



Universidad
Norbert Wiener

Powered by **Arizona State University**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA**

Tesis

La motivación en el trabajo y la satisfacción laboral en las enfermeras de la
Red de Salud de Huarochirí, Lima – 2024

Para optar el Título Profesional de
Licenciada en Enfermería

Presentado por:

Autora: Lozano Contreras, Sara

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-1912-0549>

Asesora: Mg. Barrios Cabello, Lucimar Josefina

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-8303-097X>

Lima – Perú

2025

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022

Yo, **Sara Lozano Contreras** egresado de la Facultad de **Ciencias de la Salud** y Escuela Académica Profesional de **Enfermería** de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo de investigación "**La motivación en el trabajo y la satisfacción laboral en las enfermeras de la Red de Salud de Huarochirí, Lima - 2024**", Asesorado por el docente: **Mg. Barrios Cabello, Lucimar Josefina**, DNI: 003135336 código ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-8303-097X>. tiene un índice de similitud de (18) DIECIOCHO) % con código 14912:439972829 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....
 Firma de autor 1
 Sara lozano Contreras
 DNI: ...44877058



.....
Mg. Barrios Cabello, Lucimar Josefina
 DNI: 05618139

Lima, 20 de enero de 2025

Dedicatoria

A Dios y mi familia.

Agradecimiento

A mis compañeros y amigos.

Índice

Título	¡Error! Marcador no definido.
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Índice	v
Resumen	viii
Abstract	ix
Introducción	x
CAPITULO I: EL PROBLEMA	1
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del problema	4
1.2.1 Problema general	4
1.2.2 Problemas específicos	4
1.3. Objetivos de la investigación	4
1.3.1 Objetivo general	4
1.3.2 Objetivos específicos.....	4
1.4. Justificación de la investigación.....	5
1.4.1 Teórica	5
1.4.2 Metodológica.....	6
1.4.3 Práctica	6
1.5. Limitaciones de la investigación	7

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	8
2.1. Antecedentes.....	8
2.2. Bases teóricas	13
2.3. Hipótesis de la investigación.....	22
2.3.1 Hipótesis general	22
2.3.2 Hipótesis específicas	23
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	24
3.1. Método de investigación	24
3.2. Enfoque investigativo.....	24
3.3. Tipo de investigación	24
3.4. Diseño de la investigación.....	24
3.5. Población, muestra y muestreo.....	25
3.6. Variables y operacionalización.....	26
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	29
3.7.1 Técnica	29
3.7.2 Descripción.....	29
3.7.3 Validación.....	30
3.7.4 Confiabilidad.....	30
3.8. Procesamiento y análisis de datos	31
3.9. Aspectos éticos	32
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	33
4.1. Resultados	33

4.1.1 Análisis descriptivo de resultados	33
4.1.2 Prueba de hipótesis.....	40
4.2. Discusión de resultados	49
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	51
5.1. Conclusiones	51
5.2. Recomendaciones.....	51
REFERENCIAS	53
ANEXOS.....	62

Resumen

La pesquisa se propuso el objetivo de determinar cuál es la relación entre la motivación en el trabajo y la satisfacción laboral en las enfermeras de una Red Integrada de Salud de Huarochirí, Lima - 2024. Metodología: Estudio cuantitativo de alcance correlacional transversal no experimental en una muestra por conveniencia de 80 enfermeras a quienes se les aplicó una encuesta con 2 instrumentos válidos y confiables. Se analizaron tres dimensiones de motivación (logro, poder y afiliación) y diversas dimensiones de satisfacción laboral. Los resultados mostraron niveles predominantemente "regulares" de motivación, con porcentajes preocupantes de "baja" motivación, especialmente en las dimensiones de poder y logro. La satisfacción laboral también fue mayormente "media", pero con un porcentaje considerable de enfermeras reportando baja satisfacción, particularmente en áreas como beneficios laborales, política administrativa y relaciones interpersonales. Aunque no se encontraron relaciones estadísticamente significativas entre las dimensiones de motivación y la satisfacción laboral, el estudio reveló tendencias importantes. Se observó una relación positiva entre motivación y satisfacción, destacando la importancia de fomentar la motivación para mejorar la satisfacción laboral.

Palabras claves: motivación laboral, satisfacción en el trabajo, personal de enfermería, servicios de salud.

Abstract

The aim of the research was to determine the relationship between work motivation and job satisfaction in nurses of an Integrated Health Network of Huarochirí, Lima - 2024. Methodology: Quantitative study of non-experimental cross-sectional correlational scope in a convenience sample of 80 nurses who were administered a survey with 2 valid and reliable instruments. Three dimensions of motivation (achievement, power and affiliation) and several dimensions of job satisfaction were analyzed. The results showed predominantly "fair" levels of motivation, with worrying percentages of "low" motivation, especially in the dimensions of power and achievement. Job satisfaction was also mostly "average", but with a considerable percentage of nurses reporting low satisfaction, particularly in areas such as job benefits, administrative policy and interpersonal relationships. Although no statistically significant relationships were found between the dimensions of motivation and job satisfaction, the study revealed important trends. A positive relationship between motivation and satisfaction was observed, highlighting the importance of fostering motivation to improve job satisfaction.

Key words: job motivation, job satisfaction, nursing staff, health services.

Introducción

La motivación y satisfacción laboral del personal de enfermería son factores cruciales para garantizar la calidad de la atención médica y el bienestar de los profesionales de la salud. Enfermeras y enfermeros motivados y satisfechos tienden a mostrar mayor compromiso, mejor desempeño y menor rotación laboral, lo que se traduce en beneficios tanto para los pacientes como para las instituciones de salud.

En el contexto peruano, la investigación sobre la motivación y satisfacción laboral en enfermería es aún limitada, especialmente en regiones como Huarochirí, donde las condiciones laborales y los desafíos pueden ser particulares. Comprender los factores que influyen en la motivación y satisfacción de las enfermeras en esta región es fundamental para diseñar intervenciones y políticas que promuevan un entorno laboral más saludable y productivo.

El presente estudio transversal tuvo como objetivo analizar la relación entre la motivación en el trabajo y la satisfacción laboral en las enfermeras de la Red Integrada de Salud de Huarochirí, Lima, en 2024. Se exploraron tres dimensiones de la motivación laboral (logro, poder y afiliación) y diversas dimensiones de la satisfacción laboral, como las condiciones de trabajo, los beneficios laborales, la relación con la autoridad y los compañeros, y el desempeño de tareas.

A partir de los resultados obtenidos, se espera contribuir al conocimiento sobre la realidad laboral de las enfermeras en Huarochirí y proporcionar información relevante para la toma de decisiones y el diseño de estrategias que mejoren la motivación y satisfacción de este valioso recurso humano en el sistema de salud.

La autora.

CAPITULO I: EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

En el 2020 la organización Mundial de la Salud (OMS), destacó que, la falta de reconocimiento laboral es un tema relevante que afecta a muchos profesionales de enfermería en todo el mundo, encontrándose que el 63% de las enfermeras experimentas agotamiento y un 56% reportaron sobrecarga laboral. La falta de valoración y aprecio por parte de sus superiores y colegas puede impactar de manera negativa en su motivación, bienestar emocional y satisfacción laboral, lo cual puede resultar en un deterioro de su desempeño laboral y en una disminución de la calidad de atención brindada a los pacientes (1).

En esa línea, en el 2020 la Organización Panamericana de la salud (OPS) en un estudio realizado en varios países mostró que aproximadamente el 60% de las enfermeras reportaron niveles moderados a altos de motivación laboral insatisfecha, demostrando que tiene un impacto directo en la calidad de la atención. Esta carencia conlleva la disminución en la eficacia de los cuidados ofrecidos, lo que repercute en la satisfacción de los usuarios y pone en peligro su recuperación (2). La motivación juega un papel fundamental en el desempeño de los profesionales de enfermería, ya que influye en su compromiso con su labor diaria y en la forma en que interactúan con los pacientes, en los últimos estudios realizados el 46.3% de enfermeras de diferentes instituciones de salud en México, indicaron que en su centro laboral hay una baja motivación y esto se debe a la sobrecarga laboral y la falta de incentivos (3).

Así mismo en Corea del sur el año 2022, se manifestó que la motivación en enfermería es esencial y puede ser afectada por varios factores, como la carga de trabajo, la falta de reconocimiento, el clima laboral y las relaciones interpersonales. Identificar y abordar estos

factores es fundamental para mantener motivado al personal y garantizar una atención de calidad para los pacientes (4). En América Latina en el 2021 los índices de calidad de atención según los profesionales de enfermería son del 58.9% y el nivel de satisfacción es de 57.3%, esto se debe a que el sector salud tiene graves problemas y el más resaltante es la poca inversión en la salud pública y la estabilidad laboral (5).

Dentro del mismo orden de idea en Ecuador en el año 2021, se manifestó que, la falta de recursos, la presión por resultados y la falta de reconocimiento son también aspectos que influyen en la motivación de los enfermeros en el país dando un 62% de falta de motivación y estrés laboral. Asimismo, la falta de oportunidades de crecimiento profesional y la inestabilidad laboral contribuyen a debilitar el compromiso y la dedicación de estos profesionales de la salud en Ecuador. Es esencial abordar estos problemas para garantizar un entorno laboral saludable y fomentar la motivación y el bienestar de los enfermeros en el país (6).

Según el Ministerio de Salud (MINSA), en el año 2020; la motivación en la enfermería en Perú se ve afectada por diversos factores, siendo la carga laboral excesiva uno de los más importantes. La gran cantidad de pacientes asignados a cada enfermera afecta negativamente la calidad de su trabajo, generando agotamiento físico y emocional en el personal de salud. Esta situación impacta directamente en la satisfacción laboral de los profesionales para desempeñarse de manera eficiente (7).

La falta de motivación en el personal de enfermería en Perú tiene consecuencias negativas en la atención a los pacientes. Los errores en la práctica clínica son una de las principales repercusiones, ya que la falta de motivación puede llevar a descuidos en la administración de medicamentos, procedimientos médicos y supervisión (8). El exceso de trabajo conduce a horarios extenuantes, poco tiempo para recuperarse y falta de respaldo para cumplir con todas las responsabilidades de forma eficiente. Todo esto resulta en niveles altos

de estrés, cansancio y agotamiento emocional, lo que impacta negativamente en la motivación de los trabajadores y en su salud en general (9).

En el Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, en el año 2019; se pudo apreciar que la carencia de motivación y satisfacción laboral ha afectado en el incremento del estrés, la reducción de la productividad, la falta de compromiso con el trabajo y la aparición de conflictos interpersonales en el equipo de salud. Estos problemas pueden crear un ambiente laboral poco saludable, donde las enfermeras y enfermeros experimentan una falta de gratificación y entusiasmo por sus labores (10).

En la Red Integrada de Salud de Huarochirí, no es ajena a la coyuntura actual que vive el sector salud en nuestro país, la clínica atiende a una población de alrededor 420 mil habitantes al año; actualmente cuenta con varias especialidades y en tal sentido se requiere una mayor cantidad de médicos y enfermeras para otorgar una buena atención. En la clínica se pudo apreciar el poco desarrollo de un clima laboral, la comunicación efectiva, el liderazgo positivo, las oportunidades de desarrollo profesional y la relación con los pacientes y sus familias.

Debido a este contexto, se pretende analizar la motivación en el trabajo y la satisfacción laboral en las enfermeras de una Red de Salud de Huarochirí de Lima, ya que se ha podido observar que los factores que afecta la satisfacción laboral es la falta de apoyo emocional y el reconocimiento por parte de los superiores y compañeros de trabajo también juegan un papel fundamental en la motivación y satisfacción de las enfermeras, impactando directamente en la calidad del trabajo realizado por el personal de enfermería, así como en su nivel de compromiso y satisfacción con la profesión. Es por ello que me llevo a plantear que relación existe entre la motivación en el trabajo y la satisfacción laboral en las enfermeras de una Red Integrada de Salud de Huarochirí, Lima - 2024

1.2. Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre la motivación en el trabajo y la satisfacción laboral en las enfermeras de una Red Integrada de Salud de Huarochirí, Lima - 2024?

1.2.2 Problemas específicos

a. ¿Cuál es la relación entre la dimensión “logro de la motivación en el trabajo” y la satisfacción laboral en las enfermeras?

b. ¿Cuál es la relación entre la dimensión “poder de la motivación en el trabajo” y la satisfacción laboral en las enfermeras?

c. ¿Cuál es la relación entre la dimensión “afiliación de la motivación en el trabajo” y la satisfacción laboral en las enfermeras?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar cuál es la relación entre la motivación en el trabajo y la satisfacción laboral en las enfermeras de una Red Integrada de Salud de Huarochirí, Lima - 2024.

1.3.2 Objetivos específicos

a. Identificar cuál es la relación entre la dimensión logro de la motivación en el trabajo y la satisfacción laboral en las enfermeras.

b. Identificar cuál es la relación entre la dimensión poder de la motivación en el trabajo y la satisfacción laboral en las enfermeras.

c. Identificar cuál es la relación entre la dimensión afiliación de la motivación en el trabajo y la satisfacción laboral en las enfermeras.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

En la investigación reconocemos que aún persisten vacíos en el conocimiento teóricos sobre la motivación en el trabajo ejercido por el personal de enfermería; la motivación radica en la importancia de mantener un personal sanitario comprometido y satisfecho para garantizar la calidad de la atención prestada a los pacientes, este enfoque está sustentada por la Teoría de McClelland (1989), dentro de la teoría de McClelland motivación e higiene se resaltan los conceptos de necesidades de logro, afiliación y poder como aspectos fundamentales que impulsan el comportamiento humano. Estas necesidades corresponden a la aspiración de metas personales de alto rendimiento, la interacción con otros y la capacidad de influir en el entorno, respectivamente (11). McClelland sugirió que la mezcla y predominio de estas necesidades en cada persona afectaría su desempeño y satisfacción. Comprendiendo estas necesidades, las organizaciones pueden crear estrategias para motivar a sus empleados y promover un entorno laboral más eficiente y gratificante.

Por otro lado, en el campo educativo, los profesores pueden emplear esta teoría para adaptar la enseñanza a las necesidades individuales de los estudiantes, impulsando su motivación interna y su confianza en sí mismos. Asimismo, consideramos la teoría de Peplau (1987); quien menciona las relaciones interpersonales juegan un papel fundamental en el campo de la enfermería, ya que contribuyen al desarrollo de un entorno laboral positivo y a la mejora de los cuidados brindados a los pacientes. Estas relaciones permiten establecer una comunicación efectiva y un trabajo en equipo colaborativo, lo que se traduce en una atención de calidad, motivación laboral y la satisfacción de paciente.

Asimismo, la satisfacción laboral por el personal de enfermería; está asociada al bienestar del personal, el clima laboral y los factores remunerativos esta teoría está sustentada por Teoría de Herzberg (1967), mediante la teoría de los dos factores propone que existen dos tipos de factores que influyen en la satisfacción laboral; los factores de higiene, como las condiciones de trabajo y el salario, que evitan la insatisfacción en los empleados, pero no necesariamente generan satisfacción. Por otro lado, los factores motivadores, como el reconocimiento y el desarrollo profesional, son los responsables de crear un ambiente laboral satisfactorio y motivador para los trabajadores (12).

1.4.2 Metodológica

En este estudio se empleó la ruta del enfoque cuantitativo, utilizando el método científico para investigar e interpretar el fenómeno desde una perspectiva específica a una general. El método hipotético deductivo sirvió como herramienta de investigación. Para recopilar datos sobre ambos fenómenos se utilizaron dos instrumentos validados y confiables, uno basado en el modelo teórico de McClelland y el otro en la Teoría de Herzberg. Además, se analizó información y documentos de antecedentes para recopilar datos relevantes, que se correlacionaron en un momento específico para obtener una comprensión integral del fenómeno en cuestión.

1.4.3 Práctica

Esta investigación brindó una visión invaluable de la realidad laboral de estas profesionales. Al capturar de manera objetiva los factores que influyen en su motivación y satisfacción, el estudio permitió identificar tanto los aspectos positivos como los desafíos presentes en su entorno laboral. El análisis correlacional reveló las intrincadas relaciones entre variables como la autonomía, el apoyo de los superiores y la carga de trabajo, y su impacto en la motivación y satisfacción. Esta comprensión profunda sentó las bases para el diseño de

intervenciones estratégicas y políticas de recursos humanos basadas en evidencia, optimizando así la asignación de recursos y mejorando el clima laboral.

El estudio no solo proporcionó datos cruciales para la toma de decisiones informadas, sino que también otorgó voz y reconocimiento a las enfermeras, fortaleciendo su sentido de pertenencia y valoración. Al abordar los factores que afectaban negativamente su experiencia laboral, se contribuyó a crear un ambiente de trabajo más positivo y saludable, lo que a su vez se tradujo en una mejora en la calidad de la atención brindada a los pacientes y en un impacto positivo en toda la comunidad. En resumen, este estudio demostró ser una herramienta fundamental para comprender y mejorar la motivación y satisfacción laboral de las enfermeras, con beneficios tangibles tanto para las profesionales de la salud como para la comunidad a la que sirven.

1.5. Limitaciones de la investigación

El estudio al no manipular variables no pudo establecer relaciones de causa y efecto definitivas entre los factores identificados y la motivación o satisfacción laboral. Además, la posibilidad de sesgo de deseabilidad social en las respuestas de las enfermeras pudo haber afectado la precisión de los resultados. El diseño transversal del estudio capturó un momento específico en el tiempo, lo que limitó la capacidad de analizar cambios y tendencias a lo largo del tiempo en la motivación y satisfacción laboral de las enfermeras. Aunque se buscó una muestra representativa, es posible que no se haya capturado la diversidad completa de experiencias y perspectivas dentro de la población de enfermeras, y factores externos como la situación económica del país y la pandemia de COVID-19 pudieron haber influido en los resultados sin ser considerados en el análisis.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Antecedentes internacionales

Ayalew et al. (13), en el año 2020 en Etiopía, en su artículo el objetivo fue “Determinar la relación entre la satisfacción y la motivación laboral de las enfermeras de centros de salud públicos en Etiopía”. La metodología estudiada fue de carácter cuantitativa y correlacional, donde la muestra fue de 424 enfermeras de 4 hospitales aleatorios, obteniendo un resultado favorable de 60.8% en la cual las enfermeras detallaban que si existe una motivación por parte de sus superiores y les impulsan a desarrollar sus actividades, en función a su dimensión motivación intrínseca esta obtuvo un porcentaje de aceptación de 93% y a la extrínseca 78,3%; además se concluyó que existe una relación directa entre las variables satisfacción y motivación laboral con una significancia de 0.921, el cual resulta ser muy alto. Concluyeron la motivación laboral incide directamente con el nivel de satisfacción, en ese sentido reconocer el trabajo, mejorar la empatía y los reconocimientos económicos ayuda a mejorar la satisfacción.

Gunawan et al. (14); en el año 2020 en Indonesia en su artículo el objetivo fue “Determinar los factores que afectan la satisfacción y la motivación de las enfermeras”, la metodología usada fue cuantitativo correlacional, la investigación se realizó con una muestra aleatoria de 200 enfermeras. Los resultados sobre la variable motivación laboral muestran un valor favorable de 60,4% y con referencia al desempeño laboral un factor favorable del 56,3%; se concluye que existe una relación directa entre los variables desempeño y motivación laboral con un p valor de cero y un índice de relación de 0.880, el cual indica un valor alto. Concluyeron que el desempeño si afecta de forma directa en la motivación de las enfermeras; debido a ello las diferentes unidades de salud debe promover capacitaciones, talleres y evaluaciones que incurra a manejar un buen desempeño.

Soares et al. (15), en el año 2020 en Brasil, en su artículo científico el objetivo fue “Evaluar el desempeño por competencia y índice de motivación en enfermeros hospitalarios en Brasil”. La metodología usada es cuantitativo y correlacional, para el presente estudio se toma una muestra aleatoria de 45 enfermeras, el instrumento de evaluación fue un cuestionario de 27 ítems y otro de 20 ítems que representa a las variables, se obtuvo como resultado sobre la variable motivación laboral muestran un valor favorable de 74.2% y con referencia al desempeño por competencia 76,3%; se concluye que existe una relación directa entre los variables desempeño y motivación laboral con un p valor de cero y un índice de relación de 0.9200, el cual indica un valor alto. Concluyeron en el ámbito laboral se destaca que la formación y el avance profesional son aspectos fundamentales para potenciar el desempeño de los trabajadores. Además, se evidenció una tendencia favorable en la motivación intrínseca como indicador del rendimiento, subrayando la relevancia de crear un entorno laboral que incentive la autonomía y el desarrollo personal.

Bermúdez (16) en el año 2021 en Ecuador; en su tesis el objetivo fue “Determinar la satisfacción y la motivación de las empresas sanitarias”. La metodología usada es cuantitativa, y correlacional; la muestra estuvo compuesta por 380 trabajadores, además se aplicó 2 instrumentos de 25 ítems y otro de 30 ítems respectivamente para cada variables, los resultados indicaron respecto a la variable motivación laboral muestran un valor favorable de 55,4% y con referencia al desempeño laboral un factor favorable del 88,3%, estos resultados indicaron que el nivel de respuesta de la motivación si incide a mejorar el desempeño laboral; se concluye que existe una relación directa entre los variables desempeño laboral y motivación con un p valor de 0.000 y un índice de relación de 0.898, el cual indica un valor alto. Concluyo que la satisfacción laboral; son el ambiente de trabajo, el liderazgo y el balance entre la vida personal y profesional. También se ha observado una conexión importante entre la satisfacción con el

entorno laboral y la fidelidad institucional, lo que sugiere que la motivación de los empleados puede influir en la retención del talento.

Velásquez (17) en el año 2021 en Ecuador, en su estudio el objetivo fue “Determinar el nivel de motivación y la satisfacción laboral en los centros públicos de salud en Guayaquil”. La metodología usada es cuantitativo y correlacional, en esta investigación se usó una muestra 33 trabajadores del sector público, se aplicó dos encuestas uno relativo a la motivación y otro al desempeño laboral el cual constan de 20 ítems y 25 ítems respectivamente; los resultados indica que de 65,4% está a favor de la motivación y 77,3% a favor del desempeño laboral, estos resultados indicaron que el nivel de respuesta de la motivación si incide a mejorar el desempeño laboral; se concluye que existe una relación directa entre los variables desempeño laboral y motivación con un p valor de 0.000 y un índice de relación de 0.920, el cual indica un valor alto. Concluyo que la motivación y satisfacción laboral en enfermería son fundamentales para garantizar la calidad de la atención al paciente. Es crucial que las organizaciones implementen estrategias efectivas para promover el bienestar del personal, como el reconocimiento y las recompensas.

Antecedentes nacionales

Peralta (18) en el año 2021 en la ciudad de Lima; en su trabajo de investigación el objetivo fue “Determinar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral en obstetricia durante el COVID-19”. La metodología usada es cuantitativo y correlacional, la muestra recurrida en la investigación estuvo compuesta por 53 obstetras; en la investigación se aplicó dos instrumentos uno 20 ítems y otro de 25 ítems respectivamente para cada variables, dando como resultados relativo a la motivación 37.7% y la satisfacción laboral 39.6%, se concluye que existe una relación directa entre los variables motivación y evaluación del desempeño laboral con un p valor de 0.000 y un índice de relación de 0.963, el cual indica hay un índice de

correlación muy alto. Concluyo que garantizar un equilibrio entre la vida laboral y personal de los profesionales de enfermería es esencial. Esto se puede lograr mediante la implementación de políticas de conciliación, como horarios flexibles y días de descanso adecuados, así como brindar apoyo emocional y psicológico en momentos de estrés o dificultades, lo que contribuirá al bienestar y motivación del personal.

Cedron (19) en el año 2020 en la ciudad de Lima; en su investigación el objetivo fue “Determinar la correlación entre la motivación y la satisfacción laboral durante el COVID-19”. La metodología utilizada es cuantitativo y correlacional; la muestra usada para esta investigación de 106 colaboradores, para esta investigación se usaron dos cuestionarios de McClelland en motivación laboral y la escala de Stone y Freeman para desempeño laboral, los resultados obtenidos indica que la motivación laboral fue de 50.9% y respecto a la satisfacción laboral 60,4%; se concluye que existe una relación directa entre los variables motivación y desempeño laboral con un p valor de 0.000 y un índice de relación de 0.633, el cual indica hay un índice de correlación es moderada. Concluyo se debe fomentar la comunicación efectiva dentro del equipo multidisciplinario de salud. La colaboración y el trabajo en equipo son fundamentales para lograr una atención integral y coordinada, por lo que se deben establecer canales de comunicación claros y facilitar la participación de todos los miembros del equipo.

Rojas (20) en el año 2020 en la ciudad de Lima; en su tesis el objetivo fue “Determinar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el servicio de neonatología”. La metodología usada fue cuantitativa y correlacional, la muestra usada en la investigación estuvo conformada por 48 enfermeras, los resultados respecto a la variable motivación fue de 58.3% y con respecto al desempeño laboral el 54.2%, se concluye que existe una relación directa entre los variables motivación y desempeño laboral con un p valor de 0.000 y un índice de relación de 0.558, el cual indica hay un índice de correlación es

moderada. Concluyo se debe promover y fomentar activamente la motivación y satisfacción laboral dentro de este importante sector se convierte en una tarea y objetivo imperativo para garantizar y asegurar la calidad óptima de la atención brindada tanto a los pacientes que requieren de sus cuidados como al propio personal, velando por su completo bienestar y pleno desarrollo en el entorno laboral.

Terrones (21) en el año 2022 en la ciudad de Lima; en su tesis tuvo como objetivo “Determinar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral”. La metodología usada fue cuantitativo y correlacional, la muestra estuvo compuesta por 69 trabajadores de salud (enfermeras), además se aplicaron dos instrumentos uno de 20 ítems y otro de 30 ítems estas respectivamente para cada variable, los resultados respecto a la variable motivación fue de 67.8% y con respecto la satisfacción laboral es 69.9%, se concluye que existe una relación directa entre los variables motivación y desempeño laboral con un p valor de 0.000 y un índice de relación de 0.747, el cual indica hay un índice de correlación es moderada. Concluyo es absolutamente importante reconocer y premiar el excelente rendimiento de estos profesionales, además de brindarles numerosas y emocionantes oportunidades de crecimiento y desarrollo tanto a nivel profesional como personal, para mejorar el desempeño laboral.

Cárdenas (22) en el año 2022 en la ciudad de Lima; en su tesis el objetivo fue “Analizar la relación entre motivación y desempeño laboral en tiempos de COVID-19”. La metodología usada en la investigación fue cuantitativo y correlacional, la muestra estuvo compuesta por 133 enfermeras, los resultados respecto a la variable motivación fue de 81.9% y con respecto al desempeño laboral el 51.1%, se concluye que existe una relación directa entre los variables motivación y desempeño laboral con un p valor de 0.000 y un índice de relación de 0.695, el cual indica hay un índice de correlación es moderada. Concluyo la motivación y satisfacción laboral en enfermería en la calidad de la atención es significativo. Cuando los profesionales de

enfermería se encuentran motivados y satisfechos en su trabajo, su compromiso con brindar una atención de calidad se ve potenciado. La motivación les impulsa a ser proactivos, a responder de manera eficiente a las necesidades de los pacientes y a mantener un alto nivel de profesionalismo.

2.2. Bases teóricas

2.2.1 Variable 1: Motivación en el trabajo

2.2.1.1 Conceptualización

La motivación laboral de los enfermeros puede ser afectada por varios factores que tienen un impacto en su rendimiento y compromiso. Es esencial que las condiciones laborales sean apropiadas, incluyendo un ambiente seguro, el equipo necesario y una carga de trabajo razonable. También es importante el reconocimiento y las recompensas por un trabajo bien hecho para mantener la motivación. Por otro lado, las oportunidades de crecimiento profesional, como cursos de formación, especializaciones o promociones son fundamentales para estimular la motivación y el avance en la carrera de enfermería (23).

La motivación laboral es el esfuerzo del colaborador, que se caracteriza por ejercer un trabajo eficiente, que cumpla con los objetivos y las metas institucionales; esta motivación está condicionada a varios factores como las remuneraciones, el reconocimiento, valores éticos, normas institucionales; también podemos indicar que la motivación es un proceso ejercido de forma interna y externa, que atribuye procesos cognitivos y emocionales que modifican el comportamiento del colaborador (24).

2.2.1.2 Importancia de la motivación laboral

La motivación laboral está asociada al esfuerzo y la dedicación que cumple de forma exitosa los colaboradores, no obstante, este proceso motivacional no es constante, se necesita un aporte adicional para estimular la motivación, estos factores pueden ser el clima laboral, las relaciones interpersonales, la buena comunicación, el reconocimiento en privado y en público y las políticas institucionales, una fuerza de motivación idónea contrae el éxito y el bienestar de la organización (25).

Muchas de las instituciones públicas y privadas buscan tener muy buena productividad, para ello es importante una fuerza inspiradora como la motivación, ejercer la motivación dentro de los colaboradores trae consigo mejorar la eficiencia, eficacia, bienestar y satisfacción de los colaboradores; una de las maneras de mejorar la motivación realizar talleres, focus grup, incentivar competencias, reconocimiento, mejorar las remuneraciones (26).

La falta de motivación entre los colaboradores puede traer muchos problemas institucionales, como baja productividad, bajo nivel de compromiso, incumplimiento de las normas institucionales, baja calidad en la realización de los servicios, un clima laboral deficiente y otros; frente a este nivel de problemas, las instituciones deben ejercer la motivación desde la hora de ingreso a la institución indicándole las tareas que se debe cumplir y la importancia que todos tienen en la participación de las mismas; así mismo el reconocimiento económico es muy importante porque le permite cubrir sus necesidades básicas, otro factor importante es la satisfacción de logro, premiar a nuestros colaboradores en público mejora el índice de motivación (27).

Las instituciones de salud, buscan mejorar la calidad de atención de los pacientes y este acto es un reflejo de la buena organización; no obstante los centro de salud atiende a muchos pacientes y en diversas especialidades, haciendo que el nivel de compromiso y eficiencia del personal médico progresivamente disminuya; para ello es necesario la motivación externa, que

es la ayuda externa que lo realiza un personal con un liderazgo transformacional; el cual permitirá a que lo colaboradores reconozcan de forma interna todas las capacidades que tienen para superar diversos problemas; esto permitirá mejorar sus conducta, el nivel de compromiso y el grado de satisfacción (28).

2.2.1.3 Factores que influyen en la motivación laboral

La motivación de los enfermeros en su trabajo puede ser influenciada por diversos factores que inciden en su desempeño y compromiso. Es crucial que las condiciones laborales sean adecuadas, incluyendo un entorno seguro, el equipo necesario y una carga de trabajo razonable. Asimismo, el reconocimiento y las recompensas por un trabajo bien hecho son esenciales para mantener la motivación. Por otro lado, las oportunidades de crecimiento profesional, como capacitaciones, especializaciones o ascensos, son fundamentales para fomentar la motivación y el progreso en la carrera de enfermería (29).

Las condiciones laborales en el campo de la enfermería son clave para mantener motivado al personal. Es crucial que los enfermeros tengan un lugar seguro, bien equipado y con los recursos necesarios para llevar a cabo su trabajo de forma eficiente. Asimismo, es fundamental que se cumplan con las normas de seguridad y salud laboral, y se fomente un ambiente de trabajo colaborativo y respetuoso. Un entorno laboral favorable tiene un impacto importante en la motivación y satisfacción de los profesionales de enfermería (30).

El reconocimiento y las recompensas son aspectos fundamentales que influyen en la motivación laboral de los enfermeros. Es esencial valorar el trabajo realizado por el personal de enfermería, ya sea a través de agradecimientos, premios o incentivos económicos. Reconocer públicamente el esfuerzo y dedicación de los enfermeros contribuye a fortalecer su motivación y compromiso con la profesión. De igual manera, las recompensas tangibles y simbólicas

representan una forma efectiva de expresar aprecio y promover un ambiente laboral positivo (31).

Las oportunidades de crecimiento y formación profesional son fundamentales para mantener motivados a los enfermeros en su trabajo. Poder avanzar en la carrera, participar en programas de capacitación continua, especializarse en áreas específicas o aspirar a roles de mayor importancia, son elementos clave que fomentan la dedicación y el compromiso de los profesionales. Es importante que las instituciones de salud impulsen activamente el desarrollo profesional de su personal de enfermería, ya que esto no solo beneficia a los trabajadores, sino que también influye positivamente en la calidad de la atención que brindan a los pacientes (32).

2.2.1.4 Teoría sobre la motivación laboral en enfermería

Teoría de McClelland (1989); dentro de la teoría de McClelland, motivación e higiene se resaltan los conceptos de necesidades de logro, afiliación y poder como aspectos fundamentales que impulsan el comportamiento humano. Estas necesidades corresponden a la aspiración de metas personales de alto rendimiento, la interacción con otros y la capacidad de influir en el entorno, respectivamente. McClelland sugirió que la mezcla y predominio de estas necesidades en cada persona afectaría su desempeño y satisfacción. Comprendiendo estas necesidades, las organizaciones pueden crear estrategias para motivar a sus empleados y promover un entorno laboral más eficiente y gratificante. Por otro lado, en el campo educativo, los profesores pueden emplear esta teoría para adaptar la enseñanza a las necesidades individuales de los estudiantes, impulsando su motivación interna y su confianza en sí mismos (33).

2.2.1.5 Dimensiones de la motivación laboral

2.2.1.5.1 Dimensión 1: Logro

La motivación de logro es una característica del ser humano con el afán de hacer las tareas de forma eficiente y hacerlo en el menor tiempo posible; este estímulo está relacionado directamente con el éxito, la excelencia y el mérito; la necesidad de logro del ser humano es innato porque nos caracterizamos como seres que estamos en constante transformación y siempre queremos competir y demostrar todas nuestras capacidades; no obstante esta necesidad de logro está relacionado al nivel de compromiso institucional (34).

La motivación de logro es una de las características más importantes que debe se aplicar en toda institución; porque permite en los colaboradores puedan resolver las tareas más difíciles y de forma eficiente, resolver problemas nuevos y adaptarse a los cambios institucionales; la motivación de logro está relacionado directamente con el desempeño laboral (35).

2.2.1.5.2 Dimensión 2: Poder

La motivación de poder está asociada directamente con la capacidad de influir en otras personas con la finalidad de hacer las tareas específicas de forma eficiente; esta idea de influir sobre los demás genera un nivel de compromiso entre los colaboradores haciendo una unión de esfuerzo que en conjunto permita cumplir con las metas (36).

La motivación de poder es una característica que manejamos los seres humanos, cuyo fin es influir en los demás, para hacer las actividades de forma asertiva, por este medio de interrelación se generan lazos emocionales y conductuales el cual genera un grado de confianza y de apoyo mutuo (37).

2.2.1.5.3 Dimensión 3: Afiliación

La motivación de afiliación es un impulso conductual y psicológico que busca encontrar la aprobación, aceptación y por ende el reconocimiento; estos tipos de personas continuamente comparten sus ideas, sentimientos, emociones y conductas. La motivación de afiliación ejerce

un poder de mando que en la cual se atribuye las relaciones interpersonales para cumplir las metas y objetivos institucionales (38).

2.2.1.5.4 Instrumentos de medición

Según la teoría de McClelland; menciona que en el ser humano existen tres dimensiones que resaltan la fuerza motivacional y son el logro, el poder y la afiliación; en la presente investigación se tomara como referencia el instrumento de Lizbeth del valle barrera, quien elabora un cuestionario con 13 ítems en escalar Likert (33).

2.2.2. Variable 2: Satisfacción laboral

2.2.2.1 Conceptualización

La satisfacción laboral es un estado emocional que expresan los colaboradores sobre la realización de forma exitosa sus actividades; a esta satisfacción laboral también se le agregan varios factores como el clima laboral, el reconocimiento, premios e incentivos; cuando los colaboradores están satisfechos se genera grado de armonía, el nivel de eficiencia de las fuerzas productivas aumenta y asimismo la productividad (39).

La importancia de la satisfacción laboral en enfermería radica en su influencia directa en la calidad de la atención al paciente, en la retención de talento en las instituciones de salud y en la prevención del agotamiento y la insatisfacción en el trabajo. Es fundamental implementar tácticas eficaces que fomenten el bienestar y la satisfacción de los profesionales de enfermería, ya que esto contribuye a la constante mejora del sistema de salud (40).

2.2.2.2 Factores que influyen en la satisfacción laboral

La satisfacción laboral en enfermería puede verse afectada por varios factores, como el ambiente laboral, la cultura organizacional, la carga de trabajo, los horarios, el reconocimiento

y las recompensas. Estos elementos son clave para la percepción y satisfacción de los profesionales de enfermería con su trabajo. Es fundamental prestar atención a estos aspectos para fomentar un ambiente laboral saludable y favorable al crecimiento y satisfacción del personal de enfermería. Al abordar adecuadamente estos factores, se puede mejorar la satisfacción laboral y la motivación de los profesionales, lo que repercute en una mejor calidad de atención para los pacientes (41).

El entorno laboral y la cultura organizacional en los ámbitos de enfermería pueden influir de manera significativa en el nivel de satisfacción de los profesionales. Un lugar de trabajo positivo, colaborativo y que promueva el respeto y la comunicación abierta puede tener un impacto importante en la satisfacción laboral. De igual manera, una cultura organizacional que aprecie el trabajo en equipo y la calidad de la atención puede afectar de manera positiva la percepción del personal de enfermería (42).

La sobrecarga laboral y los horarios agotadores pueden perjudicar la satisfacción laboral de los enfermeros. El desbalance entre la carga de trabajo y la capacidad de los profesionales para enfrentarla puede causar estrés, fatiga y falta de motivación. Es esencial encontrar un equilibrio en la distribución de tareas y la planificación de los turnos para asegurar el bienestar y la satisfacción del personal (43).

El reconocimiento y las recompensas son fundamentales para la satisfacción laboral de los enfermeros. Ser valorados y apreciados por su labor, ya sea con incentivos monetarios, posibilidades de crecimiento profesional o simplemente con palabras de reconocimiento, puede influir positivamente en su motivación y dedicación. Por lo tanto, es importante que las organizaciones de salud establezcan políticas que promuevan el reconocimiento y la recompensa de forma equitativa y justa (44).

2.2.2.3 Teoría de la satisfacción laboral

La teoría de Herzberg es empleada para desarrollar iniciativas y reglas que impulsen la motivación y contenido de los trabajadores. La manera en que se recluta selecciona y mantiene al talento se ve afectada por la comprensión de los elementos que influyen en la forma en que los trabajadores perciben su entorno laboral. De igual forma, se busca fomentar la creación de un espacio de trabajo positivo que contribuya al bienestar y desempeño de los empleados (44).

2.2.2.4 Instrumentos para medir la motivación laboral

Según la teoría de Herzberg; menciona que en el ser humano existen siete dimensiones que resaltan las condiciones físicas, beneficios laborales, políticas administrativas, relación de autoridad, relaciones interpersonales, realización personal y desempeño de tareas; en la presente investigación se tomara como referencia el instrumento de Palma carrillo Sonia, quien elabora un cuestionario con 35 ítems en escalar Likert (44).

2.2.2.5 Dimensiones de la satisfacción laboral en enfermería

2.2.2.5.1 Dimensión 1: Las condiciones físicas y/o materiales

Para mejorar el índice de productividad de los colaboradores, las instituciones tienen que contar una buena infraestructura y con las condiciones necesarias, el cual permita a que se desarrolle las actividades de forma eficiente; es necesario también que dentro de las instalaciones laborales se desarrolle un trabajo colaborativo para mejorar el índice del desempeño laboral y el nivel de satisfacción laboral (45).

2.2.2.5.2 Dimensión 2: Beneficios laborales y remunerativos

Los beneficios laborales y las remuneraciones están asociados a cubrir las necesidades de los colaboradores; estas necesidades no solo son fisiológicas, sino que también están relacionadas al reconocimiento, a mejorar sus salarios, recompensas y beneficios; estos factores

mencionados juegan rol importante en el crecimiento profesional y económico del colaborador en la medida que sea esta mejora el índice de satisfacción laboral (46).

2.2.2.5.3 Dimensión 3: Políticas administrativas

Toda institución cuenta con políticas laborales, el cual indican las normas y los lineamientos institucionales que se deben cumplir; así mismo dentro de toda institución están bien remarcadas el plan operativo y el plan estratégico, las cuales describen un conjunto de actividades que se deben cumplir, así mismo se indica lo objetivos y metas; las políticas administrativas van dirigidas directamente con el colaborador, para que cumplan un rol de trabajo bajo un remuneración establecida; para tener un clima laboral, se debe establecer las normas de convivencia y costumbres institucionales (47).

2.2.2.5.4 Dimensión 4: Relación con la autoridad

Dentro de toda institución existe una cadena jerárquica, el cual está establecido por diferentes departamentos, el cual genera una cadena de mando y la diversificación de funciones bajo un departamento central; este tipo de estructura permite reconocer la autoridad directa y el responsable para regenerar actividades y a quien indicar las observaciones, este mecanismo es muy importante porque genera un nivel de satisfacción en el empleado (48).

2.2.2.5.5 Dimensión 5. Relaciones interpersonales

La interacción social entre los colaboradores es muy importante por genera un nivel de empatía, confianza y emociones; con estos mecanismos de comunicación se puede generar un apoyo mutuo entre colegas que les permitirá afianzar las fortalezas institucionales, un nivel de convivencia más activa, superar las debilidades y mejorar el desempeño laboral; las relaciones interpersonales es una capacidad humana que ayuda a relacionarse con los demás, para un apoyo mutuo que permita afianzar las tareas asignadas (49).

2.2.2.5.6 Dimensión 6. Realización personal

Las instituciones continuamente están capacitando a sus colaboradores; con la finalidad a que ellos tengan mejores herramientas y habilidades para cumplir con las tareas, con ello los empleados buscan conseguir nuevos objetivos personales como acceder a un cargo más alto, obtener mejores retribuciones, realizar una nueva carrera profesional o emprender un negocio; la realización personal del trabajo de la mano con el crecimiento de la institución a medida que esta crezca habrá mejores oportunidades para asumir cargos más importantes (50).

2.2.2.5.7 Dimensión 7: Desempeño de tareas

La realización de las tareas significa la valoración del colaborador y el nivel de compromiso que realizado de forma eficiente para cumplirlas; el desempeño de tareas implica que el colaborador aplique todas sus habilidades, conocimientos y capacidades; estas tareas deben ser reconocidas y ejercer un estilo de liderazgo para influir en el cumplimiento de las metas institucionales (51).

2.3. Hipótesis de la investigación

2.3.1 Hipótesis general

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la motivación en el trabajo y la satisfacción laboral en las enfermeras de una Red Integrada de Salud de Huarochirí, Lima - 2024.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la motivación en el trabajo y la satisfacción laboral en las enfermeras de una Red Integrada de Salud de Huarochirí, Lima - 2024.

2.3.2 Hipótesis específicas

Hi1: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión logro de la motivación en el trabajo y la satisfacción laboral en las enfermeras.

Hi2: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión poder de la motivación en el trabajo y la satisfacción laboral en las enfermeras.

Hi3: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión afiliación de la motivación en el trabajo y la satisfacción laboral en las enfermeras.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Método de investigación

El método que se aplicó fue el hipotético deductivo, el cual se basa en plantear una hipótesis que debe explicar el tema que se está estudiando. Asimismo, este deberá ser sometido a un experimento, con el objetivo de buscar solución a la problemática previamente planteada. Además, este método de investigación está compuesto por teorías y/o conceptos básicos, que ayudan a reunir información deductiva sobre las consecuencias experimentales de dicho estudio (52).

3.2. Enfoque investigativo

El presente estudio abarcó un enfoque cuantitativo, debido a que son fenómenos que pueden ser cuantificables, es decir, se puede medir o se le puede asignar un número. Con mayor frecuencia se utiliza en el campo de la biología, química, física, psicología, ciencias naturales, etc. Asimismo, utilizará las diferentes técnicas de estadística para el análisis y recogida de datos, lo que permitirá describir, explicar, predecir y realizar conclusiones (53).

3.3. Tipo de investigación

La presente pesquisa fue de tipo aplicada, puesto que permitirá obtener un nuevo o reciente conocimiento, el cual tendrá como objetivo principal la solución de problemas en determinados contextos de la vida cotidiana (54).

3.4. Diseño de la investigación

El diseño fue no experimental, el cual se basa en rangos, conceptos, variables y hechos en un entorno natural y se llevó a cabo sin que el investigador intervenga o altere el objetivo de la investigación. Además, el nivel de esta investigación fue correlacional transversal, puesto

que permitió estudiar la relación que existe entre las dos variables en un determinado momento o circunstancia dada (52).

3.5. Población, muestra y muestreo

La población estuvo constituida por todos los enfermeros que laboraron en la Red Integrada de Salud de Huarochirí entre los meses de abril a mayo de 2024, haciendo un número de 80 enfermeros. Entonces, se optó por una muestra por conveniencia de 80 unidades de análisis, decisión justificada debido a que este es un método de muestreo sencillo, económico y rápido de implementar, ya que los participantes son seleccionados por su disponibilidad y accesibilidad. Además, los familiares cumplieron con los siguientes criterios de selección

Criterios de inclusión:

- Ser de profesión Enfermeras/os con título profesional.
- Estar activamente empleados en la Red de Salud de Huarochirí, Lima, en cualquier establecimiento de salud perteneciente a la red.
- Mínimo 6 meses de experiencia profesional continua en la Red de Salud de Huarochirí, Lima.
- Disposición a participar voluntariamente en el estudio y firmar el consentimiento informado correspondiente.

Criterios de exclusión:

- Personal de salud que no sean enfermeras/os (médicos, técnicos de laboratorio, etc.).
- Lugar de Trabajo: Personal de enfermería que trabaje en instituciones de salud fuera de la Red de Salud de Huarochirí, Lima.
- Enfermeras/os con menos de 6 meses de experiencia laboral en la Red de Salud de Huarochirí, Lima.

- Enfermeras/os con licencia médica prolongada, vacaciones o cualquier otra situación que impida su participación activa en el estudio.
- Enfermeras/os con diagnóstico de enfermedades mentales graves que puedan afectar su capacidad para responder de manera confiable a las preguntas del estudio.

3.6. Variables y operacionalización

Tabla de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
V1. Motivación en el trabajo	La motivación laboral de los enfermeros puede ser afectada por varios factores que tienen un impacto en su rendimiento y compromiso. Es esencial que las condiciones laborales sean apropiadas, incluyendo un ambiente seguro, el equipo necesario y una carga de trabajo razonable. También es importante el reconocimiento y las recompensas por un trabajo bien hecho para mantener la motivación. Por otro lado, las oportunidades de crecimiento profesional, como cursos de formación, especializaciones o promociones son fundamentales para estimular la motivación y el avance en la carrera (23).	Se mide la variable motivación laboral está compuesta en 3 dimensiones y 16 indicadores, con una puntuación es escala Likert; (1) muy en desacuerdo, (2) en desacuerdo, (3) ni en desacuerdo ni de acuerdo, (4) de acuerdo, (5) muy de acuerdo.	Logro Poder Afiliación	<ul style="list-style-type: none"> - Alcance de metas - Esfuerzo por mejorar - Mejora de rendimiento - Asumir riesgos - Asumir responsabilidades - Competitividad - Liderazgo - Persuasión - Información - Compromiso - Compañerismo - Trabajo en equipo - Organización - Libre expresión - Empatía 	Cualitativa Ordinal	Malo (47-58 puntos) Regular (59-70 puntos) Bueno (71-80 puntos)

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa
V2. Satisfacción laboral	La satisfacción laboral es un estado emocional que expresan los colaboradores sobre la realización de forma exitosa sus actividades; a esta satisfacción laboral también se le agregan varios factores como el clima laboral, el reconocimiento, premios e incentivos; cuando los colaboradores están satisfechos se genera grado de armonía, el nivel de eficiencia de las fuerzas productivas aumenta y asimismo la productividad (39).	Se mide con la variable motivación laboral está compuesta en 3 dimensiones y 15 indicadores, con una puntuación es escala Likert; (1) muy en desacuerdo, (2) en desacuerdo, (3) ni en desacuerdo ni de acuerdo, (4) de acuerdo, (5) muy de acuerdo.	Condiciones físicas y/o confort Beneficios laborales y/o remunerativos Políticas administrativas Relación con la autoridad Relaciones sociales con los compañeros de trabajo Realización personal Desempeño de tareas	- Ambiente - Comodidad - Materiales. - Sueldo - Beneficios - Incentivos. - Horarios - Estímulos - Equidad. - Empatía - Comunicación - Valoración - Cordialidad - Solidaridad - Participación - Desarrollo - Capacitación - Apreciación - Complacencia con el trabajo	Cualitativa Ordinal	Bajo (85 – 104 puntos) Medio (105 – 124 puntos) Alto (125 – 142 puntos)

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1 Técnica

La técnica que se utilizó fue la encuesta, que es como una forma de procedimiento sistemático que permite obtener datos por medio de respuestas a cuestionarios realizados a una comunidad, a fin de especificar las diferentes características de dicha población (30).

3.7.2 Descripción

Instrumento 1. Cuestionario de motivación en el trabajo

Es un cuestionario de 16 ítems en escala Likert con una puntuación de (1) muy en desacuerdo, (2) en desacuerdo, (3) ni en desacuerdo ni de acuerdo, (4) de acuerdo, (5) muy de acuerdo. El creador del instrumento fue Lisbeth del Valle Barrera sobre la base del cuestionario es Steer y Braunsteun-MNQ; sin embargo, este instrumento en escala de Likert fue adaptado por la investigadora Sara Lozano Contreras, en función al lugar de estudio y unidad de análisis que fueron las enfermeras en la Red de salud de Huarochirí, 2024.

Instrumento 2. Cuestionario de satisfacción laboral

Es un cuestionario de 36 ítems en escala Likert; (1) muy en desacuerdo, (2) en desacuerdo, (3) ni en desacuerdo ni de acuerdo, (4) de acuerdo, (5) muy de acuerdo. Fue creado por Sonia Palma Carrillo denominado escala SL-SPC; sin embargo, este instrumento en escala de Likert fue adaptado por la investigadora Sara Lozano Contreras, en función al lugar de estudio y unidad de análisis que fueron las enfermeras en la Red de salud de Huarochirí, 2024.

3.7.3 Validación

La validación de ambos instrumentos se realizó a través de un selecto grupo de profesionales que brindaran el índice de aprobación del instrumento recurriendo a los niveles de pertinencia, relevancia y claridad.

Validez por juicio de expertos

N°	Grado académico	Nombres y apellidos	Experiencia laboral
1	Magister	Alinsson Fioreella Salvador Torrez	Enfermera
2	Magister	Loyola Garcia, Norma	Medicina interna
3	Magister	Vázquez Loyola Julia	Médico Cirujano

La prueba de validez usada fue la V de Aiken, en ellas se obtuvieron coeficientes de 0,85 para el cuestionario de motivación en el trabajo y de 0,80 para el cuestionario de satisfacción laboral.

3.7.4 Confiabilidad

Asimismo, realizamos la prueba de fiabilidad al cuestionario 1 de motivación en el trabajo, lo cual demostró que tiene una muy buena confiabilidad:

Alfa de Cronbach	N de elementos
,840	16

Del mismo modo, al cuestionario 2 de satisfacción laboral que arrojó una muy buena confiabilidad:

Alfa de Cronbach	N de elementos
,817	36

3.8. Procesamiento y análisis de datos

Después de recolectados los datos se procedió a realizar el procesamiento a través de la confección de una matriz o base de datos en el programa Excel donde se clasificaron los datos según su naturaleza, los datos cualitativos fueron codificados y la matriz se organizó de acuerdo con las dimensiones de las variables, fue una matriz de doble entrada por las fila estuvieron la muestra y por las columnas los ítems del instrumento con sus respectivas respuestas. Después de la transcripción se hizo el análisis estadístico utilizando el programa SPSS primero se hizo un análisis descriptivo de cada variable y luego se realizó el análisis inferencial para la comprobación de las hipótesis utilizando la prueba de correlación de Spearman; finalmente los resultados se presentaron en tablas de doble entrada para darle una mejor visión a los objetivos y a las variables con sus dimensiones y la respuesta de cada hipótesis planteada.

Además, se ejecutó las pruebas de normalidad que se muestran a continuación en la Tabla 4, los cuales arrojaron que los datos no siguen una distribución normal. Por lo que, se optó por usar la prueba no paramétrica, coeficiente de correlación de Rho de Spearman, para el análisis de correlación y pruebas de hipótesis.

3.9. Aspectos éticos

La investigadora mantuvo una conducta ética apropiada y apegada a los principios éticos respetando la **autonomía** y autodeterminación a través del consentimiento informado, el trabajo no perjudica a la persona (**no maleficencia**), solo trae beneficios a la muestra y a la institución a través de sus resultados (**beneficencia**), los participantes no corrieron ningún riesgo de tipo social, emocional o físico, fueron tratados de manera respetuosas y justa independientemente de su raza, genero, credo religioso o político (**justicia**).

Por otra parte se aseguró la confidencialidad de los datos y estos fueron utilizados solo con fines de investigación; los resultados fueron informados a la institución objeto de estudio y serán publicados para que otros puedan tomar en cuenta y utilizar la investigación como antecedente o referente metodológico; asimismo se respetó el derecho a la propiedad intelectual ya que todos los autores consultados se encuentran debidamente citados asimismo se utilizó el detector de similitud que en este caso es el programa Turnitin.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1. Resultados

4.1.1 Análisis descriptivo de resultados

a. Tablas descriptivas generales

Tabla 1. Distribución de frecuencias de la motivación en el trabajo y sus dimensiones en las enfermeras de la Red de Salud de Huarochirí

Dimensiones	Niveles o rangos					
	Malo		Regular		Bueno	
	<i>f</i>	%	<i>F</i>	%	<i>f</i>	%
Logro	14	17,5	50	62,5	16	20,0
Poder	18	22,5	48	60,0	14	17,5
Afiliación	17	21,3	48	60,0	15	18,8
Motivación en el trabajo	21	26,3	48	60,0	11	13,8

Interpretación. - En general esta tabla nos muestra que, la motivación en el trabajo de las enfermeras es preocupante, con un 26,3% en el nivel malo, un 60% en el nivel regular y solo

un 13,8% en el nivel bueno. Esto indica que es necesario implementar estrategias para mejorar la motivación de las enfermeras en todos los aspectos o dimensiones de su trabajo.

Tabla 2. Distribución de frecuencias de la satisfacción laboral y sus dimensiones en las enfermeras de la Red de Salud de Huarochirí

Dimensiones	Niveles o rangos					
	Bajo		Medio		Alto	
	<i>f</i>	%	<i>F</i>	%	<i>f</i>	%
Condiciones físicas y/o materiales	5	6,3	64	80,0	11	13,8
Beneficios laborales y remunerativos	30	37,5	45	56,3	5	6,3
Política administrativa	33	41,3	42	52,5	5	6,3
Relación con la autoridad	12	15,0	52	65,0	16	20,0
Relaciones interpersonales con los compañeros	35	43,8	38	47,5	7	8,8
Relación personal	12	15,0	61	76,3	7	8,8
Desempeño de tareas	22	27,5	51	63,7	7	8,8
Satisfacción laboral	10	12,5	48	60,0	22	27,5

Interpretación. - La Tabla 3 revela un panorama complejo en cuanto a la satisfacción laboral de las enfermeras en la Red de Salud de Huarochirí. Si bien la mayoría (60%) reporta un nivel "medio" de satisfacción laboral general, un porcentaje significativo (27,5%) se encuentra en el

nivel "bajo", lo cual es preocupante. Es fundamental que la Red de Salud de Huarochirí tome medidas proactivas para abordar estas áreas de insatisfacción y mejorar la experiencia laboral de las enfermeras.

b. Tablas de contingencias

Tabla 3. Tabla de contingencia entre la motivación en el trabajo y la satisfacción laboral en las enfermeras de la Red de Salud de Huarochirí

			Satisfacción laboral			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Motivación en el trabajo	Malo	Recuento	5	9	7	21
		% del total	6,3%	11,3%	8,8%	26,3%
	Regular	Recuento	5	33	10	48
		% del total	6,3%	41,3%	12,5%	60,0%
	Bueno	Recuento	0	6	5	11
		% del total	0,0%	7,5%	6,3%	13,8%
Total		Recuento	10	48	22	80
		% del total	12,5%	60,0%	27,5%	100,0%

Interpretación. – La Tabla 4 nos muestra que la mayoría de las enfermeras (60%) se encuentra en un nivel de motivación "regular" y de satisfacción laboral "media". Este grupo representa el foco principal de atención para intervenciones, ya que mejorar su motivación podría aumentar significativamente su satisfacción. Un 6,3% de las enfermeras tiene una motivación "mala" y una satisfacción laboral "baja". Este grupo requiere atención inmediata, ya que su situación laboral es crítica. De las enfermeras insatisfechas (con satisfacción laboral "baja"), la mayoría (5 de 10) tiene una motivación "mala", mientras que las otras 5 tienen una motivación "regular". Esto refuerza la idea de que la falta de motivación es un factor clave en la insatisfacción laboral.

Tabla 3.1. Tabla de contingencia entre la dimensión logro de la motivación en el trabajo y la satisfacción laboral en las enfermeras de la Red de Salud de Huarochiri

			Satisfacción laboral			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Logro	Malo	Recuento	2	6	6	14
		% del total	2,5%	7,5%	7,5%	17,5%
	Regular	Recuento	8	31	11	50
		% del total	10,0%	38,8%	13,8%	62,5%
	Bueno	Recuento	0	11	5	16
		% del total	0,0%	13,8%	6,3%	20,0%
Total		Recuento	10	48	22	80
		% del total	12,5%	60,0%	27,5%	100,0%

Interpretación. – Esta tabla nos muestra que, el 25.0% de las enfermeras con bajo logro reportaron baja satisfacción laboral, mientras que el 75.0% reportaron satisfacción alta. El 42.1% de las enfermeras con logro regular reportaron baja satisfacción laboral, mientras que el 57.9% reportaron satisfacción alta. El 100% de las enfermeras con logro bueno reportaron alta satisfacción laboral. En resumen, la tabla muestra que un mayor nivel de logro en la motivación se asocia con una mayor probabilidad de tener una alta satisfacción laboral. Es interesante notar que incluso las enfermeras con bajo logro en la motivación reportaron en su mayoría una alta satisfacción laboral, lo que sugiere que otros factores pueden estar influyendo en su satisfacción general.

Tabla 3.2. Tabla de contingencia entre la dimensión poder de la motivación en el trabajo y la satisfacción laboral en las enfermeras de la Red de Salud de Huarochiri

			Satisfacción laboral			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Poder	Malo	Recuento	3	7	8	18
		% del total	3,8%	8,8%	10,0%	22,5%
	Regular	Recuento	6	33	9	48
		% del total	7,5%	41,3%	11,3%	60,0%
	Bueno	Recuento	1	8	5	14
		% del total	1,3%	10,0%	6,3%	17,5%
Total		Recuento	10	48	22	80
		% del total	12,5%	60,0%	27,5%	100,0%

Interpretación. – La tabla muestra que el 27.3% de las enfermeras con bajo poder reportaron baja satisfacción laboral, mientras que el 72.7% reportaron satisfacción alta. El 40.0% de las enfermeras con poder regular reportaron baja satisfacción laboral, mientras que el 60.0% reportaron satisfacción alta. El 7.1% de las enfermeras con poder bueno reportaron baja satisfacción laboral, mientras que el 35.7% reportaron satisfacción alta. En resumen, la tabla muestra una relación menos clara entre el nivel de poder en la motivación y la satisfacción laboral que la observada en la dimensión de logro. Aunque hay una tendencia a que un mayor poder se asocia con mayor satisfacción, las diferencias no son tan marcadas. Es importante destacar que un porcentaje considerable de enfermeras con bajo poder en la motivación reportaron alta satisfacción laboral, lo que sugiere que otros factores pueden estar compensando la falta de poder en su percepción de satisfacción.

Tabla 3.3. Tabla de contingencia entre la dimensión afiliación de la motivación en el trabajo y la satisfacción laboral en las enfermeras de la Red de Salud de Huarochirí

			Satisfacción laboral			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Afiliación	Malo	Recuento	3	7	7	17
		% del total	3,8%	8,8%	8,8%	21,3%
	Regular	Recuento	7	33	8	48
		% del total	8,8%	41,3%	10,0%	60,0%
	Bueno	Recuento	0	8	7	15
		% del total	0,0%	10,0%	8,8%	18,8%
Total		Recuento	10	48	22	80
		% del total	12,5%	60,0%	27,5%	100,0%

Interpretación. – La tabla nos muestra que, el 30.0% de las enfermeras con baja afiliación reportaron baja satisfacción laboral, mientras que el 70.0% reportaron satisfacción alta. El 46.7% de las enfermeras con afiliación regular reportaron baja satisfacción laboral, mientras que el 53.3% reportaron satisfacción alta. El 0.0% de las enfermeras con afiliación buena reportaron baja satisfacción laboral, mientras que el 46.7% reportaron satisfacción alta. En resumen, la tabla muestra una asociación ligera entre el nivel de afiliación en la motivación y la satisfacción laboral. Aunque hay una tendencia a que una mayor afiliación se relacione con mayor satisfacción, las diferencias no son tan marcadas como en la dimensión de logro. Es interesante notar que ninguna enfermera con alta afiliación reportó baja satisfacción laboral, lo que sugiere que la afiliación puede ser un factor protector contra la insatisfacción

Tabla 4. Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Logro	,316	80	,000	,772	80	,000
Poder	,306	80	,000	,782	80	,000
Afiliación	,303	80	,000	,783	80	,000
V1. Motivación en el trabajo	,317	80	,000	,775	80	,000
Condiciones físicas y/o materiales	,430	80	,000	,606	80	,000
Beneficios laborales y remunerativos	,328	80	,000	,743	80	,000
Política administrativa	,308	80	,000	,745	80	,000
Relación con la autoridad	,334	80	,000	,758	80	,000
Relaciones interpersonales con los compañeros	,283	80	,000	,760	80	,000
Relación personal	,401	80	,000	,659	80	,000
Desempeño de tareas	,353	80	,000	,742	80	,000

V2. Satisfacción laboral	,321	80	,000	,771	80	,000
a. Corrección de significación de Lilliefors						

4.1.2 Prueba de hipótesis

“Consideraciones previas y pasos que se usaron para analizar las correlaciones”:

1º. Identificar la prueba de hipótesis estadística

Ha: existe relación significativa entre dos variables de estudio.

Ho: no existe una relación significativa entre dos variables de estudio.

2º. Nivel de significancia

El nivel de significancia teórica es de $\alpha = 0,05$, que corresponde a un nivel de confiabilidad de 95%.

3º. Función de prueba

La prueba de hipótesis se ejecuta con el coeficiente de correlación Rho de Spearman de acuerdo con la prueba de normalidad realizada, a fin de determinar si se rechaza la Ho en función al valor de la significancia obtenida (*p-valor*) de la prueba.

4º. Regla de decisión

Sig. Valor *p* del coeficiente de correlación $< \alpha$ Se rechaza la Ho.

Sig. Valor *p* del coeficiente de correlación $\geq \alpha$ No se rechaza la Ho.

5º. Interpretación de los coeficientes de correlación

Tabla 5. Análisis de correlación y prueba de hipótesis entre la motivación en el trabajo y la satisfacción laboral en las enfermeras de una Red Integrada de Salud de Huarochirí, Lima - 2024.

			Motivación en el trabajo	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Motivación en el trabajo	Coefficiente de correlación	1,000	,202
		Sig. (bilateral)	.	,073
		N	80	80
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,202	1,000
		Sig. (bilateral)	,073	.
		N	80	80

Grado de relación entre las variables

El valor de 0,202 del coeficiente de correlación de Spearman (Rho) indica una correlación positiva débil entre la motivación en el trabajo y la satisfacción laboral. Esto significa que, en general, a medida que aumenta la motivación, también tiende a aumentar la satisfacción laboral, pero la relación no es muy fuerte.

Decisión estadística

El valor p (Sig. bilateral) es de 0,073. Dado que este valor es mayor que el nivel de significancia comúnmente utilizado de 0,05, no podemos rechazar la hipótesis nula (H_0). Por lo tanto, no hay suficiente evidencia estadística para afirmar que existe una relación estadísticamente significativa entre la motivación en el trabajo y la satisfacción laboral en esta muestra de enfermeras.

Interpretación

Aunque la correlación es positiva, no es estadísticamente significativa. Esto significa que, si bien los datos sugieren una tendencia a que una mayor motivación se asocie con una mayor satisfacción laboral, esta tendencia no es lo suficientemente fuerte como para descartar la posibilidad de que se deba al azar.

b. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1:

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión logro de la motivación en el trabajo y la satisfacción laboral en las enfermeras.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión logro de la motivación en el trabajo y la satisfacción laboral en las enfermeras.

Tabla 6. Análisis de correlación y prueba de hipótesis entre la dimensión logro de la motivación en el trabajo y la satisfacción laboral en las enfermeras

			Logro	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Logro	Coefficiente de correlación	1,000	,114
		Sig. (bilateral)	.	,313
		N	80	80
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,114	1,000
		Sig. (bilateral)	,313	.
		N	80	80

Grado de relación entre las variables

El valor de 0,114 indica una correlación positiva muy débil entre la dimensión de logro de la motivación en el trabajo y la satisfacción laboral. Esto significa que, en general, a medida que aumenta la motivación de logro, también tiende a aumentar la satisfacción laboral, pero la relación es muy tenue.

Decisión estadística

El valor p (Sig. bilateral) es de 0,313. Este valor es mucho mayor que el nivel de significancia comúnmente utilizado de 0,05. Por lo tanto, no podemos rechazar la hipótesis nula (H_0). Esto significa que no hay suficiente evidencia estadística para afirmar que existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión de logro de la motivación en el trabajo y la satisfacción laboral en esta muestra de enfermeras.

Interpretación

Aunque el coeficiente de correlación es positivo, no es estadísticamente significativo. Esto implica que, si bien los datos sugieren una ligera tendencia a que una mayor motivación de logro se asocie con una mayor satisfacción laboral, esta tendencia es tan débil que podría deberse al azar. No podemos concluir que haya una relación real entre estas dos variables en la población de enfermeras estudiada.

Hipótesis específica 2:

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión poder de la motivación en el trabajo y la satisfacción laboral en las enfermeras.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión poder de la motivación en el trabajo y la satisfacción laboral en las enfermeras.

Tabla 7. Análisis de correlación y prueba de hipótesis entre la dimensión poder de la motivación en el trabajo y la satisfacción laboral en las enfermeras

			Poder	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Poder	Coeficiente de correlación	1,000	,113
		Sig. (bilateral)	.	,318
		N	80	80
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,113	1,000
		Sig. (bilateral)	,318	.

		N	80	80
--	--	---	----	----

Grado de relación entre variables

El valor de 0,113 indica una correlación positiva muy débil entre la dimensión de poder de la motivación en el trabajo y la satisfacción laboral. Esto significa que, en general, a medida que aumenta la motivación de poder, también tiende a aumentar la satisfacción laboral, pero la relación es extremadamente tenue.

Decisión estadística

El valor p (Sig. bilateral) es de 0,318. Este valor es mucho mayor que el nivel de significancia comúnmente utilizado de 0,05. Por lo tanto, no podemos rechazar la hipótesis nula (H_0). Esto significa que no hay suficiente evidencia estadística para afirmar que existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión de poder de la motivación en el trabajo y la satisfacción laboral en esta muestra de enfermeras.

Interpretación

Aunque el coeficiente de correlación es positivo, no es estadísticamente significativo. Esto implica que, si bien los datos sugieren una ligera tendencia a que una mayor motivación de poder se asocie con una mayor satisfacción laboral, esta tendencia es tan débil que podría deberse al azar. No podemos concluir que haya una relación real entre estas dos variables en la población de enfermeras estudiada.

Hipótesis específica 3:

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión afiliación de la motivación en el trabajo y la satisfacción laboral en las enfermeras.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión afiliación de la motivación en el trabajo y la satisfacción laboral en las enfermeras.

Tabla 8. Análisis de correlación y prueba de hipótesis entre la dimensión afiliación de la motivación en el trabajo y la satisfacción laboral en las enfermeras

			Afiliación	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Afiliación	Coefficiente de correlación	1,000	,123
		Sig. (bilateral)	.	,275
		N	80	80
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,123	1,000
		Sig. (bilateral)	,275	.
		N	80	80

Grado de relación entre variables

El valor de 0,123 indica una correlación positiva muy débil entre la dimensión de afiliación de la motivación en el trabajo y la satisfacción laboral. Esto significa que, en general, a medida que aumenta la motivación de afiliación, también tiende a aumentar ligeramente la satisfacción laboral, pero la relación es muy tenue.

Decisión estadística

El valor p (Sig. bilateral) es de 0,275. Este valor es mayor que el nivel de significancia comúnmente utilizado de 0,05. Por lo tanto, no podemos rechazar la hipótesis nula (H_0). Esto significa que no hay suficiente evidencia estadística para afirmar que existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión de afiliación de la motivación en el trabajo y la satisfacción laboral en esta muestra de enfermeras.

Interpretación

Aunque el coeficiente de correlación es positivo, no es estadísticamente significativo. Esto implica que, si bien los datos sugieren una ligera tendencia a que una mayor motivación de afiliación se asocie con una mayor satisfacción laboral, esta tendencia es tan débil que podría deberse al azar. No podemos concluir que haya una relación real entre estas dos variables en la población de enfermeras estudiada.

4.2. Discusión de resultados

Los hallazgos de este estudio, que no revelaron relaciones estadísticamente significativas entre las dimensiones de la motivación laboral (logro, poder, afiliación) y la satisfacción laboral en enfermeras de la Red de Salud de Huarochirí, Lima, en 2024, divergen de algunos resultados reportados en investigaciones previas, tanto a nivel nacional como internacional.

A pesar de que numerosos estudios internacionales han documentado correlaciones positivas significativas entre la motivación y la satisfacción laboral en enfermeras. Investigaciones

en Estados Unidos (Spetz et al., 2020), Canadá (Duffield et al., 2020) y Australia (Happell et al., 2021) han evidenciado que enfermeras con mayores niveles de motivación tienden a reportar mayor satisfacción laboral. Adicionalmente, estudios en Europa (Muller et al., 2018) han profundizado en las dimensiones específicas de la motivación, encontrando que la motivación intrínseca se asocia más fuertemente con la satisfacción laboral que la motivación extrínseca; nuestro estudio se contrapone con estos hallazgos. Asimismo, la investigación sobre la motivación y satisfacción laboral en enfermeras peruanas es aún incipiente. No obstante, algunos estudios (como el de Quispe et al., 2020) han replicado los hallazgos internacionales, mostrando una asociación positiva entre ambas variables.

En ese sentido, podemos describir posibles explicaciones para la discrepancia de las hipótesis y que podrían explicar la ausencia de relaciones significativas en este estudio. Siendo uno de ellos las limitaciones metodológicas, el tamaño muestral ($N = 80$) y el diseño transversal que podrían haber limitado la capacidad del estudio para detectar relaciones estadísticamente significativas. Empero, existen factores contextuales y específicos del entorno laboral de la Red de Salud de Huarochirí, como la cultura organizacional, el estilo de liderazgo o condiciones laborales particulares, que podrían estar ejerciendo una influencia más determinante en la motivación y satisfacción laboral que las dimensiones de motivación evaluadas. Del mismo

modo, es probable que los instrumentos de medición, al ser modificados no han sido entendidos por los participantes, lo cual pone en tela de juicio la validez y confiabilidad de los instrumentos utilizados para medir la motivación y la satisfacción laboral que podrían haber introducido sesgos en los resultados.

Sin embargo, a pesar de la ausencia de significancia estadística, los resultados de este estudio ofrecen información valiosa sobre la realidad laboral de las enfermeras en Huarochirí, revelando la urgente necesidad de realizar investigaciones longitudinales con muestras más amplias para examinar la evolución de la motivación y satisfacción laboral en enfermeras peruanas a lo largo del tiempo. Asimismo, investigación cualitativa para profundizar en las experiencias y percepciones de las enfermeras mediante entrevistas o grupos focales para comprender mejor los factores que influyen en su motivación y satisfacción en el contexto específico de Huarochirí. Del mismo modo, urge la necesidad de intervenciones específicas basadas en los hallazgos de este estudio y de investigaciones cualitativas futuras, con el objetivo de abordar las necesidades y expectativas específicas de las enfermeras de la Red de Salud de Huarochirí y mejorar su motivación y satisfacción laboral.

En conclusión, aunque este estudio no halló relaciones estadísticamente significativas entre las dimensiones de la motivación y la satisfacción laboral, sus resultados constituyen un punto de partida para futuras investigaciones y el diseño de intervenciones que promuevan el bienestar y el compromiso de las enfermeras en la Red de Salud de Huarochirí.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Primera. – Se determina que, no existe una relación estadísticamente significativa ($p=0,073$) entre la motivación en el trabajo y la satisfacción laboral en las enfermeras de una Red Integrada de Salud de Huarochirí, Lima - 2024.

Segunda. – Se identifica que, no existe una relación estadísticamente significativa ($p=0,313$) entre la dimensión logro de la motivación en el trabajo y la satisfacción laboral en las enfermeras de una Red Integrada de Salud de Huarochirí, Lima - 2024.

Tercera. – Se identifica que, no existe una relación estadísticamente significativa ($p=0,318$) entre la dimensión poder de la motivación en el trabajo y la satisfacción laboral en las enfermeras de una Red Integrada de Salud de Huarochirí, Lima - 2024.

Cuarta. – Se identifica que, no existe una relación estadísticamente significativa ($p=0,275$) entre la dimensión afiliación de la motivación en el trabajo y la satisfacción laboral en las enfermeras de una Red Integrada de Salud de Huarochirí, Lima - 2024.

5.2. Recomendaciones

1. - Implementar programas de reconocimiento y recompensa por el buen desempeño, tanto a nivel individual como de equipo.

2. - Establecer metas claras y alcanzables para las enfermeras, y proporcionar retroalimentación regular sobre su progreso.

3. - Brindar oportunidades de desarrollo profesional y capacitación continua para que las enfermeras puedan adquirir nuevas habilidades y conocimientos.

4. - Promover la autonomía y la participación de las enfermeras en la toma de decisiones relacionadas con su trabajo.

5. - Delegar responsabilidades y otorgar mayor autonomía en la toma de decisiones relacionadas con la atención al paciente.

6. - Crear un ambiente de trabajo positivo y de apoyo, donde se fomente la comunicación abierta y el respeto mutuo.

7. - Organizar actividades de team building o construcción de equipos con eventos sociales para fortalecer los lazos entre las enfermeras y mejorar el clima laboral.

REFERENCIAS

1. OMS (Organización Mundial de la Salud). actualización de la estrategia frente a la COVID-19. 2020. https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/COVID-strategy-update-14april2020_es.pdf?sfvrsn=86c0929d_10
2. OPS (Organización Panamericana de la Salud). COVID-19 and comorbidities in the Americas”. [Internet]. 2020. Disponible en: https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/53254/PAHOIMSPHECOVID19210003_eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
3. Delgado C, Fasce E, Ortiz L, Torres C, Neira C, Inostroza N. Evaluación de motivación y satisfacción en la intervención educativa “ Rev Médica Chile [Internet]. octubre de 2022 [citado 15 de mayo de 2024];150(10):1386-95. Disponible en: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-8872022001001386&lng=en&nrm=iso&tlng=en
4. He X, Mao Y, Cao H, Li L, Wu Y, Yang H. Factors influencing the development of nursing professionalism: a descriptive qualitative study. BMC Nurs [Internet]. 26 de abril de 2024 [citado 15 de mayo de 2024];23(1):283. Disponible en: <https://bmcnurs.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12912-024-01945-6>
5. Venegas Mera B, Rodríguez Gamboa MS, Abril Beltrán RE, Calero Lozada GT. Motivación y satisfacción del personal de enfermería en la atención de tercer nivel. Sapienza Int J Interdiscip Stud [Internet]. 9 de junio de 2022 [citado 15 de mayo de 2024];3(3):2-15. Disponible en: <https://journals.sapienzaeditorial.com/index.php/SIJIS/article/view/390>

6. Lema GCA, Cano ICM, Coronel AAR, González CG. Satisfacción de pacientes quirúrgicos con los cuidados de enfermería. 27 de junio de 2021 [citado 16 de mayo de 2024]; Disponible en: <https://zenodo.org/record/5035696>
7. Ministerio de Salud. Lineamientos de política sectorial para el período 2020- 2022 y Principios Fundamentales para el Plan Estratégico Sectorial del Quinquenio Agosto 2021 – Julio 2022. 2020. <https://www.gob.pe/institucion/minsa/informes-publicaciones/tipos/85-lineamiento>
8. Cañizares Márquez JMaría, Carbonero Celis C. La salud y la calidad de vida. Sevilla: Wanceulen Editorial; 2020. https://books.google.com.pe/books/about/Enciclopedia_de_Educaci%C3%B3n_F%C3%ADsica_en_la.html?id=VSh1DQAAQBAJ&redir_esc=y
9. Lemus JD, Lucioni MC, Arag??ez y Aroz V. Administracion hospitalaria y de organizacion de atencion de la salud [Internet]. 2020 [citado 19 de abril de 2022]. Disponible en: <https://elibro.net/ereader/elibrodemo/105480>
10. Izquierdo-Príncipe A, Garcia-Núñez J, Meneses-Claudio B, Solis-Matta H, Matta-Zamudio L. Quality of Nursing Care in Hospitalized Patients of the Carlos Lanfranco La Hoz Hospital, 2019. Adv Sci Technol Eng Syst J [Internet]. diciembre de 2020 [citado 16 de mayo de 2024];5(6):1335-9. Disponible en: <https://astesj.com/v05/i06/p159/>
11. Martínez Goikolea E. Formación y orientación laboral. Macmillan Iberia, S.A.; 2021. https://books.google.com.pe/books/about/Formaci%C3%B3n_y_orientaci%C3%B3n_laboral_Edici.html?id=h3s6DAAAQBAJ&redir_esc=y
12. Hernández Herrera J, Juárez Suárez CA. Derecho laboral y la administración de recursos humanos (2a. ed.). Distrito Federal: Larousse - Grupo Editorial Patria; 2020.

https://books.google.com.pe/books/about/Derecho_Laboral_y_la_Administraci%C3%B3n_de.html?id=-Ad4CgAAQBAJ&redir_esc=y

13. Ayalew, F., Kibwana, S., Shawula, S. Understanding job satisfaction and motivation among nurses in public health facilities of Ethiopia: a crosssectional study. 2020; <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/31636508/>
14. Gunawan, N. P. I. N., Hariyati, R. T. S., Gayatri, D. Motivation as a factor affecting nurse performance in Regional General Hospitals: A factors analysis. *Enfermería Clínica*. 2020; <https://www.semanticscholar.org/paper/Motivation-as-a-factor-affecting-nurse-performance-Gunawan-Hariyati/a2902b720b5e526563836a69f7d16b71356360e2>
15. Soares MI, Leal LA, Resck ZMR, Terra FS, Chaves LDP, Henriques SH. Competence-based performance evaluation in hospital nurses. *Rev. LatinoAm. Enfermagem*. 2019. 2020; <https://europepmc.org/article/MED/31618385>
16. Bermúdez, T. R. La motivación y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de las pequeñas empresas privadas en la Provincia de Manabí – Ecuador. [Internet]. [Manabí – Ecuador.]: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2021. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12672/16875>
17. Velásquez, C. Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de Centros Públicos de Atención de la Salud en Guayaquil. [Internet]. [Guayaquil - Ecuador]: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil; 2021. Disponible en: https://www.lareferencia.info/vufind/Record/EC_f4ee07934fa3b1de8e925d19_3c65510c
18. Peralta, D. Motivación y desempeño laboral en profesionales de obstetricia durante etapa de pandemia por COVID-19. Hospital Sergio E. Bernales. [Lima – Perú]: Universidad

- Nacional Mayor de San Marcos; 2021.
<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/17561?show=full>
19. Cédron, Y. Motivación y desempeño laboral en la Gerencia Regional de Salud La Libertad, en tiempos COVID-19. [Lima – Perú]: Universidad Cesar Vallejo.; 2020.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/48403?locale-attribute=es>
20. Rojas R. Motivación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao. [Lima – Perú]: Universidad Cesar Vallejo; 2020.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29757/Rojas_ROC.pdf
21. Terrones C, S. Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del Establecimiento de Salud Integral de Huarmaca. [Lima-Perú.]: Universidad Cesar Vallejo; 2022.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78291>
22. Informes de investigación en enfermería. Ciudad de México: Editorial El Manual Moderno; 2020.
https://books.google.com.pe/books/about/Informes_de_investigaci%C3%B3n_en_enfermer%C3%AD.html?id=-nMLEAAAQBAJ&redir_esc=y
23. Pintrich PR, Schunk DH. Motivación en contextos educativos. Madrid: Pearson Educación; 2021.
https://books.google.com.pe/books/about/Motivaci%C3%B3n_en_contextos_educativos.html?id=ik0dAAAACAAJ&redir_esc=y
24. Vielva Asejo J. Ética profesional de la enfermería (2a. ed.). Editorial Desclée de Brouwer; 2021.

- https://books.google.com.pe/books/about/%C3%89tica_profesional_de_la_enfermer%C3%ADa.html?id=Le9gAQAACAAJ&redir_esc=y
25. Valderrama B. Motivación inteligente. Madrid: Pearson Educación; 2020.
<https://pearson.es/espa%C3%B1a/TiendaOnline/es-ebook-9788490353332->
26. Urrego Rodríguez JH. Configuración de las políticas públicas de salud para pueblos indígenas en Colombia, 1971-2017. 1. ed. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia; 2022. 408 p. (Colección Obra selecta).
<https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/75671?show=full>
27. Arrivillaga Quintero M, editor. Salud pública: teoría y aplicaciones. Bogotá, D.C., Colombia: Manual Moderno; 2021.
https://books.google.com.pe/books/about/Salud_p%C3%BAblica.html?id=jV-CEAAAQBAJ&redir_esc=y
28. El complejo mundo de las relaciones interpersonales. Madrid: Ediciones Pirámide; 2021.
<https://www.edicionespiramide.es/libro/manuales-practicos/el-complejo-mundo-de-las-relaciones-interpersonales-maria-ines-monjas-casares-9788436841817/>
29. Informes de investigación en enfermería. Ciudad de México: Editorial El Manual Moderno; 2020.
https://books.google.com.pe/books/about/El_complejo_mundo_de_las_relaciones_inte.html?id=XrQIEAAAQBAJ&redir_esc=y
30. Kurczyn Villalobos P, Reynoso Castillo C, Sánchez-Castañeda A. Derecho laboral globalizado. 1. ed. México: UNAM, Inst. de Investigaciones Jurídicas; 2020. 117 p. (Serie Estudios jurídicos). <http://ru.juridicas.unam.mx/xmlui/handle/123456789/11338>

31. Martín-Romo Mejías J. Salud laboral en el entorno sanitario (2a. ed.). Málaga: Editorial ICB; 2022. <https://www.perlego.com/es/book/2677369/salud-laboral-en-el-entorno-sanitario-pdf>
32. Gómez Ramírez OJ. Situación de enfermería. La narrativa como medio para contarla. Bogotá: Editorial Universidad Nacional de Colombia; 2020. https://books.google.com.pe/books/about/Situaci%C3%B3n_de_enfermer%C3%ADa_La_narrativa_c.html?id=HvkMEAAAQBAJ&redir_esc=y
33. Lizarzaburu E, Chávez M, Barriga G. Gestion de operaciones y calidad [Internet]. 2018 [citado 19 de abril de 2022]. Disponible en: <https://elibro.net/ereader/elibrodemo/136611>
34. Martín-Romo Mejías J. Atención de necesidades del paciente. Málaga: Editorial ICB; 2021. <https://www.perlego.com/es/book/2677320/atencin-de-necesidades-del-paciente-higiene-eliminacin-y-cuidados-en-las-lceras-por-presin-pdf>
35. Rojas Núñez S. Autocuidado y primeros auxilios en tiempos de conmoción social. Santiago de Chile: Editorial Segismundo; 2019. https://books.google.com.pe/books/about/Autocuidado_y_Primeros_Auxilios_en_tiem.html?id=yIwkEAAAQBAJ&redir_esc=y
36. Antonio Fayos Gardó. Curso de introducción al derecho sanitario: Grado en Enfermería - 1o. Dykinson, S.L; 2019. https://books.google.com.pe/books/about/Curso_de_introducci%C3%B3n_al_derecho_sanita.html?id=pLuPDwAAQBAJ&redir_esc=y
37. Bartomeo AR, Sirino A, Corellano Bernabé. Conceptos de organización sanitaria: la salud con humanidad. Fundación H.A. Barceló; 2018. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2529-850X2020000100081

38. Chavarro Cadena JE. Cartilla laboral y seguridad social. Bogotá: Grupo Editorial Nueva Legislación SAS; 2019. https://aulavirtual.iberu.edu.co/recursosel/documentos_para_descarga/Cartilla%20Laboral.pdf
39. Milán Dobson N. Guía de procedimientos de enfermería. La Habana: Editorial Universitaria; 2020. <https://zlib.pub/book/guia-de-procedimientos-de-enfermeria-1o2qhdgohqv0>
40. Palmero Cantero F, Gómez Íñiguez Consolación, Guerrero Rodríguez C. Manual de prácticas de motivación y emoción. Castellón de la Plana: Universitat Jaume I. Servei de Comunicació i Publicacions; 2020. <https://core.ac.uk/download/pdf/61393455.pdf>
41. Munévar Torres RY. El cuidado de enfermería y las metas del milenio. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia; 2018. <https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/77817/9789587613520.pdf>
42. Gràcia M. Motivación, afectos y relaciones en el aula inclusiva. Barcelona: Editorial UOC; 2021. https://www.torrossa.com/digital/toc/2017/4147774_TOC.pdf
43. Centennials: su motivación laboral. Buenos Aires: Pluma Digital Ediciones; 2020. <http://www.pluma-digital.com/#!/producto/78/>
44. Percepción y satisfacción laboral como precursores de rotación de personal. Ciudad de México: Pearson Educación; 2021. <https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/42600/25701289.pdf>
45. Maya Mejía JMaría. Fundamentos de salud pública. Tomo I. Bogotá: Fondo Editorial CIB; 2021. <https://cib.org.co/servicios/catalogo/salud-publica-tomo-i-4a-ed-2021/>

46. Bueis Fdle Martin F. Virtud, psicología y salud mental el aporte de la concepcion cristiana de las virtudes a la psicología. S.l.: DYKINSON; 2023. <https://www.jstor.org/stable/jj.1866761>
47. Ramos Ramos P. Trabajador Social como Técnico en Relaciones Humanas (2a. ed.). Málaga: Editorial ICB; 2019. <https://www.perlego.com/es/book/2677391/trabajador-social-como-tnico-en-relaciones-humanas-pdf>
48. Inmaculada Cuberos Casado. análisis Y Actuaciones En Diferentes Contextos De intervención. S.l.: IC EDITORIAL; 2022. https://books.google.com.pe/books/about/An%C3%A1lisis_y_actuaciones_en_diferentes_co.html?id=uoxlEAAAQBAJ&redir_esc=y
49. Muñoz Callol JL. Adolescencia y salud reproductiva en la práctica de enfermería. La Habana: Editorial Universitaria; 2020. <http://edacunob.ult.edu.cu/jspui/handle/123456789/133?mode=simple>
50. Lemus JD, Aragüez y Aroz Valentín, Lucioni MC. Administración hospitalaria y de organización de Atención de la Salud. Buenos Aires: Corpus Editorial; 2019. <http://librodigital.sangregorio.edu.ec/librosusgp/29554.pdf>
51. Laura María Herman Sánchez. aplicación De Los Programas De Habilidades De autonomía Personal Y Social Del Acnee. Ssce0112. S.l.: IC EDITORIAL; 2022. <https://www.perlego.com/es/book/2170775/aplicacin-de-los-programas-de-habilidades-de-autonoma-personal-y-social-del-acnee-ssce0112-pdf>
52. Barrón de Olivares V. Proyectos y metodologías de la investigación. Buenos Aires: Editorial Maipue; 2020. <https://es.bookmate.com/books/ISrVMv4I>

53. Lerma González HD. Metodología de la Investigación Propuesta, Anteproyecto y Proyecto. Bogotá: ECOE Ediciones; 2024. <https://archive.org/details/metodologia-de-la-investigacion-propuesta-anteproyecto-y-proyecto>

54. Fontalvo IMS, Monroy LAG, Ariza SJE. Metodologías cualitativas en la investigación educativa. S.l.: EDITORIAL UNIMAGDALENA; 2020. https://books.google.com.pe/books/about/Metodolog%C3%ADas_cualitativas_en_la_investi.html?id=xLP_DwAAQBAJ&redir_esc=y

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre la motivación en el trabajo y la satisfacción laboral en las enfermeras de una Red Integrada de Salud de Huarochirí, Lima - 2024?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar cuál es la relación entre la motivación en el trabajo y la satisfacción laboral en las enfermeras de una Red Integrada de Salud de Huarochirí, Lima - 2024.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la motivación en el trabajo y la satisfacción laboral en las enfermeras de una Red Integrada de Salud de Huarochirí, Lima - 2024.</p>	<p>V1. Motivación en el trabajo</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Logro - Poder - Afiliación 	<p>Tipo de investigación: Aplicada</p> <p>Método y diseño de la investigación: Método hipotético deductivo, de diseño no experimental, de nivel o alcance correlacional y de corte transversal en una muestra por conveniencia de 80 enfermeros a quienes se les aplicó una encuesta con 2 instrumentos válidos y confiables.</p>
<p>Problemas específicos</p> <p>a. ¿Cuál es la relación entre la dimensión “logro de la motivación en el trabajo” y la satisfacción laboral en las enfermeras?</p> <p>b. ¿Cuál es la relación entre la dimensión “poder de la motivación en el trabajo” y la satisfacción laboral en las enfermeras?</p> <p>c. ¿Cuál es la relación entre la dimensión “afiliación de la motivación en el trabajo” y la satisfacción laboral en las enfermeras?</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>a. Identificar cuál es la relación entre la dimensión logro de la motivación en el trabajo y la satisfacción laboral en las enfermeras.</p> <p>b. Identificar cuál es la relación entre la dimensión poder de la motivación en el trabajo y la satisfacción laboral en las enfermeras.</p> <p>c. Identificar cuál es la relación entre la dimensión afiliación de la motivación en el trabajo y la satisfacción laboral en las enfermeras.</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>Hi1: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión logro de la motivación en el trabajo y la satisfacción laboral en las enfermeras.</p> <p>Hi2: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión poder de la motivación en el trabajo y la satisfacción laboral en las enfermeras.</p> <p>Hi3: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión afiliación de la motivación en el trabajo y la satisfacción laboral en las enfermeras.</p>	<p>V2. Satisfacción laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> •Condiciones físicas y/o confort •Beneficios laborales y/o remunerativos •Políticas administrativas •Relación con la autoridad. •Relaciones sociales con los compañeros de trabajo. •Realización personal. •Desempeño de tareas. 	

Anexo 2. Instrumentos

Cuestionario: MOTIVACIÓN LABORAL

Estimado(a) encuestado, el cuestionario tiene por finalidad determinar la relación entre motivación y satisfacción laboral en el profesional de enfermería en una clínica de Chosica, año 2024, para tal efecto solicitamos tu colaboración en la participación de este cuestionario.

Es importante indicar que sus respuestas sean totalmente confidenciales. Agradeceremos su participación. Por favor, exprese con sinceridad marcando con “X” en una sola de las siguientes alternativas:

5. Muy de acuerdo.
4. De acuerdo.
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo.
2. En desacuerdo.
1. Muy en desacuerdo

MOTIVACION LABORAL						
	Motivación de logro	1	2	3	4	5
1	Me gusta fijarme y alcanzar metas realistas en el trabajo.	1	2	3	4	5
2	Hago mi mayor esfuerzo cuando mis funciones son bastante difíciles.	1	2	3	4	5
3	Me esfuerzo por mejorar mi rendimiento en el trabajo.	1	2	3	4	5
4	Asumo riesgo en situaciones difíciles y desafiantes.	1	2	3	4	5
5	Asumo responsabilidades añadidas en mi labor diaria.	1	2	3	4	5
6	Me esfuerzo por rendir más que mis compañeros de trabajo	1	2	3	4	5
	Motivación de poder	1	2	3	4	5
7	Mantengo el liderazgo en el grupo donde trabajo.	1	2	3	4	5
8	Influyo en mis compañeros de trabajo para lograr los objetivos institucionales.	1	2	3	4	5
9	Me esfuerzo por tener el mando cuando realizo trabajo en equipo	1	2	3	4	5
10	Me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos que me rodean en el trabajo.	1	2	3	4	5
11	Promuevo activamente mi participación en las actividades institucionales.	1	2	3	4	5
	Motivación de afiliación	1	2	3	4	5
12	Intento siempre trabajar en equipo en lugar de hacerlo solo	1	2	3	4	5
13	La institución promueve el trabajo en equipo	1	2	3	4	5

14	A menudo hablo con mis compañeros de trabajo sobre asuntos no relacionado con nuestra labor diaria.	1	2	3	4	5
15	Expreso libremente mi postura ante los demás	1	2	3	4	5
16	Presto mucha atención a los sentimientos de mis compañeros de trabajo.	1	2	3	4	5

Fuente: Lisbeth del Valle Barrera

Cuestionario: Satisfacción Laboral

Estimado(a) encuestado, el cuestionario tiene por finalidad determinar la relación entre motivación y satisfacción laboral del profesional de enfermería en el profesional de enfermería en una clínica de Chosica, año 2024, para tal efecto solicitamos tu colaboración en la participación de este cuestionario.

Es importante indicar que sus respuestas sean totalmente confidenciales. Agradeceremos su participación. Por favor, exprese con sinceridad marcando con “X” en una sola de las siguientes alternativas:

5. Muy de acuerdo.
4. De acuerdo.
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo.
2. En desacuerdo.
1. Muy en desacuerdo

Satisfacción Laboral					
1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores	1	2	3	4	5
2. Mi sueldo es muy bajo en relación con la labor que realizo	1	2	3	4	5
3. El ambiente creado por mis compañeros es ideal para desempeñar mis funciones	1	2	3	4	5
4. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser	1	2	3	4	5
5. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	1	2	3	4	5
6. El jefe es comprensivo.	1	2	3	4	5
7. Me siento mal con lo que gano.	1	2	3	4	5
8. Siento que doy más de lo que recibo de la institución.	1	2	3	4	5
9. Me agrada trabajar con mis compañeros.	1	2	3	4	5
10. Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente	1	2	3	4	5
11. Me siento realmente útil con la labor que realizo	1	2	3	4	5
12. Es grata la disposición de mi jefe cuando le piden alguna consulta sobre mi trabajo.	1	2	3	4	5
13. El ambiente donde trabajo es confortable (ventilación, iluminación, etc.)	1	2	3	4	5
14. Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.	1	2	3	4	5
15. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	1	2	3	4	5
16. Prefiero tomar distancia de las personas con las que trabajo.	1	2	3	4	5
17. Me disgusta mi horario.	1	2	3	4	5
18. Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.	1	2	3	4	5
19. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	1	2	3	4	5
20. Llevarme bien con el jefe beneficia la calidad de mi trabajo	1	2	3	4	5

21. La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.	1	2	3	4	5
22. Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	1	2	3	4	5
23. El horario de mi trabajo me resulta incómodo.	1	2	3	4	5
24. La solidaridad es una virtud característica de mi grupo de trabajo.	1	2	3	4	5
25. Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.	1	2	3	4	5
26. Mi trabajo me aburre.	1	2	3	4	5
27. La relación que tengo con mis superiores es cordial.	1	2	3	4	5
28. En el ambiente físico donde me ubico trabajo cómodamente.	1	2	3	4	5
29. Mi trabajo me hace sentir realizado profesionalmente.	1	2	3	4	5
30. Me gusta el trabajo que realizo.	1	2	3	4	5
31. No me siento a gusto con mi jefe.	1	2	3	4	5
32. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores	1	2	3	4	5
diarias (materiales y/o inmuebles)	1	2	3	4	5
33. El esfuerzo de trabajar más horas reglamentarias no es reconocido.	1	2	3	4	5
34. Haciendo bien mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	1	2	3	4	5
35. Me siento complacido con la actividad que realizo.	1	2	3	4	5
36. El jefe de mi servicio valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.	1	2	3	4	5

Fuente: Sonia Palma Carrillo

Anexo 3: Validación del instrumento

MOTIVACION LABORAL		Pertinencia		Relevancia		Claridad		
	Motivación de logro	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SUGERENCIA
1	Me gusta fijarme y alcanzar metas realistas en el trabajo.	X		X		X		
2	Hago mi mayor esfuerzo cuando mis funciones son bastante difíciles.	X		X		X		
3	Me esfuerzo por mejorar mi rendimiento en el trabajo.	X		X		X		
4	Asumo riesgo en situaciones difíciles y desafiantes.							
5	Asumo responsabilidades añadidas en mi labor diaria.	X		X		X		
6	Me esfuerzo por rendir más que mis compañeros de trabajo	X		X		X		
	Motivación de poder	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
7	Mantengo el liderazgo en el grupo donde trabajo.							
8	Influyo en mis compañeros de trabajo para lograr los objetivos institucionales.	X		X		X		
9	Me esfuerzo por tener el mando cuando realizo trabajo en equipo	X		X		X		
10	Me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos que me rodean en el trabajo.	X		X		X		
11	Promuevo activamente mi participación en las actividades institucionales.	X		X		X		
	Motivación de afiliación	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
12	Intento siempre trabajar en equipo en lugar de hacerlo solo	X		X		X		
13	La institución promueve el trabajo en equipo	X		X		X		

14	A menudo hablo con mis compañeros de trabajo sobre asuntos no relacionado con nuestra labor diaria.	X		X		X		
15	Expreso libremente mi postura ante los demás	X		X		X		
16	Presto mucha atención a los sentimientos de mis compañeros de trabajo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

SIN OBSERVACIONES

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: ~~Lc. Alinsson Fiorella Salvador Torrez~~

DNI: ~~47253356~~

Especialidad del validador: ~~Salud Publica~~

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado SI (X) NO ()

Alinsson P. Salvador Torres
 ENFERMERA

MOTIVACION LABORAL		Pertinencia		Relevancia		Claridad		
	Motivación de logro	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SUGERENCIA
1	Me gusta fijarme y alcanzar metas realistas en el trabajo.	X		X		X		
2	Hago mi mayor esfuerzo cuando mis funciones son bastante difíciles.	X		X		X		
3	Me esfuerzo por mejorar mi rendimiento en el trabajo.	X		X		X		
4	Asumo riesgo en situaciones difíciles y desafiantes.							
5	Asumo responsabilidades añadidas en mi labor diaria.	X		X		X		
6	Me esfuerzo por rendir más que mis compañeros de trabajo	X		X		X		
	Motivación de poder	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
7	Mantengo el liderazgo en el grupo donde trabajo.							
8	Influyo en mis compañeros de trabajo para lograr los objetivos institucionales.	X		X		X		
9	Me esfuerzo por tener el mando cuando realizo trabajo en equipo	X		X		X		
10	Me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos que me rodean en el trabajo.	X		X		X		
11	Promuevo activamente mi participación en las actividades institucionales.	X		X		X		
	Motivación de afiliación	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
12	Intento siempre trabajar en equipo en lugar de hacerlo solo	X		X		X		
13	La institución promueve el trabajo en equipo	X		X		X		

14	A menudo hablo con mis compañeros de trabajo sobre asuntos no relacionado con nuestra labor diaria.	X		X		X		
15	Expreso libremente mi postura ante los demás	X		X		X		
16	Presto mucha atención a los sentimientos de mis compañeros de trabajo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

SIN OBSERVACIONES

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: ~~Le. Loyola Garcia, Norma~~

DNI: 08353243

Especialidad del validador: Medicina Interna RNE: 10634

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

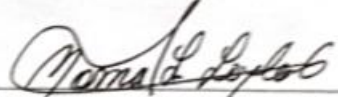
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado SI (X) NO ()


 FIRMA Y SELLO DEL JUEZ
 ENF. JEFA. DEL A-2-1.
 CEP. 12008 REE 10634.
 HOSPITAL Militar Central.

MOTIVACION LABORAL		Pertinencia		Relevancia		Claridad		
	Motivación de logro	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SUGERENCIA
1	Me gusta fijarme y alcanzar metas realistas en el trabajo.	X		X		X		
2	Hago mi mayor esfuerzo cuando mis funciones son bastante difíciles.	X		X		X		
3	Me esfuerzo por mejorar mi rendimiento en el trabajo.	X		X			x	
4	Asumo riesgo en situaciones difíciles y desafiantes.							
5	Asumo responsabilidades añadidas en mi labor diaria.	X		X		X		
6	Me esfuerzo por rendir más que mis compañeros de trabajo	X		X		X		
	Motivación de poder	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
7	Mantengo el liderazgo en el grupo donde trabajo.							
8	Influyo en mis compañeros de trabajo para lograr los objetivos institucionales.	X		X		X		
9	Me esfuerzo por tener el mando cuando realizo trabajo en equipo	X			x	X		
10	Me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos que me rodean en el trabajo.	X		X		X		
11	Promuevo activamente mi participación en las actividades institucionales.	X		X		X		
	Motivación de afiliación	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
12	Intento siempre trabajar en equipo en lugar de hacerlo solo	X		X		X		

13	La institución promueve el trabajo en equipo		x	X		X		
14	A menudo hablo con mis compañeros de trabajo sobre asuntos no relacionado con nuestra labor diaria.	X		X		X		
15	Expreso libremente mi postura ante los demás	X		X		X		
16	Presto mucha atención a los sentimientos de mis compañeros de trabajo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Corregir algunos puntos que no tienen claridad

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: ~~Vázquez Loyola Julia~~

DNI: 40445678

Especialidad del validador: Médico Cirujano

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

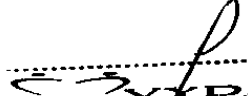
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado SI (X) NO ()


 FUNDACIÓN DE MÉDICOS ESPECIALISTAS
Dra. Julia Vázquez Loyola
 MÉDICO CIRUJANO ESPECIALISTA
 TRAUMATOLOGÍA Y CIRUGÍA ARTROSCÓPICA
 C.M.P. 64361 R.N.E. 36789

Anexo 5: Consentimiento informado para participar en un proyecto de investigación en salud

Este documento de consentimiento informado tiene información que lo ayudara a decidir si desea participar en este estudio de investigación en salud: Determinar la relación entre la motivación y la satisfacción laborales. Antes de decidir si desea participar o no tómese el tiempo necesario y lea con detenimiento la información proporcionada líneas abajo. No debe de dar su consentimiento hasta que entienda la información y todas sus dudas hubiesen sido resueltas.

Título del proyecto: motivación en el trabajo y satisfacción laboral en el profesional de enfermería en una clínica de Chosica, año 2024

Investigador: Lozano Contreras, Sara

Propósito del estudio: Determinar la relación entre motivación y satisfacción laboral del profesional de enfermería en el centro de salud san Antonio Huarochirí, año 2024.

Participantes: Enfermeras del centro de salud san Antonio Huarochirí, año 2024.

Participación voluntaria: Su participación es totalmente voluntaria pudiendo decidir si desea o no retirarse en cualquier momento de la investigación.

Beneficios por participa: Tendrá a su disposición los resultados de la investigación que le ayudará a conocer más sobre cómo llevar una buena salud

Inconvenientes y riesgos: Ninguno

Costo por participar: No tiene ningún costo por la participación

Remuneración por participar

Confidencialidad: La información que usted nos brindara estará protegido y solo los investigadores tendrán acceso a ellos; además de que no será identificado cuando los resultados sean publicados

Renuncia: Usted es libre de retirarse en cualquier momento de la investigación

Consultas posteriores: Si usted tiene alguna duda o inquietud durante la investigación no dude en acudir a los investigadores.

DECLARACION DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada, se me ofreció la oportunidad de hacer preguntas y responderlas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente el hecho de responder la encuesta expresa mi aceptación a participar voluntariamente en el estudio. En merito a ello proporciono la información siguiente:

Documento Nacional de Identidad:

Anexo 6. Trámite ante el Comité de Ética

Anexo 7. Declaración jurada de compromiso de buenas prácticas éticas.

Anexo 8. Autorización de la institución

Anexo 7. Panel fotográfico

● 18% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 15% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 14% Base de datos de trabajos entregados
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	repositorio.uwiener.edu.pe Internet	3%
2	Universidad Cesar Vallejo on 2017-05-26 Submitted works	2%
3	Universidad Cesar Vallejo on 2016-05-20 Submitted works	1%
4	hdl.handle.net Internet	1%
5	uwiener on 2023-03-29 Submitted works	<1%
6	repositorio.ucv.edu.pe Internet	<1%
7	coursehero.com Internet	<1%
8	intranet.uwiener.edu.pe Internet	<1%