



Universidad
Norbert Wiener

Powered by **Arizona State University**

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

Trabajo Académico

Motivación y satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital
de Arequipa, 2024

Para optar el Título de
Especialista en Gestión de Servicios de Salud y Enfermería

Presentado por:

Autora: Valdez Marón, Esther Vicenta


Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-2580-0222>

Asesora: Mg. Pretell Aguilar, Rosa María

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9286-4225>

Lima – Perú

2025

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01	FECHA: 11/10/2024
REVISIÓN: 01			

Yo, **VALDEZ MARON ESTHER VICENTA**, Egresada de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Académica de Enfermería, SEGUNDA ESPECIALIDAD DE ENFERMERIA EN GESTION DE SALUD Y ENFERMERIA de la Universidad Privada Norbert Wiener; declaro que el trabajo académico titulado **“MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL DE AREQUIPA, 2024”**. Asesorado por el Docente PRETELL AGUILAR ROSA MARIA, DNI: 18150131, ORCID 0000-0001-9286-4225 tiene un índice de similitud de (25) Veinticinco %, con código oid:14912:461884532, 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.

Esther Valdez

Firma de autor(a)
VALDEZ MARON ESTHER VICENTA
 DNI N°00410526/ CE N° 13516

Rosa Maria

Firma del Asesor
PRETELL AGUILAR ROSA MARIA
 DNI N° 18150131

Lima, 23 de mayo 2025

Es obligatorio utilizar adecuadamente los filtros y exclusión del turnitin: excluir las citas, la bibliografía y las fuentes que tengan menos de 1% de palabras. EN caso se utilice cualquier otro ajuste o filtros, debe ser debidamente justificado en el siguiente recuadro.

El proyecto de investigación de Lic. **VALDEZ MARON ESTHER VICENTA** muestra un 25% de similitud total, con un 3% correspondiente a fuentes primarias

Se justifica por el uso de plantillas estándar para la redacción del resumen, abstract, problemas específicos y objetivos específicos, cronograma de actividades y presupuesto, hipótesis y diseño metodológico, elementos esenciales para asegurar la claridad, precisión, replicabilidad y transparencia de la investigación Estas prácticas son comunes y recomendadas en investigaciones académicas. Se han tomado medidas para mitigar este problema, asegurando que el contenido original del trabajo se destaque a pesar de la similitud en las secciones mencionadas

Atentamente

Mg. Rosa Pretell Aguilar

Asesora

DEDICATORIA

A Dios por la gracia divina de la vida. Gracias padre mío, por concedernos cada día nuevas bondades y misericordias.

A mis padres por su apoyo moral e incondicional.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Norbert Wiener por brindarme la oportunidad de estudiar la Segunda Especialidad

A los docentes de la Escuela Académica Profesional de Enfermería, por su desinteresada labor, fortaleciendo con su experiencia, nuestra vocación de servicio a fin de la enfermería.

JURADO

Presidente	: Mg. Juan Esteban Rojas Trujillo
Secretario	: Mg. Rosa Maria Pretell Aguilar
Vocal	: Dr. Rodolfo Amado Arevalo Marcos

ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN.....	x
ABSTRACT	xi
1. CAPÍTULO: 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	5
1.4. Justificación de la Investigación	5
1.4.1. Teórica.....	5
1.4.2. Metodológica.....	5
1.4.3. Práctica	6
1.5. Delimitación de la Investigación.....	6
1.5.1. Temporal.....	6
1.5.2. Espacial.....	6
1.5.3. Población o unidad de análisis.	6
2. CAPÍTULO: MARCO TEÓRICO	7
2.1. Antecedentes	7
2.1.1. Internacionales.....	7

2.1.2.	Nacionales	8
2.2.	Bases teóricas	9
2.2.1.	Para la variable independiente – Motivación	9
2.2.2.	Para la variable dependiente – Satisfacción laboral	13
2.3.	Hipótesis.....	17
2.3.1.	Hipótesis general	17
2.3.2.	Hipótesis específicas	18
3.	CAPÍTULO: METODOLOGÍA.....	19
3.1.	Método de Investigación.....	19
3.2.	Enfoque de Investigación.....	19
3.3.	Tipo de investigación	19
3.4.	Diseño de investigación	19
3.5.	Población, muestra y muestreo	20
3.6.	Matriz de Operacionalización de variables	22
3.7.	Técnicas e Instrumentos	24
3.7.1.	Técnicas	24
3.7.2.	Descripción de Instrumentos	24
3.7.3.	Validación.....	25
3.7.4.	Confiabilidad	26
3.8.	Plan de procesamiento y análisis de datos	26
3.9.	Aspectos éticos.....	26
4.	CAPÍTULO: ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	28
4.1.	Cronograma de actividades	28
4.2.	Presupuesto	30

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS31

ANEXOS40

Anexo 01: Matriz de consistencia

Anexo 02: Escala de motivación de logro (Elaborada por Vicuña y validada por García

(50)

Anexo 03: Formato de consentimiento informado para participar del proyecto de

investigación

RESUMEN

Objetivo “Determinar la relación que existe entre la motivación y satisfacción laboral en el personal de enfermería de un Hospital de Arequipa, 2024”. La población estará constituida por 452 enfermeros, que trabajan en el Hospital. Muestra: 218 enfermeros, Diseño Metodológico: El tipo de investigación será aplicada. Diseño será observacional, descriptivo, correlacional, prospectivo y transversal. Instrumentos: Para evaluar la variable “Motivación” se utilizará el cuestionario de motivación diseñado y validado, confiable mediante Alpha de Crombach de 0,88 y para evaluar la variable “Satisfacción laboral” se aplicará el cuestionario MINSA - Perú 2022, confiable mediante Alpha de Crombach con índice de 0,943. La técnica de recolección de datos será la encuesta. Procesamiento estadístico y análisis de datos: se realizará mediante técnicas descriptivas y frecuencias expresadas en porcentajes, el análisis estadístico será según sea su distribución a través de pruebas estadísticas paramétricas (Correlación de Pearson) o no paramétricas (Correlación Rho de Spearman).

Palabras claves: “Motivación laboral”, “Satisfacción laboral”, ”Profesional de Enfermería”

ABSTRACT

Objective “To determine the relationship that exists between motivation and job satisfaction in nursing staff. Hospital, Arequipa, 2024.” The population will consist of 452 nurses, who work at the Hospital. Sample: 218 nurses, Methodological Design: The type of research will be applied. Design will be observational, descriptive, correlational, prospective and transversal. Instruments: To evaluate the “Motivation” variable, the designed and validated motivation questionnaire will be used, reliable through Crombach's Alpha of 0,88, and to evaluate the “Job Satisfaction” variable, the MINSA-Peru 2022 questionnaire will be applied, reliable through Crombach's Alpha with index of 0,943. The data collection technique will be the survey. Statistical processing and data analysis: it will be carried out using descriptive techniques and frequencies expressed in percentages, the statistical analysis will be according to its distribution through parametric statistical tests (Pearson correlation) or non-parametric tests (Spearman's Rho correlation).

Keywords: “Work motivation”, “Job satisfaction”, “Nursing Professional”

1. CAPÍTULO: EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del Problema

La Organización Mundial de la Salud afirma que los recursos humanos son importantes para una atención de calidad y el logro de sus objetivos, casi 1000 millones de personas están siendo atendidas en diversos centros de salud de nivel primario y hospitalario (1). Estas utilizan diversos servicios de salud a menudo tienen problemas para recibir atención adecuada, porque a veces los trabajadores de la salud están desmotivados o insatisfechos con su trabajo y los servicios no están disponibles. generando que el acceso a los servicios de salud sea deficiente y la atención recibida no satisfaga las expectativas de la población (2).

La Organización Panamericana de Salud, señala que el empleo en las Américas constituye aproximadamente el 50 % (460 millones) de la población total de la región, constituyendo su principal motor de producción y crecimiento. América Latina y el Caribe aportan el 60 % de la población laboral y se encuentran en todas las áreas económicas. Para asegurar el máximo rendimiento y productividad, se cumplen las siguientes condiciones laborales: seguras, saludables y gratificantes; así mismo equitativas y justas. Solo de esta forma se podrá alcanzar un empleo digno y fomentar de este modo el desarrollo y la productividad a nivel individual, sectorial y regional. Por el contrario, las condiciones de trabajo inseguras, insatisfactorias o peligrosas pueden provocar accidentes, enfermedades y muerte en el trabajo (3).

En Brasil, donde un estudio que tuvo la finalidad de analizar la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería que actúan en los sectores clínico médico y quirúrgico de una unidad hospitalaria. Los profesionales de enfermería expresan su satisfacción con sus compañeros de trabajo y directivos. Sin embargo, los resultados

sobre su satisfacción con el salario y la promoción profesional demuestran la insatisfacción de los profesionales de enfermería. La mayoría de los profesionales de enfermería son indiferentes a la dimensión de satisfacción con la naturaleza del trabajo (4).

En México, en una investigación determinó la relación entre la cultura organizacional, satisfacción laboral con el desempeño de trabajadores de la salud, se descubrió que la cultura organizacional presentó una consistencia 71 % y adaptabilidad 67 %; en la variable de satisfacción laboral presento la motivación 98 % y satisfacción 96 %. El rendimiento en el trabajo fue elevado. Se observó una correlación estadística significativa entre las variables, el generar estrategias asertivas de integración, reconociendo su experiencia, brindar condiciones para su desarrollo profesional dentro de la institución sanitaria influye en el desempeño laboral y la calidad del servicio brindado (5).

De igual forma en Perú, un estudio determino la relación de la satisfacción laboral y el desempeño laboral del personal de salud del Servicio de Emergencia del Hospital III EsSalud Chimbote 2021. El 86,7 % una alta satisfacción laboral, un 13,3 % baja satisfacción laboral. El 91,1 % un alto desempeño laboral, el 8,9 % desempeño laboral medio. Existe correlación directa y significativa entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral, así se evidenció también cuando se realizó el análisis por dimensiones de ambas variables (6).

El Ministerio de Salud (MINSA) indica que la satisfacción laboral compone un elemento importante en la gestión de calidad. Cuando los empleados de la salud pueden brindar atención de calidad y sienten que su trabajo es valioso, experimentan una mayor satisfacción y profesional con su trabajo; pero como gran parte de lo que hacen se

caracteriza por la falta de recursos materiales y una rotación excesiva, el desempeño refleja insatisfacción. (7).

En la actualidad el fenómeno de la satisfacción laboral adquiere una vital importancia para el desarrollo de la humanidad. Resulta evidente que es necesario la combinación las nuevas tecnologías y el factor humano para lograr la eficacia, eficiencia y efectividad en las organizaciones del siglo XIX. Existe el consenso en señalar que es la actitud que asume la persona ante su trabajo y que se refleja en actitudes, sentimientos, estados de ánimo y comportamientos en relación a su actividad laboral. Si la persona está satisfecha con su trabajo responderá positivamente a las exigencias de este; por el contrario, esta insatisfecha no será capaz de realizar su labor con eficiencia y calidad. Además, la insatisfacción laboral se refleja en todas las esferas del trabajado (8).

La gestión de recursos humanos de una organización se ha convertido en un activo estratégico de políticas institucionales de ello depende el aumento de la productividad y eficiencia; sobre todo al contar con personal que se encuentre a gusto de su trabajo trae consecuencias positivas a nivel individual como organizacional ya que son trabajadores comprometidos y motivados y a nivel institucional favorece la productividad y rendimiento (9).

Centrándonos «La motivación para trabajar se refiere a disposiciones de conducta, es decir, a la clase y a la selección de la conducta, así como a su fuerza e intensidad, mientras que la satisfacción laboral se centra en los sentimientos afectivos frente al trabajo y a las consecuencias posibles que se derivan de él». No todos los elementos favorecedores de la motivación afectan a cada persona con la misma intensidad. Según con las teorías de la motivación esta influencia va a depender

principalmente de la percepción de cada persona sobre la funcionalidad que ese elemento tiene para satisfacer las necesidades que desea satisfacer. (10).

Por todo lo anteriormente expuesto, el presente proyecto de investigación pretende aportar un proceso de mejora implementar talleres y foros que permitan fortalecer la motivación del personal de salud y mejorar la satisfacción laboral, así mismo, planificar incentivos y reconocimientos para los enfermeros de un hospital de Arequipa.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema General

¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y satisfacción laboral en el personal de enfermería de un Hospital de Arequipa, 2024?

1.2.2. Problemas específicos

1. ¿Cuál es la relación existente entre la motivación según dimensión afiliación y satisfacción laboral en personal de enfermería?
2. ¿Cuál es la relación existente entre la motivación según dimensión poder y satisfacción laboral en personal de enfermería?
3. ¿Cuál es la relación existente entre la motivación según dimensión logro y satisfacción laboral en personal de enfermería?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo General

Determinar la relación existente entre la motivación y satisfacción laboral en enfermeros.

1.3.2. Objetivos Específicos

1. Identificar la relación existente entre la motivación según dimensión afiliación y satisfacción laboral en personal de enfermería.
2. Identificar la relación existente entre la motivación según dimensión poder y satisfacción laboral en personal de enfermería
3. Identificar la relación existente entre la motivación según dimensión logro y satisfacción laboral en personal de enfermería.

1.4. Justificación de la Investigación

1.4.1. Teórica

La variable de “Motivación”, se fundamenta con la teoría de necesidades de McClelland, ésta nos refiere que la personas se impulsan de 4 maneras, mediante el logro para crecer y desarrollarse, la afiliación para establecer conexiones con personas de su entorno, la capacidad de realizar su trabajo y el poder de influir en las demás personas para modificar cualquier situación.

La variable de “Satisfacción laboral”, se fundamenta con la teoría bifactorial de Herzberg, ésta nos indica que la higiene dentro del ambiente físico de trabajo es fundamental, así también factores motivacionales, el cargo que ocupa el trabajador, le pueda permitir desarrollar habilidades personales, creatividad y le brinde reconocimiento.

1.4.2. Metodológica

La investigación de la motivación y la satisfacción laboral del profesional de enfermería de un Hospital, es una investigación de tipo aplicada, con enfoque cuantitativo, método hipotético deductivo y diseño observacional, descriptivo, correlacional, prospectivo y transversal.

Para la primera variable “Motivación” se utilizará el Cuestionario de Motivación, validado por juicio de expertos dando una valoración de “muy alto” y confiable con Alpha de Cronbach obteniéndose el valor de 0,88. La segunda variable “Satisfacción Laboral”, se utilizará el Cuestionario sobre Satisfacción Laboral, validado por prueba piloto a 25 profesionales concluyendo una valoración “muy alto” y confiable con Alpha de Cronbach obteniéndose el valor de 0,943.

1.4.3. Práctica

En el área de la salud es importante mejorar la motivación y satisfacción del personal que labora en el Hospital, dicho personal enfrenta múltiples problemas como el inadecuado clima laboral, falta de recursos materiales e insumos, esto ocasionando que no puedan brindar una atención de calidad hacia el paciente, desmotivándolos por no tener condiciones básicas para dar atención oportuna, este sentir será reflejado en la satisfacción, productividad y rendimiento, es por ello que esta investigación contribuirá a identificar el grado de motivación del personal y la satisfacción; ello para mejorar la gestión de personal , incentivo y reconocimiento desarrollando programas de apoyo.

1.5. Delimitación de la Investigación

1.5.1. Temporal

El estudio se aplicará en Diciembre del 2024 a Febrero 2025.

1.5.2. Espacial

El estudio se realizará en un Hospital- Perú, nivel III-1, perteneciente a la DIRESA de Arequipa Región, ubicado distrito Cercado, provincia Arequipa en la calle Peral s/n.

1.5.3. Población o unidad de análisis.

Enfermeros.

2. CAPÍTULO: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Internacionales

Dianrui, G. (11), Indonesia en el año 2022 realiza el estudio "El efecto de la motivación intrínseca en la satisfacción laboral de las enfermeras en el Royal Prima Hospital Medan". Este tipo de investigación es cuantitativa no experimental con un enfoque descriptivo (encuesta transversal) y análisis asociativo. La población de este estudio fueron todas las enfermeras que trabajaban en el Hospital Royal Prima Marelan con un total de 151 enfermeras. La técnica de muestreo utilizada en este estudio fue la Técnica de Slovin con un nivel de confianza del 95% y una tasa de error del 5%, obteniendo 139 muestras.

Conclusión parcialmente y simultáneamente la variable factor intrínseco de enfermeras afecta la satisfacción laboral y que la recompensa (reconocimiento y apreciación del trabajo) es el factor más influyente.

Venegas et al. (12), Ecuador, en el año 2022 realizaron una investigación con el propósito de "Identificar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral que presenta el personal de enfermería en los cuidados de tercer nivel ". La metodología utilizada para el análisis del estudio fue cuantitativa, descriptiva, y transversal siendo la muestra de 200 enfermeras que laboran en distintos hospitales de tercer nivel en la ciudad de Quito en Ecuador. Sus resultados revelarían que el personal de enfermería mantiene un nivel medio de motivación del 61% y satisfacción laboral del 56%, condicionado a situaciones como la falta de comunicación con el/la líder y equipo de trabajo; y la falta de reconocimiento a su accionar. Esta similitud en proporciones como

la rho de Spearman fue de 0,234; por lo que la relación es positiva y baja entre ambas variables.

Fernández et al. (13) en su investigación del año 2020 en Argentina tuvo como objetivo “Conocer el grado motivación y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de un hospital privado de alta complejidad de la provincia de Buenos Aires, Argentina”, estudio de tipo cuantitativo, observacional de corte transversal, población de estudio fue 207 enfermeros, se utilizó dos cuestionarios previamente validados para medir motivación y satisfacción laboral. Los resultados indican que se alcanzó una tasa de respuesta del 91 %, con una edad promedio de 33 años, de los cuales el 88 % eran mujeres y con 6 años de antigüedad en el hospital. En cuanto a los hallazgos, se destacó que las variables con menor satisfacción fueron las relacionadas con los beneficios laborales y remunerativos, mientras que las de mayor satisfacción fueron las vinculadas al crecimiento personal y al rendimiento de las tareas. Se concluyó que la motivación de la población es moderada, con una tendencia a aumentar, mientras que la satisfacción también es moderada, pero con una inclinación a disminuir.

2.1.2. Nacionales

Vásquez et al. (14) en su investigación del año 2022 en Perú tuvo objetivo “Determinar la relación entre la Motivación y la Satisfacción Laboral en Enfermeros del Hospital Regional de Loreto”, estudio de tipo correlacional descriptiva, población 127 participantes, se utilizó los instrumentos de motivación y satisfacción laboral. Los resultados revelan que la dimensión de identidad dentro de la variable motivación alcanzó un 47 %, siendo la de mayor puntuación, mientras que la dimensión de realización personal en la variable satisfacción obtuvo un 69 %. Además, el 67 % de los

encuestados presentó un nivel de motivación intermedia y el 82 % mostró una satisfacción media. Se concluyó que no existe una relación estadísticamente significativa entre estas variables.

Tinoco (15) en su investigación del año 2022 en Perú tuvo como objetivo “Determinar la relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral en el personal de enfermería pediátrica de un hospital de Lima”, estudio enfoque cuantitativo, diseño no experimental, de corte transversal y de nivel descriptivo, población de 76 enfermeras, se utilizó la escala de motivación y la escala de satisfacción. Los resultados mostraron una correlación directa entre ambas variables, destacando que las relaciones entre las dimensiones de la motivación y la satisfacción laboral fueron significativas, aunque de bajo nivel, a excepción de las dimensiones de identificación y variedad de la tarea.

Avia, et al (16) investigación del año 2021-Callao-Peru, tuvo como objetivo “Establecer la relación entre la motivación y satisfacción laboral del profesional de enfermería en el hospital de emergencias pediátricas de Lima en el año 2019”; con un estudio de enfoque cuantitativo, transversal y diseño no experimental, una muestra de 91 Enfermeras. Se concluye que hay un grado de relación directa ($\rho=0.912$) y fuerte ($p=0.00$) entre ambas variables.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Para la variable independiente – Motivación

2.2.1.1. Concepto de la variable

Según Robbins et al. (17), indicaron que la motivación tiene un gran impacto en la dirección, la energía y la perseverancia, con el cual un individuo debe realizar los

esfuerzos necesarios para conseguir los logros indicados por la organización, en cuanto a la dirección, brindará favores a los trabajadores de la organización; mientras que la energía es una motivación, intensidad y vitalidad para avalar el trabajo que se realice ; mientras que la perseverancia permite a todos los empleados trabajar sin descanso. Es necesario esforzarse por alcanzar las metas personales y organizacionales, desarrollar buenos resultados laborales y una cultura organizacional adecuada y un clima organizacional favorable.

Asmat, menciona que la motivación laboral se entiende como la constancia en la realización de esfuerzos para alcanzar objetivos de la organización. Es de importancia sindical, cultural, mental, empresarial y científica. El motivo es un objeto que satisface diversas necesidades y se expresa de diversas maneras para poder cumplirlas. Hay componentes como: comportamiento, necesidad, satisfacción y conducta, que pueden tener un buen rumbo o impactar de manera adversa en los aspectos de la vida (18).

Por otro lado Koontz et al. (19), creen que las personas están motivadas por "exigencias conscientes e inconscientes; otros factores primarios como factores físicos como agua, comida, aire, sueño y refugio, o factores secundarios como estatus, pertenencia, autoestima, generosidad, logros, autoestima y la autoafirmación".

Sánchez et al. (20), señala que la motivación desempeña un rol crucial en varios aspectos de la vida, conteniendo la educación y el trabajo, por lo que tiene un efecto notable en las operaciones de los individuos y los orienta para la realización de metas concretas, se hace referencia a la motivación interna como "las características o situaciones vinculadas al trabajo y a la actividad laboral que la persona lleva a cabo". Así mismo, Orbe (21), denomina la motivación un concepto multifactorial porque apela a criterios de dirección, intensidad y duración. Por tanto, la motivación laboral es una

forma importante de mejorar la competitividad. Esto es para motivar a cada entidad que conforma la organización ya que se consideran vitales dadas las oportunidades que nos trae la era de la globalización.

2.2.1.2. Teorías que sustentan la variable

a. Teoría de necesidades

Teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow

Según Maslow citado por Narrea (22), “La manera en que somos distintos de las demás personas también se descubre en esta misma búsqueda personal de identidad”. Afirma que los seres humanos tenemos múltiples necesidades: necesidades fisiológicas, seguridad, sociales, de estima y realización personal. Cree que las necesidades están ordenadas en orden ascendente. Si se satisface una necesidad, se satisfará la siguiente en secuencia. Independientemente de qué motivación se logre. Dividido en factores externos, necesidades fisiológicas, necesidades de seguridad y necesidades sociales y factores internos, autoestima y autorrealización.

Teoría de las necesidades de McClelland

En 1989, creó una Teoría de las Tres Necesidades, que dividía las necesidades de las personas en tres categorías: logros, poder y afiliación. Por otro lado, el autor destaca cuatro de los impulsos más importantes: La motivación de logro, es decir, la motivación humana para crecer y desarrollarse. Motivación de Afiliación, la necesidad de establecer conexiones con personas del entorno social; Motivación por capacidad: motivación para realizar un trabajo de calidad; Motivación de poder: la motivación para influir en los demás y cambiar las situaciones (23).

b. Teoría del establecimiento de metas

Locke, según lo citado por Rivas (24), el cual propone una teoría donde afirma que el objetivo de trabajar para alcanzar una meta es una fuente de motivación en el trabajo porque se aplica como un motivador intrínseco. Cuando se aceptan metas difíciles, se obtienen mejores resultados de desempeño porque le permiten al empleado saber lo que necesita para lograrlas y porque se esforzará más hasta lograrlas.

c. Teoría de equidad

Adams citado por Guirado (25), los empleados ven su compromiso laboral como un proceso de intercambio en el que hacen contribuciones (por ejemplo, experiencia, esfuerzo, etc.) a la organización a cambio de resultados que valoran (por ejemplo, salario, ascenso, etc.). Cuando los empleados perciben que hay una falta de proporcionalidad en el intercambio, la percepción resultante de inequidad puede crear resentimiento que los lleve a adoptar conceptos o medidas de comportamiento diferentes a su vez reduce este desequilibrio que es el resultado de la disonancia cognitiva.

d. Teoría de expectativas

La expectativa es la evaluación que realiza un individuo de la posibilidad de que el esfuerzo vinculado al trabajo conduzca a un rendimiento específico. La anticipación se fundamenta en probabilidades y varía. Si un empleado no percibe ninguna oportunidad de que el esfuerzo lleve al nivel de desempeño esperado, la expectativa es inexistente. En cambio, si el empleado está totalmente convencido de que la tarea se finalizará, la expectativa se considera positiva. Por lo general, las proyecciones de los empleados acerca de la expectativa se ubican en algún punto intermedio entre estos dos extremos (26).

2.2.1.3. Dimensiones de la variable independiente - Motivación

Dimensión 1: Logro, según McClelland, “la necesidad del ser humano de actuar buscando metas sucesivas y derivando al mismo tiempo la satisfacción en realizar cosas paso a paso en términos de excelencia”. Un componente del proceso motivacional es la sustancia, que es el impulso asociado a la idea de controlar la propia conducta. La ubicación de este control diferencia entre tipos de control interno y externo (27).

Dimensión 2: Poder, el teorista McClelland refiere, “la necesidad inferior que determina la conducta de un individuo hacia el objetivo de influenciar a otro ser humano o grupo de ellos”. La motivación de poder es la necesidad de controlar y manipular a los demás y está relacionada con la idea de alcanzar un estatus (28).

Dimensión 3: Afiliación, McClelland menciona, La necesidad de afiliación se expresa mediante comportamientos, tales como la formación de amistades, la ejecución de actividades colectivas, la preservación y reconstrucción de relaciones personales, y la búsqueda de aprobación de los demás. Parece que los seres humanos poseen una necesidad o anhelo fundamental de aproximarse o unirse a los demás seres. Lo que los seres humanos buscan al interactuar con otras personas, indudablemente, privarlos de la posibilidad de crear interacciones provoca en ellos lo que se ha denominado como la necesidad de afiliación o la necesidad de interactuar con otros seres humanos (29).

2.2.2. Para la variable dependiente – Satisfacción laboral

2.2.2.1. Concepto de la variable

De acuerdo con Robbins, según lo citado por Casafranca (30), menciona que la satisfacción laboral se refiere a las cualidades que una persona tiene para su trabajo, las cuales se ven influenciadas por factores como las condiciones de su lugar de trabajo, los colegas, el sueldo y las gratificaciones que recibirá por la realización de sus tareas. De

esta manera, si la persona se siente complacida con su trabajo, generará actitudes positivas hacia la organización y, en cambio, si no se siente complacida, generará actitudes negativas hacia la organización.

Tello et al citan a Montoya, el cual refiere que la satisfacción laboral, es un etapa emocional positiva o agradable en la percepción del sujeto sobre la experiencia laboral también es un predictor importante de conductas como el ausentismo y la rotación laboral. Las organizaciones pueden verse afectadas por varios factores, como las condiciones físicas del entorno, las recompensas financieras, la estabilidad laboral y el clima organizacional (31).

2.2.2.2. Teorías que sustenta la variable

Teoría bifactorial de Herzberg

Carmen (32), cita a Herzberg et al. El modelo explicativo de la higiene motivacional, sugieren que los estados motivacionales óptimos son factores que conducen a la satisfacción, este estado motivacional es causado por la intersección de factores de higiene y factores motivacionales. El primer factor es la higiene, que incluye características del ambiente de trabajo del empleado, como el ambiente físico, que por sí solo no determina la satisfacción, pero cuya ausencia puede generar insatisfacción en el empleado; en cambio, cuando se trata de factores motivantes, se derivan de la posición que se ocupa en el lugar de trabajo, como pueden ser los deberes laborales, el trabajo creativo, el reconocimiento, la promoción o ascenso, las habilidades personales, etc. A diferencia de los factores de salud, la presencia de estos aspectos motivacionales da al individuo una sensación de satisfacción, y su ausencia genera indiferencia; con base en este enfoque, existe el entorno laboral de un individuo, como los factores que suelen ser una fuente de motivación, pueden predecir una buena satisfacción de los empleados. Al

mismo tiempo, la presencia o ausencia de estos aspectos puede desempeñar un papel importante en la ventaja o desventaja de la organización, ya que determinan la satisfacción de los empleados.

Es así que la satisfacción laboral se asocia con los factores intrínsecos, llevan a la satisfacción en el lugar de trabajo esta satisface las necesidades de desarrollo psicológico. El individuo aumentará sus conocimientos en actividades creativas, reforzando su individualidad, caso contrario cuando no tenga oportunidades de progreso psicológico, sentirá ausencia de satisfacción. La insatisfacción laboral estaría asociada a los factores extrínsecos, como recibir un sueldo injusto, causaría insatisfacción. Por ejemplo para el mejoramiento de este factor, como aumentar el sueldo, eliminaría este estado de insatisfacción, pero no existe satisfacción laboral (33).

2.2.2.3. Dimensiones de la variable dependiente – Satisfacción laboral

Dimensión 1: Condiciones Físicas y/o Materiales

Las condiciones de trabajo aumentan significativamente la satisfacción de aquellos asociados que intentan desempeñar sus funciones en un lugar donde hay oportunidades, donde se sienten cómodos y libres, para poder expresar y presentar sus conocimientos; el ambiente de trabajo debe tener confort para que pueda al trabajador desempeñarse en un ambiente de armonía. Debe ser un ambiente que cumpla con las características adecuadas de temperatura, iluminación, ventilación, ruido humedad, seguridad (34).

Dimensión 2: Desempeño de Tareas

Es el trabajo realizado por las personas que trabajan en la organización, los individuos ejecutan, deciden y planifican; las acciones de la organización se limitan a

sus líderes y comportamiento general de los trabajadores. Una organización es una herramienta que crea los resultados que la sociedad necesita. (35).

Dimensión 3: Relación con la Autoridad

Es el grado de reconocimiento de los empleados, su relación con su superior inmediato y la forma en realizar las actividades diarias en cada área, esta relación es importante en la satisfacción laboral. El éxito en el trabajo está relacionado con la aceptación de los empleados hacia sus superiores, es importante evaluar si desarrollan sus funciones dentro de los límites establecidos de la organización y función (36).

Dimensión 4: Desarrollo Personal

Son las oportunidades para que los trabajadores participen en actividades significativas de autorrealización, ellos obtienen el reconocimiento de los demás y promueven así el desarrollo profesional y personal. Se cree que esto muestra que uno de los factores en la satisfacción laboral es que el trabajo desafía la mente. La sensación de que las acciones, funciones y deberes que uno realiza son muy instructivos para la autorrealización (37).

Dimensión 5: Beneficios Laborales y/o Remunerativos

La compensación como pueden ser beneficios y sueldos, es lo que reciben los trabajadores por su labor. El sistema de recompensas, remuneración y la promoción es muy importante como factores que influyen y definen a una empresa. Satisfacción con el trabajo, porque satisfacen el conjunto de necesidades fisiológicas del individuo; son símbolos de estatus que significan reconocimiento y seguridad; dan más libertad en la vida humana; y a través de ellos se pueden obtener otros valores (38).

Dimensión 6: Relaciones Sociales

Las relaciones interpersonales se muestran de forma estable debido a que se puede generar por los diferentes ámbitos laborales y sociales donde comparte los funcionarios de la organización, esto seguido de una cultura organizacional que es reflejada de forma buena al interior de la organización, que le garantiza mayores productos y menos problemas que afecte su calidad de servicios y entorno laboral (39).

Dimensión 7: Políticas Administrativas

Bravo cita a Carrillo, Es el cumplimiento de lineamientos o normas institucionales destinados a mantener las relaciones laborales y están directamente relacionados con los trabajadores y son un medio para alcanzar un fin o meta. También explican cómo lograr objetivos y sirven como guía para definir el proceso ,alcance general aceptable de las acciones para lograr los objetivos. Sirven como base para decisiones y acciones posteriores, ayudan a coordinar planes, monitorear el desempeño y mejorar la coherencia de las acciones, aumentando la probabilidad de que diferentes gerentes tomen decisiones similares cuando se enfrentan de forma independiente a situaciones similares (40).

2.3. Hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Existe relación estadísticamente significativa entre la motivación y satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital de Arequipa, 2024.

Hipótesis Nula

HO. No existe relación significativa entre ambas variables.

2.3.2. Hipótesis específicas

1. Existe relación estadísticamente significativa entre la motivación según dimensión afiliación y satisfacción laboral en personal de enfermería.
2. Existe relación estadísticamente significativa entre la motivación según dimensión poder y satisfacción laboral en personal de enfermería.
3. Existe relación estadísticamente significativa existente entre la motivación según dimensión logro y satisfacción laboral en personal de enfermería.

3. CAPÍTULO: METODOLOGÍA

3.1. Método de Investigación.

Se empleará el **método hipotético deductivo** es la parte de una hipótesis sustentada por el desarrollo teórico de una ciencia particular, que sigue las reglas de la deducción lógica y formulan nuevas conclusiones y predicciones empíricas que son sometidas a verificación (41).

3.2. Enfoque de Investigación.

Será **enfoque cuantitativo** porque se refiere a fenómenos que pueden medirse analizando los datos recopilados mediante métodos estadísticos, su objetivo principal es describir, explicar, predecir y controlar objetivamente sus causas y predecir sus consecuencias. Sus conclusiones se basan en el uso riguroso de la medición o cuantificación, utilizando un enfoque hipotético-deductivo para la recogida de resultados y su procesamiento, análisis e interpretación (42).

3.3. Tipo de investigación

El tipo de investigación será **aplicada** centra la atención en identificar necesidades, problemas u oportunidades para futuras aplicaciones y dar conocimiento de los métodos científicos para cumplir con estos requisitos (43).

3.4. Diseño de investigación

La investigación es de diseño observacional, descriptivo, correlacional, prospectivo y transversal.

Es de tipo **observacional**, el objetivo es observar y registrar eventos sin alterar su curso natural. Las mediciones pueden realizarse a lo largo del tiempo, de forma prospectiva o retrospectiva, o de forma única (44).

Es **descriptiva** la investigación científica como registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual y la composición o procesos de los fenómenos. El enfoque se centra en las conclusiones principales o el comportamiento en función actual de una persona, grupo o cosa (45).

Es **correlacional**, se utiliza en investigaciones que buscan comprender el grado de asociación o relación que existe entre uno o más conceptos, categorías o variables en un patrón o contexto particular (46).

Es **Prospectivo** para lograr un resultado específico, se hace un seguimiento a un grupo de individuos que son similares en muchos aspectos, pero que difieren en algunas características y se los compara por un resultado particular en un futuro (47).

Es **Transversal**, es la evaluación de un momento específico y determinado de tiempo, en contraposición a los estudios longitudinales que involucran el seguimiento en el tiempo (48).

3.5. Población, muestra y muestreo

Población: Se considerará a 452 enfermeros que laboran en el Hospital de Arequipa Carlos Alberto Seguin Escobedo

Muestra: Estará conformada por 218 enfermeros asistenciales que laboren en el Hospital de Arequipa Carlos Alberto Seguin Escobedo. La muestra se determinó aplicando la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N \times Z^2 \times p \times q}{e^2 \times (N - 1) + Z^2 \times p \times q}$$

Dónde:

n= Tamaño de la muestra

Z= Nivel de confianza 1.96 (95 %)

p= Probabilidad de éxito (0,5)

N = Tamaño de la población

e = Error estimado = 0,05

q = Probabilidad de fracaso (0,5)

$$n = \frac{z^2 \times N \times p \times q}{e^2 \times (N - 1) + Z^2 (p)(q)}$$

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 452 \times (0,5) \times (0,5)}{(0,05)^2 \times (452 - 1) + 1.96^2 (0,5)(0,5)}$$

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 452 \times (0,5)^2}{(0,05)^2 \times (451) + (1.96)^2 \times (0,5)^2}$$

$$n = 218$$

Muestreo: Se realizará el muestreo no probabilístico según conveniencia de criterios.

Criterios de Inclusión:

- Enfermeras (os) que deseen participar firmando el consentimiento informado.
- Enfermeras (os) que su modalidad de contrato sea 728, CAS y servicios no personales.
- Enfermeras (os) que tengan más de 2 años de servicio en la institución.

Criterios de Exclusión:

- Enfermeras (os) no deseen participar y/o no firmen el consentimiento informado.
- Enfermeras (os) que se encuentren en período de licencia, vacacional, descanso médico.
- Enfermeras (os) que tengan menos de 2 años de servicio en la institución.

3.6. Matriz de Operacionalización de variables

Variable Independiente: Motivación

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	ESCALA VALORATIVA (NIVELES)
Es cualquier medio óptimo para abordar el comportamiento, ya sea inaceptable o aceptable. Las medidas de motivación nos acercan a los logros y metas deseadas o nos aleja de situaciones que preferiríamos ignorar (49).	Es cualquier medio óptimo para abordar un comportamiento laboral que tienen los enfermeros del Hospital, en el que será medido a través de un instrumento que identifique las dimensiones: poder, afiliación, logro (50).	Afiliación Poder Logro	Afección Iniciación Control Autoridad Sobresalir Prevalecer	Ordinal	Muy alto (101-108) Alto (83-100) Tendencia alta (65-82) Tendencia baja (47-64) Bajo (29-46) Muy bajo (18-28)

Variable Dependiente: Satisfacción laboral

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	ESCALA VALORATIVA (NIVELES)
Es la actitud de los empleados hacia las actividades de trabajo se centra en valores, creencias y se desarrollan hacia uno mismo (51).	Es actitud de los empleados hacia actividades de trabajo que tienen los enfermeros del Hospital, en el que será medido a través de un instrumento que identifique las dimensiones: condiciones físicas y/o materiales, desempeño de tareas, relación con la autoridad, desarrollo personal, beneficios laborales y/o remunerativos, relaciones sociales y políticas administrativas (52).	Condiciones físicas y/o materiales. Desempeño de tareas Relación con la autoridad Desarrollo personal Beneficios laborales y/o remunerativos Relaciones sociales Políticas administrativas	Infraestructura Construcción Tareas Labores Estima hacia los jefes Respeto Autorrealización Eficiencia Remuneración Retribución Compañerismo Amistad Valoración Evaluación	Ordinal	Alta Satisfacción Laboral (66 a 110) Baja Satisfacción Laboral (22 a 65)

3.7. Técnicas e Instrumentos

3.7.1. Técnicas

Variable 1: Se utilizará la encuesta.

Variable 2: Se utilizará la encuesta, este es un método de recolección de datos cuantitativos y cualitativos que se utiliza en investigaciones ,con el objetivo de obtener información sobre las opiniones, actitudes, comportamientos o características de un grupo específico de personas, conocido como muestra. A través de un conjunto de preguntas estructuradas, las encuestas permiten recopilar datos sistemáticos que luego son analizados para identificar patrones, tendencias o conclusiones relevantes sobre el tema de estudio (53).

3.7.2. Descripción de Instrumentos

Instrumento 1: Cuestionario de Motivación

El instrumento fue diseñado por Luis Alberto Vicuña Peri en el año 1996 en la ciudad de Lima, basado en la Teoría de Mc Clelland. D.C, pero validado por Chambi K, en Arequipa en el año 2022 (50).

El Cuestionario contiene un total de 18 ítems, distribuido en 3 dimensiones: “Afilación” (6 ítems), “Poder” (6 ítems) y “Logro” (6 ítems).

Para la calificación de las respuestas, se empleará la escala de Likert con la siguiente escala e índice como alternativa de respuesta: Definitivamente de acuerdo (6), Muy de acuerdo (5), De acuerdo (4),En desacuerdo (3), Muy desacuerdo (2) y Definitiva en desacuerdo (1).

Para la categorización de la variable, se utilizará las siguientes escalas de evaluación:

- Muy alto (101-108)

- Alto (83-100)
- Tendencia alta (65-82)
- Tendencia baja (47-64)
- Bajo (29-46)
- Muy bajo (18-28)

Instrumento 2: Cuestionario sobre Satisfacción Laboral

Elaborado por Dirección de Garantía de la Calidad y Acreditación, MINSA - Perú 2022, pero aplicado por Apancho G, en el año 2019 (52).

Consta con un total de 22 ítems con 8 dimensiones: “Condiciones Físicas y/o Materiales” (4 ítems), “Beneficios Laborales y/o Remunerativos” (2 ítems), “Políticas Administrativas” (4 ítems), Relaciones Sociales (2 ítems), Desarrollo Personal (2 ítems), Desempeño de Tareas (3 ítems) y Relación con la Autoridad (5 ítems).

Para la calificación de las respuestas se empleará la escala de Likert con la siguiente escala e índice como alternativa de respuesta: Totalmente en Desacuerdo (1), Pocas veces De acuerdo (2), Indiferente (3), Mayormente de Acuerdo (4) y Totalmente de Acuerdo (5).

Para la clasificación de la variable, se utilizará las siguientes escalas de evaluación:

- Alta Satisfacción Laboral (66 a 110 puntos).
- Baja Satisfacción Laboral (22 a 65 puntos).

3.7.3. Validación

Instrumento 1: El cuestionario fue validado por García mediante juicio de expertos, los cuales fueron 10: psicólogos organizacionales quienes calificaron el instrumento con una valoración de “Muy alto” (50).

Instrumento 2: Para la validación estadística de la confiabilidad fue evaluada previa aplicación de una prueba piloto a 25 profesionales de un centro de salud 1 y 25 profesionales asistenciales de un centro de salud 2, concluyendo la valoración de “muy alto” (52).

3.7.4. Confiabilidad

Confiabilidad de instrumento 1: Se utilizó el Alpha de Cronbach obteniéndose el valor de 0,88, definiéndolo como confiabilidad alta (50).

Confiabilidad de instrumento 2: Se utilizó el Alpha de Cronbach obteniéndose el valor de 0,943, definiéndolo como confiabilidad alta y cuyo coeficiente de correlación de Pearson es 0,901 lo que muestra alta validez del instrumento (52).

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Una vez aplicada la encuesta, los datos se ingresarán en una hoja de cálculo de Excel para su organización y categorización. Posteriormente, se exportarán al software SPSS V.27, donde se analizará la distribución normal de la variable mediante la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov (KS), tomando como referencia un valor de $p < 0,05$. Esto permitirá utilizar la correlación de Spearman para el análisis. Además, se realizará la prueba de chi-cuadrado para verificar las hipótesis, así como la elaboración de tablas cruzadas para los expertos.

3.9. Aspectos éticos

Se realizará basándose en los principios bioéticos del Código de ética de enfermería los cuales son:

El principio de justicia: Las enfermeras(os) serán tratadas(os) con respeto e igualdad, garantizando un trato cordial para todos. Además, los datos obtenidos en el estudio serán legítimos y verídicos.

El principio de autonomía: Se respetará la decisión de participación de las enfermeras(os), asegurando que su participación en el estudio sea voluntaria y sin presiones.

El principio de beneficencia: Las enfermeras(os) estarán informadas(os) sobre los objetivos del estudio, cuyo propósito será generar beneficios que contribuyan a mejorar su desarrollo profesional.

El principio de no maleficencia: La investigación no causará perjuicio alguno a las enfermeras(os), ya que no implicará acciones negligentes que pongan en riesgo su integridad. Además, se garantizará la confidencialidad y anonimato de toda la información recopilada.

Elaboración de los aspectos éticos.					■	■							
Elaboración de los aspectos administrativos (Cronograma y presupuesto)					■	■							
Elaboración de las referencias según normas Vancouver.						■							
Elaboración de los anexos.						■							
Revisión Final de proyecto.						■	■	■	■	■			
Aprobación del proyecto.											■		
Aplicación del trabajo de campo.												■	■
Redacción del informe.													■

LEYENDA:

Actividades cumplidas



Actividades por cumplir



4.2. Presupuesto

Tabla 1. Presupuesto Detallado

	Rubros	Unidad	Cantidad	Costo (S/.)	
				Unitario	Total
	Encuadernación	Unidad	06	3 0,00	180
Servicios	Viáticos	Unidad	60	7,00	420
	Movilidad	Unidad	180	2,00	360
	Otros				200
	Sub-total				1160
Material	Papel bond	Millar	01	25,00	25
	Lapiceros	Unidad	06	2,00	12
	Archivadores	Docena	05	15,00	75
	Memoria USB	1	01	25,00	45
	Otros				100
	Subtotal				257

Tabla 2. Presupuesto Global

N°	ÍTEM	Costo (S/.)
1	Servicios	1160
2	Recursos materiales	257
	Total presupuesto	1417

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Organización Mundial de la Salud. Informe sobre la Salud en el mundo 2020, Ginebra: OMS; 11 de agosto de 2020 [citado 21 de diciembre de 2023]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/quality-health-services>
2. Organización Mundial de la Salud. Ambientes de trabajo saludables. Un modelo para la acción. 26 de marzo de 2021 [citado 21 de diciembre de 2023]. Disponible en: <https://isbl.eu/2021/03/ambientes-de-trabajo-saludables-un-modelo-para-la-accion/>
3. Organización Panamericana de la Salud. Salud de los trabajadores - Plan de acción sobre la salud de los trabajadores 2015-2025. Washington: OPS; [citado 21 de diciembre de 2023]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/temas/salud-trabajadores>
4. Lemos J, De Aquino J, De Godoy A, Correia A, Rodríguez E. Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en las clínicas médico quirúrgicas de una unidad hospitalaria. Rev. Enf. Ref. [Internet]. 2022;1(1). [citado 21 de diciembre de 2023]. Disponible en: <https://doi.org/10.12707/rvi22017>
5. Baltazar D, Rosas E, García I, Ibarra J, Pirez M. Relación entre cultura organizacional, satisfacción laboral y desempeño en trabajadores de salud en Querétaro, México. Sanus. [Internet]. 2023;7. [citado 21 de diciembre de 2023]. Disponible en: <https://doi.org/10.36789/revsanus.vi1.295>
6. Soto J. Satisfacción y desempeño laboral del personal del servicio de emergencia del Hospital III Essalud Chimbote, 2021. [Tesis para optar el grado de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud]. Chimbote: Universidad César Vallejo; 2022. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/88918>

7. MINSA. Satisfacción laboral. Lima; 2020.
8. García D. Satisfacción laboral. Una aproximación Teórica, en contribuciones en Ciencias Sociales. [Internet]. 2010. [citado 3 de marzo 2025] Disponible en: www.eumed.net/rev/cccss/09/dgv.htm
9. Crespi M, Mascarilla O. Job satisfaction. The case of information technology(it) professionals in Spain. UCJC Bus Soc Rev. [Internet]. 2018;(2):3651. [citado 3 de marzo 2025] Disponible en: <https://www.researchgate.net/publication/332034279>
10. Gala F, Gómez S, Benítez G, Guillen G, Lupiani G. Motivación y satisfacción laboral. [Internet]. McGraw-Hil; 2000. [citado 3 de marzo de 2025] Disponible en: <https://www.researchgate.net/publication/299424783>
11. Dianrui, G. El efecto de la motivación intrínseca en la satisfacción laboral de las enfermeras en el Royal Prima Hospital Medan en 2022. Tesis University of Prima Indonesia. Disponible en: DOI <https://doi.org/10.36346/sarjbm.2022.v04i04.003>
12. Venegas B, Rodríguez M, Abril R, Calero G. Motivation and satisfaction of nursing staff in third level care. Sapienza: International Journal of Interdisciplinary Studies. [Internet]. 2022;3(3), 2-15. [citado 05 de enero de 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.51798/sijis.v3i2.390>
13. Fernández M, Raybaud L, Racedo M, Roberts C, Sabatini C, Moraes D. Motivación y satisfacción laboral de profesionales de enfermería de un hospital privado de alta complejidad. Nure Investig. [Internet]. 2020;(103). [citado 2 de enero de 2024]. Disponible en: <https://www.nureinvestigacion.es/OJS/index.php/nure/article/view/1722>
14. Vásquez M, Soplin K. Relación entre motivación y satisfacción laboral en enfermeras del Hospital Regional de Loreto, 2022. [Tesis para la optar el grado de

- Licenciado en Enfermería]. San Juan Bautista: Universidad Científica del Perú; 2023. Disponible en: <http://hdl.handle.net/20.500.14503/2495>
15. Tinoco C. Motivación y satisfacción laboral del personal de enfermería del área de pediatría en un hospital de Lima, 2022. [Tesis para optar el grado de Maestro en Medicina con Mención en Ciencias Clínicas]. Lima: Universidad César Vallejo; 2022. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/95714>
 16. Avia J, Soel. Motivación y satisfacción laboral del personal profesional de enfermería en el hospital de emergencias pediátricas Lima-2019. [Tesis para optar el grado de Magister]. Callao Universidad Nacional del Callao; 2021. Disponible en: <https://repositorio.unac.edu.pe/20.50012952/5628>
 17. Robbins S, Coulter M. Administración. 13a edición. Fonseca S. México: Pearson; 2018 [citado 20 de enero de 2024]. Disponible en: https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
 18. Asmat B. Motivación como factor relacionado al desempeño laboral en médicos del servicio de medicina interna Hospital de Chancay 2020. [Tesis para optar el grado de Maestro en Gerencia de Servicios de Salud]. Lima: Universidad de San Martín de Porres; 2020. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12727/9153>
 19. Koontz H, Weihrich H. Administración: una perspectiva global y empresarial. 2a ed. México: McGraw Hill Interamericana; 2020 [citado 20 de enero de 2024]. Disponible en: https://frh.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/22766/mod_resource/content/1/Administracion_una_perspectiva_global_y_empresarial_Koontz.pdf

20. Sánchez I, Vásquez K. Motivación y satisfacción laborales del área administrativa de los trabajadores de una clínica privada de San Isidro, 2023. [Tesis para optar el grado de Licenciado en Administración de Empresas]. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola; 2024. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.14005/13970>
21. Orbe M. Elaboración de un sistema de acciones para la motivación en el desempeño laboral del personal docente, administrativo y de servicio de la Universidad Católica de Cuenca, extensión Cañar. 3c Empresa: investigación y pensamiento crítico. [Internet]. 2018;7(3),10-27. [citado 25 de enero de 2024]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6575264>
22. Narrea V. Motivación laboral y factores asociados: una revisión sistemática, 2020. [Tesis para optar el grado de Licenciado en Psicología]. Lima: Universidad César Vallejo; 2020. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/56872>
23. Peña H, Villón S. Motivación laboral: elemento fundamental en el éxito organizacional. Rev Sci. [Internet]. 2018;3(7),177-192. [citado 25 de enero de 2024]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7011913>
24. Rivas A. La motivación laboral como un detonante para el mejor desempeño en las pequeñas empresas de la ciudad de Puebla. [Tesis para optar el grado de Maestro]. Puebla: Benemérita Universidad Autónoma de Puebla; 2018. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12371/925>
25. Guirado D, García M, Ros A. La motivación laboral: una revisión de la literatura. Rev Int Nueva Gestión Organizacional. [Internet]. 2019;(11),4-45. [citado 25 de enero de 2024]. Disponible en: <https://www.studocu.com/latam/document/universidad-dr-andres-bello/psicologia/guirado-aguilera-garca-prez-ros-glvez-2019/33134169>

26. Abril M, Díaz A. Teoría de la motivación de las expectativas y productividad laboral aplicada a una distribuidora de productos de consumo masivo. [Tesis para optar el grado de Maestro]. Ecuador: Universidad Técnica Ambato; 2023. Disponible en: <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/38830>
27. Morán C. La motivación de logro como impulso creador de bienestar: su relación con los cinco grandes factores de la personalidad. Rev. INDAAD de Psicología. [Internet]. 2016;2(1),31-40. [citado 26 de enero de 2024]. Disponible en: <https://doi.org/10.17060/ijodaep.2016.n1.v2.292>
28. Velásquez V. Relación de la motivación laboral con el desempeño laboral de los colaboradores del área de administración en una institución del estado, sede Callao – 2021. [Tesis para optar el grado de Licenciado en Administración]. Lima: Universidad de Lima; 2022. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12724/16198>
29. Bravo R. Motivación y satisfacción en estudiantes de psicología de la Universidad San Pedro Huaraz. [Tesis para optar el grado de Licenciado en Educación]. Huaraz: Universidad San Pedro; 2020. Disponible en: <https://repositorio.usanpedro.edu.pe/server/api/core/bitstreams/105fcc9b-b898-4bd1-afda-5c1bbfb2022f/content>
30. Casafranca M. Motivación y satisfacción laboral en enfermeras del departamento de cuidados críticos del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega - Abancay. [Tesis para optar el grado de Maestro en gestión de los Servicios de la Salud]. Trujillo: Universidad César Vallejo; 2018. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/30696>

31. Tello L, Pereyra J. Síndrome de Burnout y satisfacción laboral durante la pandemia en el personal de enfermería, Hospital Iquitos. [Tesis para optar el grado de Licenciado en Enfermería]. Iquitos: Universidad Científica del Perú; 2021. Disponible en: <http://hdl.handle.net/20.500.14503/1531>
32. Carmen M. Revisión documental de la satisfacción laboral. [Trabajo de investigación para optar el grado de Licenciado en Psicología]. Lima: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo; 2022. Disponible en: https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20,12423/5768/8/TIB_CarmenAranaMario.pdf 0,50
33. Tapullima R. Clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Santa Rosa, Pueblo Libre. 2022. [Tesis para optar el grado de Maestro en Gerencia en Salud]. Callao: Universidad Nacional del Callao; 2022. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12952/7303>
34. Gastañadú E. Relaciones interpersonales y satisfacción laboral en una unidad médico-legal de Lima. 2020. [Tesis para optar el grado de Licenciado en Administración Pública]. Pimentel: Universidad Señor de Sipán; 2020. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12952/7303>
35. Huamani L, Mamani J. Satisfacción laboral y capacidad de resiliencia en enfermeras de centro quirúrgico H.R.H.D.E., Arequipa. 2017. [Tesis para optar el grado de Segunda Especialidad en Enfermería con mención en Centro Quirúrgico]. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2017. Disponible en: <https://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/2735>

36. Ludeña J. Autoridad en administración. Economipedia.com. 2021 [citado 20 de febrero de 2024]. Disponible en: <https://economipedia.com/definiciones/autoridad-en-administracion.html>
37. Puchapuma M. Carga laboral y satisfacción de enfermeras(os), servicio de emergencia Hospital Honorio Delgado, Arequipa. 2019. [Tesis para obtener el grado de Maestro en Ciencias: Administración y Gerencia en Organizaciones de Salud]. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2021. Disponible en: <http://hdl.handle.net/20.500.12773/13226>
38. Villavicencio J. Relación entre Clima Organizacional y Nivel de Satisfacción Laboral en Profesionales de la Salud del Centro de Salud Ampliación Paucarpata Arequipa, 2018. [Tesis para optar el grado de Maestro en Gerencia en Salud]. Arequipa: Universidad Católica de Santa María; 2019. Disponible en: <https://repositorio.ucsm.edu.pe/handle/20.500.12920/9308>
39. Moreno S. I. Relaciones interpersonales en el clima laboral de la Universidad Tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba. Rev CES Derecho. [Internet]. 2018;9(1), 13-33. [citado 20 de febrero de 2024]. Disponible en: <https://doi.org/10.21615/cesder.9.1.2>
40. Bravo M. Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de la red de servicios de salud Chiclayo. 2018. [Tesis para optar el grado de Maestro en Gestión Pública]. Chiclayo: Universidad César Vallejo; 2019. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/29572>
41. Ruiz J. Glosario de términos de uso frecuente en la investigación. Universidad de Colima. 2024 [citado 20 de febrero de 2024]. Disponible en: https://recursos.ucol.mx/tesis/glosario_terminos_investigacion.php

42. Sánchez F. Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: consensos y disensos. *Rev Digital Investig Docencia Univ.* [Internet]. 2019;13(1),102-122. [citado 25 de febrero de 2024]. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
43. Castro J. La investigación aplicada y el desarrollo experimental en el fortalecimiento de las competencias de la sociedad del siglo XXI. *Tecnura.* [Internet]. 2023;27(75), 140-174. [citado 25 de febrero de 2024]. Disponible en: <https://doi.org/10.14483/22487638.19171>
44. Manterola C, Quiroz G, Salazar P, García N. Metodología de los tipos y diseños de estudio más frecuentemente utilizados en investigación clínica. *Rev Méd Clínica Las Condes.* 2020;30(1). [citado 25 de febrero de 2024]. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.rmclc.2018.11.005>
45. Guevara A, Verdesoto A, Castro N. Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *RECIMUNDO.* 2020;4(3),163-173. [citado 25 de febrero de 2024]. Disponible en: [https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(3\).julio.2020.163-173](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173)
46. Gómez E. Análisis correlacional de la formación académico-profesional y cultura tributaria de los estudiantes de Marketing y Dirección de Empresas. *Rev Univ Sociedad.* 2020;12(6):478-483. [citado 5 de marzo de 2024]. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000600478
47. Corona L. Acerca del carácter retrospectivo o prospectivo en la investigación científica. *Medisur.* 2021;19(2). [citado 5 de marzo de 2024]. Disponible en: <http://medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/4501>

48. Cvetkovic A, Maguiña J, Soto A, Valdivia J, Correa L. Estudios transversales. Rev Fac Med Hum. 2021;21(1),179-185. [citado 5 de marzo de 2024]. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v21i1.3069>
49. Seijas E. Motivación y satisfacción laboral en empleados de la empresa Castino S.A.C., Trujillo 2019. [Tesis para optar el grado de Maestro en Ingeniería Civil con mención en Dirección de Empresas de la Construcción]. Trujillo: Universidad César Vallejo; 2020. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/45232>
50. Chambi K. Motivación y satisfacción laboral del profesional de enfermería de los servicios de pediatría, oncohematología y UCI pediátrica del Hospital Nacional Carlos Alberto Segúin Escobedo, Arequipa, 2022. [Tesis para optar el grado de Especialista en Gestión de Servicios de Salud y Enfermería]. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2022. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.13053/8081>
51. Rodríguez G, Ordoñez G, Martínez C, Ostos R, Carrasco M. Relación entre la motivación y satisfacción laboral con la calidad de atención del profesional de la salud. 2022, Perú [citado 5 de marzo de 2024]. Disponible en: <http://isbn.bnpp.gob.pe/catalogo.php?mode=detalle&nt=126253>.
52. Apancho G, Condori K. Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeras de cirugía y centro quirúrgico, hospital regional Honorio Delgado Arequipa 2016. [Tesis para optar el grado de Licenciado en Enfermería]. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2016. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/2357>
53. Creswell JW. Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches. 4th ed. Thousand Oaks (CA): SAGE Publications; 2020

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO
<p>GENERAL ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y satisfacción laboral en el personal de enfermería de un Hospital de Arequipa, 2024?</p> <p>ESPECÍFICO ¿Cuál es la relación existente entre la motivación según dimensión afiliación y satisfacción laboral en personal de enfermería? ¿Cuál es la relación existente entre la motivación según dimensión poder y satisfacción laboral en personal de enfermería? ¿Cuál es la relación existente entre la motivación según dimensión logro y satisfacción laboral en personal de enfermería?</p>	<p>GENERAL Determinar la relación existente entre la motivación y satisfacción laboral en enfermeros</p> <p>ESPECÍFICO Determinar la relación existente entre la motivación según dimensión afiliación y satisfacción laboral en personal de enfermería Determinar la relación existente entre la motivación según dimensión poder y satisfacción laboral en personal de enfermería Determinar la relación existente entre la motivación según dimensión logro y satisfacción laboral en personal de enfermería.</p>	<p>GENERAL H1 Existe relación estadísticamente significativa entre la motivación y satisfacción laboral en el personal de enfermería de un Hospital de Arequipa, 2024 H0 No existe relación estadísticamente significativa entre la motivación y satisfacción laboral en el personal de enfermería en un Hospital de Arequipa, 2024</p> <p>ESPECÍFICO HE1 Existe relación estadísticamente significativa entre la motivación según dimensión afiliación y satisfacción laboral en personal de enfermería HE2 Existe relación estadísticamente significativa entre la motivación según dimensión poder y satisfacción laboral en personal de enfermería HE3 Existe relación estadísticamente significativa existente entre la motivación según dimensión logro y satisfacción laboral en personal de enfermería.</p>	<p>VI: Motivación (IE)</p> <p>Dimensiones: D1: Logro D2: Poder D3: Afiliación</p> <p>VD: Satisfacción Laboral.</p> <p>Dimensiones: D1: Condiciones físicas y/o materiales D2: Desempeño de tareas D3: Relación con la autoridad D4: Desarrollo personal D5: Beneficios laborales y/o remunerativos D6: Relaciones sociales D7: Políticas administrativas</p>	<p>Método: hipotético deductivo Enfoque: cuantitativo Tipo: aplicada Diseño: descriptivo-correlacional</p> <p>Población:452 enfermeros Muestra:218 enfermeros Muestreo: no probabilístico</p> <p>Técnicas: Variable 1: Encuesta Variable 2: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Variable 1: Encuesta de Motivación. Variable 2: Encuesta de Satisfacción laboral.</p>

**Anexo 02: Escala de motivación de logro (Elaborada por Vicuña y validada por
García (50))**

N°	Ítems	Desacuerdo			Acuerdo		
		1	2	3	4	5	6
AFILIACIÓN							
1.	Cuando estoy con mi familia						
	a. Hago lo necesario para comprenderlos.						
	b. Cuestiono lo que parece inapropiado.						
	c. Hago lo necesario para conseguir lo que deseo						
2.	En casa						
	a. Apoyo en la contribución de algún objetivo.						
	b. Soy la /el que da forma a las ideas.						
	c. Soy quien logra que se haga algo útil.						
3.	Con mis parientes						
	a. Me esfuerzo para tener su aprobación.						
	b. Hago lo necesario para evitar su influencia.						
	c. Puedo ser tan afectuosa (o) como convenga.						
4.	Cuando tengo un trabajo en grupo:						
	a. Acoplo mis ideas con las del grupo para llegar a una síntesis juntos.						
	b. Distribuyen sus notas para facilitar el análisis.						
	c. Finalmente hago visible mi estilo en la presentación.						
5.	Cuando estoy al frente de un grupo de trabajo:						
	a. Me sumo al trabajo de los demás.						
	b. Controlo el avance de trabajo.						
	c. Oriento para evitar errores.						
6.	Si el trabajo dependiera de mí:						
	a. Elegiría a colegas con mucho talento						
	b. Determinaría las normas y forma de trabajo.						
	c. Oriento para evitar errores.						
PODER							
7.	Amigos:						
	a. Los trato por igual.						
	b. Suelen acatar mis ideas.						
	c. Alcanzo mis metas con o sin ellos.						
8.	Cuando estoy con mis amigos:						
	a. Los tomo como modelos.						
	b. Censuro las teorías que no me parecen.						
	c. Busco la aprobación de mis iniciativas						
9.	Cuando mi amigo esta con sus amigos:						
	a. Busco la aceptación de los demás.						
	b. Oriento el tema de conversación.						
	c. Las selecciono según me parezca.						

10.	Con el sexo opuesto:							
	a. Busco los puntos de coincidencia.							
	b. Busca la forma de controlar la situación.							
	c. Soy simpática (o) si me interesa.							
11.	El sexo opuesto:							
	a. Es un medio para consolidar la identidad sexual.							
	b. Sirve para comprobar la eficacia persuasiva.							
	c. Permite la comprensión del otro.							
12.	En relación de pareja:							
	a. Ambos se complacen al sentirse acompañados.							
	b. Uno de ellos es quien debe orientar la relación.							
	c. Intento para obtener mayor utilidad.							
LOGRO								
13.	Respecto a mis vecinos:							
	a. Los busco en sus lugares donde se reúnen.							
	b. Decido que debe hacer para mejorar algo.							
	c. Los ayudo siempre que obtengo beneficio.							
14.	En general; con mis conocidos del barrio:							
	a. Los conozco bien y me gusta pasarla con ellos.							
	b. Son fáciles de convencer y manejar.							
	c. Me permiten alcanzar mis metas en la comunidad.							
15.	En general; con mis colegas de trabajo:							
	a. Acato lo que se decide en grupo.							
	b. Impongo mis principios.							
	c. Espero que me considere una ganadora (or).							
16.	Siempre que nos reunimos con mis colegas:							
	a. Acepto los retos, aunque me retrasen.							
	b. Aceptan mi consejo para decidir.							
	c. Elijo las actividades a realizar según lo que me gusta o conviene.							
17.	Durante el trabajo:							
	a. Me adapto a las normas.							
	b. Impongo mis reglas.							
	c. Intento ganar a toda costa							
18.	Cuando el turno termina:							
	a. Soy buena amiga (o).							
	b. Uso las normas más convenientes.							
	c. Siempre obtengo lo que quiero.							

FORMULARIO: SATISFACCIÓN DEL USUARIO INTERNO-MINSA (52)

ITEMS	TDE	PVA	FAV	MAC	TAC
A. CONDICIONES FISICAS Y/O MATERIALES	1	2	3	4	5
1. Los objetos y responsabilidades de mi puesto de trabajo son claros, por tanto se lo que se espera de mí					
2. El trabajo en mi servicio está bien organizado					
3. En mi trabajo siento que puedo poner en juego y desarrollar mis ,habilidades					
4. Se me proporciona información oportuna y adecuada de mi desempeño y resultados alcanzados.					
B. DESEMPEÑO DE TAREAS					
5. Siento que puedo adaptarme a las condiciones que ofrece el medio laboral de mi centro de trabajo					
6. La institución me proporciona los recursos necesarios, herramientas e instrumentos suficientes para tener un buen desempeño en el puesto.					
7. En términos generales me siento satisfecho con mi centro laboral.					
C.RELACIÓN CON LA AUTORIDAD					
8. Los directivos y/o jefes generalmente me reconocen por un trabajo bien hecho.					
9. Los Directivos y/o Jefes solucionan problemas de manera creativa y buscan constantemente la innovación y las mejoras.					
10, Los Directivos y Jefes demuestran un dominio técnico y conocimientos de sus funciones.					
11. Los Directivos y Jefes toman decisiones con la participación de los trabajadores del establecimiento.					
12. Los directivos del centro laboral hacen los esfuerzos necesarios para mantener informados oportunamente a los trabajadores sobre los asuntos que nos					

afectan e interesan, así como del rumbo de la institución.					
D. DESARROLLO PERSONAL					
13. Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita el desarrollo de mis habilidades asistenciales para la atención integral.					
14. Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita mi desarrollo humano.					
E. BENEFICIOS LABORALES Y/O REMUNERATIVOS					
15. Mi sueldo o remuneración es adecuada en relación al trabajo que realizo.					
16. La institución se preocupa por las necesidades primordiales del personal					
F. RELACIONES SOCIALES					
17. Los compañeros de trabajo en general, estamos dispuestos a ayudarnos entre nosotros para completar las tareas, aunque esto signifique mayor esfuerzo.					
18. Estoy satisfecho con los procedimientos disponibles para resolver los reclamos de los trabajadores.					
G. POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS					
19. Tengo un conocimiento claro y transparente de las políticas y normas de personal de la institución.					
20. Creo que los trabajadores son tratados bien, independientemente del cargo que ocupan.					
21. El ambiente de la institución permite expresar opiniones con franqueza, a todo nivel sin temor a represalias					
22. El nombre y prestigio de la institución es gratificante para mí.					

Anexo 03: Formato de consentimiento informado para participar del Trabajo Académico

El presente documento contiene toda la información necesaria para poder decidir si usted es participe o no del Trabajo Académico titulado “**MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA DE UN HOSPITAL DE AREQUIPA, 2024**”, además usted debe de comprender cuál es el propósito de este estudio, caso contrario podría comunicarse con el investigador por vía telefónica o creio electrónico que figura en este documento hasta que sus dudas sean resueltas.

Institución: Universidad Privada Norbert Wiener.

Nombre del investigador principal: Lic. Enf. Esther Vicenta Valdez Maron

Título del Trabajo Académico: Motivación y satisfacción laboral en el personal de enfermería

Propósito del estudio: Determinar la relación existente entre la motivación y satisfacción laboral en enfermeros.

Participantes: Personal de enfermería de un hospital de Arequipa.

Participación: Si

Participación voluntaria: Si

Beneficios por participar: Ninguna

Inconvenientes y riesgos: Ninguna

Costo por participar: Ninguno

Remuneración por participar: Ninguno

Confidencialidad: Si

Renuncia: No aplica

Consultas posteriores: Si

Contacto con el investigador: celular 959379892. Email: estervaldez@gmail.com

Declaración de consentimiento

Yo declaro haber leído y comprendido la información proporcionada, así mismo tengo conocimiento del propósito del Trabajo Académico, así como la confidencialidad de mi identidad. Por tal motivo doy mi consentimiento a la participación del presente proyecto de investigación, en merito a ello firmo mi participación:

Nombre y Apellidos:.....

D.N.I:.....

● 25% Overall Similarity

Top sources found in the following databases:

- 21% Internet database
- 4% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 24% Submitted Works database

TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	repositorio.uwiener.edu.pe Internet	3%
2	uwiener on 2023-10-08 Submitted works	3%
3	uwiener on 2023-02-05 Submitted works	2%
4	uwiener on 2024-08-14 Submitted works	2%
5	uwiener on 2023-11-09 Submitted works	2%
6	uwiener on 2023-11-01 Submitted works	1%
7	uwiener on 2023-09-03 Submitted works	1%
8	uwiener on 2023-11-01 Submitted works	<1%