



Universidad
Norbert Wiener

Powered by **Arizona State University**

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA

Trabajo Académico

Motivación y satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital de
Lima 2025

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

Presentado por:

Autora: Gonzales Barba, María de los Milagros


Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6061-6080>

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 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022

Yo, **MARIA DE LOS MILAGROS GONZALES BARBA**, egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud y Escuela Académica Profesional de Enfermería, del programa **Segunda especialidad en Gestión de Servicios de Salud y Enfermería**, de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo de investigación **“MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL DE LIMA 2025”** Asesorado por el docente: Mg. Pretell Aguilar, Rosa María con DNI 18150131 con código ORCID <https://0000-000192864225>, tiene un índice de similitud de 23 (veintitrés) % con código oid:14912:456746460, 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

Maria de los Milagros Gonzales Barba.

DNI:08879838.....




.....
Firma

Rosa Maria Pretell Aguilar

DNI: ...18150131.....

Lima, 7 de mayo de 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

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. **MARIA DE LOS MILAGROS GONZALES BARBA** muestra un 23% de similitud total, con un 8% correspondiente a fuentes primarias, excediendo el límite permitido del 4%

Se justifica este resultado, explicando:

- 1% se encuentra vinculada a palabras comunes en la caratula, índice, dedicatoria, títulos, resumen y abstract
- 1% corresponde a palabras comunes que se repiten en las bases teóricas.
- 1% corresponde a las hipótesis específicas, problemas específicos y objetivos específicos
- 1% corresponde al cronograma de actividades y presupuesto

En resumen, el porcentaje de similitud en fuentes primarias del 8%, detectado por Turnitin, se justifica por el uso de plantillas estándar para la redacción del resumen, abstract, 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

Dedico este trabajo a mi padre, mi ángel, que se encuentra en el cielo, porque él me infundió el deseo de superarme y lo tengo presente siempre en todos mis objetivos logrados.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios principalmente por permitirme culminar mi Proyecto de Tesis.

Agradezco a todas las personas que por su gran apoyo y buenos deseos me ayudaron a realizarlo.

JURADO

Presidente: Dr. José Gregorio Molina Torres.

Secretario: Mg. Maria Mercedes Hidalgo Falcon

Vocal: Mg. Ruby Cecilia Palomino Carrión

INDICE

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
1. 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.....	5
1.3.1. Objetivo general.....	5
1.3.2. Objetivos específicos.....	5
1.4. Justificación de la investigación.....	6
1.4.1. Teórica.....	6
1.4.2. Metodológica.....	6
1.4.3. Práctica	7
1.5. Delimitación de la investigación	7
1.5.1. Temporal.....	7
1.5.2. Espacial.....	7

1.5.3. Recursos	7
2. MARCO TEORICO	8
2.1. Antecedentes.....	8
2.2. Bases teóricas	11
2.3. Formulación de hipótesis.....	17
2.3.1. Hipótesis general	17
2.3.2. Hipótesis específicas.....	17
3. METODOLOGÍA	18
3.1. Método de la investigación.....	19
3.2. Enfoque de la investigación.....	19
3.3. Tipo de la investigación.....	19
3.4. Diseño de la investigación.....	19
3.5. Población, muestra y muestreo	20
3.6. Variables y operacionalización.....	20
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
3.7.1. Técnica.....	22
3.7.2. Descripción de instrumentos	23
3.7.3. Validación.....	24
3.7.4. Confiabilidad	24
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos.....	24
3.9. Aspectos éticos	25
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	26
4.1.1 Cronograma de actividades	26
4.1.2 Presupuesto.....	28

5. REFERENCIAS	30
ANEXOS	41
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	42
Anexo 2: Instrumentos de investigación.....	43
Anexo 3: Consentimiento Informado.....	49

RESUMEN

El objetivo del estudio fue “determinar la relación existente entre la motivación y la satisfacción laboral del personal de enfermería”. La población estuvo compuesta por 89 integrantes del personal de enfermería, incluyendo tanto enfermeros como técnicos. Se trató de una investigación de tipo aplicativo con un enfoque hipotético – deductivo y un diseño observacional, descriptivo – correlacional y prospectivo transversal. Para evaluar las variables “Motivación” y “Satisfacción Laboral”, se utilizaron cuestionarios cuya confiabilidad fue determinada mediante el Alfa de Cronbach. En ambos casos, la recolección de datos se realizó mediante la técnica de encuesta. El procesamiento y análisis de los datos se realizaron a través de una descripción estadística que presentó los resultados por niveles, y un análisis inferencial, aplicando la prueba de Rho Spearman para comprobar la hipótesis planteada en el estudio.

Palabras claves: “Personal De Enfermería”, “Motivación”, “Satisfacción Laboral”.

ABSTRACT

The objective of the study was "to determine the relationship between motivation and job satisfaction among nursing staff." The population consisted of 89 members of the nursing staff, including both nurses and technicians. It was an applied research study with a hypothetico-deductive approach and an observational, descriptive-correlational, and prospective cross-sectional design.

To evaluate the variables "Motivation" and "Job Satisfaction," questionnaires were used, and their reliability was determined using Cronbach's Alpha. In both cases, data collection was conducted using the survey technique. Data processing and analysis were carried out through statistical description, presenting results by levels, and inferential analysis, applying Spearman's Rho test to verify the hypothesis proposed in the study.

Keywords: "Nursing staff", "Motivation" and "Job Satisfaction".

1. EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del Problema

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), el 67% de los estados miembros muestran preocupación por el exceso de trabajo, falta de recursos 70% y el agotamiento y estrés 45%. Estos factores influyen en la insatisfacción laboral, lo que lleva al 30% de las enfermeras a abandonar sus puestos de trabajo. En Estados Unidos, el 17% de las enfermeras rotan anualmente debido a la insatisfacción laboral, mientras que, en Australia, solo el 50% de las enfermeras están satisfechas con su trabajo (1).

En América Latina se realizaron estudios: en Brasil reveló que aproximadamente el 56% de los enfermeros experimentan insatisfacción laboral debido a la carga de trabajo y la falta de reconocimiento. En México, la rotación anual de enfermeras alcanza el 25%, siendo la insatisfacción laboral un factor determinante. En Argentina, el 62% de los enfermeros atribuyen su insatisfacción a condiciones laborales inadecuadas como la falta de recursos y el estrés. En Colombia, el 40% de los enfermeros muestra síntomas de agotamiento, lo cual está vinculado con bajos niveles de satisfacción laboral. En Chile, el 70% de los enfermeros se sienten poco reconocidos, lo que afecta negativamente su satisfacción laboral (2). En Ecuador, durante la pandemia, se evidenció deficiencias en la atención a los pacientes y una sobrecarga en los procesos administrativos. El análisis de la satisfacción laboral reveló que más del 50% del personal médico no está conforme con las jornadas laborales, las políticas institucionales y la asignación de recursos humanos en las áreas de mayor necesidad, lo que impacta negativamente en su rendimiento (3).

En el ámbito nacional, el entorno laboral de las enfermeras no es el más adecuado debido a la complejidad del sistema de turnos y las largas jornadas de trabajo, lo que genera un agotamiento físico significativo. Además, existe una gran necesidad de contratar más personal para

atender la creciente demanda de pacientes. Esta problemática provoca que el personal experimente cansancio, fatiga y estrés laboral, lo que a su vez reduce su motivación. Por ello, en los servicios la enfermera debe asumir un rol de liderazgo, ejerciendo su labor con alta responsabilidad y promoviendo cambios significativos en su práctica diaria para mejorar la atención a los pacientes. Un estudio realizado en 2019 reveló que el 80 % del personal presentaba insatisfacción laboral (4).

En Lima, Perú, un estudio realizado en un hospital del Callao en 2020 reveló que el 70% de los profesionales de enfermería percibían una motivación inadecuada (5). Asimismo, otro estudio llevado a cabo en 2022 se encontró que el 58,46% de los enfermeros presentaban un nivel alto de motivación, el 30,77% tenía una motivación moderada, y el 10,77% manifestaba un nivel bajo. Aunque se observa una mejora en la motivación del personal, la presencia de un 40 % con niveles moderados o bajos indica que aún existen factores que afectan su compromiso y satisfacción laboral, lo que resalta la necesidad de estrategias para optimizar su entorno de trabajo (6).

A nivel local, en el Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, institución altamente especializada en los diferentes servicios, con la misión de brindar atención con calidad y calidez. Dada la alta demanda de diagnósticos complejos, es importante destacar que la enfermería es la única profesión que permanece con el paciente las 24 horas del día, lo que permite ofrecer un cuidado de calidad. De lo anteriormente expuesto, se ha señalado que el incremento de actividades debido a la creciente complejidad de los pacientes críticos no ha sido acompañado de estrategias adecuadas para cubrir estas nuevas funciones. Como consecuencia, el personal de enfermería enfrenta una sobrecarga laboral, que ha generado agotamiento, desmotivación e insatisfacción laboral, agravada por la falta de personal. Estas condiciones afectan no solo el bienestar y desempeño de los profesionales, sino también el cumplimiento de los objetivos institucionales (7).

Asimismo, el estrés en el personal se asocia a la falta de liderazgo en el servicio y a la deficiente empatía entre jefes y trabajadores. Mejorar el ambiente laboral contribuiría a generar una atmósfera más tranquila, ordenada y agradable, favoreciendo el desempeño del equipo y optimizando los resultados. Esto tendría un impacto positivo tanto en el personal como en la atención a los pacientes (8).

El grado de insatisfacción laboral en enfermería puede verse afectado por factores negativos como conflictos interpersonales, desmotivación, disminución de la productividad y errores en la atención. Esta situación representa un desafío crítico, ya que mejorar el entorno laboral del personal de enfermería requiere garantizar su salud mental como un componente clave para mejorar la calidad del cuidado (9).

Enfermería es una profesión particularmente estresante, y lo hacen la mitad de su vida; esto afecta la salud y la satisfacción laboral de sus profesionales es así, que la satisfacción laboral juega un papel de suma importancia en la vida de los trabajadores, sin embargo, se van presentando en las diferentes etapas cambios que son de gran importancia y se debe abordar para lograr un mejor entorno laboral y sobre todo brindar una atención adecuada (10).

El tema de esta investigación surge de la necesidad de comprender y mejorar las condiciones laborales de los profesionales de enfermería, quienes desempeñan un rol esencial en el sistema de salud. A nivel global y en Perú, muchos enfrentan desmotivación e insatisfacción debido a la sobrecarga laboral, la falta de recursos y el escaso reconocimiento de su labor, una situación agravada tras la pandemia. Durante este período, la demanda de atención médica aumentó considerablemente sin que las condiciones laborales mejoraran en la misma medida. Esto no solo afecta su bienestar y desempeño, sino también la calidad del servicio y la seguridad del

paciente. Por ello, es fundamental analizar los factores que influyen en su motivación y satisfacción, con el fin de proponer estrategias que optimicen su entorno laboral y la eficiencia del sistema de salud.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cómo se relaciona la motivación y la satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital de Lima 2024?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cómo se relaciona la motivación según dimensión autonomía para la realización de las actividades y satisfacción laboral del personal de enfermería?

¿Cómo se relaciona la motivación según dimensión variedad de las actividades y satisfacción laboral del personal de enfermería?

¿Cómo se relaciona la motivación según dimensión identidad con las actividades y satisfacción laboral del personal de enfermería?

¿Cómo se relaciona la motivación según dimensión significado de las actividades y satisfacción laboral del personal de enfermería?

¿Cómo se relaciona la motivación según dimensión retroalimentación sobre el desempeño y satisfacción laboral del personal de enfermería?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación existente entre la motivación y satisfacción laboral del personal de enfermería.

1.3.2 Objetivos específicos

Determinar la relación existente entre motivación según dimensión autonomía para la realización de las actividades y satisfacción laboral del personal de enfermería.

Identificar la relación existente entre motivación según dimensión de variedad de las actividades y satisfacción laboral del personal de enfermería.

Determinar la relación existente entre motivación según dimensión de identidad con las actividades y satisfacción laboral del personal de enfermería.

Precisar la relación existente entre motivación según dimensión de significado de las actividades y satisfacción laboral del personal de enfermería.

Identificar la relación existente entre motivación según dimensión de retroalimentación sobre el desempeño y satisfacción laboral del personal de enfermería.

1.4. Justificación

1.4.1. Teórica

La teoría de la equidad es fundamental para comprender la motivación en el entorno laboral, porque se basa en la percepción de justicia que los empleados tienen respecto al trato que reciben. Según esta teoría, los trabajadores comparan sus esfuerzos y recompensas, lo que permite identificar desbalances y desarrollar estrategias de mejora. Asimismo, la teoría del establecimiento de metas de Locke refiere que la satisfacción laboral se define como un estado emocional positivo, derivado de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del individuo. Esta teoría enfatiza que la satisfacción laboral está relacionada con la capacidad del trabajador para cumplir objetivos, lo que influye directamente en el ambiente organizacional, favoreciendo relaciones más armoniosas entre jefes y colaboradores. Este trabajo de investigación se sostiene en la teoría de enfermería de Hildegard Peplau, quien desarrolló el modelo de enfermería psicodinámica. Este enfoque consiste en la comprensión de la conducta propia para ayudar a los pacientes a identificar y gestionar sus dificultades. A través de los principios de las relaciones humanas, esta teoría resalta la importancia de la interacción entre el paciente y la enfermera, lo que refuerza la pertinencia del estudio en el ámbito hospitalario.

1.4.2. Metodológica:

Se aplicará el método hipotético-deductivo, con enfoque de tipo cuantitativo. Diseño observacional, descriptivo, correlacional, prospectivo, transversal, encuesta tipo Likert. Población: Se tomará en cuenta la participación de 89 Enfermeras de un hospital de Lima 2025. como

población de estudio. Instrumento cuestionario de satisfacción laboral y cuestionario de motivación laboral.

1.4.3. Práctica:

El presente estudio proporcionará resultados valiosos para que los gestores puedan implementar acciones destinadas a mejorar las condiciones laborales, favoreciendo la satisfacción del personal. Al reconocer y resaltar el esfuerzo individual de los colaboradores, se optimizarán los recursos y el talento humano en el lugar de trabajo. Además, las estrategias derivadas del estudio contribuirán a reducir la desmotivación y fortalecer la cohesión organizacional, lo que permitirá que los trabajadores desempeñen sus funciones con mayor compromiso y satisfacción. A largo plazo, estas mejoras no solo impactarán en el bienestar del personal, sino que también beneficiarán la calidad del servicio de atención a los pacientes, asegurando el cumplimiento de los objetivos institucionales.

1.5. Delimitación de la investigación

1.5.1. Temporal:

Se ejecutará entre noviembre y diciembre del 2025.

1.5.2. Espacial:

Esta investigación se realizará en el servicio del 1 A del hospital Guillermo Almenara Yrigoyen-EsSalud, ubicado en Av. Grau No. 800, distrito de la Victoria, Lima-Perú.

1.5.3 Población o unidad de análisis:

Está constituida por el personal de enfermería del Servicio del 1 A.

2. MARCO TEORICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Internacionales

Benites (11), 2019 en México, tuvo como objetivo: “Evaluar el nivel de motivación y de satisfacción laboral que tiene el personal de enfermería que trabaja en los servicios de Hospitalización del Hospital Alta Especialidad Centenario de la Revolución Mexicana”, el método que se utilizó fue cuantitativo, descriptivo, observacional y transversal. La población por estudiar fue de 150 colaboradores, el instrumento a usar fue la Técnica de la Encuesta donde se recolectan los datos para ser tratados en forma estadística con un enfoque descriptivo, los resultados se presentaron que el 80% de los encuestados están satisfechos mencionan que existe buen dialogo y por otro lado el 20% que se declara insatisfecho señala problemas como una comunicación deficiente. Conclusión si existe relación entre las dos variables.

Venegas et al (12), 2022 en Ecuador, tuvo como objetivo “Identificar la motivación y satisfacción que presenta el personal de Enfermería en la atención de tercer nivel”, el método que se utilizó para analizar el estudio fue de tipo cuantitativo, descriptivo, transversal. La población a estudiar fue de 200 enfermeras, el instrumento a usar fue de la técnica de la encuesta mediante un cuestionario para ambas variables, los resultados que se obtuvieron es que el personal de enfermería presento un nivel medio de motivación del 61% y de satisfacción laboral del 56%, condicionado a situaciones como la falta comunicación con el líder y equipo de trabajo, por lo tanto se concluye que la motivación es de suma importancia en el ámbito laboral, porque es

necesario reconocer sus habilidades y destrezas de cada trabajador y así poder implementar estrategias para que se mejore su desempeño y su nivel profesional.

Bayser (13), 2022 en Argentina, tuvo como objetivo “Describir la relación entre motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires”. El método: observacional, descriptivo y transversal. Con una población de 60 enfermeros. Empleó dos instrumentos como Encuesta, con un cuestionario para ambas variables. El resultado verifica que la distribución de la variable motivación general en el nivel medio es del 34% y el desempeño profesional del nivel medio en más del 96% de la muestra a mayor motivación de los trabajadores, mayor será su satisfacción laboral. Concluyendo que uno de los hallazgos más importantes encontrados en este estudio es la correlación positiva estadísticamente significativa entre la motivación y el desempeño profesional lo que hace pensar en futuras investigaciones.

2.1.2 Nacionales

Herrera (14), 2022 en Puno, tuvo como objetivo “Determinar la motivación y la satisfacción laboral en el personal de salud del servicio de emergencia Hospital Carlos Cornejo Roselló Vizcardo de Azángaro”. El método que utilizó fue un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo, correlacional y de corte transversal. La población de estudio fue de 50 enfermeras, el instrumento a utilizar fue la técnica de la encuesta mediante un cuestionario para las dos variables cuyos resultados muestran que la motivación es media 76% y la satisfacción laboral es media 54% por lo que se concluye que existe relación estadística significativa ($p\text{-valor}=0.001<0.05$) entre la variable motivación y satisfacción del laboral.

Campos, G (15), 2022 en Lima, tuvo como objetivo “Evaluar la satisfacción laboral de los egresados en enfermería y los factores que influyen en ella, en un instituto especializado del Perú” El diseño del estudio fue de tipo descriptivo, y contó con la participación de una muestra de 112 enfermeras, a quienes se les aplicó un cuestionario previamente validado. Los resultados revelaron que cerca del 50% de los profesionales encuestados manifestaron estar insatisfechos con su situación laboral, mientras que el 48% expresó satisfacción con su entorno laboral. En conclusión, el estudio evidencia una división equilibrada entre quienes están satisfechos y quienes no, lo que sugiere la necesidad de analizar más a fondo los factores que influyen en la satisfacción laboral para mejorar el bienestar de los profesionales de enfermería.

Arnao (16), 2021 en Lima, tuvo como objetivo “Determinar la asociación entre los factores motivacionales y el nivel de satisfacción laboral del licenciado de enfermería del Hospital Emergencias Grau”. Emplean un enfoque cuantitativo, correlacional, transversal. Con una población de 26 enfermeros. El instrumento para usar fue la técnica de la encuesta mediante un cuestionario para las dos variables cuyos resultados evalúa los factores motivacionales con dos dimensiones con valores alto de 86 a 120, medio 71 a 85 y bajo de 24 a 75; la satisfacción laboral con cuatro dimensiones cuyos valores finales son eficiente de 81 a 100, regular de 72 a 80 y deficiente de 71 a 20, donde se concluye, que esta investigación busca facilitar sugerencias de actividades motivacionales que refuercen la satisfacción laboral.

2.2 Bases teóricas

2.2.1.- Variable Motivación Laboral (ML).

Definición de Motivación:

Es un conjunto de anhelos, impulsos, necesidades y emociones que llevan a una persona a desempeñar sus actividades con dedicación, considerando la satisfacción de sus necesidades personales. La motivación desempeña un papel fundamental en el desarrollo individual dentro de su entorno, ya que impacta en su relación con los demás. Se compone de diversas razones que justifican los distintos comportamientos de un individuo al realizar cualquier actividad, sin importar las circunstancias en las que se encuentre. (17).

Definición de Motivación Laboral:

Proceso interno que impulsa y orienta nuestros pensamientos, relacionado con diversos factores capaces de desencadenar, mantener y dirigir el comportamiento hacia una meta específica. Este estado interno influye en las acciones y comportamientos que buscan alcanzar ciertos objetivos (18).

En el entorno laboral, los empleados pueden ser más productivos en función del nivel de motivación que tengan, ya sea por intereses personales o en busca de cumplir las metas de la empresa. Es fundamental que las necesidades del trabajador estén alineadas con las de la organización, ya que, si esto no ocurre, el empleado puede esforzarse excesivamente, lo que podría llevarlo al agotamiento, sin beneficios para ninguna de las partes involucradas. (19).

Teorías

La teoría de Mc Clelland es conocida como la teoría de las tres necesidades, según esta teoría permite identificar los principales motivadores de los miembros del equipo, lo que facilita influir en la toma de decisiones relacionadas con la fijación de objetivos y la retroalimentación. Además, esta identificación ayuda en la gestión de incentivos y recompensas permitiendo un enfoque más personalizado y efectivo; clasificándose en Necesidad del logro impulsa a la persona a lograr su meta, la necesidad de poder es el grado de deseo que tiene una persona sobre el control de otros y la necesidad de afiliación que es la cooperación y trabajo en equipo (20).

La teoría de las jerarquías de las necesidades, conocida "Pirámide de Maslow" es una de las teorías más influyentes sobre la motivación. Este modelo, propuesto por Abraham Maslow, se aplica en diversas áreas, desde la psicología hasta el coaching, la comunicación, la publicidad y el ámbito empresarial. En la cual las necesidades humanas están organizadas en una jerarquía. a medida que se satisfacen las necesidades más básicas, las personas aspiran a alcanzar deseos más elevados, culminando en la autorrealización. Los cinco niveles de la pirámide, ordenados del más básico al más complejo, son:

Fisiológicas: Estas incluyen las necesidades fundamentales como alimentación, hidratación, descanso y respiración.

Seguridad: Este nivel abarca la seguridad física, estabilidad laboral, protección moral y familiar, entre otras.

Afiliación: Aquí se encuentra la necesidad de conexión social, como las relaciones de amistad, afecto y pareja.

Reconocimiento: En este nivel se destacan el autorreconocimiento, la confianza, el éxito y el respeto por parte de los demás.

Autorrealización: El nivel más alto de la pirámide, que incluye la creatividad, espontaneidad, resolución de problemas y aceptación de la realidad (21).

Teoría de la equidad. Propuesta por el psicólogo John Stacey Adams, sostiene que las personas buscan justicia en sus relaciones laborales. Esto significa que esperan que las recompensas y reconocimientos sean distribuidos de manera equitativa, de acuerdo con el esfuerzo y las contribuciones individuales. Adams formuló esta teoría en la década de 1960, ampliando las ideas previas sobre la motivación laboral (22).

Dimensiones

Variedad de las actividades. – es donde un centro de trabajo va a precisar de una serie de actividades donde los empleados se convierten en parte importante y valiosa de sus asociaciones desarrollando potencialmente sus capacidades intelectuales personales realizando su deseo de hacer todo lo que son capaces de hacer (23).

Autonomía para la realización de las actividades. - Las investigaciones señalan que los empleados que disfrutan de autonomía en su trabajo tienden a ser más felices, saludables, activos y comprometidos con sus tareas, en comparación con aquellos que no tienen la libertad para realizar sus labores. Además, estos estudios indican que cuando los líderes fomentan la autonomía, los empleados experimentan una mayor satisfacción en el trabajo, mejor bienestar psicológico y físico, y presentan menores niveles de ausentismo. (24).

Identidad con las actividades. - cada persona es única, los individuos tienen diferentes necesidades, diferentes ambiciones, diferentes aptitudes, diferentes deseos en relación con la

responsabilidad, diferentes niveles de conocimientos y habilidades es decir hay que entender lo complicado de cada persona (25).

Significado de las actividades. - Consiste en aumentar la motivación laboral mejorando los factores higiénicos, los relacionados con el texto laboral que permiten a los individuos satisfacer sus necesidades de orden superior y que eviten la insatisfacción laboral. Cuando hay una buena motivación en los trabajadores la productividad aumenta (26).

Retroalimentación sobre el desempeño. - toda organización tiene su misión y visión que va a tener como objetivo realizar estrategias y factores que originen aumento en la realización del desenvolvimiento del desempeño laboral que va a tener cada persona sobre una determinada tarea donde va a aplicar todos los conocimientos adquiridos mediante objetivos (27).

2.2.2.- Variable Satisfacción Laboral (SL):

Definición de Satisfacción:

Es un sentimiento de bienestar o placer la cual se experimenta cuando se percibe que se ha cubierto un deseo o una necesidad de sentirse bien con uno mismo (28).

Definición de Satisfacción Laboral:

Los profesionales de enfermería han pasado a ser un reto importante para las organizaciones de salud. Es fundamental considerar los diversos factores que influyen tanto en la satisfacción como en la insatisfacción en el trabajo, ya que estos impactan directamente en el desempeño de sus tareas, lo cual puede repercutir en la calidad de los servicios de salud y en el logro de los objetivos establecidos. (29).

Teorías de la variable satisfacción laboral.

Teoría de Frederick Herzberg, refiere esta teoría se considera un referente, ya que sugiere que tanto la satisfacción como la insatisfacción influyen en el comportamiento de los empleados, y ambas convergen en los factores de motivación e higiene. Según Herzberg, los factores de higiene ayudan a prevenir la insatisfacción en el entorno laboral, pero no generan un vínculo directo entre la satisfacción y el desempeño laboral, es decir, no promueven el desarrollo personal del trabajador. En conclusión, es necesario enfocarse en el propio desempeño laboral para entender mejor los aspectos relacionados con la satisfacción en el trabajo (30).

Teorías del establecimiento de las metas de Locke, refiere que “La satisfacción laboral es un estado emocional placentero que resulta de la percepción subjetivas, de las experiencias laborales del sujeto o de una respuesta afectiva de la persona hacia su propio trabajo” (31).

La teoría de Hackman y Oldham, refiere que “la satisfacción laboral se ve determinada muchas veces por las características propias del puesto que ocupa cada persona, por ello si se trabaja sobre estas, es decir, se modifican estas condiciones laborales de manera positiva, se espera que la satisfacción laboral aumente” (32).

DIMENSIONES

Equipo de trabajo. - es un grupo de personas que se organizan de forma multipersonal o multidisciplinario para lograr sus metas establecidas, o son personas asignadas que de acuerdo con sus habilidades o aptitudes realizan estrategias o procesos que en forma determinada logran un objetivo común bajo la conducción de un coordinador (33).

Condiciones de trabajo. - son un conjunto de variables que van a indicar la realización de una tarea en su medio ambiente laboral determinando los diferentes riesgos que se puedan

presentar en el trabajo que pueden ser: factores biológicos, físicos, químicos, mecánicos y psicológicos donde hay situaciones de carga laboral física o mental (34).

Reconocimiento laboral. – es una de las principales fuentes de satisfacción personal y laboral del individuo o profesional, el saber reconocer su labor mediante estímulos y sus buenas acciones va a propiciar un buen ambiente laboral. Es necesario ser reconocidos ya sea de manera familiar o amistades porque generan una gran satisfacción personal donde se van a sentirse valorados y felices (35).

2.2.3.- Teoría de enfermería.

Hildegard Peplau, en 1952, formuló la primera teoría sobre la práctica de la enfermería, enfocándose en la relación interpersonal entre la enfermera y el paciente. Su enfoque, basado en un modelo psicodinámico, concibe el cuidado como un proceso terapéutico y significativo que contribuye al desarrollo y maduración del individuo, ayudándolo a avanzar hacia una vida más creativa, constructiva y funcional tanto a nivel personal como comunitario. Su teoría parte del metaparadigma de la relación humana, donde el paciente es un individuo que atraviesa un estado de equilibrio inestable y requiere atención, mientras que la enfermera, con su formación, está capacitada para identificar y responder a estas necesidades. Desde esta perspectiva, la salud se entiende como un proceso dinámico que impulsa el crecimiento personal y el desarrollo de habilidades que favorecen una vida productiva y equilibrada dentro de la sociedad. En los años recientes, estas teorías han experimentado un desarrollo acelerado, con el propósito de proporcionar servicios de alta calidad en la atención al paciente. Esto ha impulsado el crecimiento en los ámbitos teórico, práctico e investigativo, con el fin de generar conocimientos relevantes y significativos (36).

2.3 Formulación de hipótesis

2.3.1 Hipótesis general:

Existe relación estadísticamente significativa entre la motivación y satisfacción laboral del personal enfermería de un hospital de Lima 2024.

2.3.2 Hipótesis específicos:

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre motivación según dimensión autonomía para la realización de las actividades y Satisfacción laboral del personal de enfermería.

H2: Existe relación estadísticamente significativa entre motivación según la dimensión de la variedad de las actividades y Satisfacción laboral del personal de enfermería.

H3: Existe relación estadísticamente significativa entre motivación según dimensión de la identidad con las actividades y Satisfacción laboral del personal de enfermería.

H4: Existe relación estadísticamente significativa entre motivación según dimensión significado de las actividades y Satisfacción laboral del personal de enfermería.

H5: Existe relación estadísticamente significativa entre motivación según dimensión retroalimentación sobre el desempeño y Satisfacción laboral del personal de enfermería.

3. METODOLOGÍA

3.1 Método de la investigación

Hipotético deductivo: Es un instrumento muy útil que descarta ideas incorrectas que implica manifestar algunas cosas que queremos conocer; también proponemos algunas hipótesis para definirlo; debemos deducir los resultados de las predicciones mediante las hipótesis y así eliminar las ideas equivocadas (37).

3.2. Enfoque de la investigación

Cuantitativo: este enfoque es secuencial y probatorio que representa un conjunto de procesos parte de una idea que se delimita y deriva en preguntas de investigación y de las preguntas se establecen hipótesis y determinan variables donde se establecen conclusiones y se plantean recomendaciones (38).

3.3 Tipo de investigación

Aplicada: La investigación aplicada busca el conocer para hacer, para actuar, para construir, para modificar. por lo que se pretende aportar en la solución de un problema específico en especial en su conocimiento Se caracteriza por su interés en la aplicación. (39).

3.4 Diseño de la investigación

No experimental, observacional: este diseño es en base a intervención proporcionando información útil para tomar decisiones y son aquellos donde el investigador se basa solo en la observación del momento dado (40).

Descriptivo: son investigaciones que se encargan de reconstruir aspectos fundamentales de cualquier situación es importante teorizar y explicar aquello que no se conoce se nutren de información sistemática (41).

Prospectivo: este diseño es en base a obtención de datos es decir van registrando informaciones conforme van sucediendo los sucesos o determinados casos (42).

Correlacional: este diseño nos permite estudiar y medir el grado y la relación de dos o más variables o categorías que no permiten hacer asociaciones en general (43).

Transversal: su objetivo principal es identificar la frecuencia de una enfermedad de una población estudiada y es uno de los diseños básicos en la epidemiología, permite definir prioridades de atención, formulan hipótesis (44).

3.5 Población y muestra

Población. se ha considerado personal de enfermería a 89 entre (Enfermeros y técnicos) de un Hospital de Lima 2025. Dado que la población es finita no se contará con muestra.

Los criterios de inclusión asumidos:

- Enfermeras (os) y técnicos asistenciales que deseen participar y que firmen el consentimiento.
- Que sean nombrados, contratado y CAS con más de 6 meses.

Los criterios de exclusión son:

- Trabajadores que no desean participar
- Descanso Médico prolongado
- Internos de enfermería, alumnos de pregrado.

3.6 Variables y operacionalización:

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles o rangos)
V1	Motor emocional, básico para el ser humano y para cualquier profesional que impulsa a conseguir nuestros anhelos, (45).	Motor emocional, básico para el personal de enfermería de un Hospital de lima a quienes se les medirá las dimensiones: autonomía para la realización de las actividades, Variedad de las actividades identidad con las actividades, significado de las actividades y retroalimentación (46).	Autonomía para la realización de las actividades Variedad de las actividades Identidad con las actividades Significado de las actividades Retroalimentación sobre el desempeño	Trabajo Autonomía Decisiones Cumplimiento Desarrollo. Identificación Habilidades Resolución Delegación Logro Satisfacción Delegación Reconocimiento Valoración Capacitación Realización Asesoramiento	Ordinal	Baja (23 - 71) Regular (72 -87) Alta (88 - 110)
V2	Es una respuesta afectiva, resultante de la relación entre las experiencias, necesidades, valores y expectativas de cada miembro de una organización (47).	Respuesta afectiva, resultante de la relación entre las experiencias, necesidades, valores y expectativas del personal de enfermería a quienes se les medirá las dimensiones: Trabajo en equipo, condiciones de trabajo y reconocimiento laboral, elaboración propia. (48)	Trabajo en equipo Condiciones de trabajo Reconocimiento laboral	Comunicación Coordinación Participación. Satisfacción Satisfacción con la infraestructura Satisfacción con la jornada de trabajo. Grado de higiene y seguridad. Reconocimiento de las horas extras. Asignación de tareas. Presión por carga de trabajo.		Alto: 90 - 11 Medio: 84 – 89 Bajo: 70 – 83

3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1 Técnica: Se utilizara la encuesta.

3.7.2 Descripción de los Instrumentos.

Cuestionario para el estudio de la Motivación laboral.

El cuestionario para utilizar fue creado por Hackman y Oldham (1974), adaptado por Palomino en 2020 y actualmente Torres lo utiliza en 2023. Tiene 23 items con cinco dimensiones: autonomía para la realización de las actividades (4 ítems), Variedad de las actividades (5 ítems), identidad de las actividades (4 ítems), significado de las actividades (4 ítems) y retroalimentación sobre el desempeño (6 ítems).

Para la evaluación de las respuestas se utilizará la escala de Likert según se detalla a continuación:

Nunca (1) - Casi nunca (2) - A veces (3) - Casi siempre (4) - Siempre (5)

Para la escala valorativa de la variable se clasificará en:

Motivación baja (23 - 71)

Motivación regular (72 -87)

Motivación alta (88 - 110)

Cuestionario de Satisfacción Laboral

Se ha creado dicho estudio por la autora Patiño Román, María, para medir el nivel de satisfacción de un individuo se puede aplicar de forma colectiva o individual, realizado en el año 2022 consta de 17 preguntas con 3 dimensiones: Trabajo en equipo (6 ítems), condiciones de trabajo (6 ítems) y reconocimiento laboral (5 ítems).

Para la evaluación de las respuestas se utilizará la escala de Likert según se detalla a continuación:

Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)

Para la escala valorativa de la variable se clasificará en:

Satisfacción alto (90-109)

Satisfacción medio (84-89)

Satisfacción bajo (70-83)

3.7.3 Validación

Validación del cuestionario para el estudio de la motivación laboral

El cuestionario de Motivación laboral fue validado en Perú por Bonilla. Siendo validado por 3 jueces expertos con un valor $P = 0.016$ siendo este un valor menor de 0.5 lo que significa que el grado de concordancia es significativo. Por ende, el instrumento es válido (46).

Validación del cuestionario para el estudio de Satisfacción Laboral.

Fue evaluado por juicio de expertos: Mg. Sarmiento Mancco, M., Mg. Carranza Macedo, O., Mg. Milla Palmadera, D, quienes consideran que existían suficiencia coherencia, pertinencia y claridad en los ítems de los cuestionarios a aplicar. Asimismo, el estimador de validez de contenido fue la prueba binomial propicia para evaluar el consenso entre expertos con opciones de valoración dicotómicas (48).

3.7.4 Confiabilidad del cuestionario de Motivación laboral

En cuanto a la confiabilidad el instrumento se determinó en la presente investigación por el coeficiente del Alfa Cronbach es aplicable con una fiabilidad de 0.852 de lo que indica que tiene alta confiabilidad (46).

Confiabilidad del cuestionario de Satisfacción Laboral.

Para realizar el procedimiento de la confiabilidad de los instrumentos se aplicará el análisis del Alfa de Cronbach teniendo como criterio de aceptación el valor mínimo de 0.70 donde se analizó y calculó la confiabilidad del instrumento por tener respuestas de la escala de Likert que tiene un nivel elevado de confiabilidad (48).

3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos

Para el procesamiento se deberá tener en cuenta la aprobación por la Universidad Wiener, luego se tendrá que realizar los permisos correspondientes al Gerente del Hospital almenara y también a la Jefa del servicio a investigar para la realización de los cuestionarios tomándose un tiempo de media hora de forma Inter diaria Una vez obtenido el análisis de

datos mediante los cuestionarios se procedió a realizarse el análisis cuantitativo es decir análisis estadísticos, figuras estadísticas aplicando el software estadístico SPSS.

3.9 Aspectos éticos

Se va a tener presente en este trabajo los valores como: Autonomía, justicia, beneficencia y no maleficencia, donde se va reserva la identidad de los colaboradores, de los documentos consultados y no se manipulará los resultados obtenidos.

4.- ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1 Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2021			2022				2024		
	OCT	NOV	DIC	ENE.	MAR.	JUL	AGO.	OCT.	NOV.	DIC.
Identificación del problema	■									
Revisión bibliográfica	■									
Elaboración de la situación problemática. Formulación del problema.		■								
Elaboración de los objetivos (General y específicos)		■								
Elaboración de la justificación (Teórica, metodológica y práctica)		■								
Elaboración de la limitación de la investigación (Temporal, espacial y recursos)		■								
Elaboración del marco teórico (Antecedentes, bases teóricas de las variables)			■							
Elaboración de la hipótesis (General y específicos)			■							
Elaboración de la metodología (Método, enfoque, tipo y diseño de la investigación)				■						
Elaboración de la población, muestra y muestreo.				■						
Definición conceptual y operacional de las variables de estudio.				■						
Elaboración de las técnicas e instrumentos de recolección de datos (Validación y confiabilidad)					■					
Elaboración del plan de procesamiento y análisis de datos.					■					
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.								■		

4.2 Presupuesto Detallado

MATERIALES	MEDIDA	UNIDAD	VALOR	
			PRECIO	
			S/.	S/.
TOTAL EQUIPOS				
Laptop HUAWEI (Nueva)	Unidad	1	3500	3000
USB	Unidad	1	60	34
UTILES DE ESCRITORIO				
Hojas A4 Bond	Millar	1	12	12
Bolígrafos	Caja	1	10	10
postines adhesivos	Unidad	5	2	10
MATERIAL BIBLIOGRAFICO				
Textos	Unidad	1	40	40
Impresiones	Hoja	200	0.50	100
Fotocopias	Hoja	100	0.20	20
RECURSOS HUMANOS				
Asesor	Hora	3	90	250
Estadístico	Hora	2	250	500
Digitador	Hora	3	100	300
OTROS				
Transporte	Pasaje	15	10	150
Alimentación	Unidad	60	10	600
Servicio de telefonía móvil	Llamadas	50	1	50
Internet	Hora	2000	0.50	1000
Luz	KWh.	1000	0.80	800
Imprevistos				500
			TOTAL S/.	7376

4.3 Presupuesto Global

ITEMS	COSTO
EQUIPOS	S/. 3034
UTILILES DE ESCRITORIO	S/. 32
MATERIAL BIBLIOGRAFICO	S/. 160
RECURSOS HUMANOS	S/. 1050
OTROS (GASTO DE CAMPO)	S/.3100
TOTAL, DE GASTOS	S/. 7376

5.- REFERENCIAS

1. Hernández-De la Cruz FV, López-Cocotle JJ, Moreno-Monsiváis MG, Mendez-Grajales Y, Interrial -Guzman MG. Satisfacción laboral y ambiente de trabajo en el personal de enfermería. *Ibn Sina- Revista electrónica semestral en Ciencias de la Salud* agosto-diciembre de 2024. 15(2); pp: 12-25. Disponible en:

<https://www.researchgate.net/profile/Jose-Lopez-Cocotle-2/publication/384668265>

SATISFACCION LABORAL Y AMBIENTE DE TRABAJO EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA/links/6701f6b5b753fa724d5faa1a/SATISFACCION-LABORAL-Y-AMBIENTE-DE-TRABAJO-EN-EL-PERSONAL-DE-ENFERMERIA.pdf

2. Chávez-Batilongo ML, Placencia-Medina MD, Muñoz-Zambrano ME, Quintana-Salinas M, Olortegui-Moncada A. Clima y Satisfacción laboral prepandemia del personal de enfermería en un servicio de emergencia. *Rev. Fac. Med. Hum.* Abril 2023; 23(2); pp: 101-109. Disponible en:

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-05312023000200101&Ing=es

3. Mendoza B. Motivación y satisfacción laboral de los profesionales de un centro de salud, Huancavelica- 2021. [Tesis desarrollada para optar el título profesional de licenciada en psicología]. Disponible en:

<http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/1618/1/Blanca%20Nelida%20Mendoza%20Enciso.pdf>

4. Gástelo O. Gestión para el desarrollo de habilidades y la motivación laboral en el centro de salud mental comunitario de Cutervo en el 2021. [Tesis para optar el grado de maestro en dirección y gestión del talento humano]. Universidad privada del norte. Disponible en:

https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/30956/Gastelo%20Ramirez%2c%20Omar%20Alexander_PDF_TOTAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

5. Flores L, Espilco E. Factores motivacionales y el desempeño laboral del enfermero(a) del servicio de sala de operaciones del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión - Callao. [Tesis de maestría]. Callao: Universidad Nacional del Callao; 2020. Disponible en

<https://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/>

6. Yraula K, Yauri R. Motivación y desempeño laboral en el profesional de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz. [Tesis de maestría]. Lima: 2023. Disponible en

<https://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/7879>

7. Toledo P. Relación entre la comunicación organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de un hospital de Essalud, Lima, Perú. [Tesis para optar el grado de Maestro en Salud Pública y Gestión Sanitaria]. Huánuco: Universidad Nacional Hermilio Valdizán; 2021. Disponible en

<https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/6690/PGS00174T68.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

8. Lamas C. Fatiga por compasión y motivación laboral del personal de cuidados intensivos- Instituto de salud de Lima, 2021. [Tesis para obtener el grado académico de maestro en Gestión de los servicios de la salud]. Disponible en:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78541/Lamas_LCA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

9. Portillo A., Martino M. Asociación entre la motivación en el cuidado dental y el estado de salud oral auto percibida en estudiantes universitarios de Lima-Perú. 2022 [Tesis para optar el título profesional de cirujano dentista]. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Disponible en:

https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/660481/Portillo_TA.pdf?sequence=9&isAllowed=y

10. Muñoz D, Vásquez P, Roque K, Aquilar M, Cajero A, Delgado J, et al. Satisfacción laboral en relación a compromiso organizacional en suplentes de enfermería de un hospital general. Revista Científica ENE. [Internet]. 2022 noviembre 14; 16(02). Disponible en:

<https://analytics.scielo.org/?journal=1988-348X&collection=esp>

11. Benitez J. Motivación y satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital de tercer nivel [Tesis para obtener el diploma de especialidad en enfermería, opción terminal: administración y gestión del cuidado de la salud]. Cuernavaca, Morelos: Universidad Autónoma del Estado de Morelos; 2019. Disponible en:

<http://riaa.uaem.mx/handle/20.500.12055/2665>.

12. Al Venegas Mera B, Rodríguez Gamboa M, Abril Beltrán R, et al. Motivación y satisfacción del personal de enfermería en la atención de tercer nivel. Sapienza: International Journal of Interdisciplinary Studies. 2022;3(3):2-15. doi: [10.51798/sijis.v3i2.390](https://doi.org/10.51798/sijis.v3i2.390).

13. Bayser S. Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Revista Salud, Ciencia y Tecnología. [Internet]. 2022 mayo 06; 2(12). Disponible en:

<https://revista.saludcyt.ar/ojs/index.php/sct/article/view/12/15>

14. Herrera E. Motivación y satisfacción laboral en el personal de salud, servicio de emergencia hospital Carlos Cornejo Roselló Vizcardo de Azángaro Puno – 2022. [Tesis para optar la Segunda Especialidad Profesional de enfermería]. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín.

Disponible en:

<http://hdl.handle.net/20.500.12773/14923>

15. Vásquez M, Soplin K. Relación entre motivación y satisfacción laboral en enfermeras del Hospital Regional de Loreto, 2022. [Tesis para optar el título profesional Licenciado en Enfermería]. San Juan Bautista: Universidad Científica del Perú; 2023. Disponible en

<http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/UCP/2495/MARTHA%20LUCILA%20VASQUEZ%20PINEDO%20Y%20KELINDA%20SOPLIN%20DEL%20AGUILA%20%e2%80%93%20TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

16. Arnao F. “Factores motivacionales y el nivel de satisfacción laboral del licenciado de enfermería del hospital III emergencias Grau”, 2022. [Tesis para optar la Segunda Especialidad Profesional de enfermería]. Lima: Universidad María Auxiliadora. Disponible en:

<https://repositorio.uma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12970/846/TRABAJO%20ACAD%c3%89MICO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

17. Olcese N, Villacorta M. Relación entre la satisfacción laboral y motivación laboral en trabajadores [Trabajo de suficiencia profesional para optar el título profesional de Licenciado en Psicología]. Lima: Universidad de Lima; 2024. Disponible en:

https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/20370/T018_72352629_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

18. Zapata D. Motivación y satisfacción laboral del grupo ocupacional técnicos de enfermería del Hospital II Essalud Moquegua [Tesis para obtener el grado académico de Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud]. Lima: Universidad César Vallejo; 2023. Disponible en:

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/110118>.

19. Meliton P. Motivación y satisfacción laboral en personal del Servicio de Neonatología del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón [Tesis de maestría]. Chimbote: Universidad San Pedro; 2022. Disponible en: <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/20.500.129076/21332>.

20. Rodríguez E. La teoría de las necesidades de McClelland. La Mente es Maravillosa [Internet]. 2024 [citado el 27 de septiembre de 2024]. Disponible en:

<https://lamenteesmaravillosa.com/la-teoria-de-las-necesidades-de-mcclelland/>

21. Escuela de Postgrado de Psicología y Psiquiatría. Las 4 teorías de la motivación más importantes [Internet]. 2023 [citado el 27 de septiembre de 2024]. Disponible en:

<https://eepsicologia.com/teorias-motivacion-tipos-ejemplos/>

22. Bohórquez E, Pérez M, Caiche W, Benavides A. La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. Universidad y Sociedad [Internet]. 2020;12(3):385-390. [Consultado el 27 de septiembre de 2024]. Disponible en:

http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202020000300061&script=sci_arttext&tlng=pt

23. Gastañadú E. Relaciones interpersonales y satisfacción laboral en una unidad médico legal de Lima, 2020. [Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración Pública]. Pimentel: Universidad Señor de Sipán; 2020. Disponible en:

<https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/8187>

24. 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 [Trabajo académico para optar el título de especialista en Gestión de Servicios de Salud y Enfermería]. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2022. Disponible en: https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/8081/T061_29697188_S.pdf?sequence=1.

25. Montes M, Díaz M. Motivación y satisfacción laboral del personal de Enfermería en el Hospital de Apoyo San Francisco, Ayacucho. Revista Científica de Ciencias de la Salud. [Internet]. 2019 diciembre 02; 12(02): p. 7-16. Disponible en:

https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/rc_salud/article/view/1211/1540

26. Cordero L, Silva B. Motivación y satisfacción laboral de los colaboradores en la municipalidad distrital de san jacinto, región Tumbes, 2019. [Tesis para optar el título de licenciado de Administración]. Universidad nacional de Tumbes. Disponible en:

repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/2446/TEISIS%20-%20CORDERO%20SALDARRIAGA%20-%20SILVA%20ESPINOZA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

27. Cabay K, Noroña D, Vega V. Relación del estrés laboral con la satisfacción del personal administrativo del Hospital General Riobamba. Revista Médica Electrónica. [Internet]. 2022 enero- febrero, 44(01): p. 69-83. Disponible en:

<http://analytics.scielo.org/?journal=1684-1824&collection=cub>

28. Salazar L, Ospina Y. Satisfacción laboral y desempeño. Revista de Colección Académica de Ciencias Estratégicas. [Internet].2019 enero-junio; 6(1): p. 47-67 Disponible en:

https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/9384/Satisfacci%C3%B3n%20laboral_desempe%C3%B1o.pdf?sequence=1&isAllowed=y

29. Perca L. Satisfacción laboral del profesional de enfermería en el contexto hospitalario: una revisión sistemática. Investigación e Innovación: Revista Científica de Enfermería [Internet]. 2023;3(3):87-98. [Consultado el 26 de septiembre de 2024]. Disponible en:

<https://doi.org/10.33326/27905543.2023.3.1849>.

30. Cueva R. “Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de obstetricia en el hospital regional Hermilio valdizan Medrano 2018. Huanuco-Peru [Tesis para optar el título profesional de Obstetra].

http://distancia.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1279/T_047_70690113_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

31. González D. Psicología de la Motivación: ¿Te podemos ayudar? - Edición Castellana. Independently Published 2020. Disponible en: <http://www.ecimed.sld.cu/2008/11/17/622/>.

32. Alexander H. El comportamiento administrativo: Un estudio de los procesos de decisión en las organizaciones administrativas. Editor Errepar, 2021

ISBN 9870125239, 9789870125235-824 página [internet] [citado 2022 diciembre 02]
Disponible:

<https://books.google.com.pe/books?id=sIkxEAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es>

33. Incio G., Vera H. Relación entre condiciones de trabajo y riesgos laborales en personal de serenazgo de la base central de Cajamarca. [Tesis para optar el título profesional de Ingeniero ambiental y prevención de riesgos]. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. 2021.

Disponible en:

<http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/2350/TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

34. Calduch, R. Métodos y Técnicas de Investigación en Relaciones Internacionales- Curso de Doctorado.2021 Universidad Complutense de Madrid. Disponible en:

<https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-55163/2Metodos.pdf>

35. Mejía, J. Autoestima y su relación con el rendimiento académico de los estudiantes del sistema de universidad abierta, de la Facultad de Educación - Universidad Católica los Ángeles de Chimbote – Huaraz – 2019. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

<http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/11658>

36. Chilón Huamán LE. Relación profesional de enfermería - paciente según la teoría de Hildegard Peplau en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Regional Docente de Cajamarca 2024.

[Tesis para optar al título de Licenciada en Enfermería]. Cajamarca: Universidad Nacional de Cajamarca; 2024. Disponible en:

<https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/7616/TESIS%20-%20LEYDI%20CHIL%c3%93N%20HUAM%c3%81N.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

37. Farji A. Una forma alternativa para la enseñanza del método hipotético-deductivo. INCI [Internet]. citado 2022 Dic 01]; 32(10): 716-720. Disponible en:

http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0378-18442007001000015&lng=es.

38. Alcalde, C. El impacto en la motivación laboral de los colaboradores administrativos del área de operaciones comerciales de la empresa Luz del Sur durante la pandemia del COVID 19. [Tesis para optar el título de licenciado de administración]. Universidad de Lima. 2022. Disponible en:

https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/16165/Alcalde_Tiznado-Impacto-motivaci%C3%B3n-laboral-Luz-del-Sur-COVID-19.pdf?sequence=1&isAllowed=y

39. Alarcón A. Clima organizacional y satisfacción de los trabajadores del complejo hospitalario PNP Luis N. Sáenz- 2022. [Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales]. Lima: Universidad Privada Norbert Wiener; 2022. Disponible en:

<https://hdl.handle.net/20.500.13053/7202>.

40. Arias J. Tipos, alcances y diseños de investigación. Diseño y metodología de la investigación [Internet]. 2023 [consultado el 27 de septiembre de 2024];(66-79). Disponible en:

<https://blogs.ugto.mx/mdued/wp-content/uploads/sites/66/2022/10/Tipos-alcances-y-disenos-de-investigacion-paginas-66-79.pdf>.

41. Cornejo, M., Mendoza, F., Rojas, R. La Investigación con Relatos de Vida: Pistas y Opciones del Diseño Metodológico. *Psykhe*, 17(1), 29–39. 2019. Disponible en:

<https://doi.org/10.4067/s0718-22282008000100004>

42. Monjarás, A., Bazán, A., Pacheco, Z., Rivera, J., Zamarripa, J., Cuevas, C. Diseños de Investigación. *Educación y Salud Boletín Científico de Ciencias de la Salud del ICSa*, 2019. 8(15), 119–122. Disponible en:

<https://doi.org/10.29057/icsa.v8i15.4908>

43. Melgar P. Cultura organizacional y su influencia en el desempeño laboral en el Área de Enfermería del Hospital Nacional San Bartolomé, Lima 2020. [Tesis para optar el grado de maestro en Gerencia en Salud] Lima: Universidad Cesar Vallejo. Disponible en:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94732/Idrogo_CJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

44. Noriega V. Calidad de vida y desempeño laboral de las enfermeras del servicio de emergencia de un hospital del Seguro Social de Salud, año 2020 [Tesis para optar el grado de maestro en Gestión Pública] Lima: Universidad Cesar Vallejo. Disponible en:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59744/Noriega_SVM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

45. Deza I, Villavicencio M, Gonzales C. Motivación de logro y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del Hospital de Tingo María en Huánuco, Perú. Revista Universidad y Sociedad [Internet]. 2020;12(3). [Acceso el 11 de octubre del 2019]. Disponible en:

http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202020000300061&script=sci_arttext&tlng=pt

46. Torres A. Motivación y satisfacción laboral del profesional de enfermería en el área de emergencia de un hospital de Lima, 2023. [Tesis para optar el grado académico de Especialista en Cuidado Enfermero en Emergencias y Desastres]. Lima: Universidad Privada Norbert Wiener. Disponible en:

<https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstreams/3f6d9b1a-fa94-44fe-9f1b-44937c8f510c/download>

47. Salazar A. Estrés y satisfacción laboral en un grupo de trabajadoras del hogar de Lima. [Tesis para optar el título de psicología] 2021. Define en:

<http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/2424/TESIS%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

48. Patiño M. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de pediatría de un hospital de Lima. Línea de Investigación: calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo de la salud 2022. Disponible en:

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/99216>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema general:</p> <p>¿Cómo se relaciona la motivación y la satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital de lima 2024?</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar la relación existente entre la motivación y satisfacción laboral del personal de enfermería.</p>	<p>Hipótesis General:</p> <p>Existe relación estadísticamente significativa entre la motivación y satisfacción laboral del personal enfermería de un hospital de Lima 2024.</p>	<p>VI: Motivación</p> <p>DIMENSIONES</p> <ul style="list-style-type: none"> - Autonomía para la realización de las actividades. - Variedad de las actividades - Identidad con las actividades - Significado de las actividades. - Retroalimentación sobre el desempeño. 	<p>Método: Hipotético Deductivo</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Aplicada</p> <p>Diseño: Observacional, Descriptivo- Correlacional, Prospectivo y Transversal.</p>
<p>Problemas Específicos:</p> <p>1. ¿Cómo se relaciona la motivación según dimensión autonomía para la realización de las actividades y satisfacción laboral del personal de enfermería?</p> <p>2. ¿Cómo se relaciona la motivación según dimensión variedad de las actividades y satisfacción laboral del personal de enfermería?</p> <p>3. ¿Cómo se relaciona la motivación según dimensión identidad con las actividades y satisfacción laboral del personal de enfermería?</p> <p>4. ¿Cómo se relaciona la motivación según dimensión significado de las actividades y satisfacción laboral del personal de enfermería?</p> <p>5. ¿Cómo se relaciona la motivación según dimensión retroalimentación sobre el desempeño y satisfacción laboral del personal de enfermería?</p>	<p>Objetivos Específicos:</p> <p>1. Determinar la relación existente entre motivación según autonomía para la realización de las actividades y satisfacción laboral del personal de enfermería.</p> <p>2. Identificar la relación existente entre motivación según dimensión de variedad de las actividades y satisfacción laboral del personal de enfermería.</p> <p>3. Determinar la relación existente entre motivación según dimensión de identidad con las actividades y satisfacción laboral del personal de enfermería.</p> <p>4. Precisar la relación existente entre motivación según dimensión del significado de las actividades y satisfacción laboral del personal de enfermería.</p> <p>5. Identificar la relación existente entre motivación según dimensión de retroalimentación sobre el desempeño y satisfacción laboral del personal de enfermería.</p>	<p>Hipótesis Específicas</p> <p>1.Existe relación estadísticamente significativa entre motivación según dimensión variedad de las actividades y Satisfacción laboral del personal de enfermería.</p> <p>2. Existe relación estadísticamente significativa entre motivación según la dimensión de la autonomía para la realización de las actividades y Satisfacción laboral del personal de enfermería.</p> <p>3.Existe relación estadísticamente significativa entre motivación según dimensión de la identidad con las actividades y Satisfacción laboral del personal de enfermería.</p> <p>4. Existe relación estadísticamente significativa entre motivación según dimensión del significado de las actividades y Satisfacción laboral del personal de enfermería.</p> <p>5. Existe relación estadísticamente significativa entre motivación según dimensión retroalimentación sobre el desempeño y Satisfacción laboral del personal de enfermería.</p>	<p>VD: Satisfacción laboral</p> <p>DIMENSIONES:</p> <p>D1: Trabajo en equipo</p> <p>D2: Condiciones de trabajo</p> <p>D3: Reconocimiento laboral</p>	<p>Población: se ha considerado 89 del personal de enfermería (enfermeros y técnicos), dado que la población es finita no se contará con muestra.</p> <p>Instrumentos:</p> <p>El instrumento de investigación que se aplicará para medir la variable: “Motivación”, será el Cuestionario de Motivación.</p> <p>El Instrumento de investigación que se aplicará para medir la variable: Satisfacción”, será el Cuestionario de satisfacción Laboral.</p>

Anexo 2: Instrumentos de investigación

Cuestionario sobre Motivación Laboral (46)

Instrucciones: Estimado, el presente cuestionario tiene como propósito reunir información sobre la Motivación del personal de enfermería en la institución. Se agradece leer atentamente y marcar con una (x) la opción correspondiente, es anónimo. Por tal motivo solicito su participación facilitando algunos datos para obtener los objetivos de la investigación.

(1) NUNCA	(2) CASI NUNCA	(3) A VECES	(4) CASI SIEMPRE	(5) SIEMPRE
-----------	----------------	-------------	------------------	-------------

N	ITEMS	1	2	3	4	5
AUTONOMÍA DE LA REALIZACIÓN DE LAS ACTIVIDADES						
1	Asumo la responsabilidad de tomar decisión de mis actividades en el cuidado integral de mi paciente.					
2	Tengo dificultad para desarrollar y decidir cómo realizar el trabajo durante mi turno. (Falta de insumos, materiales, equipos, entre otros.)					
3	En el servicio tengo la oportunidad de participar en la toma de decisiones.					
4	En mi trabajo tengo libertad para organizar el desarrollo de mi labor.					

VARIEDAD DE LA ACTIVIDADES					
5	Las actividades que realizo son versátiles (adaptable) por la naturaleza del servicio.				
6	Tengo habilidades para resolver problemas complejos en el servicio.				
7	El trabajo que realizo es rutinario.				
8	Mi trabajo implica cumplir metas, récord de procedimientos entre otros.				
9	El trabajo que realizo es de mucha demanda (actividades complejas, otros)				
IDENTIDAD DE LAS ACTIVIDADES					
10	Los resultados de mi esfuerzo son claramente visibles e identificables				
11	Realizo contribuciones significativas al servicio que inciden en el resultado.				
12	Mi trabajo está bien organizado de modo que puedo cumplir con todo lo establecido.				
13	Estoy identificado con mi trabajo me apasiona lo que realizo y me permite cumplir con mis funciones.				
SIGNIFICADO DE LAS ACTIVIDADES					
14	Considero que el trabajo de enfermero genera bienestar a los pacientes.				

15	El trabajo de enfermero que realizo tiene resultados positivos para los pacientes					
16	Mi trabajo como enfermero es muy importante para la buena imagen del hospital					
17	El trabajo de enfermero que realizo contribuye en la recuperación de los pacientes.					
RETROALIMENTACIÓN SOBRE EL DESEMPEÑO						
18	La enfermera jefa, me provee de capacitaciones sobre mis funciones específicas, extramurales e intermurales (becas, semibecas).					
19	El jefe del servicio me informa de cuan bien estoy realizando mi trabajo					
20	El solo hecho de realizar mi trabajo me da la oportunidad de sobresalir.					
21	Mis supervisores y compañeros me dan orientación					
22	Los supervisores me comunican cuan bien ellos piensan que lo estoy haciendo					
23	Los resultados de las metas alcanzadas son socializados					

CUESTIONARIO SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL (48)

Instrucciones: Estimado, el presente cuestionario tiene como propósito reunir información sobre la Satisfacción laboral del personal de enfermería en la institución. Se agradece leer atentamente y marcar con una (x) la opción correspondiente, es anónimo. Por tal motivo solicito su participación facilitando algunos datos para obtener los objetivos de la investigación.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

EQUIPO DE TRABAJO	1	2	3	4	5
1 ¿Siente usted que su jefe expresa el reconocimiento por sus logros?					
2 ¿Cree usted que la comunicación en su trabajo es óptima?					
3 ¿Tiene usted un adecuado nivel de coordinación con sus compañeros de trabajo?					
4 ¿En la toma de decisiones sus jefes toman en cuenta las opiniones de todos?					

5 ¿Coopera usted para el alcance de los objetivos de su institución?					
6 ¿Existe una relación armoniosa en su grupo de trabajo?					

CONDICIONES DE TRABAJO	1	2	3	4	5
7 ¿Las condiciones de la infraestructura de su institución son adecuadas en su desempeño laboral?					
8 ¿Cuenta con los materiales y equipos proporcionados por su institución son adecuados para su desempeño laboral?					
9 ¿Siente usted que existe una buena administración con los recursos de trabajo?					
10 ¿El grado de higiene y seguridad de su institución es el adecuado para su desempeño laboral?					
11 ¿En su institución se dispone de avances tecnológicos que facilite su trabajo?					
12 ¿Siente usted que, en su institución, se mejoran continuamente los métodos de trabajo?					
RECONOCIMIENTO LABORAL	1	2	3	4	5
13 ¿Recibe usted reconocimiento por las horas extras realizadas?					
14 ¿La asignación de tareas es el adecuado a su puesto de trabajo?					
15 ¿El cumplimiento de tareas es reconocido por sus jefes y/o institución?					
16 ¿Existe presión por carga de trabajo en su institución?					

17 ¿Recibe usted apoyo de los jefes, a través de capacitaciones para cumplir con las responsabilidades asignadas?					
---	--	--	--	--	--

Anexo 3: Formato de consentimiento informado para participar del proyecto de investigación.

El presente documento contiene toda la información necesaria para poder decidir si usted es participe o no del proyecto de investigación titulado “Conocimiento y competencias profesionales de enfermería en la atención del recién nacido inmediato de un centro materno” además usted debe de comprender cual es el propósito de este estudio, caso contrario podría comunicarse con el investigador por vía telefónica o correo electrónico que figura en este documento hasta que sus dudas sean resueltas.

Institución: Universidad Privada Norbert Wiener.

Nombre del investigador principal: Lic. Maria de los Milagros Gonzales Barba

Título del proyecto: Motivación y Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería

Propósito del estudio: Determinar la relación entre la Motivación y la Satisfacción Laboral del personal de Enfermería

Participantes: Personal de enfermería del Hospital Guillermo Almenara.

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 996450292. Email: gonbarmilagros@gmail.com

Declaración de consentimiento

Yo declaro haber leído y comprendido la información proporcionada, así mismo tengo conocimiento del propósito del proyecto de investigación, 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... Maria de los Milagros Gonzales Barba.....

D.N.I.....08879838.....

● 23% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 20% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 20% Base de datos de trabajos entregados
- 4% 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	8%
2	uwiener on 2024-01-21 Submitted works	4%
3	Universidad Wiener on 2023-03-18 Submitted works	1%
4	hdl.handle.net Internet	<1%
5	uwiener on 2023-03-19 Submitted works	<1%
6	uwiener on 2024-02-07 Submitted works	<1%
7	uwiener on 2024-06-27 Submitted works	<1%
8	Universidad Cesar Vallejo on 2017-01-29 Submitted works	<1%