



Año de la unidad, la paz y el desarrollo

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA

TESIS

**RELACIÓN ENTRE MOTIVACIÓN Y
SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS
DEL HOSPITAL REGIONAL DE LORETO, 2022**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL LICENCIADO
EN ENFERMERÍA**

**AUTORES : BACH. ENF. MARTHA LUCILA VASQUEZ PINEDO.
BACH. ENF. KELINDA SOPLIN DEL AGUILA.**

ASESOR : OBST. MGR. GINO GAYOSO SOSA

SAN JUAN BAUTISTA - PERÚ

2023

“Año de la Unidad, la paz y el desarrollo”

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN DE LA UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ - UCP

El presidente del Comité de Ética de la Universidad Científica del Perú - UCP

Hace constar que:

La Tesis titulada:

“RELACIÓN ENTRE MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS DEL HOSPITAL REGIONAL DE LORETO, 2022”

De las alumnas: **MARTHA LUCILA VASQUEZ PINEDO Y KELINDA SOPLIN DEL AGUILA**, de la Facultad de Ciencias de la Salud, pasó satisfactoriamente la revisión por el Software Antiplagio, con un porcentaje de **4% de similitud**.

Se expide la presente, a solicitud de la parte interesada para los fines que estime conveniente.

San Juan, 15 de Mayo del 2023.
















Dr. César J. Ramal Asayag
Presidente del Comité de Ética – UCP

CIRA/ri-a
169-2023

Document Information

Analyzed document	UCP_ENFERMERIA_2023_Tesis_MarthaVasquez_KelindaSoplin_VI.pdf (D167003534)
Submitted	2023-05-15 15:09:00
Submitted by	Comisión Antiplagio
Submitter email	revision.antiplagio@ucp.edu.pe
Similarity	4%
Analysis address	revision.antiplagio.ucp@analysis.orkund.com

Sources included in the report

W	URL: http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n3/2218-3620-rus-12-03-61.pdf Fetched: 2021-01-10 06:02:11	 2
W	URL: https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/20161 Fetched: 2023-05-15 15:11:00	 1
W	URL: https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/95714 Fetched: 2023-05-15 15:12:00	 3
SA	UNU_ADMINISTRACIÓN_2023_T_SAMIR_RODRIGUEZ_Y_SULCA_V1.pdf Document UNU_ADMINISTRACIÓN_2023_T_SAMIR_RODRIGUEZ_Y_SULCA_V1.pdf (D164935623)	 1
W	URL: http://www.rem.hrlamb.gob.pe/index.php/REM/article/view/381 Fetched: 2023-05-15 15:10:00	 1
SA	EF_TESIS 2_ORTIZ CORNEJO DEBORA MARIA.doc Document EF_TESIS 2_ORTIZ CORNEJO DEBORA MARIA.doc (D141687535)	 1
W	URL: https://dilemascontemporaneoseduccionpoliticaayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1307 Fetched: 2023-05-15 15:10:00	 1
W	URL: https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32436283/ Fetched: 2023-05-15 15:10:00	 1
SA	6_Dominguez_TT2_170_EF.docx Document 6_Dominguez_TT2_170_EF.docx (D121101375)	 1
W	URL: https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6009508/ Fetched: 2023-05-15 15:10:00	 1
W	URL: https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7967448/ Fetched: 2023-05-15 15:10:00	 1
W	URL: https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8591793/ Fetched: 2023-05-15 15:10:00	 1
W	URL: https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5905160/ Fetched: 2023-05-15 15:10:00	iii  1

DEDICATORIA

Dedico esta Tesis muy especial a mi Mamá Marina quien gracias a ella tuve la fuerza y el valor de estar donde estoy ahora, por formar a una mujer de bien, luchadora y empoderada, a mis hijas y a mi esposo que siempre estuvieron dándome fuerza para lograr mis objetivos y cumplir con las metas trazadas.

MARTHA LUCILA VASQUEZ PINEDO.

A mi querida madre Ana Del Águila y a todos mis hermanos porque fomentaron en mí, el deseo de superación.

Dedico esta tesis a mi adorado hijo Christopher Hidalgo, que me brindó su comprensión e infinita paciencia, cualidades que me impulsaron a seguir adelante.

KELINDA SOPLIN DEL AGUILA.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a nuestro Padre Celestial, por haberme dado una familia hermosa, a mi madre, mi esposo Carlitos, mis hijas por el apoyo y amor que siempre me dan hasta ahora, a mis docentes que me formaron con paciencia y perseverancia, a mis amigas por sus consejos, a mis hermanos por estar ahí siempre incondicionalmente.

MARTHA LUCILA VASQUEZ PINEDO.

A Dios por haberme otorgado una familia maravillosa quienes siempre creyeron en mi, dándome ejemplo de superación, humildad y sacrificio, enseñándome a valorar todo lo que tengo.

Agradezco a mi hijo Christopher, quien es mi motivo de superación constante. A ellos, mi infinito cariño y gratitud.

KELINDA SOPLIN DEL AGUILA.

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Con **Resolución Decanal N° 749-2022-UCP-FCS, del 06 de julio del 2022**, la Facultad de Ciencias de la Salud, de la UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ – UCP, designa como Jurado Evaluador y Dictaminador de la Sustentación de Tesis a los señores:

 Méd. Mgr. Jaime Zamudio Zelada	Presidente
 Lic. Enf. Simitt Herminia Arévalo Vargas	Miembro
 Lic. Enf. Kely Silva Ramos	Miembro

Como Asesor: **Obst. Mgr. Gino Gayoso Sosa.**

En la ciudad de Iquitos, siendo la 09:00 a.m. horas, del día viernes 02 junio del 2023, en las instalaciones de la universidad, supervisado por el Secretario Académico, del Programa Académico de ENFERMERIA, de la Universidad Científica del Perú; se constituyó el Jurado para escuchar la Sustentación y defensa de la tesis: **RELACIÓN ENTRE MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS DEL HOSPITAL REGIONAL DE LORETO, 2022.**

Presentado por los sustentantes:

MARTHA LUCILA VASQUEZ PINEDO
KELINDA SOPLIN DEL AGUILA

Como requisito para optar el TÍTULO PROFESIONAL de: **LICENCIADO EN ENFERMERÍA.**

Luego de escuchar la Sustentación y formuladas las preguntas las que fueron:

Absueltas favorablemente

El Jurado después de la deliberación en privado llegó a la siguiente conclusión:

La Sustentación es: **APROBADO POR** *UNANIMIDAD*

En fe de lo cual los miembros del Jurado firman el Acta.

J. Zamudio

Méd. Mgr. Jaime Zamudio Zelada
Presidente


Lic. Enf. Simitt Herminia Arévalo Vargas
Miembro


Lic. Enf. Kely Silva Ramos
Miembro

CALIFICACIÓN:	Aprobado (a) Excelencia	:	19-20
	Aprobado (a) Unanimidad	:	16-18
	Aprobado (a) Mayoría	:	13-15
	Desaprobado (a)	:	00-12

HOJA DE APROBACION

TESIS, DENOMINADO: RELACIÓN ENTRE MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS DEL HOSPITAL REGIONAL DE LORETO, 2022



Méd. Mgr. Jaime Zamudio Zelada
Presidente



Lic. Enf. Simitt Herminia Arévalo Vargas
Miembro



Lic. Enf. Kely Silva Ramos
Miembro



Obst. Mgr. Gino Gayoso Sosa
Asesor

ÍNDICE DE CONTENIDOS	Pág.
Caratula	i
Constancia de originalidad	ii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Acta de sustentación de tesis	vi
Hoja de Aprobación	vii
Índice de Contenidos	viii
Índice de tablas	x
Índice de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
Introducción	14
 CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	 15
1.1. Antecedentes del Estudio	15
1.2. Bases teóricas	20
1.3. Definición de Términos Básicos	29
 CAPÍTULO II: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	 30
2.1. Descripción del Problema	30
2.2. Formulación del Problema	32
2.2.1. Problema General	32
2.2.2. Problemas Específicos	32
2.3. Objetivos	33
2.3.1. Objetivo General	33
2.3.2. Objetivos Específicos	33
2.4. Hipótesis	33
2.5. Variables	35
2.5.1. Identificación de las variables	34
2.5.2. Definición de conceptual de las variables	34
2.5.3. Operacionalización de las variables	35

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	36
3.1. Tipo y diseño de investigación	36
3.2. Población y muestra	37
3.3. Técnicas, instrumentos y procedimientos de recolección de datos	38
3.4. Procesamiento y análisis de los datos	40
3.5. Aspectos éticos	41
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	42
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	55
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	58
ANEXOS	64
Anexo 1. Matriz de consistencia	
Anexo 2. Consentimiento informado	
Anexo 3. Instrumento de recolección de datos	
Anexo 4. Satisfacción laboral	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Frecuencias absolutas y relativas del Sexo y edad del personal de enfermería del Hospital Regional de Loreto durante el 2022	422
Tabla 2. Nivel de motivación laboral según dimensiones en el hospital regional de Loreto durante el 2022.....	44
Tabla 3. Nivel de satisfacción laboral según dimensiones en el personal de enfermería del hospital regional de Loreto 2022.....	466
Tabla 4. Nivel de Motivación del personal de enfermería en el Hospital Regional de Loreto 2022	477
Tabla 5. Nivel de Satisfacción del personal de enfermería en el Hospital Regional de Loreto 2022.....	48
Tabla 6. Nivel de correlación entre la motivación y la satisfacción laboral del personal de enfermería durante el 2022	49
Tabla 7. Frecuencias relativas y absolutas del test de motivación en el personal de enfermería del hospital Regional de Loreto según motivación	500
Tabla 8. Frecuencias relativas y absolutas de los subdimensiones de la variable motivación	511
Tabla 9. Niveles de satisfacción según los sub dimensiones de la variable satisfacción	53

ÍNDICE DE FIGURAS

Ilustración 1. Sexo del personal de enfermería del Hospital Regional de Loreto durante el 2022	422
Ilustración 2. Edad del personal de enfermería del Hospital Regional de Loreto durante el 2022	433
Ilustración 3. Nivel de motivación laboral según dimensiones en el personal de enfermería del hospital regional de Loreto durante el 2022	45
Ilustración 4. Nivel de satisfacción laboral según dimensiones en el personal de enfermería del hospital regional de Loreto durante el 2022	47
Ilustración 5. Nivel de Motivación del personal de enfermería en el Hospital Regional de Loreto 2022	48
Ilustración 6. Nivel de Motivación del personal de enfermería en el Hospital Regional de Loreto 2022	49

RESUMEN:

Objetivo: Determinar la relación entre la Motivación y la Satisfacción Laboral en Enfermeros del Hospital Regional de Loreto, durante el año 2022

Material y métodos: La investigación es correlacional descriptiva, se buscó la asociación entre la motivación laboral con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Regional de Loreto durante el 2022. El tamaño muestral fue de 127 participantes.

Resultados: Fueron encuestados 127 participantes en este estudio, 86.61 % eran de sexo femenino, 59.06% menores de 40. La dimensión identidad de la variable motivación fue la que tuvo mayor nivel con un 47.24%. La dimensión de realización personal en la variable satisfacción, obtuvo mayor puntaje con un 69.86%. Asimismo, 67.72% participantes tuvieron un nivel de motivación intermedia y 82.68% un nivel de satisfacción laboral media. Se encontró que entre las variables motivación y satisfacción existe una correlación positiva muy baja ($\rho=0.1446$) sin embargo este resultado no fue estadísticamente significativo ($p=0.1062$) por lo que no habría relación estadísticamente significativa entre estas variables en el personal de enfermería del Hospital Regional de Loreto durante el 2022. Por lo tanto, rechazamos la hipótesis alterna y aceptamos la hipótesis nula.

Palabras claves: motivación laboral, satisfacción laboral, enfermería.

ABSTRACT

Objective: To determine the relationship between Motivation and Job Satisfaction in Nurses at the Regional Hospital of Loreto, during the year 2022

Material and methods: The research is descriptive correlational, the association between work motivation and job satisfaction of the nursing staff of the Loreto regional hospital was sought during 2022. The sample size was 127 participants.

Results: 127 participants were surveyed in this study, 86.61% were female, 59.06% under 40. The identity dimension of the motivation variable was the one with the highest level with 47.24%. The dimension of personal fulfillment in the satisfaction variable obtained a higher score with 69.86%. Likewise, 67.72% of the participants had an intermediate level of motivation and 82.68% a medium level of job satisfaction. It was found that between the motivation and satisfaction variables there is a very low positive confirmation ($\rho=0.1446$) however this result was not statistically significant ($p=0.1062$) so there was a statistically significant relationship between these variables in the nursing staff of the hospital region of Loreto during 2022. Therefore, we reject the alternate hypothesis and accept the null hypothesis.

Keywords: work motivation, job satisfact

INTRODUCCIÓN

En el Perú existen dilemas relacionados con el cumplimiento de las funciones de los trabajadores en los diferentes hospitales, que las direcciones regionales de salud y los ministerios no pueden resolver, debido a que estas organizaciones no tienen motivos claros que provoquen estos problemas, pueden estar relacionados con la motivación, satisfacción laboral, gestión organizacional, comportamiento.

La motivación laboral ha sido descrita como el comportamiento que mantiene una persona para lograr sus objetivos. (1)

Diferentes factores aumentan la motivación laboral en diferentes profesiones.

La satisfacción laboral se entiende como el sentimiento de alegría que recibe un empleado por el desarrollo de su trabajo, lo que le hace actuar y adoptar comportamientos encaminados a su mejor desempeño laboral. (2)

El presente trabajo tiene como finalidad conocer la relación entre la motivación y la satisfacción laboral en el personal de enfermería un hospital estatal perteneciente al MINSA de la región Loreto, Perú.

CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes del estudio:

1.1.1. A nivel internacional

Apoyo social, claridad de roles y satisfacción laboral: una combinación exitosa para las enfermeras. Orgambidez, A. 2020. El presente estudio, tuvo como objetivo principal, analizar la repercusión de la claridad de los roles sobre el apoyo social y satisfacción laboral. Contó con un muestreo por conveniencia, donde se obtuvieron 191 participantes, entre enfermeras (65%) y auxiliares de enfermería (35%). Se encontró que “la claridad del rol” tuvo un efecto moderador sobre las otras variables, además, la población con un puntaje de satisfacción elevado tuvo previamente un elevado apoyo social por parte de sus superiores y colegas, con respecto a los que no contaron con apoyo social. Se concluye que proporcionar información detallada sobre roles, funciones y responsabilidades puede mejorar la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería. (3)

Violencia en el lugar de trabajo, satisfacción laboral, agotamiento, apoyo organizacional percibido y sus efectos sobre la intención de rotación entre enfermeras chinas. Wenhui, Li et al. 2017. Esta investigación tuvo el propósito de investigar cómo la violencia en el trabajo, la satisfacción laboral, el apoyo organizacional y el agotamiento repercuten en los factores asociados en enfermeras que trabajan en hospitales en China. El diseño fue transversal, y se llevó a cabo desde agosto de 2016 hasta enero de 2017. La muestra consistió en 2067 enfermeras, sin embargo, solo se enrolaron 1761 participantes. Los cuestionarios abarcaron diversas variables, incluyendo aspectos sociodemográficos, la Escala de Violencia Laboral de la OMS, el

Inventario General del Agotamiento de Maslach de China (CMBI-GS), el Cuestionario de Satisfacción Laboral de Minnesota, la Escala de Versión Simplificada de Apoyo Organizacional Percibido (POS-SVS) y la Escala de Intención de Rotación entre Enfermeras. Los resultados principales, indicaron que el 9,60% de las enfermeras sufrieron violencia física y el 59,64% violencia psicológica. Además, se encontró una conexión negativa entre la intención de rotación y la satisfacción laboral ($r = -0,367$, $p < 0,001$). (4)

Motivación, compromiso y bienestar de las enfermeras antes de la implementación de un sistema de registro médico electrónico: un estudio de métodos mixtos. Rebecca M. et al. 2019. El propósito de este estudio fue identificar los factores clave e identificar las debilidades potenciales para la adopción exitosa de los registros de salud electrónicos por parte de los cuidadores. El diseño utilizado fue un diseño de método mixto simultáneo que combinó enfoques cualitativos y cuantitativos utilizando encuestas electrónicas y reclutamiento conveniente. Se completaron 556 encuestas con una tasa de respuesta del 15,98%. Los resultados mostraron asociaciones estadísticamente significativas entre la intención de quedarse, el estado de salud, el compromiso, la resistencia al cambio y la satisfacción laboral. Los autores concluyen que la introducción de registros de salud electrónicos puede ser un factor estresante para el personal de enfermería incluso antes de su implementación. (5)

Satisfacción laboral entre trabajadores de salud sirios en centros de salud para refugiados. Zijusooka, M. et al. 2019. En un estudio transversal descriptivo se buscó comprender la satisfacción laboral en un contexto específico y examinar los elementos asociados. Para evaluar la satisfacción laboral se empleó la Escala de Satisfacción Laboral General. Fueron recibidas 881 encuestas en línea, y los resultados indicaron que las enfermeras y

parteras reportaron niveles más elevados de satisfacción laboral. Se encontraron diferencias estadísticamente significativas en cuanto a la edad, nivel educativo y categoría de ciudadanía ($p < 0,003$, $p < 0,001$, $yp = 0,002$ respectivamente). Además, se demostró que los trabajadores de la salud que atendían a menos de 21 pacientes al día experimentaban mayores niveles de satisfacción laboral. (6)

Satisfacción laboral y factores asociados en profesionales de salud de la región occidental de Amhara, Etiopía, Temesgen, K. 2018. La investigación buscó determinar, el grado de satisfacción laboral y los factores relacionados con el personal de salud que trabaja en el sector público de Amhara, Etiopía. Se empleó un diseño transversal con una muestra de 657 participantes, y se obtuvo una tasa de respuesta de 575 (87,5%). La encuesta recopiló información sobre variables sociodemográficas, características institucionales y de comportamiento. Los resultados mostraron que el nivel de satisfacción laboral fue del 31,7%, con un intervalo de confianza del 95%. Se encontró que la existencia de guías, el consumo de alcohol, la carga laboral, la experiencia, el nivel educativo y el tipo de profesión se asociaron positivamente a la satisfacción laboral. (7)

1.1.2. A nivel Nacional

Satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un instituto especializado de Perú. Campos, G. et al. 2019. Este estudio se presentó para conocer la satisfacción laboral de los graduados en enfermería y conocer los factores relacionados con ella. El diseño de este estudio fue descriptivo con una muestra de 112 enfermeras con quienes se utilizó un cuestionario prevalidado. Los resultados mostraron que aproximadamente el 50% de los egresados reportaron estar insatisfechos con su situación laboral, mientras que el 48% reportaron estar satisfechos con su vida laboral.

En resumen, se puede afirmar que la satisfacción laboral de los egresados de enfermería se encuentra en un nivel medio insatisfactorio y el nivel más alto de insatisfacción con las condiciones laborales. (8)

Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. Yslado, R. 2018. Esta investigación se realizó con el propósito de establecer los vínculos funcionales entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral en el ámbito de los profesionales de la salud. El diseño de este estudio fue cuantitativo, transversal y observacional con una muestra de 177 trabajadores del sector salud. Para ello, se logró el Inventario de Burnout de Maslach y la Escala de Satisfacción Laboral de Palma. Los resultados obtenidos indican que el 33,3% de la población estudiada experimentó Burnout, y que la satisfacción laboral estuvo determinada principalmente por factores económicos. (9)

Clima laboral y satisfacción del profesional de enfermería en el servicio de emergencias de un hospital público de Chiclayo, Perú. Oblitas, S. 2018. Esta investigación se realizó con el objetivo de relacionar las variables: clima laboral y satisfacción laboral de enfermeras tituladas. El diseño fue descriptivo y correlacional con una población de 42 profesionales de la salud. Asimismo, se emplearon el cuestionario de clima laboral del Ministerio de Salud y el cuestionario de clima laboral Litwin y Stringer, así como el cuestionario de satisfacción laboral de Herzberg. Los resultados del estudio mostraron que el 66,7% de las enfermeras tituladas presentaron un nivel moderado de satisfacción laboral, además se determinó que el clima laboral y la satisfacción laboral se asociaron significativamente. (11)

Satisfacción laboral y felicidad en enfermeras peruanas. Duche, A. Rivera, G. 2018. En este estudio, que tuvo como objetivo investigar la relación entre la satisfacción laboral y la felicidad. Se utilizaron la Escala de Satisfacción Laboral de Palma SL-SPC y la Escala de Felicidad de Alarcón para evaluar a 83 enfermeros peruanos. Los resultados del estudio mostraron que los enfermeros experimentaron mayor satisfacción laboral en las áreas de desarrollo personal y desempeño de sus tareas, alcanzando una puntuación elevada en ambas mediciones. Los autores concluyeron, que las dimensiones de satisfacción laboral y los factores de felicidad se asociaron positivamente, Además, la sensación de felicidad que las enfermeras experimentaron en su entorno laboral se vio incrementada por el compañerismo y la aspiración compartida de lograr metas tanto personales como profesionales en su carrera. (12)

1.1.3. A nivel Regional.

Motivación y su relación con la satisfacción laboral de enfermeros del Hospital Regional de Loreto – 2015. Huayllas et al (2015). Se trató de una investigación llevada a cabo el 2015, que tuvo como propósito principal, relacionar variables como la motivación y la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería que trabajan en un Hospital de Loreto. La metodología fue de tipo cuantitativa y correlacional no experimental, se partió de una muestra de 115 enfermeros. Los resultados indicaron que el personal de enfermería de ese hospital presentó un nivel de motivación laboral medio del 31,20% y una satisfacción laboral media del 46,4%. Se concluyó, que el nivel de motivación y satisfacción laboral entre las licenciadas de enfermería del nosocomio tuvieron una asociación estadísticamente significativa. (13)

1.2. Bases teóricas:

1.2.1. Motivación

La capacidad de modificar los recursos que son limitantes de alguna manera, con el fin de alcanzar un objetivo que, según la percepción del individuo, resultará en mayores beneficios, ya sea de manera coherente o incoherente. (14)

El nivel de motivación del individuo depende de los estímulos que genere, ya sea en función de necesidades fisiológicas o de autorrealización. Este sistema es dinámico, ya que los estados motivacionales están en constante cambio. (15)

Esta singularidad de la psicología humana tiene un impacto significativo en el nivel de compromiso que el individuo tiene hacia el logro de sus objetivos y puede influir en su actitud, ya sea positiva o negativa. (16)

1.2.2. Motivación laboral

Procedimiento que está orientado hacia la dinamización, orientación donde el ser humano mantiene un comportamiento hasta lograr la complementación de sus objetivos trazados, es por eso que las gerencias de los recursos humanos en lo que respecta al ámbito laboral deben identificar claramente cuáles son los puntos que logran estimular esta acción en el ser humano y así los trabajadores puedan percibir y estar satisfechos en su institución.

1.2.3. Teorías de Motivación

Se encuentra un gran número de teorías de motivación donde cada una de ellas tiene una diferente explicación. Estas Teorías irán cambiando de acuerdo a lo que la circunstancia que tenga la mayor relevancia para la motivación. Donde se determina que la “Teoría de

las Necesidades y la Teoría de la Jerarquización de Necesidades se refieren a las satisfacciones e insatisfacciones del individuo”. (17)

1.2.4. Teoría de Necesidades de Maslow

Según esta teoría un individuo se encuentra motivado mientras logre alcanzar los objetivos trazados. Esta teoría se sustenta en que la persona que ya tiene sus objetivos satisfechos pierde la motivación hacia esa necesidad, Maslow determina la jerarquización de necesidades y factores que imparten mayor motivación a los individuos donde determina cinco categorías de necesidades mediante un orden jerárquico descendente priorizando el grado de supervivencia y la aptitud de motivación. La clasificación de las categorías de necesidades que presenta Maslow son: Fisiológicas, Seguridad, Amor, Pertenencia, Estima y Autorrealización, donde sostiene que las de menor grado son las fisiológicas. Maslow también distingue estas necesidades en “deficitarias” y de “desarrollo de ser”. (18)

1.2.5. Categorización de las Necesidades:

Necesidades Fisiológicas

Derivan de las necesidades biológicas que presente el hombre para su supervivencia, estas necesidades son clasificadas como básicas para la supervivencia del individuo.

Necesidades de seguridad

A medida que las necesidades fisiológicas están esencialmente satisfechas, surge la necesidad de "orden, estabilidad y protección". Aquí definimos claramente lo que llamamos estos deseos de gratificación personal. cuidado

Necesidades de amor, afecto y pertenencia

Una vez satisfecho el segundo nivel de la pirámide, pasamos a las necesidades que satisfacen el siguiente nivel: amor, afecto, pertenencia. Las personas que viven en las islas no siempre quieren pertenecer a grupos sociales, formar familias o formar lazos matrimoniales.

Necesidad de estima

Las necesidades individuales relacionadas con la autoestima surgen cuando las necesidades anteriores ya han sido satisfechas y se satisfacen de forma regular. Esto crea un cierto nivel de autoestima en la persona al reconocer sus logros y metas, haciéndola satisfecha o insatisfecha.

Necesidades de autorrealización

Esta necesidad está en la cúspide de la pirámide y es reconocida como la necesidad humana más importante. Maslow describe la autorrealización, la razón por la cual las personas existen y actúan, y se acerca a las personas para fortalecer su yo personal.

Factores Motivacionales según Herzberg

Herzberg sostiene que la motivación no es algo que se identifique como personal, sino que es una relación que existe entre los individuos y los demás según las circunstancias que se presenten; explica que las personas que la realizan la necesitan. Trabajar hacia el logro de las metas individuales de las personas y así incorporarse a contribuir a la organización. (19)

Factores de Higiene

Este elemento incluye las políticas de gestión propuestas, tales como la organización de la empresa, la provisión de salarios, las condiciones físicas y ambientales y las afiliaciones entre los

empleados. Sin embargo, es claro que estos factores son externos y sirven como recompensa por los resultados alcanzados.

Según Amoros(20), 2016, los modelos de características de un puesto laboral son:

- **Variedad**

En esta etapa el trabajador pone en práctica su talento humano con toda su diversidad de habilidades y destrezas, donde es capaz de no realizar actividades repetitivas de la variedad de habilidades que cuenta.

- **Identidad**

Es la etapa en el cual el individuo se identifica con el trabajo es decir desarrollo su trabajo desde el inicio hasta el fin.

- **Importancia**

Es la etapa en el que el individuo magnifica las consecuencias de su trabajo en otros, es así donde el resultado de su trabajo trascenderá con vital importancia para el desarrollo de la organización.

- **Autonomía**

Es la etapa en el cual el trabajador pone en ejercicio su talento humano con independencia y responsabilidad asumiendo los resultados que estos puedan causar.

- **Retroalimentación**

Es la etapa en el que el individuo necesita realizar la obtención de los datos en forma clara y precisa en base al desarrollo de sus tareas, y de esta manera determinar la efectividad de sus logros. Ofreciendo de esta manera a sus jefes información y

estos sientan que el individuo tiene un nivel de responsabilidad en las actividades encomendadas.

En conclusión, la jornada laboral debe agrupar las 5 características para que de esta manera sea considerado próspero, si faltara una de estas dimensiones el individuo que realiza la jornada laboral sentiría un desposeimiento psicológico y por tanto su motivación se encontraría mermado.

1.2.6. Satisfacción Laboral.

Es aquella manifestación de agrado de la persona hacia el desarrollo de sus funciones laborales, que trasciende incluso el propio bienestar personal y los planes que uno hace para lograr un estado emocional positivo y confortable en su vida. Weinert, 1985. (21) refiere que la satisfacción depende de la satisfacción personal. Porque, en función de este nivel, los individuos determinan su nivel de compromiso. Así, si un círculo produce rendimiento, satisfacción y esfuerzo, a mayor rendimiento se produce mayor satisfacción laboral, por lo que la organización otorga becas o premios al sujeto, se le compensa por su esfuerzo y la empresa cumple con esa expectativa de esta forma. Lawler y Potter, 1967.(22)

La satisfacción laboral es uno de los conceptos más estudiados en los negocios y la psicología. Comprender este fenómeno de la satisfacción o insatisfacción laboral es de gran interés para muchos autores e investigadores. Robbins y Judge, 2009.(23) La satisfacción laboral se entiende como un concepto multidimensional ya que involucra un conjunto de emociones positivas o negativas asociadas con las actividades diarias. Cualquiera que haya realizado una actividad relevante o se haya encontrado en relación con el entorno laboral. Davis y Newstrom, 1991(24)

La satisfacción laboral es la totalidad de las actitudes de un individuo hacia su trabajo, influyendo factores como las condiciones laborales, los compañeros de trabajo, el salario y la compensación recibida por el desempeño de una función. Si un individuo está satisfecho con su trabajo, evoca una actitud positiva hacia la organización, y viceversa si está insatisfecho. Robbins y Judge, 2009.(23)

1.2.7. La Satisfacción Laboral en las Organizaciones

La satisfacción laboral es un mediador importante entre los individuos y las organizaciones. Porque si la organización brinda a los trabajadores todas las condiciones para el crecimiento, el individuo cumplirá con las expectativas establecidas por la organización. Las personas que se sienten involucradas en su trabajo del día a día y que están contentas con el trabajo en equipo no solo abordan su trabajo con mayor entusiasmo, sino que también utilizan todo su talento humano para realizar el trabajo con mayor entusiasmo. La satisfacción laboral y la positividad personal aportan múltiples beneficios a la organización, aumentan las oportunidades de trabajo en equipo para compartir conocimientos y crean una comunicación segura. Las organizaciones y los trabajadores tienen la responsabilidad de crear este entorno y hacerlo exitoso para ambos. Place, 2018.(25)

Un análisis realizado por los autores sugiere que los empleados imaginan un ambiente de trabajo cómodo, que los empleados confían en sus empleadores y que los empleadores se identifican y se sienten orgullosos de la organización para la que trabajan. Haz tu mejor esfuerzo para desarrollar tus habilidades si se originan en una ubicación confiable. Place, 2018.(25)

1.2.8. Motivación y Satisfacción Laboral

Según Woods y Wiesman, 2002. (26); Los factores que generan factores de motivación para los usuarios internos en una organización son aquellos que se correlacionan con la satisfacción y que los empleados motivados se juzgan a sí mismos satisfechos con su trabajo.

Estos autores argumentan que la satisfacción es un conjunto muy complejo de actitudes, las motivaciones son etapas y los niveles de motivación son estados. La relación entre motivación y satisfacción laboral no indica que tengan definiciones similares. Esto se debe a que la motivación describe la predisposición que tienen las personas para un comportamiento en particular. La satisfacción, por su parte, se conceptualiza como una conducta de placer que precede a los logros en el desarrollo profesional. (27)

1.2.9. Factores de la Satisfacción Laboral

Según Granados, 2011.(28);En esta era de globalización, la economía de las organizaciones está experimentando cambios dramáticos, lo que requiere cambios en el ámbito de trabajo. Esta maravilla de la globalización ha creado enormes desafíos a escala internacional. Cualquier organización que quiera tener éxito y quiera fortalecer su posición en el mercado necesita ser una organización creativa, cambiante y flexible.

Los usuarios e inversores están ejerciendo una fuerte presión sobre las organizaciones para crear puestos de trabajo. Creamos un entorno equitativo donde los empleados pueden alcanzar su máximo potencial, potenciar y demostrar sus habilidades productivas. Con este propósito, se han desarrollado varias dimensiones de la satisfacción laboral.

1.2.10. Requisitos Físico/ambientales

Estos son los requisitos mínimos que deben cumplir los trabajadores para poder realizar su jornada laboral, incluyendo la adecuada ubicación, distribución, iluminación y sonido desde la entrada al lugar de trabajo, incluyendo el medio físico o infraestructura que debe ser los trabajadores quieren que el entorno en el que realizan las actividades asociadas a su jornada laboral cuente con el equipamiento básico necesario para realizar su trabajo de forma óptima.

Estos requisitos mínimos son la correcta estructuración del ambiente de trabajo, despliegue del equipo de operaciones y ambientes separados.

1.2.11. Beneficios laborales

El desempeño laboral es muy importante y afecta la satisfacción de los empleados. Los individuos desarrollan confianza en sí mismos cuando se satisfacen sus necesidades y rendimiento laboral.

Esto incluye una gama de recompensas otorgadas a los trabajadores en forma de salarios, promociones, etc., dentro de un marco de equidad e igualdad, donde la satisfacción individual es alta y el trabajo se recompensa de acuerdo con la voluntad de desarrollarse. Werther, 2000.(29)

1.2.12. Políticas de gestión

La política es la actividad ideológicamente orientada de la toma de decisiones grupales para lograr objetivos específicos o representa el ejercicio del poder para resolver o minimizar intereses en conflicto. Las políticas de gestión se entienden como el acto de tomar decisiones para gestionar intereses en conflicto, y a través de estas políticas se lleva a cabo la elaboración de lineamientos para todos los trabajadores que deseen comprender la gestión de la

empresa, de modo que la organización juegue un papel importante, Marinero, 1996.(30)

Las pautas son una forma de acuerdo basada en pautas y estándares establecidos por una organización. Estos son para regular el contexto laboral de los usuarios internos y lograr el desarrollo deseado.

Las políticas de gobernanza deben ser integrales, inmutables y adaptables, ya que pueden ser utilizadas en una amplia variedad de situaciones, pero también deben ser racionales para resolver o evitar dilemas y establecer líneas de autoridad. Debe presentar reglas comprensibles y precisas, Marinero, 1996.(30)

1.2.13. Relaciones Interpersonales

Es la interacción de dos o más personas a través de la comunicación que nos permite alcanzar las metas necesarias para nuestro desarrollo en sociedad.

Las buenas relaciones interpersonales crean seguridad y confianza. Al practicar los valores y principios de mantener buenas relaciones interpersonales, es importante que el discernimiento, la tolerancia, la cortesía y el trabajo en equipo se asocien en este camino con mensajes positivos para debilitar, fortalecer o superar la energía de fortalecer la convivencia entre los empleados.

Las relaciones interpersonales pueden ser buenas o malas dependiendo del puesto que ocupe un empleado. Esto se debe a que las buenas relaciones interpersonales dentro de un grupo los hacen confiar más en el grupo, establecer objetivos comunes, tener una comprensión clara de su propia función y ser más asertivos. El equipo resolverá cualquier problema. Salud, 1996.(31)

1.2.14. Autorrealización

La autorrealización se está convirtiendo en una necesidad para todo ser humano. Esta necesidad de autorrealización es la tendencia humana a buscar la preservación y el desarrollo personal y la independencia. La autorrealización es la meta de la vida. Los trabajadores encuentran la autorrealización cuando desarrollan actividades que están en su perfil. Porque en estos trabajos desarrollan todo su talento humano porque conocen de principio a fin cada actividad que desarrollan. Una gran actividad para ti. Quienes están capacitados para el desempeño de sus actividades realizan sus actividades con mayor responsabilidad y confianza, prestan sus servicios con calidad, independencia e inteligencia, evitan cometer errores y se mantienen siempre firmes y consecuentes. Fundación Aga, 1993.(32)

1.3. Definición de términos básicos

- **Bienestar:** Sentirse satisfecho y feliz con todo lo necesario para sentirse bien.

- **Expectativas:** Representa todo lo que una persona quiere y quiere lograr.

- **Nivel de Satisfacción:** El nivel o sentido de satisfacción que una persona ha alcanzado. El hecho de que no necesitas nada más ni extra para sentirte tranquilo y feliz.

- **Paciente:** Un usuario que necesita ayuda para restaurar la salud empobrecida.

- **Percepción:** El sentido que se tiene de algo.

CAPÍTULO II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción del problema

En el sector salud peruano, actualmente existen problemas relacionados con el desempeño de los trabajadores que afecta directamente a la calidad de atención del usuario. Dichos problemas, resultan imposibles de resolver por las autoridades de salud regionales y ministerios, debido a la falta de comprensión de las causas o factores asociados al desempeño de sus trabajadores. (37)

Por otro lado, en la literatura científica de salud, observamos que estos problemas de desempeño laboral, podrían estar vinculados a factores como la motivación, la satisfacción laboral, el liderazgo organizacional y el comportamiento de los trabajadores en salud. (38) Desde que el trabajo se convirtió en una parte importante de la vida de las personas, varias organizaciones han estado investigando la relación entre el individuo y la productividad, prestando especial atención a la interconexión entre la motivación y la satisfacción laboral y su impacto en el rendimiento y la producción. Además, el tiempo que dedicamos a nuestras actividades cotidianas laborales tiene un impacto significativo, ya sea positivo o negativo, en nuestras vidas. (39)

La incorporación de la conducta organizacional como mecanismo para optimizar las conexiones entre los individuos y la entidad, para lo cual el director intenta instaurar un entorno donde los individuos experimenten motivación y realicen sus actividades diarias de forma eficiente y estas actitudes generen mayor producción del usuario interno hacia la organización percibiendo por parte del individuo satisfacción por las actividades que realiza dentro de su jornada laboral. (40)

En el ámbito internacional, la investigación sobre la motivación y la satisfacción comenzó con la Teoría de las Necesidades Humanas de Maslow y la Teoría del Impulso de Taylor en la década de 1970, que precedió a la Teoría del Estímulo Monetario utilizado para mejorar la productividad laboral. (40) Sin embargo, Maslow incluyó la satisfacción como herramienta clave para motivar a las personas en su modelo de necesidades. Posteriormente, otros estudios teorizaron sobre necesidades que podrían interferir con la motivación. A pesar de que la política laboral está evolucionando, las autoridades se centran principalmente en alcanzar los objetivos óptimos, lo que dificulta la implementación de soluciones para los problemas que surgen en la práctica. (39)

En un estudio realizado en Etiopía en profesionales de salud, se encontró que el nivel de satisfacción laboral fue del 31,7% y asociaron a la existencia de guías de trabajo, el consumo de alcohol, la carga laboral, la experiencia, el nivel educativo y el tipo de profesión se asociaron positivamente a la satisfacción laboral. (7) Asimismo, un estudio realizado en enfermeros de Chiclayo, Perú, se concluyó que el clima laboral y la satisfacción laboral tenían asociación estadísticamente significativa (11)

Además, en la ciudad de Iquitos una investigación que midió satisfacción laboral en enfermeros, se concluyó, que el nivel de motivación y satisfacción laboral entre las licenciadas de enfermería del nosocomio tuvieron una asociación estadísticamente significativa. (13)

Con los resultados previamente planteados en la literatura científica, en los que se podría inferir una relación entre las variables de satisfacción laboral y motivación en el personal de enfermería, se plantea la siguiente interrogante con la finalidad de obtener datos

locales y plantear intervenciones que ayuden a solucionar problemas:

2.2. Formulación del problema

2.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre la Motivación y la Satisfacción Laboral en las Enfermeras del Hospital Regional de Loreto, durante el año 2022?

2.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es el nivel de motivación laboral del personal de enfermería del Hospital Regional de Loreto, durante el año 2022?
- ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Regional de Loreto, durante el año 2022?
- ¿Cuál es el nivel de motivación del personal de enfermería que laboró en el Hospital Regional de Loreto, durante el año 2022 con respecto a la variedad, identidad, importancia, autonomía y retroalimentación?
- ¿Cuál es el nivel de satisfacción del personal de enfermería con relación a las condiciones físico ambientales, beneficios laborales, políticas de gestión, relaciones interpersonales y realización personal en el Hospital Regional de Loreto, durante el año 2022?

2.3. Objetivos

2.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la Motivación y la Satisfacción Laboral en Enfermeras y Enfermeros del Hospital Regional de Loreto, durante el año 2022.

2.3.2. Objetivos específicos

- Identificar el nivel de motivación laboral del personal de enfermería del Hospital Regional de Loreto, durante el año 2022.
- Identificar el nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Regional de Loreto, durante el año 2022.
- Identificar el nivel de motivación del personal de enfermería que laboró en el Hospital Regional de Loreto, durante el año 2022 con respecto a la variedad, identidad importancia, autonomía y retroalimentación.
- Identificar el nivel de satisfacción del personal de enfermería con relación a las condiciones físico ambientales, beneficios laborales, políticas de gestión, relaciones interpersonales y realización personal en el Hospital Regional de Loreto, durante el año 2022.

2.4. Hipótesis

Existe relación significativa entre la Motivación y la Satisfacción Laboral en Enfermeras del Hospital Regional de Loreto. 2022.

2.5. Variables

2.5.1. Identificación de Variables

Se consideran dos variables: (33)

- Variable independiente: es aquella que el investigador mide, manipula o selecciona para determinar su relación con el fenómeno observado.
- Variable dependiente: factor que el investigador observa o mide para determinar el efecto de la variable independiente o causa.
 - * Variable independiente: Motivación
 - * Variable dependiente: Satisfacción Laboral

2.5.2. Definición de conceptual de las Variables

Motivación. - Nivel de compromiso que tiene la persona para mantener una actitud ya sea positiva o negativa al cumplimiento de sus objetivos. (16)

Satisfacción laboral. - La satisfacción laboral es **un** conjunto de actitudes de un individuo hacia su trabajo, que incluye factores influyentes como las condiciones de trabajo, por lo que cuando una persona está satisfecha con su trabajo, desarrolla una actitud positiva hacia la organización y diferencia el contentamiento. Robbins y Judge, 2009 (23)

2.5.3. Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Items	Escala del valor final																																														
Variable Independiente: Motivación	Nivel de compromiso que tiene la persona para mantener una actitud ya sea positiva o negativa al cumplimiento de sus objetivos. (Roussel, 2001)	La variable motivación, está vinculado con sus respectivas dimensiones Serán categorizadas según el baremos en: -Motivación laboral alta -Motivación laboral media -Motivación laboral baja	1.Variedad 2.Identidad 3.Importancia 4.Autonomía 5.Retroalimentación	1. Oportunidades (Ítem 1) 2. Habilidades (Ítems 2,3) 3. Ambiente de trabajo (Ítem 4) 4. Demandas de trabajo (Ítem 5) 5. Esfuerzo visible (Ítem 6) 6. Contribución de servicio (Items7, 8) 7. Organización en el trabajo (Ítems 9,10) 8. Responsabilidad asumida (Items11,12) 9. Valoración del trabajo (Ítems 13,14) 10. Toma de decisiones (Ítems 15,16) 11. Libertad de trabajo (Items17,18) 12. Supervisión (Ítems 19, 20) 13. Capacitaciones (Ítems 21,22)	<p>Escala: Ordinal</p> <p>Escala de Likert:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Indicador</th> <th>5</th> <th>4</th> <th>3</th> <th>2</th> <th>1</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Siempre</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Casi siempre</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>A veces</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Pocas veces</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Nunca</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>Nivel de Rango:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2"><i>Baremos de la Variable de Motivación</i></th> </tr> <tr> <th>Rango</th> <th>Motivación</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Baja</td> <td>72 - 77.6</td> </tr> <tr> <td>Mediana</td> <td>77.6 - 95.26</td> </tr> <tr> <td>Alta</td> <td>95.26 - 102</td> </tr> </tbody> </table>	Indicador	5	4	3	2	1	Siempre						Casi siempre						A veces						Pocas veces						Nunca						<i>Baremos de la Variable de Motivación</i>		Rango	Motivación	Baja	72 - 77.6	Mediana	77.6 - 95.26	Alta	95.26 - 102
Indicador	5	4	3	2	1																																														
Siempre																																																			
Casi siempre																																																			
A veces																																																			
Pocas veces																																																			
Nunca																																																			
<i>Baremos de la Variable de Motivación</i>																																																			
Rango	Motivación																																																		
Baja	72 - 77.6																																																		
Mediana	77.6 - 95.26																																																		
Alta	95.26 - 102																																																		
Edad	Tiempo que ha vivido una persona desde su nacimiento.	Mayor de 40 Menor de 40																																																	
Sexo	Conjunto de peculiaridades que caracterizan a individuos de una especie.	Masculino Femenino																																																	

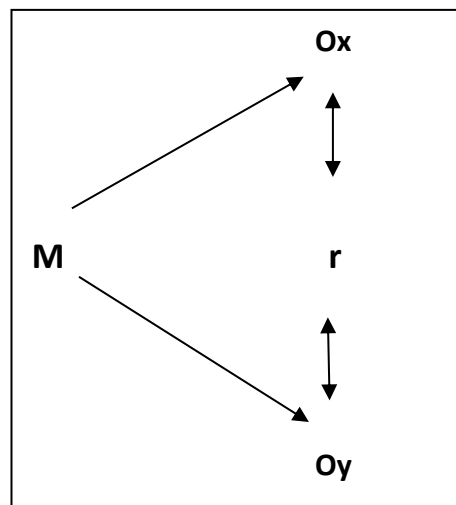
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Este estudio es de tipo analítico correlacional ya que intenta relacionar la motivación laboral con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Regional de Loreto en el año 2022.

El estudio es de diseño no experimental de corte transversal, donde no se evidencia la manipulación deliberada de las variables. Hernández, Fernández, Bautista, 2016. (34)

El esquema del diseño es el siguiente:



Donde:

M= Es la muestra del estudio.

Ox= Es la observación y medición de la motivación a la enfermera.

Oy= Es la observación y medición de la satisfacción laboral de la enfermera.

r= Es la probable relación entre las variables de estudio.

3.2. Población y muestra

- Población

Una población es un conjunto de personas, elementos o eventos que tienen ciertas cosas en común. Hernández, Fernández y Baptista, 2016. (34) La población considerada en este estudio está compuesta por 242 personas que representan al personal de enfermería del Hospital Regional de Loreto.

- Muestra

Las muestras fueron no probabilísticas por conveniencia, de tipo censal y en base al criterio personal, de acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista, 2016. (34), la muestra representa una porción de la población seleccionada para recolectar información, En este estudio la muestra estuvo conformada por 127 personas correspondientes al personal de enfermería de un hospital regional de Loreto.

- Tamaño de la muestra:

El tamaño de la muestra será obtenido utilizando la fórmula estadística relacionada con las poblaciones finitas, en donde se utilizará un nivel de confianza del 95%, un margen de error del 5% y en cuanto a las variabilidades la positiva a considerar será del 50% y la negativa del 50%. La fórmula es la siguiente:

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot P \cdot Q}{e^2(N - 1) + Z^2 \cdot P \cdot Q}$$

En donde,

n = tamaño de la muestra.

z = nivel de confianza

N = Población

p = variabilidad negativa

q = variabilidad positiva

e = error = .05

$$n = \frac{242(1.96)^2 \times 0.50 \times 0.50}{(0.05)^2 \times 242 + (1.96)^2 \times (0.5)(0.5)} = \frac{232.416}{1.828} = 127$$

3.3. Técnicas, instrumentos y procedimientos de recolección de datos

Para la recolección de datos se solicitó autorización al Director del Hospital Regional, al despacho de Apoyo a la Docencia e Investigación, en la cual, mediante un trámite documentario, pasa por un comité de ética, revisan el plan de investigación y se emite la orden mediante documento, para iniciar con la encuesta correspondiente y poder ejecutar la realización de recolección de datos.

3.3.1. Técnica

Esta técnica lo conceptualiza como un proceso de observación cuidadosa, recopilación y registro de datos sobre el fenómeno en estudio. Una encuesta es una técnica destinada a recopilar datos de un gran número de personas y consiste en una lista de preguntas que se entregan a los entrevistados y se les pide que respondan cada pregunta por escrito. Esto aplica para las personas que viven en cualquier lugar relevante, Hernández, Fernández y Baptista, 2016. (34) Este estudio considera la investigación como un método.

3.3.2. Instrumento

Un cuestionario se define como un vehículo que tiene como objetivo crear un número fijo de preguntas que permitan medir una o

más variables al tiempo que facilitan la observación de hechos a través de la evaluación. La estructura y las características del cuestionario están determinadas por el contenido y la redacción de las preguntas realizadas a los encuestados 'después' (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2016) (34)

En esta investigación para recoger la información relevante de las variables de estudio, se ha considerado el cuestionario de preguntas con escala de Likert. El cuestionario de preguntas, estará compuesto por un total de 46 Ítems de los cuales para la variable 1 Motivación se consideran 22 Ítems sin embargo esta variable estuvo compuesta por 5 dimensiones de los cuales para la primera y segunda dimensión se consideró 5 Ítems y para tercera, cuarta y quinta dimensión se consideraron 4 Ítems, las alternativas de respuesta fueron polinómicas de tipo escala de Likert y ordinal, Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Pocas Veces (2) Nunca (1)

Para la variable 2 Satisfacción Laboral, se considera 24 Ítems de los cuales para la dimensión 1 a la 4 fueron 5 Ítems y para la dimensión 5 se consideró 4 Ítems, las alternativas de la respuesta son politómicas de tipo escala de Likert y ordinal, Siempre (5) casi siempre (4) A veces (4) Pocas Veces (2) Nunca (1)

Confiabilidad de los Instrumentos

Antes de continuar con la aplicación del instrumento, se sometió a una prueba piloto de 12 enfermeras con similares características a la muestra de estudio, habiéndose procesado los resultados en el programa estadístico SPSS.

<i>Análisis de confiabilidad de instrumento</i>	
<i>Motivación</i>	<i>Satisfacción Laboral</i>
Alfa de Cronbach = 0,803	Alfa de Cronbach = 0,759
Items = 22	Items = 24

El resultado del coeficiente Alfa de Cronbach, corresponde a un valor de 0,803 de confiabilidad para el cuestionario de Motivación y de un valor de 0.759 para el cuestionario de Satisfacción Laboral, estos resultados nos indican alta confiabilidad, por tanto, permite con seguridad aplicar el instrumento en la muestra de investigación.

3.4. Procesamiento y análisis de datos

La información obtenida de los instrumentos fue digitalizada en una hoja de cálculo de Microsoft Excel, la cual fue asimilada al paquete estadístico SPSS 22 para luego ser analizados según la metodología del estudio.

Estadística descriptiva:

Para las variables cualitativas de los instrumentos se calcularon las medidas de frecuencias relativas y absolutas, mientras que para las variables numéricas se utilizaron las medidas de tendencia central, media o mediana, Según la distribución de la normalidad de la variable la cual fue calculada con la prueba de Shapiro Wilk.

Estadística Analítica:

Se evaluó la normalidad del puntaje total de las variables de satisfacción laboral y motivación laboral, junto con los supuestos, se decidió utilizar la prueba no paramétrica de correlación de Spearman, para obtener el coeficiente de correlación para luego determinar su significancia con una prueba de hipótesis.

Las variables de motivación y satisfacción y sus dimensiones fueron calculadas según el instrumento presentado. Se determinó asociación con significancia estadística utilizando la prueba exacta de Fisher.

<i>Baremos de la Variable de Motivación y Satisfacción</i>		
Rango	Motivación	Satisfacción Laboral
Baja	72 - 77.6	55 - 72.58
Mediana	77.6 - 95.26	72.58 – 90.78
Alta	95.26 - 102	90.78 - 106

Criterios de inclusión

- Enfermeras del Hospital Regional de Loreto.
- Enfermeras que han accedido a colaborar, por lo que han firmado el consentimiento informado.

Criterios de exclusión

- Enfermeras que no laboren en el Hospital Regional de Loreto.
- Enfermeras que no han accedido a colaborar, por lo que no han firmado el Consentimiento informado.
- Encuestas incompletas.

3.5 Aspectos éticos

Este estudio respetó las políticas, normas y prácticas institucionales y del profesional de enfermería, mantiene la privacidad de la identidad en todo momento y mantiene el anonimato de los encuestados en todo momento.

Todos los autores e instituciones correctamente citados y referenciados para propiedad intelectual fueron consultados en la preparación del trabajo. En este trabajo de investigación se utilizan los instrumentos de forma anónima con el fin de obtener resultados fiables

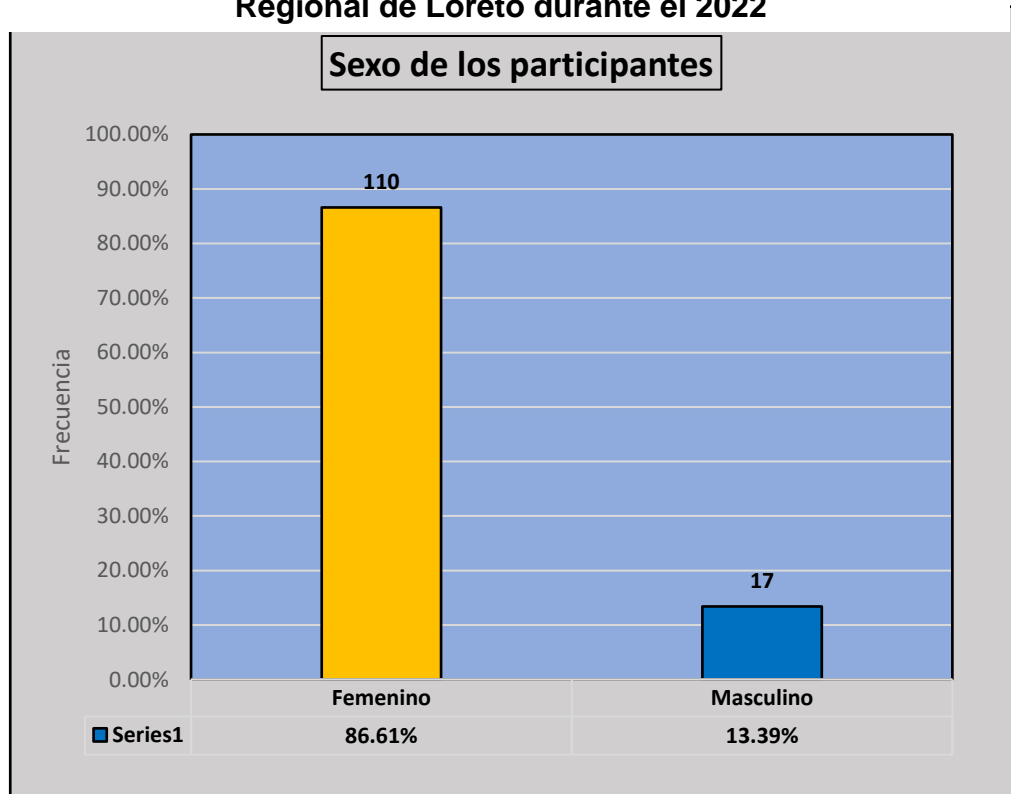
CAPITULO IV: RESULTADOS

Tabla 1. Frecuencias absolutas y relativas del Sexo y edad del personal de enfermería del Hospital Regional de Loreto durante el 2022

Sexo	Femenino	110	86.61%
	Masculino	17	13.39%
Edad	Mediana	39	RIC (33-43)

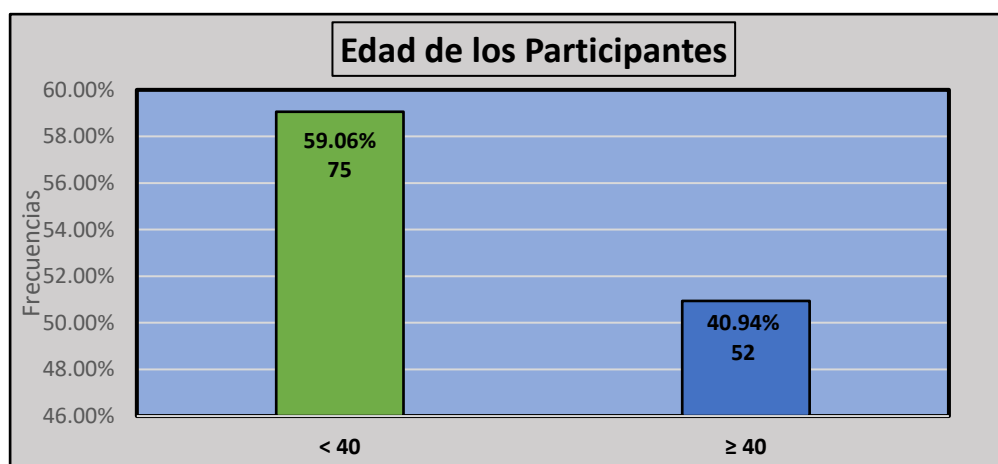
FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Ilustración 1. Sexo del personal de enfermería del Hospital Regional de Loreto durante el 2022



FUENTE: ELABORACION PROPIA

Ilustración 2. Edad del personal de enfermería del Hospital Regional de Loreto durante el 2022



FUENTE: ELABORACION PROPIA

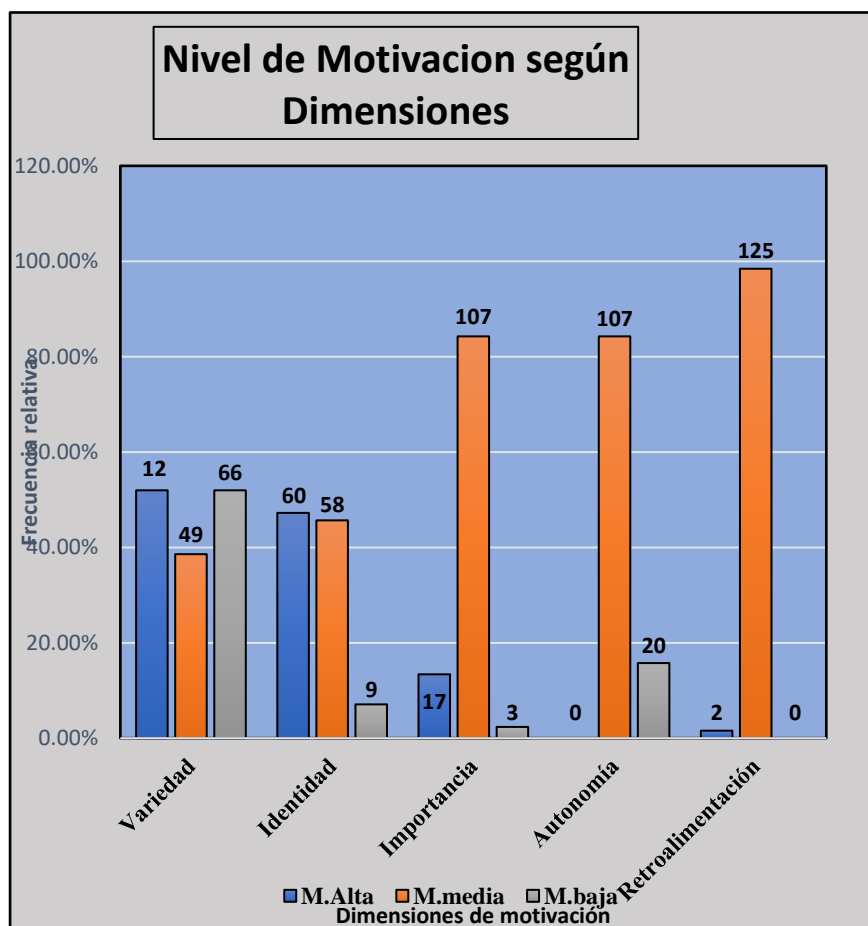
Se obtuvo un total de 127 participantes pertenecientes al personal asistencial y administrativo de enfermería. De las cuales el 86.61 % eran de sexo femenino que representan 110 participantes y, el 13.39 %, masculino con 17 participantes (**Gráfico 1**). La mediana de la edad del personal de enfermería fue de 39 con un Rango intercuartílico de 33-43 (**Tabla 1**), siendo el 40.94% mayores de 40, que representan 52 participantes, mientras que el 59.06% menores de 40, representan 75 participantes. (**Gráfico 2**).

Tabla 2. Nivel de motivación laboral según dimensiones en el Hospital Regional de Loreto durante el 2022

Dimensiones	M.Alta		M.Media		M.Baja	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Variedad	12	9.45%	49	38.58%	66	51.97%
Identidad	60	47.24%	58	45.67%	9	7.09 %
Importancia	17	13.39%	107	84.25%	3	2.36 %
Autonomía	0	00.00%	107	84.25%	20	15.75%
Retroalimentación	2	1.57%	125	98.43%	0	0.00%

FUENTE: ELABORACION PROPIA

Ilustración 3. Nivel de motivación laboral según dimensiones en el personal de enfermería del Hospital Regional de Loreto durante el 2022



FUENTE: ELABORACION PROPIA

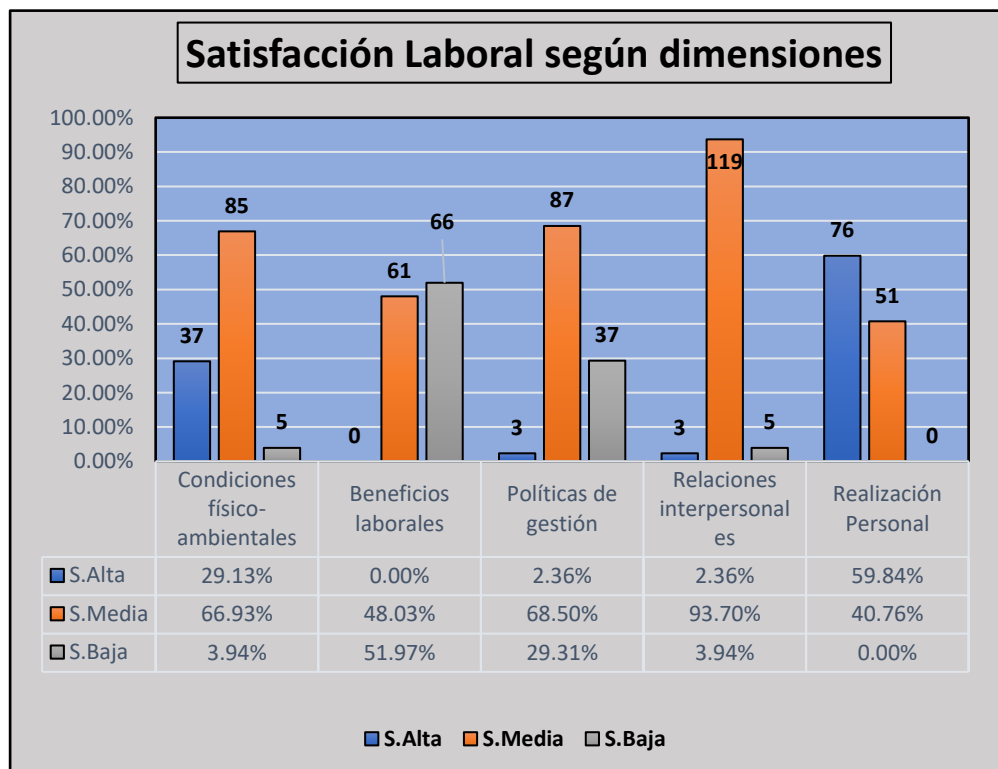
Con respecto a las dimensiones evaluadas de la variable motivación, se encontró que la identidad del personal de enfermería fue la dimensión con mejor nivel de motivación con un 47.24%, mientras que las dimensiones de importancia (84.25%), autonomía (84.25%) y retroalimentación (98.43%) se encontraban con un nivel de motivación intermedio, en cuanto a la dimensión con motivación más baja esta fue la variedad, con un porcentaje del 51.97 %. **(Tabla 2) (Ilustración 3)**

Tabla 3. Nivel de satisfacción laboral según dimensiones en el personal de enfermería del Hospital Regional de Loreto 2022

Dimensiones	Satisfacción Alta		Satisfacción Media		Satisfacción Baja	
	N	%	N	%	N	%
	Condiciones físico-ambientales	37	29.13%	85	66.93%	5
Beneficios laborales	0	00.00%	61	48.03%	66	51.97%
Políticas de gestión	3	2.36%	87	68.50%	37	29.31%
Relaciones interpersonales	3	2.36%	119	93.70%	5	3.94%
Realización Personal	76	59.84%	51	40.76%	0	00.00%

La variable satisfacción también constó de 5 dimensiones, se encontró que el 59.84% tenía una satisfacción alta con respecto a la realización personal, mientras que un 51.97% tuvo una satisfacción baja en cuando a los beneficios laborales que presentan, la satisfacción fue intermedia con respecto a las dimensiones de relaciones interpersonales (93.70 %) condiciones físicas laborales (66.93%), políticas de gestión (68.50%) **(Tabla 3) (Ilustración 4)**

Ilustración 4. Nivel de satisfacción laboral según dimensiones en el personal de enfermería del Hospital Regional de Loreto durante el 2022



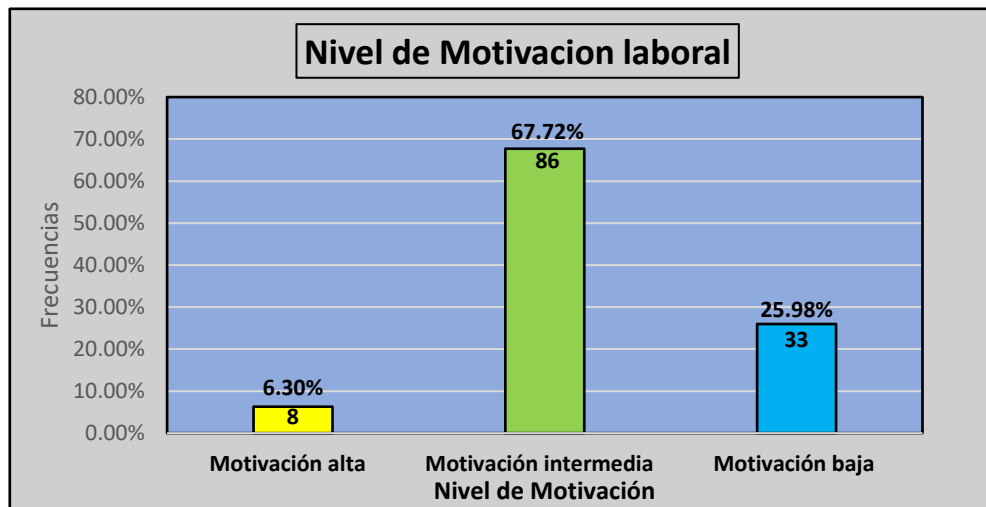
FUENTE: ELABORACION PROPIA

Tabla 4. Nivel de Motivación del personal de enfermería en el Hospital Regional de Loreto 2022

Nivel de Motivación laboral	N°	%
Motivación alta	8	6.30 %
Motivación intermedia	86	67.72 %
Motivación baja	33	25.98 %
Total	127	100.00 %

FUENTE: ELABORACION PROPIA

Ilustración 5. Nivel de Motivación del personal de enfermería en el Hospital Regional de Loreto 2022



FUENTE: ELABORACION PROPIA

Este estudio determinó que la mayoría del personal de enfermería que laboró en el Hospital Regional de Loreto durante 2022 tuvo un nivel de motivación laboral intermedia (67.72%) que representa 86 participantes, en segundo lugar, motivación laboral baja 25.98% que representa 33 participantes, y por último solo el 6.30% tuvo motivación laboral alta, que representa 8 participantes.

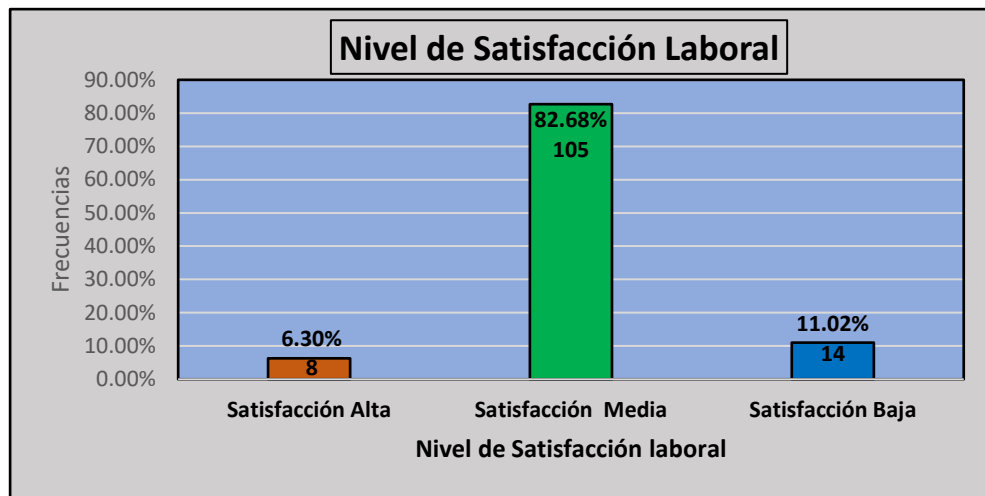
(Tabla 4) (Ilustración 5)

Tabla 5. Nivel de Satisfacción del personal de enfermería en el Hospital Regional de Loreto 2022

Nivel de Satisfacción laboral	N°	%
Alta	8	6.30 %
Media	105	82.68 %
Baja	14	11.02 %
Total	127	100.00 %

FUENTE: ELABORACION PROPIA

**Ilustración 6. Nivel de Satisfacción del personal de enfermería
en el Hospital Regional de Loreto 2022**



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Con respecto a la satisfacción laboral se encontró que la mayoría de las participantes tuvo un nivel de satisfacción laboral intermedia (82.68%) que representa 105 participantes, en segundo lugar, un nivel de satisfacción bajo (11.02%) con 14 participantes, y por último solamente el 6.30% tuvo un nivel alto de satisfacción laboral, con 8 participantes. **(Tabla 5) (Ilustración 6)**

**Tabla 6 Nivel de correlación entre la motivación y la satisfacción
laboral del personal de enfermería durante el 2022**

	Satisfacción laboral	Motivación laboral	Valor P
Satisfacción laboral	1.000		p = 0.1062
Motivación Laboral	0.1446*	1.000	

*Coeficiente de correlación de Spearman; Rho= 0. 1446

FUENTE: ELABORACION PROPIA

Se encontró que entre las variables motivación y satisfacción existe una correlación positiva muy baja ($\rho=0.1446$) sin embargo este resultado no fue estadísticamente significativo ($p=0.1062$) por lo que no existe relación estadísticamente significativa entre la motivación laboral y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del hospital regional de Loreto durante el 2022 (**Tabla 6**). Por lo tanto, rechazamos la hipótesis alterna y aceptamos la hipótesis nula.

Tabla 7. Frecuencias relativas y absolutas del test de motivación en el personal de enfermería del Hospital Regional de Loreto según motivación

Variables	Satisfacción Baja		Satisfacción Media		Satisfacción Alta		Valor p^*
	Valor	%	Valor	%	Valor	%	
Poco motivados	4	12.12%	28	84.85%	1	3.03%	$p=0.237$
Medianamente motivados	9	10.47%	72	83.72%	5	5.81%	
Altamente motivados	1	12.50%	5	62.50%	2	25.00%	

**valor de p obtenido con la prueba exacta de Fisher*

FUENTE: ELABORACION PROPIA

Con respecto a la asociación entre los niveles de motivación laboral y de satisfacción laboral no se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre los niveles de motivación y los niveles de satisfacción del personal de enfermería ($p=0.237$) (**Tabla 7**) por lo que rechazamos la hipótesis alterna y aceptamos la hipótesis nula.

Tabla 8. Frecuencias relativas y absolutas de los subdimensiones de la variable motivación

Subdimensión	Categoría	N	%
Oportunidades	Bajo	12	9.45 %
	Medio	40	31.50 %
	Alto	75	59.06 %
Habilidades	Bajo	6	4.72 %
	Medio	69	54.33 %
	Alto	52	40.94 %
Ambiente de trabajo	Bajo	50	39.37 %
	Medio	37	29.13 %
	Alto	40	31.50 %
Demandas de trabajo	Bajo	35	27.56 %
	Medio	27	21.26 %
	Alto	65	51.18 %
Esfuerzo visible	Bajo	19	14.96 %
	Medio	19	14.96 %
	Alto	89	70.08 %
Contribución de servicio	Bajo	00	00.00 %
	Medio	10	7.87 %
	Alto	117	92.13 %
Organización en el trabajo	Bajo	8	6.30 %
	Medio	1	0.79 %
	Alto	118	92.91 %
Responsabilidad asumida	Bajo	0	00.00 %
	Medio	1	0.79 %
	Alto	126	99.21 %
Valoración del trabajo	Bajo	11	8.66 %
	Medio	59	46.46 %
	Alto	57	44.88 %

Toma de decisiones	Bajo	19	14.96 %
	Medio	91	71.65 %
	Alto	17	13.39 %
Libertad de trabajo	Bajo	0	00.00 %
	Medio	13	10.24 %
	Alto	114	86.76 %
Supervisión	Bajo	21	16.54%
	Medio	106	83.46%
	Alto	0	00.00%
Capacitaciones	Bajo	0	00.00 %
	Medio	2	1.57 %
	Alto	125	98.43 %

FUENTE: ELABORACION PROPIA

Con respecto a las sub dimensiones de la variable motivación, este estudio muestra que las oportunidades, demandas de trabajo, esfuerzo visible, contribución de servicio, organización en el trabajo, responsabilidad asumida, libertad de trabajo, capacitaciones mostraron mayor motivación laboral y el ambiente de trabajo mostró baja motivación laboral.

Tabla 9. Niveles de satisfacción según los sub dimensiones de la variable satisfacción

Subdimensión	Nivel de satisfacción	N	%
Distribución de ambientes	Bajo	8	6.30 %
	Medio	47	37.01 %
	Alto	72	56.69 %
Ventilación e iluminación	Bajo	15	11.81%
	Medio	27	21.26 %
	Alta	85	66.93 %
Comodidad	Bajo	21	16.54 %
	Medio	49	38.58 %
	Alta	57	44.88 %
Expectativas económicas	Bajo	36	28.35 %
	Medio	62	48.82 %
	Alta	29	22.83 %
Valoración del servicio	Bajo	57	14.96 %
	Medio	51	44.88 %
	Alta	19	14.96 %
Cumplimiento de horarios	Bajo	10	7.87 %
	Medio	105	82.68 %
	Alta	12	9.45 %
Compañerismo	Bajo	0	0.00 %
	Medio	28	22.05 %
	Alta	99	77.95 %
Solidaridad	Bajo	34	26.77 %
	Medio	89	70.08 %
	Alta	4	3.15 %
Logros	Bajo	10	7.87 %
	Medio	5	3.94 %
	Alta	112	88.19 %

	Bajo	0	00.00 %
Realización	Medio	6	4.72 %
	Alta	121	95.28 %
	Bajo	86	67.72 %
Remuneración	Medio	27	21.26 %
	Alta	14	11.02 %

FUENTE: ELABORACION PROPIA

Con respecto a las sub dimensiones de la variable satisfacción, este estudio muestra que la distribución de ambientes, ventilación e iluminación, comodidad, compañerismo, logros, realización. En contraparte, una baja satisfacción laboral se mostró en los ítems de valoración del servicio y remuneración.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Este estudio evalúa la relación entre la motivación y la satisfacción laboral de las enfermeras del Hospital Regional de Loreto, Perú en el año 2022. Del total de 127 participantes, 86,61% eran mujeres y el 59,06% eran menores de 40 años.

Una encuesta de enfermeras profesionales mostró que el 50% estaba insatisfecho con su satisfacción laboral, mientras que nuestra encuesta mostró un bajo porcentaje de solo el 11,02%. (9)

Nuestra investigación encontró en el aspecto de baja satisfacción, los beneficios laborales fueron del 51,97%. Una encuesta realizada en una agencia profesional en Perú encontró que el 58.00% de la satisfacción laboral es insatisfactoria en términos de percepciones personales y/o sociales. (9)

En cuanto al nivel de motivación por el trabajo, el 67,72% se encontró en un nivel moderado. Otros estudios reportaron motivación intertrabajo de 40,79% y 54,0%. (35) (36)

Nuestros resultados mostraron que cuando se puntuó el nivel de motivación laboral según las dimensiones, la identidad de los ítems fue del 47,27% indicando mayor motivación. En otro estudio, la autonomía en la tarea fue del 27,63% con alta motivación laboral (35)

Por otro lado, el aspecto de baja motivación laboral fue el aspecto de diversidad con un 52,97% de los datos reportados frente a otro estudio que reportó un 44,74% como motivación laboral con baja identidad de tarea. (35)

Nuestro estudio arrojó una satisfacción laboral promedio de 82.68%. Este resultado es relevante para un estudio realizado en Chiclayo donde el 66,7% presentaba satisfacción laboral moderada. En contraparte, un 28.6% del personal de enfermería presentaban un nivel alto de satisfacción laboral, en nuestro estudio 6.30% presentó un nivel de satisfacción laboral alto. (11)

Por otra parte, un estudio en el 2015 realizado en el mismo hospital encontró que había un nivel de motivación laboral medio en un 31.20% y satisfacción laboral media en un 46.4% (13) Sin embargo, nuestros resultados indican que un 67.72% y 82.68% del personal de enfermería presentaban motivación laboral media y satisfacción laboral media respectivamente.

Este estudio encontró una correlación positiva leve entre la motivación laboral y la satisfacción laboral, sin embargo este resultado no fue estadísticamente significativo, contrario a lo encontrado por Huayllas et al (2015) que tuvo como resultado una relación positiva estadísticamente significativa ($p < 0,05$) entre la motivación laboral y la satisfacción laboral.

Estos resultados podrían deberse a que el presente estudio considero a todas las modalidades de trabajo, por lo que la varianza de la satisfacción y motivación laboral podrían haberse alterado por esto, no obstante, se necesitaría otro tipo de diseño de estudio para corroborar esta hipótesis.

En nuestro estudio se encontró que entre las variables motivación y satisfacción existe una correlación positiva muy baja ($\rho=0.1446$) sin embargo este resultado no fue estadísticamente significativo ($p=0.1062$) por lo que no existe relación estadísticamente significativa entre la motivación laboral y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Loreto durante el 2022.

Sin embargo, al evaluar las sub dimensiones de cada variable se evidencia que algunos aspectos podrían tener un impacto sobre la motivación y satisfacción laboral. Por ejemplo, en relación a la variable motivación, este estudio muestra que las oportunidades, demandas de trabajo, esfuerzo visible, contribución de servicio, organización en el trabajo, responsabilidad asumida, libertad de trabajo, capacitaciones mostraron mayor motivación laboral mientras que el ambiente de trabajo mostró una motivación laboral baja. (tabla 8)

Este estudio concluyó que entre las variables motivación y satisfacción existe una correlación positiva muy baja sin embargo este resultado no fue estadísticamente significativo por lo que no existe relación estadísticamente significativa entre la motivación laboral y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Loreto durante el 2022.

Se concluye que tanto los niveles de motivación laboral como los niveles de satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Loreto fueron Intermedios

En cuanto a la satisfacción laboral, la motivación por el trabajo fue baja en la evaluación del desempeño y la remuneración. (Cuadro 8). Si bien estos resultados nos podrían dar una idea de que factores estarían relacionados los niveles de satisfacción y motivación laboral, se recomienda estudio con un diseño adecuado para evaluar factores asociados.

Debido a que la población de estudio pertenece solo a una sede hospitalaria, recomendamos realizar nuevos estudios para determinar el impacto de la motivación laboral en la satisfacción laboral en distintas instituciones. Del mismo modo se recomienda mayores estudios para poder entender los factores relacionados a la motivación y la satisfacción laboral del personal de enfermería.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional | Revista Scientific [Internet]. [citado 29 de enero de 2023]. Disponible en: http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/181
2. Romero JLM, Rosado ZMM. Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores [Internet]. 1 de diciembre de 2019 [citado 29 de enero de 2023]; Disponible en: <https://dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1307>
3. Social support, role clarity and job satisfaction: a successful combination for nurses - PubMed [Internet]. [citado 20 de diciembre de 2022]. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32436283/>
4. Workplace violence, job satisfaction, burnout, perceived organisational support and their effects on turnover intention among Chinese nurses in tertiary hospitals: a cross-sectional study - PMC [Internet]. [citado 20 de diciembre de 2022]. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6009508/>
5. Nurse Motivation, Engagement and Well-Being before an Electronic Medical Record System Implementation: A Mixed Methods Study - PMC [Internet]. [citado 20 de diciembre de 2022]. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7967448/>
6. Job satisfaction among Syrian healthcare workers in refugee health centres - PMC [Internet]. [citado 20 de diciembre de 2022]. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8591793/>

7. Job satisfaction and associated factors among health professionals working at Western Amhara Region, Ethiopia - PMC [Internet]. [citado 20 de diciembre de 2022]. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5905160/>
8. Achury Saldaña DM, Achury Beltrán LF, Rodríguez Colmenares SM, Alvarado Romero HR, Cavallo E, Ulloa AC, et al. Professional profile and work conditions of nurses working in intensive care units: A multicentre study. J Clin Nurs. junio de 2022;31(11-12):1697-708.
9. Campos Truyenque G, Nolberto Sifuentes VA, Coras Bendezú DM. Satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un instituto especializado de Perú. Rev enferm Herediana. 19 de junio de 2019;11(1):11-7.
10. Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo. Ancash, Perú, Yslado Méndez RM, Norabuena Figueroa RP, Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo. Ancash, Perú, Loli Poma TP, Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo. Ancash, Perú, et al. Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. HorizMed. 30 de diciembre de 2019;19(4):41-9.
11. Oblitas-Guerrero SM. Clima laboral y satisfacción del profesional de enfermería en el servicio de emergencias de un hospital público de Chiclayo, Perú.: Revista Experiencia en Medicina del Hospital Regional Lambayeque [Internet]. 2 de abril de 2020 [citado 20 de diciembre de 2022];6(1). Disponible en: <http://www.rem.hrlamb.gob.pe/index.php/REM/article/view/381>
12. Pérez AD, Galdos GLR. Satisfacción laboral y felicidad en enfermeras peruanas. Enfermería Global. 4 de marzo de 2019;18(2):353-73.
13. Huayllas Infante ZV. Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital Regional de Loreto - 2015. Universidad César Vallejo [Internet].

- 2015 [citado 2 de diciembre de 2022]; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/20161>
14. Perret R. EL SECRETO DE LA MOTIVACIÓN. :133.
15. Merino AP, Tapia JA. Motivar en el aula [Internet]. Universidad Autónoma de Madrid; 1990 [citado 2 de diciembre de 2022]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=178187>
16. Patrice ROUSSEL. LA MOTIVATION AU TRAVAIL -CONCEPT ET THÉORIES. [citado 2 de diciembre de 2022]; Disponible en: https://www.academia.edu/6785330/LA_MOTIVATION_AU_TRAVAIL_CONCEPT_ET_TH%3%89ORIES
17. Valois,D (2014). Motivacion: Cómo tenerla todos los días [Internet]. [citado 2 de diciembre de 2022]. Disponible en: <https://www.amazon.es/Motivaci%C3%B3n-C%C3%B3mo-Tenerla-Todos-Secretos/dp/1978680600>
18. Maslow, A. H. (1991). Motivación y personalidad [Internet]. Madrid, España: D. d. S.A, Ed; Disponible en: <https://bataloso.com/wp-content/uploads/2021/09/Maslow-Abraham-Motivacion-Y-Personalidad.pdf>
19. Irving Herzberg, F. (1968). Teoría motivacional [Internet]. Estados Unidos; Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/215/21512808.pdf>
20. Amorós, E. (2016). Comportamiento organizacional en busca del desarrollo de ventajas competitivas. [Internet]. Lambayeque, Perú; Disponible en: <https://www.eumed.net/libros/index.html>
21. Weinert, A. (1985). Manual de la Psicología de la Organización [Internet]. Barcelona; Disponible en: <http://biblioteca.psi.uba.ar/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=8156>
22. Lawler, E., & Porter, L. (1967). Los efectos del desempeño en la satisfacción laboral. Relaciones Laborales. [Internet]. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1111/j.1468-232X.1967.tb01060.x>

23. Stephen, P. R., Timothy, A. J. (2009). Comportamiento organizacional [Internet]. 13a ed. Mexico: Pearson Education; Disponible en: https://frq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
24. Davis, K., Newstrom, J. (1991). Comportamiento humano en el trabajo [Internet]. 3ra ed. Mexico; Disponible en: https://www.academia.edu/36178675/Comportamiento_Humano_en_el_Trabajo_Newstrom
25. Place, G. (s.f.). Importancia de la satisfacción laboral para el éxito de las empresas.
26. Woods, A. M. W J (2002). Maintaining job satisfaccion [Internet]. Disponible en: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/00098650209604928>
27. Alderfer C. (2011). La práctica del diagnóstico organizacional: teoría y métodos. New York;
28. Granados, P. I. (2011). Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima. Disponible en: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ripsi/v14n2/a14.pdf>
29. Werther, W. (2008). Administración de personal y recursos humanos [Internet]. 6ta ed. McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.; Disponible en: https://www.academia.edu/13281568/Administracion_de_Personal_y_Recursos_Humanos_William_b_Werther_6ta_Edicion_PDF_1
30. Marriner Tomey , A. (1996). Administración y Liderazgo en enfermería. Madrid, España: Mosby Libros;
31. MINSA. Relaciones interpersonales proyecto salud Y nutrición básica. Perú.

32. Fundación Aga Khan. (1993). 100 consejos para una mejor Gestión [Internet]. Washington DC; Disponible en: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/2296.pdf>
33. Buendía, L. C P, Hernández, F. Métodos de investigación en Psicopedagogía. [Internet]. Madrid: McGraw-Hill; 2001. Disponible en: https://www.ugr.es/~ugr_unt/Material%20M%F3dulo%201/variabl es.pdf
34. Metodología de la investigación - Dialnet [Internet]. [citado 2 de diciembre de 2022]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=775008>
35. Tinoco Gallegos CJ. Motivación y satisfacción laboral del personal de enfermería del área de pediatría en un hospital de Lima, 2022. Repositorio Institucional - UCV [Internet]. 2022 [citado 27 de enero de 2023]; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/95714>
36. Motivación y satisfacción laboral del personal de Enfermería en el Hospital de Apoyo San Francisco, Ayacucho-2018 | Revista Científica de Ciencias de la Salud [Internet]. [citado 27 de enero de 2023]. Disponible en: https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/rc_salud/article/view/1211
37. Allen Norman AM, Flores Sandí G. Análisis de la motivación del recurso humano: comparación entre los servicios de cirugía del Hospital Dr. Calderón Guardia y patología forense del Organismo de Investigación Judicial. Medicina Legal de Costa Rica. 1998 Dec;15(1-2):11-7.
38. Contardo M, Chang C, Errázuriz R, Ramírez C. Motivación laboral de enfermeros de salud mental y psiquiatría de distintos niveles de atención para dedicarse y permanecer en sus unidades. Revista Confluencia. 2021 Dec 31;4(2):75-80.
39. Morelli DM. Motivación y satisfacción laboral de profesionales de enfermería de un hospital privado de alta complejidad: Motivation

and job satisfaction of nursing professionals from a highly complex private hospital. NURE Investigación [Internet]. 2019 Nov 12 [cited 2023 Mar 29]; Available from: <https://www.nureinvestigacion.es/OJS/index.php/nure/article/view/1722>

40. Palmero F, Gómez C, Carpi A, Guerrero C. Perspectiva histórica de la psicología de la motivación. *Avances en Psicología Latinoamericana*. 2008 Dec;26(2):145–70.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Consistencia

Relación entre Motivación y Satisfacción Laboral de la Enfermera del Hospital Regional de Loreto, 2022

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTÉISIS	VARIABLES	DIMENSION	METODOLOGÍA
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es la relación entre la Motivación y la satisfacción laboral en enfermeras y enfermeros del Hospital Regional de Loreto, durante el año 2022?</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar la relación entre la Motivación y la Satisfacción laboral en Enfermeras y Enfermeros del Hospital Regional de Loreto. 2022</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe relación significativa entre la Motivación y la Satisfacción Laboral en Enfermeras del Hospital Regional de Loreto 2022.</p>	<p>Variable 1</p> <p>Motivación</p>	<p>1.Variedad</p> <p>2.Identidad</p> <p>3.Importancia</p> <p>4.Autonomía</p> <p>5.Retroalimentación</p>	<p>El enfoque de la investigación será cuantitativo los datos serán procesados estadísticamente para comprobar la asociación entre las variables</p> <p>La investigación será tipo descriptiva correlacional, corte transversal prospectiva y diseño “no experimental” porque no se manipulará ninguna variable.</p> <p>La población y la muestra de la investigación estará conformada por 200 Enfermeras del Hospital Regional.</p> <p>La técnica en la investigación es la</p>
<p>Problemas Específicos</p> <p>¿Cuál es el nivel de motivación de las enfermeras y enfermeros con relación a las remuneraciones, compensaciones económicas</p>	<p>Objetivos Específicos:</p> <p>- Identificar el nivel de</p>			<p>1.Condiciones Físico</p>	

<p>adicionales, beneficios laborales y condiciones físicas en el Hospital Regional de Loreto, durante el año 2022?</p> <p>¿Cuál es el nivel de motivación de las enfermeras y enfermeros con relación a las relaciones interpersonales, reconocimientos, oportunidades de aprendizaje y cumplimiento de normativas en el Hospital Regional de Loreto, durante el año 2022?</p> <p>¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral de las enfermeras y enfermeros del Hospital Regional de Loreto, durante el año 2022?</p>	<p>Motivación en las Enfermeras del Hospital Regional de Loreto. 2022</p> <p>- Identificar el nivel de Satisfacción laboral en Enfermeras del Hospital Regional de Loreto. 2022</p>		<p>Variable 2</p> <p>Satisfacción Laboral</p>	<p>ambientales</p> <p>2.Beneficios laborales</p> <p>3.Políticas de gestión</p> <p>4.Relaciones interpersonales</p> <p>5.Realización personal</p>	<p>encuesta. Los instrumentos que se utilizarán son dos cuestionarios tipo Likert elaborados expresamente para evaluar las variables consideradas en el estudio. Ambos cuestionarios antes de ser aplicados fueron sometidos a estudios de validez aplicando el criterio de expertos y a análisis de confiabilidad utilizando el coeficiente Alpha de Cronbach.</p> <p>Como el nivel de la investigación es el correlacional se aplicará para la contrastación de las hipótesis el coeficiente de correlación de Spearman.</p> <p>La hipótesis se considerará comprobada si los coeficientes de correlación obtenidos son positivos y serán significativas si el nivel de p es menor a 0.05.</p>
--	---	--	---	--	--

Anexo 02: Consentimiento Informado

- **Título del proyecto:**

“Relación entre Motivación y Satisfacción Laboral de la Enfermera del Hospital Regional de Loreto, 2022”

- Equipo de Investigadores:
 - **Bach. Enf. Martha Lucila Vasquez Pinedo: Autora**
 - **Bach. Enf. Kelinda Soplín Del Aguila: Autora**
 - **Obstetra Gino Gayoso Sosa: Asesor**
 - **Universidad Científica del Perú**
- **Introducción / Propósito**

Srta., Sr (a), tenga Ud. Muy buenos (días, tardes) somos Bachilleres de la carrera de Enfermería de la Universidad Científica del Perú, el motivo de este acercamiento hacia su persona es para informarle que estamos aplicando una entrevista a Licenciadas en Enfermería de este nosocomio, estos datos son importantes para un estudio que estamos realizando titulado: **“Relación entre Motivación y Satisfacción Laboral de la Enfermera del Hospital Regional de Loreto, 2022”**, a fin de obtener información respecto a si la Motivación biopsicosociales influye en el aspecto laboral del trabajador, que servirá para optar el título profesional de Licenciada en Enfermería. Los datos obtenidos de la presente investigación, sólo serán usados por los investigadores con fines de estudio.

Objetivo General de la Investigación

- Determinar la relación entre la Motivación y la Satisfacción Laboral en Enfermeras del Hospital Regional de Loreto. 2022
- Participación: Por lo tanto, necesitamos su valiosa participación en el estudio, ya que será voluntaria y no recibirá ningún tipo de beneficio económico si acepta colaborar con el estudio.
- Procedimientos: Usted tiene la libertad de elegir si participa en el estudio voluntariamente, previa firma del consentimiento informado, donde autoriza que se le aplique los instrumentos de recolección de datos, respondiendo los cuestionarios con sinceridad y permitir el uso de instrumento de recolección de datos como, cámara, filmadora y otros relacionados a la captación de imágenes del desarrollo de la entrevista, que tendrán una duración aproximadamente de 20 minutos.
- Riesgos / incomodidades: Si al participar en el estudio voluntariamente, previa firma del consentimiento informado, donde autoriza que se le aplique los instrumentos de recolección de datos, pero si usted ve algún Riesgo / incomodidad, podrá desistir de continuar participando sin dar explicación a los investigadores.
- Beneficios: La investigación contribuye a fortalecer los conocimientos en el campo de la Salud, tanto a profesionales de la Salud como a los usuarios de estos servicios. Por tanto, este estudio beneficiará a todos de dicho Nosocomio al considerar las medidas correctivas en su trabajo diario como Licenciadas de Enfermería.

- Alternativas: Libre elección de participación con constatación de la firma del consentimiento informado. No obstante, se respetará el desistimiento por cualquier razón cuando le considere necesario.
- Costos y Compensación: La participación de los veedores no demanda costo alguno. No se ofrece ningún tipo de compensación, ni pago alguno por su participación en la investigación.
- Confidencialidad de la información: Todos los datos que se obtenga de Ud. Será en forma anónima, se respetará la Confidencialidad de la información y serán utilizados únicamente por los investigadores con fines de investigación.
- Problemas o preguntas: Si Ud. Tiene alguna pregunta o duda gustosamente serán absueltas o si desea algún tipo de información adicional se puede acercarse a las investigadoras en cualquier momento.
- Recomendaciones: El estudio generará recomendaciones: a) A los participantes, b) A los profesionales de Salud, c) A las instituciones formadoras de profesionales de la salud y afines, d) A la comunidad de la ciudad de Iquitos.
- Consentimiento / Participación voluntaria: Por favor coloque su firma y su huella digital al final de este formato, con lo cual Ud. Está dando la autorización para la participación de este estudio.
- Firma del Consentimiento: He leído la información provista, he tenido la oportunidad de hacer preguntas y todas me han sido contestadas satisfactoriamente y/o no fue necesario hacer

preguntas. Estoy de acuerdo en todos los puntos del consentimiento que se me ha entregado y decido participar en forma voluntaria en la investigación. Firmo en señal de conformidad.

Nombres y firmas del participante o responsable legal

Anexo 3: INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

Sexo:	Edad
-------	------

Instrumento para Motivación de la enfermera del Hospital Regional de Loreto. 2022. Marcar: Nunca (1) Pocas veces (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)

Ítems	1	2	3	4	5
1. Tengo oportunidad de realizar distintas tareas empleando una variedad de habilidades y destrezas.					
2. Empleo habilidades complejas en mis funciones.					
3. Las actividades diarias son simples y repetitivas.					
4. El trabajo que realizo implica un número de actividades diferentes.					
5. Las actividades de mi trabajo son altamente rutinarias.					
6. Completo una actividad de principio a fin.					
7. Los resultados de mis actividades son claramente visibles e identificables.					
8. Aporto contribuciones significativas al realizar las actividades de mi trabajo.					
9. Mi trabajo se encuentra organizado de modo que termino todo lo planificado durante el turno sin que quede nada pendiente.					
10. Mi trabajo me da la oportunidad de terminar todas actividades planificadas al inicio de turno.					
11. Las actividades que realizo influyen en el bienestar de otras personas.					
12. Realizo las actividades de manera que genero menores riesgos de complicación para los pacientes.					
13. Las actividades que realizo son importantes para la recuperación del paciente.					
14. Las Actividades que realizo afecta la continuidad de actividades de otras personas.					
15. Tengo la completa responsabilidad de toma de decisiones durante mi turno.					
16. Tengo limitaciones para decidir cómo planificar las actividades durante mi turno.					
17. Mi trabajo me da la oportunidad de emplear la discreción.					
18. Tengo libertad para planificar mis actividades de acuerdo a lo que yo crea conveniente.					

19. La enfermera jefa del servicio monitoriza en forma permanente las actividades que realizo.					
20. En el servicio se brinda capacitaciones permanentes de las actividades diarias que se realizan para reforzar los conocimientos.					
21. Las actividades que realizo me proveen por si la información de cuan bien estoy realizando mi trabajo.					
22. El hecho de realizar mis actividades me da la oportunidad de deducir.					

<i>Baremos de la Variable de Motivación</i>	
Rango	Motivación
Baja	72 - 77.6
Mediana	77.6 - 95.26
Alta	95.26 - 102

Anexo 4: SATISFACCION LABORAL

Instrumento para Satisfacción laboral de la enfermera del Hospital

Regional 2022. Marcar: Nunca (1) Pocas veces (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)

Items	1	2	3	4	5
1. El ambiente en el que labora cuenta con una distribución física que se adaptada a las necesidades de mi trabajo.					
2. El ambiente donde laboro cuenta con los equipamientos básicos para desarrollar mi trabajo.					
3. El ambiente donde laboro cuenta con buen nivel de comodidad (iluminación ventilación).					
4. El ambiente donde trabajo me ofrece las comodidades básicas para poder desarrollo mi trabajo durante mi jornada laboral.					
5. El ambiente donde trabajo me ofrece los insumos básicos para poder desarrollar mis labores.					
6. Mi remuneración está acorde a las actividades que realizo.					
7. Recibo compensaciones económicas adicionales.					
8. Tengo la sensación de que en el lugar donde trabajo me explotan.					
9. Mi sueldo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
10. Siento que el sueldo que tengo es inferior en relación a la labor que hago.					
11. Siento que doy más de lo que recibo de la institución.					
12. La institución reconoce los logros obtenidos en beneficio de su servicio por las actividades que realiza.					
13. Mi horario de trabajo es acorde a las labores que realizo.					
14. Hay flexibilidad en la programación de turnos.					
15. El esfuerzo de trabajar más horas reglamentarias es reconocida por la institución.					
16. El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis actividades durante mi jornada laboral.					
17. Me agrada trabajar con mi compañero que está en mi rol de rotación.					
18. Los compañeros de mi trabajo son solidarios.					

19. Participo en las actividades programadas por mi servicio con entusiasmo.					
20. Tomo distancia con las personas que trabajo.					
21. Siento que reconocen mis habilidades y destrezas					
22. Mi trabajo me permite desarrollarme profesionalmente de acuerdo al perfil que tengo.					
23. Me siento realmente útil en el lugar que me encuentro laborando.					
24. Disfruto las actividades que realizo en mi servicio.					

<i>Baremos de la Variable de Satisfacción</i>	
Rango	Satisfacción Laboral
Baja	55 - 72.58
Mediana	72.58 – 90.78
Alta	90.78 - 106