



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

Motivación y satisfacción laboral del personal de enfermería del área
de pediatría en un hospital de Lima, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Tinoco Gallegos, Carmen Julia (orcid.org/0000-0001-8563-1482)

ASESOR:

Mg. Ruiz Barrera, Lazaro (orcid.org/0000-0002-3174-7321)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA —PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios, a mi familia por enseñarme que para valorar y lograr objetivos, las cosas hay que lucharlas y trabajarlas.

Asimismo, a mi hijo Rodrigo Escudero Tinoco, por su comprensión y apoyo incondicional en todo momento.

Además, a Danilo Huerta por su paciencia y motivación para alcanzar mi proyecto de vida.

Agradecimiento

Mi agradecimiento a Dios por conducir mi camino con energía y sabiduría para poder llegar a la meta.

A mi madre y padre querido Juan tinoco Vega, por ser mi ejemplo y guía desde el cielo.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	15
3.1 Tipo y diseño de investigación	15
3.2 Variables y operacionalización	15
3.3 Población, muestra y muestreo	17
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5 Procedimientos	20
3.6 Método de análisis de datos	20
3.7 Aspectos éticos	21
IV.RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	34
VI. CONCLUSIONES	39
VII. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS	41
ANEXOS	

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Confiabilidad de la Escala de Motivación (piloto)	19
Tabla 2	Confiabilidad de la Escala de Satisfacción Laboral (piloto)	19
Tabla 3	Niveles de motivación laboral	22
Tabla 4	Niveles de las dimensiones de motivación laboral	23
Tabla 5	Niveles de satisfacción laboral	24
Tabla 6	Niveles de las dimensiones de satisfacción laboral	25
Tabla 7	Pruebas de normalidad de las variables	26
Tabla 8	Correlación entre variables	27
Tabla 10	Correlación entre la variedad de la tarea y satisfacción laboral	29
Tabla 11	Correlación entre la identidad de la tarea y satisfacción laboral	30
Tabla 12	Correlación entre la autonomía de la tarea y satisfacción laboral	31
Tabla 13	Correlación entre la importancia de la tarea y satisfacción laboral	32
Tabla 14	Correlación entre la retroalimentación y satisfacción laboral	33

Resumen

El objetivo del estudio fue determinar la relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral en el personal de enfermería pediátrica de un hospital de Lima, en el año 2022. La metodología fue trabajada sobre una investigación del tipo básica, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, de corte transversal y de nivel descriptivo, contándose con una muestra total de 76 enfermeras. Los resultados del estudio evidenciaron la existencia de una correlación directa, muy alta y significativa entre ambas variables ($R = .907$, $p = .000$), por lo cual, fue posible aceptar la hipótesis general de la investigación. Así también, las correlaciones entre las dimensiones de la motivación laboral y la variable satisfacción laboral fueron significativas y de nivel bajo, con excepción de las dimensiones identificación con la tarea y variedad de la tarea. Además de ello, los niveles de motivación y satisfacción laboral fueron predominantemente medios, con porcentajes del 40.79% y 63.16%, respectivamente. A partir de tales hallazgos, se concluyó que la motivación laboral se relaciona con la satisfacción laboral en los participantes del estudio.

Palabras clave: motivación laboral, personal de enfermería, satisfacción laboral, hospital, correlación

Abstract

The objective of the study was to determine the relationship between work motivation and job satisfaction in the pediatric nursing staff of a hospital in Lima, in the year 2022. The methodology was based on a basic research, quantitative approach, non-experimental design, cross-sectional and descriptive, with a total sample of 76 nurses. The results of the study showed the existence of a direct, very high and significant correlation between both variables ($R = .907$, $p = .000$), so it was possible to accept the general hypothesis of the research. Also, the correlations between the dimensions of work motivation and the variable job satisfaction were significant and of low level, with the exception of the dimensions identification with the task and task variety. In addition, the levels of motivation and job satisfaction were predominantly medium, with percentages of 40.79% and 63.16%, respectively. From these findings, it was concluded that job motivation is related to job satisfaction in the study participants.

Keywords: work motivation, nursing staff, job satisfaction, hospital, correlation

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad las organizaciones han tomado interés en el bienestar del recurso humano, también llamado colaborador, lo cual están ligados con la motivación y satisfacción laboral, como componentes fundamentales para la conducción y desarrollo del recurso humano, que es el motor para el éxito de toda organización.

El personal de Enfermería, quienes permanecen 24 horas en hospitales, brindando atención holística, a una alta demanda de usuarios y que en los últimos tiempos se ha incrementado aún más por la Covid 19, ha originado un desgaste físico y motivacional, provocando muchas veces un inadecuado desenvolvimiento e insatisfacción en su labor.

La mayor fuerza laboral en salud es el personal de enfermería que representa más del 50% del total. En el año 2020, refiere que el personal de salud evidenció durante la pandemia del COVID19, condiciones de trabajo deficientes 65% y eficientes 35%; suscitando con ello una insatisfacción laboral 70% y satisfacción laboral 30% Organización mundial de la salud (OMS, 2020).

Teniendo en cuenta el logro de sus metas y de las organizaciones, las personas deben estar motivadas y esforzarse más, de tal manera que puedan sentirse satisfechos con la labor que desempeñan, y proceder sus actividades de la mejor manera (Dubrin, 2010).

La motivación, es la búsqueda de componentes que orientan los esfuerzos de la persona que le permitan conducir hacia direcciones específicas y constantes, así como aspectos que posibiliten encaminar el esfuerzo y la conducta de los colaboradores, busca los objetivos organizacionales y los propios. (Madriral 2009).

Por otro lado un estudio realizado a nivel mundial con el fin de entender el nivel de motivación, concluyeron que los colaboradores, tienen un bajo compromiso con la entidad y su cargo, pero con un mayor porcentaje de motivación en sus colaboradores son Estados Unidos y China con un 19% (Global Engagement Index 2015)

Se entiende como motivación laboral a la interacción del individuo con el estímulo que ofrece la organización, con la finalidad de generar elementos para alcanzar objetivos. (Peña, Villón 2018).

La OMS ha sugerido implementar un paquete de políticas de dirección de recursos humanos para mejorar la motivación, la satisfacción, la retención y el desempeño de los servidores de salud, lo que, a su vez, puede ayudar a los sistemas de salud a lograr una cobertura de servicios eficiente.

Es necesario considerar integrar el recurso humano a la organización, entendiendo sus intereses, objetivos y necesidades, la institución debe establecer una relación de armonía empleado y empresa, difícil de romper, y que dure años e incluso fidelizándolos en circunstancias difíciles (Betanzos y Paz, 2007).

En estos tiempos se ha demostrado, la importancia del bienestar del trabajador en toda organización, para mejorar la producción del recurso humano, lo cual se ha considerado vital en los servicios de la salud, la institución marcha bien si el trabajador tiene una apropiada condición de vida en el centro laboral (Duran, 2010).

La satisfacción es la sensación de complacencia, placer, que se percata cuando se ha completado un deseo o cuando se remedia una carencia (Pablos, 2016)

Hay diversas posiciones sobre satisfacción laboral, que se han visto a lo largo de los tiempos, se puede definir como la actitud de bienestar, que busca la forma de sentirnos más complacidos en el trabajo que realizamos para el crecimiento personal y profesional, que contribuirá en la institución, ofreciendo un servicio de calidad.

Un 42% de los colombianos se muestran, empleados felices, y el otro extremo, el caso español, en el que el 78% de los trabajadores se muestra descontento con su trabajo (Universia, 2016).

La satisfacción fomenta la calidad de atención como un indicador importante, ya que el personal de acuerdo a sus condiciones de trabajo exterioriza su sentir, en el lugar donde se desenvuelve (Cisneros, 2011)

Nuestro país, no es ajeno a las aspiraciones de las organizaciones en buscar el bienestar del personal a pesar de diferentes falencias, una de ellas es la poca inversión en salud, el Perú invierte cerca del 3% de su producto bruto interno (PBI), cifra menor en contraste con otros países.

Por otra parte a nivel local, la motivación laboral fue 49,3% medianamente motivado y un 56,6% medianamente satisfecho (Marín y Placencia 2017)

Es necesario que las organizaciones innoven y se adapten constantemente, para elaborar estrategias en beneficio del usuario y el personal, si un recurso humano es comprendido y motivado en su espacio laboral puede ser un 80% más productivo (Gestión 2017).

La Constitución Política del Perú 1993, Capítulo I en Artículo 2, establece. Toda persona tiene derecho a trabajar libremente con sujeción a la Ley". Y en el Capítulo II dice: Todo trabajo es un deber y un derecho, es base del bienestar social y un medio de realización de la persona".

Los objetivos principales de la Política Nacional de Recursos Humanos del Ministerio de salud del 2018 al 2030, es mejorar las competencias de los profesionales de salud. Otro aspecto fundamental es desarrollar condiciones laborales dignas, para el recurso humano en salud, y optimizar su rendimiento laboral.

La encuesta referente a satisfacción laboral por supera, el 45% no es feliz en su trabajo, así mismo un 52% siente que sus opiniones no son reconocidas. El estudio, revelo que para motivar al personal e influir al recurso humano para ser más productivo se debe trabajar en dar reconocimiento 52%, constante preparación 49%, acrecentar la comunicación 48%, un buen trato laboral 45% y un incremento de haberes 39% (Gestión, 2017).

Cabe recalcar que el Perú en Latinoamérica es uno de los países que comprende el mayor registro de rotación laboral con un 20%. Lo cual está relacionado principalmente por la falta de motivación en la organización (Grande 2019).

Asimismo el análisis tuvo lugar en un entidad hospitalaria de Lima, que brinda cuidados de salud, en diferentes áreas, una de ellas es el área de pediatría, donde se ha observado un ritmo de trabajo acelerado, por la demanda

de los usuarios pediátricos, originando una sobrecarga laboral con exigencias constantes, al personal de enfermería, ya que se ha podido escuchar y percibir en el personal de enfermería frases como deseo que acabe el turno, no hay material suficiente, no tenemos ningún reconocimiento por nuestro trabajo, los ambientes de trabajo son inadecuados, generando que el personal, se sienta desmotivado, apático, e insatisfecho, lo cual influye en la actitud de su trabajo que realiza, reflejado en su atención al paciente pediátrico. Según la encuesta desarrollada en el año 2018, en el hospital la satisfacción del usuario fue del 36.8%, la cual es baja, dichos datos estadísticos deben tomarse en cuenta para fortalecer gestiones idóneas encontrar un equilibrio entre el trabajador y el empleador para acrecentar el desempeño y la calidad de atención.

Por lo expuesto en esta investigación se precisó los siguientes cuestionamientos: ¿Cuál es la relación entre la motivación y satisfacción laboral del personal de enfermería del área de pediatría en un hospital de Lima, 2022?; los problemas específicos: (1) ¿Cuál es la relación entre la dimensión variedad de tarea y la satisfacción laboral del personal de enfermería del área de pediatría en un hospital de Lima, 2022?, (2) ¿Cuál es la relación entre la dimensión identidad de la tarea y la satisfacción laboral del personal de enfermería del área de pediatría en un hospital de Lima, 2022?, (3) ¿Cuál es la relación entre la dimensión autonomía de tarea sobre la satisfacción laboral del personal de enfermería del área de pediatría en un hospital de Lima, 2022?, (4) ¿Cuál es la relación entre la dimensión importancia de la tarea y la satisfacción laboral del personal de enfermería en un hospital de Lima, 2022?, (5) ¿Cuál es la relación entre la dimensión retroalimentación y la satisfacción laboral del personal de enfermería del área de pediatría en un hospital de Lima, 2022?.

Justificación teórica: La investigación, ahondará aspectos teóricos, referente al comportamiento de ambas variables, y el resultado aclarará, si la satisfacción laboral está relacionada con la motivación en el trabajador de enfermería, servirá de aporte a estudios posteriores, en dicho sector. La justificación metodológica, durante el avance de la investigación se utilizará instrumentos adaptados como cuestionarios que dará resultados para ser analizados, servirá de referencia sobre la actuación de estas variables, y a la vez poder aplicarlo en posteriores investigaciones.

La justificación práctica, permitirá que los resultados obtenidos, servirá de información a los gestores para realizar acciones y mejorar la condición de trabajo y favorecer la satisfacción del colaborador, optimizando los recursos y el talento humano en el establecimiento.

El objetivo general de la investigación fue determinar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del área de pediatría en un hospital de Lima, 2022; los objetivos específicos fueron: (1) Determinar la relación de la dimensión variedad de la tarea y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del área de pediatría en un hospital de Lima, 2022; (2) Determinar la relación de la dimensión identidad de la tarea y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del área de pediatría en un hospital de Lima, 2022; (3) Determinar la relación de la dimensión autonomía de la tarea y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del área de pediatría en un hospital de Lima, 2022, (4) Determinar la relación de la dimensión importancia de la tarea y la satisfacción laboral del personal de enfermería en un hospital de Lima, 2022; (5) Determinar la relación de la dimensión retroalimentación y la satisfacción laboral del personal de enfermería del área de pediatría en un hospital de Lima, 2022.

La hipótesis general de la investigación: Existe relación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del área de pediatría en un hospital de Lima, 2022; las hipótesis específicas fueron: (1) Existe relación significativa entre la dimensión variedad de tarea y la satisfacción laboral del personal de enfermería del área de pediatría en un hospital de Lima, 2022; (2) Existe relación significativa entre la dimensión identidad de tarea y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del área de pediatría en un hospital de Lima 2022; (3) Existe relación significativa entre la dimensión autonomía de la tarea y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del área de pediatría en un hospital de Lima, 2022; (4) Existe relación significativa entre la dimensión importancia de la tarea y la satisfacción laboral en el personal de enfermería en un hospital de Lima, 2022; (5) Existe relación significativa entre la dimensión retroalimentación y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del área de pediatría en un hospital de Lima, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En mención a los antecedentes internacionales y nacionales se consultaron a

Venegas et al. (2022), investigaron la motivación y el nexo con la satisfacción en el personal de enfermería. Asimismo la exploración fue en 200 enfermeras, en base a una encuesta. A su vez la metodología fue cuantitativa, no experimental, correlacional y transversal, presentando el personal un nivel medio 61% de motivación y 56% de satisfacción laboral, lo cual fue debido a falta de comunicación, trabajo en equipo, falta de reconocimiento. Así que se demostró la relación directa de la motivación y satisfacción laboral. El aporte es que se debe seguir investigando las posibles estrategias para mantener y mejorar dichas variables.

Ludeña (2019), exploró la relación entre la satisfacción y desempeño laboral de los trabajadores. Desarrolló un estudio cuantitativo, descriptivo y correlacional, donde tuvo una población de 34 personas encuestadas. El análisis arrojó un impacto significativo en la relación satisfacción y desempeño laboral. Asimismo aporta al estudio ya que permite reconocer el personal satisfecho contribuye en su desempeño laboral.

Alarcón et al. (2019), analizaron con el motivo principal de comprobar la satisfacción y motivación del trabajo de los obstetras en el hospital utilizando la encuesta. Para ello el estudio fue cuantitativo, descriptivo y transversal. De modo que concluyeron que la motivación y satisfacción en el trabajo se correlaciona positivamente, con intensidad moderada. El aporte que debe señalarse es que la motivación se vincula con la satisfacción y potencializan la labor del trabajador en su atención al paciente.

Calderón (2017), estudió la relación entre la motivación y satisfacción del personal de una empresa. La metodología de estudio, de diseño descriptivo, no experimental y transversal. Por lo que se definió que la variable motivación se relaciona con aquellos factores intrínsecos o motivacionales, necesidad de logro, necesidad de afiliación y con la variable satisfacción laboral que supera a los extrínsecos (factores de higiene o mantenimiento, necesidad de poder, retribución económica, seguridad y estabilidad. El estudio me aporta en conocer

que la motivación se relaciona directamente con satisfacción del trabajador, pero se tiene que tener en cuenta factores internos y externos, para seguir mejorando.

Alemán (2017), indagó sobre la satisfacción laboral de las enfermeras en el área de Neonatología. Llevó a cabo un estudio con un método descriptivo, correlacional de corte transversal en una muestra conformada por 27 trabajadoras. Demostró que la adición de la satisfacción laboral del recurso de enfermería, se relacionó con el desarrollo personal, identidad de la tarea, autonomía en el desempeño, ambiente de trabajo. La investigación tiene un aporte significativo ya que la satisfacción laboral está relacionado con las necesidades del personal y lo que ofrece la organización.

Ccosi (2021), examinó la conexión existente entre la motivación y satisfacción laboral en los trabajadores de un hospital. Empleando un método siguiendo el procedimiento cuantitativo, básico, correlacional, no experimental y transversal. Sus resultados evidenciaron que el 52% obtuvo un nivel de motivación laboral medio y el 48% un nivel alto de motivación. Por otra parte el 76% de trabajadores tuvo un nivel medio de satisfacción laboral. Es así que se generó relación significativa entre motivación y satisfacción laboral. El aporte que nos hace referencia que existe relación entre uno y la otra variable.

Anicama y Mendoza (2021), exploraron la manera de relación de la motivación con la satisfacción laboral en profesionales de una entidad pública de Huancavelica. Conteniendo un método tipo básico cuantitativo, no experimental, de diseño correlacional y de corte transaccional. En base a los resultados se describió que es inexistente baja y negativa la correlación entre las variables de dicho estudio en profesionales. El aporte es importante conocer el comportamiento de las variables para futuros estudios.

Navarro (2018), desarrolló una investigación que tuvo como fin medir el nivel de concordancia de la satisfacción y motivación laboral del personal de Salud de Ayacucho. Empleó una metodología cuantitativa y de corte transversal. Sus resultados reportaron que el 65,2% se consideró medianamente motivado, mientras que el 19,7% reveló un bajo nivel. Por otro lado, un 63,6% indicó un nivel de satisfacción media, mientras que un 19,7% alta. Como conclusión se evidencio la relación significativa entre la satisfacción laboral y nivel de

motivación de los funcionarios. Referente al aporte, la variable motivación es relevante para predisponer de complacencia y eficiencia laboral.

Marín y Placencia (2017), buscaron conocer en el personal de una entidad privada la relación entre la motivación y la satisfacción laboral. La metodología que aplicó fue descriptivo, relacional, transversal. Se desarrolló en 136 trabajadores. Por consiguiente resultó que tienen una relación positiva baja entre la motivación y la satisfacción laboral. Considerando que los asalariados están medianamente motivados y de igual manera están medianamente satisfecho. El aporte es importante que los gestores consideren ciertos aspectos para conducir y lograr mejores resultados.

Camargo (2017), desarrolló una investigación para entender los niveles de motivación y satisfacción laboral en un banco. Para esto se hizo un estudio no experimental, transversal, cuantitativo de tipo correlacional descriptiva. Encontrándose en efecto una relación positiva entre dichas variables, por ende sostiene que los niveles son altos; reflejándose que un 73% tuvo un nivel de motivación alto y un 27% tiene un nivel medio de igual forma el 82% comprende una alta satisfacción laboral, mientras un 9% figura una mediana satisfacción. La investigación aporta significativamente, resaltando que las instituciones que aspiran empleados satisfechos, debe saber motivar a sus colaboradores.

Motivación, es la necesidad de satisfacción, determinada por una conducta que se origina inconscientemente, a través, de una serie de experiencias concomitante de satisfacción, integrándose a nuestra personalidad. McClelland (2015).

Motivación laboral, involucra diversos factores, estos pueden ser diferentes de acuerdo con la condición laboral y las particularidades del trabajador que contribuyen a que un individuo sea activo y proactivo en el lugar donde labora (Vanina, 2012).

La motivación en el colaborador es la sensación afectiva, ya sea positiva o negativa, de acuerdo con la percepción de su puesto, es decir será positivo si realiza bien las cosas y negativo si lo hace lo contrario (Hackman y Oldham 1980).

Según la teoría del psicólogo Abram Maslow, se propuso una jerarquía de necesidades, cada persona tiene un múltiple complejo de necesidades y serán satisfechas secuencialmente, distribuidos en niveles como son: Necesidades fisiológicas, de seguridad, sociales, estima y autorrealización. La persona debe cubrir necesidades desde los más bajos (objetivas) hasta las necesidades más elevados (subjetivas), para sentirse más motivado. Esta teoría no ha encontrado pruebas donde necesidades satisfechas motiven, y que las activen hacia el otro estrato, además que la distribución de las necesidades, se ordenen de acuerdo a dichas dimensiones expresadas por Maslow (Robbins, 1994). La pirámide de Maslow, no es bien precisa, ya que todas las personas no avanzan en orden jerárquico a través de las cinco necesidades.

McClelland, en su teoría, refiere que motivación laboral está basada en tres factores o necesidades, logro, poder y afiliación. Lo cual va ir modelando su perfil de acuerdo a su aprendizaje. De logro busca el éxito, alcanzar la excelencia en el trabajo, evitar el fracaso, se puede decir que hay relación con la motivación y el nivel de desempeño de la persona. De poder, es la posibilidad de influir y ejercer control en los demás, y hacen mantener sus ideas en el grupo y les agrada que reconozcan su trabajo, se puede relacionar con los directivos o gerentes. De Afiliación es la necesidad a las relaciones interpersonales afectivas dentro de una organización, se sienten a gusto trabajar en grupo y colaborar a otras personas, tienen la necesidad de hacer mayor contacto con los empleados y son reconocidos.

En la teoría del factor dual de Herzberg. Su estudio se centra en el entorno laboral, se deriva en dos factores, uno de los factores de higiene o de insatisfacción, y el otro los factores motivante o de satisfacción.

El factor satisfacción o motivante, son intrínsecas está influenciada por el reconocimiento, responsabilidad, los ascensos, etc originando un efecto positivo, que mejoran la producción, pero si son inadecuadas; causa insatisfacción en el trabajador. Se origina desmotivación, si una de las necesidades que son descritos por estos factores no es satisfecha (Herzberg, 1959).

Frederick Herzberg, afirma que la motivación influye en el rendimiento de los individuos, de acuerdo al nivel de satisfacción, sosteniendo que la motivación es influenciada por dos factores de mantenimiento y factores motivadores (Pérez; Jaca 2010).

Dimensión 1. Factores de mantenimiento o higiénicos: son las condiciones que rodean a las personas que desarrollan su labor, referente al puesto, las principales son el salario los beneficios sociales, condiciones físicas y ambientales del trabajo, las políticas de la empresa, el tipo de supervisión y las relaciones interpersonales etc. Son profilácticos, evitan la insatisfacción, es momentánea.

Dimensión 2. Factores motivadores o satisfactorios: son de valor intrínseca, está relacionado con las tareas y deberes del cargo, los cuales motivan y producen satisfacción duradera y mejorando los niveles de rendimiento, involucran sentimientos de desarrollo individual, de reconocimiento profesional y autorrealización, va a depender del trabajo realizado por la persona.

Douglas McGregor, determinó que las actitudes del recurso humano, se relaciona con aspectos de la conducta humana y la motivación, se conoció como la teoría X y teoría Y. La primera teoría, deduce que el individuo es pesimista, estático, rígido, obligados a la faena, poco perseverante y evade obligaciones, incluso se presiona y controla con recompensas o sanciones para alcanzar objetivos de la organización. La teoría Y, describe al ser como positiva, diligente y flexible que goza su trabajo, contribuyendo a un buen desempeño laboral y logro de objetivos. Estas ideas buscaban guiar y estimular el crecimiento, creando condiciones favorables para librar el potencial, suprimir obstáculos (McGregor, 1985), tanto a los directivos y empleados.

Teoría de motivación de Hackman y Oldham: Los psicólogos plantearon su teoría que la motivación se basa en las características del puesto, es decir que la tarea o actividad que realiza es la consigna para motivar en su labor, y repercuten en su proceder y conductas del empleado, para su desarrollo y satisfacción, en la investigación descubrieron diferencias individuales y cómo estas, pueden influenciar en la percepción del nuevo sistema de trabajo y la satisfacción con el mismo. Es probable que trabajadores con estudios y

formación de nivel bajo prefieren trabajos similares, con menos variedad y autonomía. Una de sus aportaciones de Hackman y Oldham, considera que debe analizarse minuciosamente los trabajos para definir su capacidad de motivación para potenciarlos.

En su marco conceptual de la motivación considera cinco dimensiones:

Variedad de la tarea: Son actividades que conforman un puesto laboral son realizados por un mismo colaborador, con conocimientos y habilidades resultando de esta manera lograr un objetivo más general.

Identidad de la tarea. Es el grado de capacidad que tiene el trabajador de ver o comprender su trabajo parte integradora y secuencial donde hay un principio y un fin visibles, genera experiencia significativa en el individuo se percibe como un logro que forma parte de su realización.

Importancia de la tarea. Es la influencia que posee el puesto en los individuos o su entorno, es lo que nos hace ser reconocidos.

Autonomía para la realización de la tarea. Es la responsabilidad y autonomía laboral que otorgamos al recurso humano para planificar y como realizar su actividad profesional en la organización. Es decir como ejecutar su tarea y auto gestionar su tiempo.

Retroalimentación sobre el desempeño: Es toda información que recibe el trabajador sobre la calidad de su desempeño, de acuerdo a las expectativas de la organización. Es necesario que reciba el colaborador la retroalimentación con frecuencia, para que pueda hacer ajustes en su desempeño.

La teoría de las expectativas, explica que un individuo elegirá, el comportamiento basados en la expectativa de los resultados y recompensas que desea obtener, es decir, que las personas al ser motivadas adoptan una conducta diferente, toman decisiones de acuerdo a los beneficios y al resultado satisfactorio. En alusión a la motivación propuso el modelo cognitivo en el comportamiento organizacional, es decir la manera racional y consiente del comportamiento de cada individuo dirigiendo su desvelo hacia actividades que le proporcionaran efectos y la retribución que desea adquirir.

Por tanto, la investigación se sustenta la percepción de la teoría de motivación de Hackman y Oldham, donde precisa que la motivación laboral está influenciada por la interacción entre una serie de características del puesto y diferencias individuales promoviendo variedad y nuevos desafíos en el trabajo la cual tendrá como finalidad mejorar los índices de producción y satisfacción en el personal de salud.

Por otra parte, la satisfacción, es agrado o decepción de una persona sobre las expectativas de un beneficio o producto que infiere de colacionar el rendimiento o resultado percibido (Kotler, 2012).

La satisfacción laboral es la sensación o postura de un sujeto frente a su ocupación. Si, en el trabajo tiene elevada satisfacción generara una actitudes positivas, pero las que sienten insatisfacción albergan actitudes negativas (Robbins, 2004).

Teoría del Ajuste en el trabajo. Señala a la interacción dinámica que ocurre entre una persona y su entorno laboral, busca mantener una conexión, lo cual se vincula con habilidades personales y las exigencias de la organización, el nivel de satisfacción e insatisfacción puede predecir que la persona permanezca en su puesto, lo cual puede llevarlo al éxito en base a retribuciones esperadas. (Dawes, 2009). Un buen trabajo, es bien recibido por el empleador, los esfuerzos son premiados por la organización es probable que la persona sienta satisfacción al trabajo.

Teoría de Higiene - Motivacional. Herzberg, psicólogo demuestra, hay dos factores que influyen con la satisfacción e insatisfacción laboral, siendo contrarios, dado que los factores que originan satisfacción es opuesto al que deriva insatisfacción. Los factores que generan satisfacción se conocen como intrínsecos o satisfactores, y los que producen insatisfacción como extrínsecos, de higiene. Los motivacionales intrínsecos se relacionan con la ocupación laboral, autorrealización, el reconocimiento, el trabajo en sí mismo, la responsabilidad, el progreso y el avance personal.

Teoría de la discrepancia o facetas Propone que los valores laborales son importantes para la persona, ya que contribuyen en la satisfacción laboral que la persona que obtiene de la función que desempeña en su propio trabajo. La

satisfacción e insatisfacción laboral se derivan de la evaluación entre la recompensa recibida, por el rendimiento de su labor que hace el trabajador al contrastar sus valores y las necesidades individuales que pueden alcanzar en función a lo que realiza y la importancia para el individuo.

Por lo tanto, si la recompensa obtenida excede o equiparable a las expectativas se considera adecuada, logrando su satisfacción, pero si es lo contrario, producirá insatisfacción.

En base a su función en su área de trabajo y sus aportes por los resultados obtenidos (Lawler, 1973). Factores asociados a las dimensiones divide en factores como: La satisfacción laboral como significación Tarea, Condiciones de Trabajo, Reconocimiento personal y/o social, beneficios económicos. Palma (2015)

Para desarrollarse el colaborador tiene que relacionar las actitudes que tiene en su trabajo, con respecto a la posibilidad, de contar con adecuadas condiciones, para un buen desenvolvimiento, logrando ser un trabajador feliz productivo y satisfecho en la organización (Palma 2004). Se menciona las siguientes dimensiones dentro de su escala:

Condiciones físicas y/o confort. Es la condición de un ambiente físico, distribuido con infraestructura adecuada, para el desenvolvimiento del colaborador en la organización.

Beneficios laborales y/o remunerativos. Es el pago o compensación, que se brinda como indemnización por un servicio prestado.

Políticas administrativas. Es un conjunto de políticas basadas en principios, reglas y directrices adoptadas por una organización. Constituyen la filosofía institucional.

Relaciones sociales. Se define como las interacciones de dos o más personas reglamentadas por normas sociales, donde cada uno muestra posición social.

Desarrollo personal. Es un proceso donde los individuos acrecientan y modificación sus opiniones, habilidades y creencias u opiniones para realización personal.

Desempeño de tareas. Se refiere al logro y responsabilidades de actividades en su trabajo de acuerdo a sus aptitudes y productividad.

Relación con la autoridad es el valor y aprecio del trabajador en relación con su jefe directo, con respecto a la comprensión y apreciación con sus actividades diarias (Palma, 2004).

 Mi investigación se basa en el modelo de la satisfacción de facetas, nos da a conocer que los trabajadores deben recibir recompensas de acuerdo a sus contribuciones.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación fue básica, porque nace del estudio de un problema. La investigación básica, se orienta a tener conocimientos completos a través del entendimiento de aspectos esenciales de fenómeno, de hechos y relaciones que constituyen los entes (CONCYTEC, 2018).

El enfoque fue cuantitativo. Se refiere al comportamiento de las variables en base a la información, medición, análisis estadístico; y demuestra teorías (Hernández et al., 2014). En la investigación, se cuantificarán los resultados, a través de la recopilación de información y medición de las variables motivación y satisfacción laboral.

El diseño de la investigación se consideró no experimental y transversal. Las investigaciones no experimentales corresponden al estudio que se ejecuta sin manipulación premeditada de las variables (Carrasco, 2015). Este estudio cumple con dicha característica, porque no se manipuló variables, motivación laboral y satisfacción laboral. Es transversal, porque su finalidad es detallar y analizar a las variables su incidencia e interrelación, mediante la recogida de información, en un momento determinado (Hernández et al., 2010).

La investigación fue correlacional. Este tipo de investigación nos ayuda examinar la asociación de dos o más variables o fenómeno, que se cuantifican y verifican su relación en base a la hipótesis sustentada. (Hernández et al., 2010). Por consiguiente el estudio se centró en buscar la relación entre las variables motivación y satisfacción laboral en los trabajadores, sometida a la verificación de datos.

3.2 Variables y operacionalización

V1. Motivación laboral.

Definición conceptual

Consiste en el interés o fuerza intrínseca que conduce a la materialización de algún objetivo propio que quiere alcanzar la persona, es una sensación que impulsa la conducta de un individuo en una dirección personal (Chiavenato, 2017).

Definición operacional

La motivación laboral se medirá a través de factores que dirigen al personal de acuerdo con sus dimensiones las cuales son, variedad de la tarea, identificación de la tarea, retroalimentación de la tarea, autonomía de la tarea, importancia de la tarea.

Indicadores

Número de tareas, uso de habilidades, complejidad de la tarea, variedad de la tarea, rutina en la tarea, finalidad de la tarea, importancia de la tarea, organización en la tarea, oportunidad en la culminación de la tarea, toma decisiones, libertad de trabajo, responsabilidad, valoración del trabajo, reconocimiento sobre el desempeño, capacitación, supervisión, distribución de ambientes, comodidad, reconocimiento de la labor, expectativas económicas, ambiente ideal, relaciones interpersonales, solidaridad en las tareas, comodidad con el empleo, importancia de las tareas, utilidad personal en la tarea.

Escala de medición Ordinal

V2. Satisfacción laboral

Definición conceptual

Satisfacción laboral: Es la apreciación que tiene el trabajador debido al efecto de varios factores endógenos y exógenos de su trabajo, que define el nivel bienestar personal. (Gibson, 2003).

Definición operacional

La satisfacción laboral es la percepción del personal de enfermería respecto a sus tareas se medirá a través de factores o dimensiones como son condiciones laborales, beneficios laborales, remunerativos, relaciones sociales y desempeño de tareas

Indicadores

Distribución de ambientes, comodidad, reconocimiento de la labor, expectativas económicas, ambiente ideal, relaciones interpersonales, solidaridad en las tareas, comodidad con el empleo, importancia de las tareas, utilidad personal en la tarea.

Escala de medición: ordinal.

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

Es un grupo de individuos con características y cualidades comunes, que se encontraran sujetos a la investigación (Hernández et al., 2018). En esta investigación, se trabajó con el total de la población, siendo 81 licenciadas de enfermería, que laboran en el área de pediatría en un hospital de Lima.

Criterios de inclusión:

- Licenciadas de enfermería.

Criterios de exclusión:

- Licenciadas de enfermería que desempeñen cargos administrativos.
- Licenciadas de enfermería en trabajo remoto.

3.3.2 Muestra

Es una parte representativa, finita y accesible que se extrae de la población (Arias, 2006). Se refiere a que las unidades de estudio son consideradas como muestra (Ramírez, 2012). Por tanto, la muestra fue igual a 81 participantes, de los cuales 5 fueron para la prueba piloto quedando como muestra final 76, constituida por del personal de enfermería, que labora en área de pediatría de un hospital de Lima.

3.3.3 Muestreo

Se sirvió de la técnica no probabilística por conveniencia. Sostiene que el muestreo intencional es válido para conseguir el objetivo que ambiciona (Hernández, et al., 2010). Por ser una población limitada, se tomó como grupo de estudio al personal completo, los cuales fueron 76 trabajadores.

3.3.4 Unidad de análisis

Es la persona que va a ser estudiada (Pineda, 2000). En este caso, se considera al personal de enfermería que labora en el área de pediatría en un hospital de Lima.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnica.

Se valió de la encuesta dirigida al personal de enfermería de la entidad. La encuesta es el recojo sistemático de información que permite dar respuesta a problemas descriptivos en relación a las variables (Tamayo, 2008).

3.4.2 Instrumentos

Se aplicaron los cuestionarios en escala Likert. El cuestionario agrupa una serie de preguntas relacionadas a un tema, desde las cuales se recaba información sobre un tema o situación en particular (Hurtado, 2009).

Ficha técnica de instrumento 1:

Nombre: Escala de motivación.

Autor: Hackman y Oldham (1974).

Dimensiones: Variedad de la tarea, identidad de la tarea, autonomía de la tarea importancia de la tarea y retroalimentación.

Baremos: Alta (135-147), media (128-134) y baja (119-127), y muy baja (89-118), de acuerdo con la escala de percentiles.

Ficha técnica de instrumento 2:

Nombre Escala de Satisfacción Laboral

Autora: Sonia Palma Carrillo (1999)

Dimensiones: Condiciones laborales, Beneficios laborales y/o remunerativos, relaciones sociales y desempeño de tareas,

Baremos: Alta (92-109), media (77-91) y baja (57-76).

3.4.3 Validez y confiabilidad

Validez. Es la capacidad que cuenta un instrumento, para medir una determinada variable o lo que se pretende valorar (Hernández et al., 2018).

El instrumento, que mide la motivación laboral, fue validado originalmente en el estudio de Hackman y Oldham (1974), y el instrumento, que medirá satisfacción laboral, fue validado por Palma (1999). En el estudio original de la construcción de la Escala de Motivación laboral (Hackman & Oldham, 1974) se obtuvieron como evidencias de validez valores concurrentes a partir del cociente de correlación entre .51 y .63 en la relación de las medidas entre colaboradores y jefes, mientras que entre .09 y .21 con otras escalas con constructos distintos como evidencias de validez discriminante (Hackman & Oldham, 1974).

Asimismo, realizando a nivel local validación del instrumento por juicio de 3 expertos se logró un 100% de consensos sobre todos los ítems de la escala, indicándose que es válida y aplicable para el desarrollo de la investigación.

Por otra parte, para la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC se sometieron los ítems a juicio de 3 expertos, logrando también el 100% de consensos respecto a la suficiencia, relevancia y claridad de los ítems, indicándose adecuados para ser aplicados en el desarrollo del estudio.

Confiabilidad. Refiere a la aplicación de un proceso en el mismo sujeto obtenga similares resultados (Hernández et al., 2018).

Para la Escala de Motivación Laboral, se calcularon coeficientes de consistencia interna como medidas de confiabilidad, a partir del estadístico Alpha de Cronbach en el estudio original, Hackman & Oldham, los cuales se situaron entre .59 y .71, evidenciándose adecuados valores de confiabilidad.

Además de ello, como resultado del estudio piloto previo al desarrollo de esta investigación se obtuvo un Alpha de Cronbach igual a 0.841, en su composición de 20 ítems, reflejando confiabilidad alta, como puede observarse en la tabla 1.

Tabla 1

Confiabilidad de la Escala de Motivación Laboral (piloto)

Nº de ítems	Alpha de Cronbach
20	0.841

Asimismo para la Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) se obtuvo un índice de confiabilidad por consistencia interna Alpha de Cronbach de .708, sobre los 16 elementos de la escala. Este hallazgo es observable en la tabla 2, a partir de donde se refleja que el instrumento contó con confiabilidad moderada.

Tabla 2

Confiabilidad de la Escala de Satisfacción Laboral (piloto)

Nº de ítems	Alpha de Cronbach
16	0.708

3.5 Procedimientos

Para la aplicación de los dos instrumentos, se cursó la solicitud, dirigida al director del hospital, para el permiso correspondiente, y ejecutar el proyecto, para el estudio en los trabajadores de enfermería de la institución, concediéndoles el formato de consentimiento, para que puedan revisarlo; así como los instrumentos concernientes a la motivación y la satisfacción laboral para análisis de confiabilidad de las variables, mediante el llenado de cuestionarios en forma anónima, para fines de la investigación.

Posteriormente a este proceso, los datos fueron sustraídos y tipificados en una hoja de cálculo para el consiguiente análisis.

3.6 Método de análisis de datos

Analiza como ocurre un hecho o fenómeno y en qué condiciones se manifiesta las variables, que se estudia (Hernández et al., 2010). Se realizó mediante el análisis descriptivo e inferencial, los datos fueron analizados en el programa SPSS v. 25, desde el cual se realizarán pruebas de normalidad, mediante el estadístico, dado que es una de las condiciones para proceder con el análisis de modelos de regresión paramétricos (Uriel, 2013). Los resultados del proceso permitirán determinar si la distribución es normal o no lo es, sobre un nivel de significancia de .05

Dentro del análisis inferencial, se determinó si es paramétrico o no paramétrico, se hizo uso de estimaciones predictivas, que permitieron medir la distribución de los resultados de acuerdo a ello, usaremos el coeficiente de correlación de Pearson o Spearman, para contrastar las hipótesis planteadas.

3.7 Aspectos éticos

Se hizo uso del consentimiento informado, comunicando los objetivos del presente estudio a los participantes. En tal sentido, la investigación fue desarrollada sobre los principios éticos de beneficencia, no maleficencia, autonomía y justicia. De acuerdo con Siruana (2010), la beneficencia se corresponde con el hecho de brindar beneficios a mediano y largo plazo a los participantes, a partir de la investigación; asimismo y la no maleficencia contempla aspectos que eludan de perjuicios o riesgos a las personas que formarán parte del estudio. En el mismo sentido, la autonomía refiere la voluntad

y libre albedrío de los participantes de formar parte de la investigación y, finalmente, la justicia a la equidad de trato sobre cada participante.

Por otra parte, la Declaración de Helsinki es un documento que regula en base de principios éticos para la investigación en seres humanos y de información identificables. Asimismo, se hicieron efectivas las atribuciones y responsabilidades del investigador, de acuerdo con la Ley de Protección de Datos, Ley N° 29733, resguardando la integridad de los datos de cada participante, conforme a la legislación vigente.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

Se procesaron los datos a nivel descriptivo, de acuerdo con los niveles o categorías derivados de las puntuaciones obtenidas de las variables de estudio y sus respectivas dimensiones. Estos hallazgos se presentan para el total de la muestra de estudio, en las tablas a continuación.

Tabla 3

Niveles de motivación laboral

	Niveles	Fr	% Relativo	% Acumulado
Motivación laboral	Baja	15	19.74%	19.74%
	Alta	19	25.00%	44.74%
	Media	31	40.79%	85.53%
	Muy baja	11	14.47%	100.00%

Fuente: Datos procesados de la investigación en SPSS. Fr: Frecuencias, %: Porcentajes

La mayor parte del personal evaluado presentó un nivel medio de motivación laboral; sin embargo, con diferencia de 16 personas para equipararse con los niveles bajo, 20 con el nivel muy bajo y con 12 para el nivel alto. En un sentido más amplio, el hecho de que los participantes presenten prevalentemente un nivel medio de motivación laboral implica que el personal no percibe estímulos brindados por la institución donde laboran, entre los cuales se incluyen a las oportunidades de ejercer autónomamente sus actividades, el ser reconocidos por su desempeño, la identificación con las labores que realizan como parte de sus actividades y la retroalimentación que pueden recibir sobre estas. Asimismo, en niveles de motivación laboral baja y muy baja se acumula el 34.21% que ratifica la misma situación, sobre la cual puede decirse que existen factores exógenos como los anteriormente mencionados que repercuten sobre el nivel de dicha motivación.

Por otra parte, el 25% restante percibe alta motivación laboral, implicando esto que sus expectativas en la institución como las oportunidades que encuentran en esta a partir de la versatilidad de mecanismos de compensación por el reconocimiento de sus actividades los mantienen impulsados a sus deberes.

Tabla 4*Niveles de las dimensiones de motivación laboral*

	Niveles	Fr	% Relativo	% Acumulado
Variedad de la tarea	Muy baja	20	26.32%	26.32%
	Media	39	51.32%	77.63%
	Alta	7	9.21%	86.84%
	Baja	10	13.16%	100.00%
Identificación con la tarea	Media	21	27.63%	27.63%
	Alta	11	14.47%	42.11%
	Baja	34	44.74%	86.84%
	Muy baja	10	13.16%	100.00%
Autonomía de la tarea	Media	29	38.16%	38.16%
	Alta	21	27.63%	65.79%
	Baja	12	15.79%	81.58%
	Muy baja	14	18.42%	100.00%
Importancia de la tarea	Media	30	39.47%	39.47%
	Baja	19	25.00%	64.47%
	Muy baja	10	13.16%	77.63%
	Alta	17	22.37%	100.00%
Retroalimentación	Muy baja	14	18.42%	18.42%
	Baja	17	22.37%	40.79%
	Media	27	35.53%	76.32%
	Alta	18	23.68%	100.00%

Fuente: Datos procesados de la investigación en SPSS. Fr: Frecuencias, %: Porcentajes

Respecto a la variedad de la tarea, el 51.32% percibió una motivación media. La tendencia representa que los evaluados no tienen tareas variadas que los motiven en el trabajo que desempeñan durante sus turnos laborales. Asimismo, el 44.74% no se identificó con las actividades que realiza. Siendo así, respecto a la autonomía de la tarea, la tendencia por realizar actividades de manera más independiente tampoco motivó a la mayor parte del personal evaluado; considerando, así también, que el 39.47% del total refirió que las tareas que desempeñan no son motivacionalmente tan importantes o variadas, recibiendo el 35.53% un nivel medio de retroalimentación por su desempeño.

Tabla 5*Niveles de satisfacción laboral*

	Niveles	Fr	% Relativo	% Acumulado
Satisfacción laboral	Baja	16	21.05%	21.05%
	Alta	12	15.79%	36.84%
	Media	48	63.16%	100.00%

Fuente: Datos procesados de la investigación en SPSS. Fr: Frecuencias, %: Porcentajes

La mayoría del personal se caracterizó por presentar nivel medio de satisfacción laboral, de manera general, siendo representado por el 63.16% de estos. El nivel de satisfacción alcanzado por la mayoría, siendo media, puede favorecer como desfavorecer a la manera en la que el personal ejecuta sus labores, incidiendo esto en su desempeño, las relaciones con otros colegas en el trabajo, los compromisos que puede tenerse con la institución, entre otras consecuencias.

En un sentido más específico, el restante de colaboradores presento una satisfacción laboral de nivel alta y baja, con grupos representativos del 15.79% y 21.05% de participantes, respectivamente. Siendo así, es notable que la menor parte de colaboradores presenta con mayor incidencia problemas como oportunidades en la institución, respecto a quienes encuentran espacio para ejercer y crecer profesionalmente como quienes, por el contrario, no lo hacen, teniéndose respecto a este recuento una diferenciación de 4 personas a favor de un nivel de satisfacción laboral más baja.

Siendo de esa manera, se evidenció que la tendencia acumulada estuvo orientada a los niveles de satisfacción laboral media y baja, con el 84.21% del total de participantes del estudio, desde donde cabe precisar cuáles son las características que regulan dicho nivel de satisfacción. Es, por tanto, que el análisis también fue desarrollado en función de las dimensiones, como se muestra en la tabla 6.

Tabla 6*Niveles de las dimensiones de satisfacción laboral*

	Niveles	Fr	% Relativo	% Acumulado
Condiciones laborales	Bajo	23	30.26%	30.26%
	Alto	12	15.79%	46.05%
	Medio	41	53.95%	100.00%
Beneficios laborales	Bajo	24	31.58%	31.58%
	Medio	40	52.63%	84.21%
	Alto	12	15.79%	100.00%
Relaciones sociales	Bajo	8	10.53%	10.53%
	Alto	10	13.16%	23.68%
	Medio	58	76.32%	100.00%
Desempeño de tarea	Medio	56	73.68%	73.68%
	Alto	10	13.16%	86.84%
	Bajo	10	13.16%	100.00%

Fuente: Datos procesados de la investigación en SPSS. Fr: Frecuencias, %: Porcentajes

Por dimensiones, se evidenció que la mayor parte del personal percibe condiciones laborales dentro de lo esperado, siendo de nivel medio; mientras que para el 15.79% se encuentran altamente satisfechos con dichas condiciones. Asimismo, el grupo mayoritario del personal percibe satisfacción de nivel medio respecto a sus beneficios laborales, estando el 31.58% insatisfecho con estos y, en contraparte, el 15.79% restante satisfecho en totalidad con dichos beneficios en el hospital.

Por otra parte, el personal se encontró medianamente satisfecho con el grado o nivel de relaciones entre pares, independientemente del cargo; en contraparte, el 10.53% percibe estas relaciones de una manera menos efectiva, situándose en un nivel bajo. En cuanto a la satisfacción por las tareas desempeñadas, el 73.68% presentó una satisfacción de nivel medio, mientras que los restantes por igual nivel bajo y alto. Para estos últimos grupos, las actividades desempeñadas no necesariamente satisfacen o van de acuerdo con las expectativas que se tiene respecto al ejercicio del cargo.

4.2 Resultados inferenciales

Se llevó a cabo el análisis de normalidad de las puntuaciones obtenidas de las variables de estudio, como se muestra en la tabla 7, con un intervalo de confianza del 95% y significancia de 0.05, a través de la prueba de Kolmogorov-Smirnov.

Tabla 7

Pruebas de normalidad de las variables

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Motivación Laboral	,093	76	,200*
Variedad de la tarea	,148	76	,007
Identidad de la tarea	,186	76	,000
Autonomía de la tarea	,116	76	,084
Importancia de la tarea	,157	76	,003
Retroalimentación	,088	76	,200*
Satisfacción laboral	,119	76	,200*
Condiciones de trabajo	,142	76	,011
Beneficios laborales	,105	76	,200*
Relaciones sociales	,233	76	,000
Desempeño de tareas	,289	76	,000

Nota: *Prueba de normalidad con corrección de Lilliefors

Los resultados obtenidos de las pruebas de normalidad visualizables en la tabla 7, evidenciaron que la distribución de puntuaciones de ambas variables de estudio se caracterizó por ser normal, siendo el resultado de la significancia de 0,20 de la variable motivación laboral y 0.20 de la variable satisfacción laboral dado que sobrepasaron el nivel de significancia de 0.05 en el estadístico de Kolmogorov-Smirnov ($p > .05$). Es así que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

En ese sentido fue empleado el coeficiente de correlación R de Pearson para determinar la magnitud de la relación entre las variables. Los resultados de este proceso son mostrados en los contrastes de hipótesis correspondientes.

H₀: No existe relación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del área de pediatría en un hospital de Lima, 2022.

H₁: Existe relación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del área de pediatría en un hospital de Lima, 2022.

Tabla 8

Correlación entre variables

		Motivación Laboral	Satisfacción laboral
Motivación Laboral	Correlación de Pearson	1	,907**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	76	76
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,907**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	76	76

Nota: **correlación estadísticamente significativa (bilateral). Fuente: Datos procesados de la investigación en SPSS

Como es visto en la tabla 8, se detectó una correlación directa, muy alta y estadísticamente significativa entre la motivación y satisfacción laboral; esto, dado que el nivel de significancia obtenido fue de $p = 0.00$, siendo mucho menor que el inicialmente establecido para la prueba de hipótesis en el análisis de 0.05.

Al ser la correlación muy significativa, se afirma que: Existe relación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del área de pediatría en un hospital de Lima, 2022 (H₁).

En un sentido más amplio, habiéndose encontrado que la relación se llegó a establecer desde los datos obtenidos por el personal evaluado, se puede determinar que, conforme a la manera en la que la motivación de dicho personal varía, existen repercusiones sobre qué tan satisfechos puede llegar a estar en el ambiente de trabajo o en la institución.

H₀: No existe relación significativa entre la dimensión variedad de tarea y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del área de pediatría en un hospital de Lima, 2022.

H₁: Existe relación significativa entre la dimensión variedad de tarea y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del área de pediatría en un hospital de Lima, 2022.

Tabla 9

Correlación entre variedad de la tarea y satisfacción laboral

		Variedad de la tarea	Satisfacción laboral
Variedad de la tarea	Correlación de Pearson	1	,225
	Sig. (bilateral)		,051
	N	76	76
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,225	1
	Sig. (bilateral)	,051	
	N	76	76

Nota: Fuente: Datos procesados de la investigación en SPSS

Por otro lado, como es visto en la tabla 9, se demostró que no existe correlación estadísticamente significativa entre la dimensión variedad de la tarea y la variable satisfacción laboral. Esto, dado que el nivel de significancia bilateral alcanzado de 0.051 estuvo por encima del establecido de 0.05, perm. Por tanto, se rechazó la primera hipótesis específica del estudio, determinando que: No existe relación significativa entre la dimensión variedad de la tarea y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del área de pediatría en un hospital de Lima, 2022 (H₀)

En tal sentido, cabe señalar que el ejercicio de tareas variadas no necesariamente puede verse reflejado en el grado de satisfacción que alcance el personal de enfermería pediátrica evaluado, repercutiendo sobre su perspectiva en la institución y las oportunidades de crecimiento o aprendizaje que se tienen, al ejecutar tareas continuamente variadas o de acuerdo con la demanda de los escenarios donde se realicen.

H₀: No existe relación significativa entre la dimensión identidad de tarea y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del área de pediatría en un hospital de Lima, 2022.

H₂: Existe relación significativa entre la dimensión identidad de tarea y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del área de pediatría en un hospital de Lima, 2022.

Tabla 10

Correlación entre la identificación de la tarea y satisfacción laboral

		Identidad de la tarea	Satisfacción laboral
Identidad de la tarea	Correlación de Pearson	1	-,060
	Sig. (bilateral)		,605
	N	76	76
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	-,060	1
	Sig. (bilateral)	,605	
	N	76	76

Fuente: Datos procesados de la investigación en SPSS

A partir de la tabla 10, se determina que no existe correlación entre la dimensión identidad de la tarea y la variable satisfacción laboral. Esto, dado que el p valor alcanzado superó el límite de 0.05 establecido como nivel de significancia estadística para la prueba de hipótesis de dicha correlación.

En tal sentido, no se determina que: No existe relación entre la dimensión identidad de tarea y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del área de pediatría en un hospital de Lima, 2022 (H_0).

Las repercusiones generadas a partir de la inexistencia de esta correlación inciden en el poder afirmar que, mismo que el personal no se identifique del todo con las actividades que realiza en la institución, no obtendrá variabilidad sobre el grado de satisfacción laboral que percibe.

H₀: No existe relación significativa entre la dimensión autonomía de la tarea y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del área de pediatría en un hospital de Lima, 2022.

H₃: Existe relación significativa entre la dimensión autonomía de la tarea y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del área de pediatría en un hospital de Lima, 2022.

Tabla 11

Correlación entre la autonomía de la tarea y satisfacción laboral

		Autonomía de la tarea	Satisfacción laboral
Autonomía de la tarea	Correlación de Pearson	1	,388*
	Sig. (bilateral)		,000
	N	76	76
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,388*	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	76	76

Nota: * la correlación es significativa (bilateral). Fuente: Datos procesados de la investigación en SPSS

A partir de la tabla 11, se determina que existe correlación directa, baja y estadísticamente significativa entre la dimensión autonomía de la tarea y la variable satisfacción laboral. Esto, dado que el p valor alcanzado se situó bajo el límite de 0.05 establecido como nivel de significancia estadística para la prueba de hipótesis de dicha correlación. En tal sentido, se determinar que: Existe relación significativa entre la dimensión autonomía de la tarea y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del área de pediatría en un hospital de Lima, 2022 (H_1).

Las repercusiones generadas a partir de la existencia de esta correlación inciden en el poder afirmar que, en los casos que el personal realice tareas individuales como grupales, o más o menos autónomas en la institución, se obtendrá variabilidad sobre el grado de satisfacción laboral que estos perciben.

H₀: No existe relación significativa entre la dimensión importancia de la tarea y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del área de pediatría en un hospital de Lima, 2022.

H₄: Existe relación significativa entre la dimensión importancia de la tarea y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del área de pediatría en un hospital de Lima, 2022.

Tabla 12

Correlación entre la importancia de la tarea y satisfacción laboral

		Importancia de la tarea	Satisfacción laboral
Importancia de la tarea	Correlación de Pearson	1	,252*
	Sig. (bilateral)		,008
	N	76	76
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,252*	1
	Sig. (bilateral)	,008	
	N	76	76

Nota: * la correlación es significativa (bilateral). Fuente: Datos procesados de la investigación en SPSS

A partir de la tabla 12, se determina que existe correlación directa, baja y significativa entre la dimensión importancia de la tarea y la variable satisfacción laboral, dado que el *p* valor alcanzado estuvo debajo del límite de 0.05 establecido como nivel de significancia estadística para la prueba de hipótesis de dicha correlación.

En tal sentido, se determina que: Existe relación entre la dimensión importancia de la tarea y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del área de pediatría en un hospital de Lima, 2022 (H₁).

Las repercusiones generadas a partir de la existencia de esta correlación inciden en el poder afirmar que, en casos que el personal realice tareas con mayor o menor grado de importancia percibida en la institución, obtendrá variabilidad sobre el grado de satisfacción laboral que percibe.

H₀: No existe relación significativa entre la dimensión retroalimentación y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del área de pediatría en un hospital de Lima, 2022.

H₄: Existe relación significativa entre la dimensión retroalimentación y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del área de pediatría en un hospital de Lima, 2022.

Tabla 13

Correlación entre la retroalimentación y satisfacción laboral

		Retroalimentación	Satisfacción laboral
Retroalimentación	Correlación de Pearson	1	,252*
	Sig. (bilateral)		,028
	N	76	76
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,252*	1
	Sig. (bilateral)	,028	
	N	76	76

Nota: * la correlación es significativa (bilateral). Fuente: Datos procesados de la investigación en SPSS

A partir de la tabla 13, se determina que existe correlación baja, directa y significativa entre la dimensión retroalimentación y la variable satisfacción laboral. Esto, dado que el p valor alcanzado fue menor al límite de 0.05 establecido como nivel de significancia estadística para la prueba de hipótesis de dicha correlación.

En tal sentido, se determina que: Existe relación significativa entre la dimensión retroalimentación y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del área de pediatría en un hospital de Lima, 2022 (H₁).

Las repercusiones generadas a partir de la existencia de esta correlación inciden en el poder afirmar que, conforme el personal reciba mayor o menor retroalimentación por su trabajo dentro de la institución, obtendrá variabilidad sobre el grado de satisfacción laboral que percibe, manteniéndose de la misma manera en la mayor parte de los casos.

V. DISCUSIÓN

El objetivo principal del estudio fue el de determinar si existe relación significativa entre la motivación y satisfacción laboral en el personal de enfermería pediátrica en un hospital de Lima, durante el año 2022. Siendo así, los resultados del estudio evidenciaron que ambas variables se relacionaron de manera directa, muy alta y significativa.

Por un lado, los resultados de la presente investigación son discordantes con los de Anicama y Mendoza (2021), quienes determinaron que la motivación y satisfacción laboral no se encontraron relacionadas en profesionales de un centro de salud de la ciudad de Huancavelica, la cual, incluso, obtuvo una tendencia a ser inversa, siendo estadísticamente no significativa. En concordancia con dicho estudio, se ven reflejados márgenes de error por encima del nivel de significancia establecido para determinar que la relación entre ambas variables se demuestra desde los datos obtenidos a partir de ambos grupos diferenciados de participantes en cada investigación.

Sin embargo, los resultados de esta investigación concuerdan con estudios anteriores que se han centrado en el análisis de dicha relación, tales como los de Venegas (2022) quien demostró que la relación entre la motivación laboral y satisfacción laboral se caracterizó por ser directa y estadísticamente significativa en el personal de enfermería donde llevó a cabo su estudio y, así también, con el estudio de Alarcón et al. (2019) quien demostró la misma relación con un personal de obstetricia. En el mismo sentido, otras investigaciones como la de Calderón (2017) demostraron que dicha correlación se dio siendo directa y estadísticamente significativa, teniéndose en cuenta la presencia de factores internos como externos que podrían permitir que los hallazgos varíen.

Asimismo, los resultados de este estudio son concordante con los de Navarro (2018) que también determinó que existe relación entre la motivación laboral y los niveles de satisfacción laboral en el personal de salud de un establecimiento de la ciudad de Ayacucho; estudio que se suma a los hallazgos que replican la existencia de la relación en el contexto de profesionales de la salud, como también lo hace el estudio de Marín y Placencia (2017) quienes, a pesar de obtener una correlación baja, resultó también significativa en una

entidad privada con una muestra mayor a la del presente estudio, de 136 trabajadores. .

Tal es el caso de estudios como el de Ccosi (2021) quien también determinó que existe conexión o correlación entre ambas variables, la cual fue estadísticamente significativa, concordando, además, con la mayor parte de estudios donde el nivel de motivación laboral fue medio (Venegas et al., 2022; Navarro, 2018).

Asimismo, fueron detectadas relaciones estadísticamente significativas entre las dimensiones de la motivación laboral y la satisfacción laboral del personal que participó del estudio, las cuales son referidas en la autonomía de la tarea, su importancia y retroalimentación lo cual tiene implicancias sobre el trabajo operativo del personal para incidir o repercutir en el grado de satisfacción que perciben a partir del trabajo realizado en la institución, pese a la homogeneidad del grupo donde fue desarrollado el presente estudio.

Sobre todos estos hallazgos, se comprenden las implicancias teóricas que sustentan la existencia de la relación, mayormente derivada de factores motivacionales externos como los de las actividades que pueden ser asignadas al personal o la jerarquía de necesidades sobre la cual el personal opera en la institución a la actualidad, la cual, de acuerdo con Maslow y su modelo de la pirámide de necesidades (Robbins, 1994).

A partir de aquí se entiende que no necesariamente dicha jerarquía se concibe en el orden originalmente establecido, evidenciándose diferencias entre grupos de personal donde los componentes de motivación laboral hacen interacción de acuerdo con otros factores del contexto que no necesariamente están relacionados a satisfacer las necesidades más o menos esenciales del personal.

La inexistencia de una relación propiamente dicha entre la motivación y satisfacción laboral puede ser mejor explicada desde el modelo de McClelland, quien le atribuye a dicha motivación la necesidad de sobresalir o alcanzar excelencia en el trabajo, evitar fracasos y obtenerse mejores desempeños en la institución, por lo cual, la satisfacción laboral frente a estas prioridades quedaría en segundo plano. Es desde este lado que investigaciones como las de Ludeña

(2019) se han centrado en demostrar que el desempeño laboral se relaciona con la satisfacción que percibe el personal al ejecutar labores encomendadas a colaboradores o empleados encuestados.

En contraposición a dicho planteamiento teórico explicativo, el modelo de Herzberg (1959) ha detallado cómo la motivación en los centros de trabajo puede relacionarse con la satisfacción laboral, sosteniendo que esta última se sostiene de factores de mantenimiento y motivadores, pudiendo generar, inclusive, influencia. En ese sentido, uno de los factores de mantenimiento se vería evidenciado a partir de la variedad de la tarea, que constantemente mantiene al colaborador en un esquema de aprendizaje adaptativo a las circunstancias desde las cuales las tareas o labores en el centro de salud son manejadas.

Este factor de mantenimiento o higiénico hace favorable la relación, pudiendo ser, a partir de la dimensión vinculada al modelo, uno de los que explique parte de la variabilidad de la relación entre las variables de estudio, al ser componente de la motivación laboral.

Sin embargo, el modelo debe ser lo suficientemente meta-analizado para determinar el papel que la variedad de la tarea cumple en la relación entre la motivación y satisfacción laboral, pese a los resultados favorables obtenidos en el presente estudio.

Por otra parte, en función al significado del término satisfacción, referido como el agrado o decepción de una persona sobre las expectativas, productos o beneficios resultantes de un rendimiento (Kotler, 2012), puede inferirse a partir de los resultados que esta es más percibida en el grado que las tareas son variadas o cambiantes. Este grado de satisfacción que el personal percibe a partir de la ejecución de actividades diferenciadas puede repercutir, incluso, sobre las actitudes que presenten, siendo positivas o negativas en el entorno laboral (Robbins, 2004).

En tal sentido, de acuerdo con la Teoría de Ajuste en el trabajo, los participantes del estudio pueden mostrar mayor o menor satisfacción laboral dependiendo qué tantas tareas les exija la organización y la calidad de las relaciones que entre sí conlleven (Dawes, 2009); aspecto que no ha formado parte del presente estudio y es meritorio de revisión para comprender la

variabilidad de este suceso sobre la relación entre la motivación laboral y satisfacción laboral.

Por otra parte, rescatando el factor de significación de la tarea de la satisfacción laboral, se haría necesario evaluar qué tanto se encuentra relacionado con el de variedad de la tarea de la motivación laboral, dada la compatibilidad de términos inducidos en la literatura (Lawler, 1973; Palma, 2015). En el mismo sentido, las actitudes y condiciones desarrolladas sobre el ejercicio o desempeño de tales tareas puede verse involucrado como mediador de la relación que potencialmente se establece entre ambas variables (Palma, 2004).

En un sentido más intrapersonal, se hace oportuno el conocer los valores laborales más importantes para las personas que permitan diferenciar sus intereses y el grado de satisfacción que perciben, conforme a sus prioridades, siendo tales factores de su satisfacción. Estos valores podrían ser desencadenantes del nivel de satisfacción que se perciben en el ambiente laboral, formando parte o no de los principales intereses de los colaboradores, mediante los cuales, la motivación es intrínsecamente dada.

De acuerdo con el modelo teórico de discrepancia o facetas, estos son los de mayor involucramiento en la variabilidad de respuestas del individuo para trabajar motivada como satisfactoriamente dentro de la institución donde desempeña su cargo o labores.

En tal sentido, una explicación más autónoma e independiente de la variabilidad contextual podría verse reflejada en los determinantes personales y en aquellas actividades prioritarias que regulan el desempeño de los colaboradores de la institución.

Por otra parte, una de las limitaciones de esta investigación se ha visto correspondida a partir de las características de la muestra de estudio, dado que se optó por coleccionar información, exclusivamente, del personal de enfermería pediátrica del hospital anteriormente referido. Esta limitante está vinculada a la poca heterogeneidad de los atributos de los participantes del estudio, en vista de que estos se delimitaron a un único agente involucrado en servicios de salud del tipo, sin considerar la presencia de médicos, internos de medicina, personal

administrativo, auxiliares, médicos emergencistas, terapeutas de lenguaje o aprendizaje, personal del servicio de rehabilitación, técnicos laboratoristas, entre otros.

En el mismo sentido, otra limitación derivada de los hallazgos de esta investigación se sostuvo a partir de la nula posibilidad de realizar generalizaciones de los resultados a otras poblaciones del mismo establecimiento de salud. Por tanto, el estudio carece de validez externa, limitándose los resultados y conclusiones obtenidas exclusivamente a la población referida para su desarrollo.

La facilidad de extrapolación de los resultados obtenidos sobre otros contextos se vincula directamente con la posibilidad de realizar muestreos probabilísticos en posiciones de mayor alcance sobre los participantes en el proceso de recolección de datos. En el mismo sentido, las posibilidades de generalización de los hallazgos pueden ser comprendidas a partir de la evidencia material que se encuentre en investigaciones con similitudes poblacionales o de marco muestral, lo que facilitaría, finalmente, evaluar la magnitud de la relación en el contraste de múltiples estudios a través de técnicas tales como las revisiones sistemáticas y el metaanálisis.

Asimismo, se considera que el tamaño de la muestra puede ser otra de las limitaciones para evidenciar las correlaciones entre ambas variables del estudio, dado que, el p valor o de la probabilidad error ante el rechazo de la hipótesis nula puede ser sensible al tamaño muestral. Esta situación puede ser remontada a la inexistencia de correlaciones detectadas en 2 de las dimensiones de la motivación laboral con la satisfacción laboral, como lo son la identificación con la tarea y su variedad, en las funciones que desempeña el personalevaluado.

Por otra parte, las evidencias de validez y confiabilidad obtenida a partir de las medidas de respuestas de los participantes del estudio permitirán replicar el diseño metodológico del mismo. Además de los hallazgos anteriormente presentados, el valor añadido de estas propiedades psicométricas permitirá evaluar el funcionamiento diferencial de indicadores en distintos entornos de trabajo, desde donde se especifiquen qué parámetros en el entorno laboral

pueden mantenerse invariantes frente a la institución como a los trabajadores y así verificar qué modelos teóricos son los que presentan mayor potencial explicativo. Esto puede ser logrado a partir de las estimaciones proporcionadas por el contraste de medidas instrumentales sostenidas en la literatura, gracias a la comparación entre escalas que reflejen las bondades teóricas de cada perspectiva teórica de los constructos o variables de estudio.

Asimismo, cabe considerarse que la homogeneidad de la población del estudio se convirtió en una de las posibles limitantes de la comprensión del establecimiento de la relación entre sus variables principales. Esto, dado que los datos fueron exclusivamente obtenidos del personal de enfermería pediátrica del hospital anteriormente referido durante el 2022.

Sobre dicha premisa, se hace posible evidenciar resultados diferenciales conforme se incluyan variables de contraste entre grupos, como el sexo, edad, grado de instrucción, cargos, niveles socioeconómicos, brechas salariales, bonificaciones, tiempos de desplazamiento hacia el trabajo, distritos de residencia y factores de carga familiar como: cantidad de hijos, estado civil, estructura familiar, capacidad o tipo de vivienda, ingresos familiares, entre otros.

En tal sentido, futuras investigaciones deben abordar la temática para lograr una mayor capacidad explicativa de los resultados en función de dichos factores como los contrastes a llevar a cabo entre modelos, comparándolos sobre instrumentos que permitan medir a las variables a nivel general como dimensional.

Asimismo, es necesario analizar qué otros factores pueden verse independientemente relacionados con la motivación laboral y satisfacción laboral, dadas las evidencias obtenidas y limitantes consideradas. Sin embargo, los datos colectados permitirán tomar decisiones administrativas para mejorar las condiciones de trabajo del personal, a partir de los porcentajes observados en los niveles de satisfacción y motivación laboral, tal y como se han reportado en el apartado de resultados descriptivos.

VI. CONCLUSIONES

A partir de los hallazgos de esta investigación, se tienen las siguientes conclusiones:

- Primera** : Existe relación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del área de pediatría en un hospital de Lima, 2022.
- Segunda** : No existe relación entre la dimensión variedad de la tarea y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del área de pediatría en un hospital de Lima, 2022.
- Tercera** : No existe relación entre la dimensión identificación con tarea y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del área de pediatría en un hospital de Lima 2022.
- Cuarta** : Existe relación significativa entre la dimensión autonomía de la tarea y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del área de pediatría en un hospital de Lima, 2022.
- Quinta** : Existe relación significativa entre la dimensión importancia de la tarea y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del área de pediatría en un hospital de Lima, 2022.
- Sexta** : Existe relación significativa entre la dimensión retroalimentación y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del área de pediatría en un hospital de Lima, 2022.
- Séptima** : Los participantes del estudio se caracterizaron por presentar predominantemente niveles medios de motivación con porcentaje de 40.79%.
- Octava** : El personal presento satisfacción laboral media con porcentaje de 63.16%.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera** : Es recomendable analizar la magnitud de la relación entre las variables del estudio en muestras de mayor tamaño, considerando la sensibilidad del p valor del coeficiente de correlación a dicha condición, con otros grupos muestrales.
- Segunda** : Se hace recomendable continuar evaluando la relación que la variedad de la tarea pueda tener con la satisfacción laboral del personal, tanto dentro de la misma institución como en otras similares, con la finalidad de determinar si es una constante o posible futura predictora motivacional de dicha satisfacción.
- Tercera** : Así también se hace recomendable evaluar la relación entre la identidad de las tareas asignadas con la satisfacción laboral en personal con diversas actividades y dedicadas más allá que solo al rubro de enfermería.
- Cuarta** : Se recomienda evaluar el papel de la autonomía de la tarea frente a la conformación de equipos de trabajo multidisciplinarios para evaluar su relación con la satisfacción laboral, tomando en cuenta cargos diferenciados e interdependientes.
- Quinta** : Es también necesario ver qué tanta importancia a la tarea se le da al personal en función de cargos desempeñados en el establecimiento de salud. Por tanto, desde este punto de partida se recomienda evaluar si puede ser un factor que también se relacione con la satisfacción laboral, cuestión que no ha sido considerada en este estudio, dado que los datos procedieron de personal con igual jerarquía.
- Sexta** : Es recomendable en futuras investigaciones el evaluar el papel que desempeña la retroalimentación de las actividades de trabajo sobre la satisfacción laboral, dado que no se encontró evidencia suficiente para determinar que sea un factor que se vea relacionado directamente con esta última en el contexto. Es posible que situación puede variar conforme los escenarios de estudio.

- Séptima** : Se sugiere implementar estrategias de gestión para motivar al personal en su puesto y crear un escenario gratificante y productivo.
- Octava** : Es aconsejable que la institución valore y ejecute reuniones con el equipo de enfermería, para evaluar los indicadores de insatisfacción laboral, con el fin de acrecentar la satisfacción y obtener niveles altos en beneficio del usuario.

REFERENCIAS

- Alarcon, N., Ganga, F., Pedraja, L., Monterverde, A. (2020). Satisfacción laboral y motivación en profesionales obstetras en un hospital en Chile. *Medwave*.
<https://www.medwave.cl/link.cgi/Medwave/Enfoques/ComunicacionesBreves/7900.act>
- Aleman, J. (2017). Satisfacción laboral del personal de enfermería de la sala de neonatología, Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños. Managua, Nicaragua. Junio 2017. *Biblioteca virtual em saúde*.
<https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-1007668>
- Andersen, R. (2009). Nonparametric methods for modeling nonlinearity in regression analysis. *Annual Review of Sociology*, 35, 67-85.
<https://doi.org/10.1146/annurev.soc.34.040507.134631>
- Araiza, L. (2017, febrero 6). Conocimiento y habilidad: compromiso laboral. *El Peruano*.
<https://www.elperuano.pe/noticia-compromiso-laboral50879.aspx>
- Arone, P. (2021). *Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de los enfermeros en un instituto de salud mental, Lima – 2021* [Tesis de grado. Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la UCV.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70246/AronMP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ayalew, E. y Workineh, Y. (2019). Satisfacción laboral y factores asociados entre enfermeras en la administración de la ciudad de Bahir Dar, noroeste de Etiopía, 2017. *BMC*. <https://doi.org/10.1186/s13104-019-4363-4>
- Bohórquez, Emanuel, Pérez, Maritza, Caiche, William, y Benavides Rodríguez, Arturo. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390. Epub 02 de junio de 2020. Recuperado en 25 de mayo de 2022, de

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385&lng=es&tlng=es.

Calderon, J. (2017). *Motivación y satisfacción laboral en la empresa “Joe Banana” de la ciudad de La Paz* [Tesis de grado. Universidad Mayor de San Andres]. Repositorio Institucional de la UMSA.

<https://repositorio.umsa.bo/handle/123456789/11201>

Ccosi, G. (2021). *Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores de salud en un hospital público de Apurímac, 2021* [Tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional de la UCV.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/74923>

Camargo, M. (2017). *Motivación y satisfacción en el trabajo: Caso de estudio Banca Comercial* [Tesis de grado. Universidad Nacional San Agustín]. Repositorio Institucional de la UNAS.

<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/6444>

Charaja, M. y Mamani, J. (2014). Satisfacción laboral Y motivación de los trabajadores de la Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo - Puno - Perú, 2013, *Comuni@cción*, 5(4), 5-13.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=449844867001>

Cópio, G., da Silva, D., Diniz, D., Ferreira, J., da Silva, R. y Pereira, J. (2021). Satisfacción profesional y calidad de vida de enfermeros en un hospital brasileño. *Avances en Enfermería*, 39(1), 52-62.

<https://pesquisa.bvsalud.org/colombia/resource/es/biblio-1151183>

De los Heros, M., Murillo, S. y Solana, N. (2020). Satisfacción laboral en tiempos de pandemia: el caso de docentes universitarios del área de salud, Universidad del Norte. *Revista Economía del Caribe*, 26(2).

<http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/318/3181675005/index.html>

Fernández, M., Raybaud, L., Racedo, M., Roberts, C., Sabatini, C. y Moraes, D. (2019). *Motivación y satisfacción laboral de profesionales de enfermería de un hospital privado de alta complejidad*. Nure.

<https://1library.co/document/q5wlpwqq-motivacion-satisfaccion-laboral-profesionales-enfermeria-hospital-privado-complejidad.html>

- Gamarra, H. (2018). *Factores motivacionales asociados a la satisfacción laboral del Personal de enfermería de la Unidad de cuidados intensivos del Hospital Regional Cusco* [Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la UCV.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33854/gamarra_gh.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- García, A. (2019). Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores del Ministerio Público, Lima Norte – 2018, Universidad César Vallejo.https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27191/Garc_HAM.pdf?sequence=1
- García, M. D. C., Castellana, N., Rapelli, C., Koegel, L. y Catalano, M. (2014). Criterios de información y predictivos para la selección de un modelo lineal mixto. *SaberEs*, 6(2), 61-76.
<http://www.scielo.org.ar/pdf/saberes/v6n2/v6n2a02.pdf>
- Gestión (2014, agosto 18). El 45% de trabajadores no es feliz en su centro de labores. *Gestión*.
<https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/45-trabajadores-feliz-centro-labores-68545-noticia/>
- Guerrero M., Parra R. y Arce, M. (2018). La satisfacción laboral y su efecto en la satisfacción del cliente, un análisis teórico. *INNOVA Research Journal*, 3(8), 140-146. <https://doi.org/10.33890/innova.v3.n8.2018.879>
- Hackman, J. & Oldhan, R. (1974). *The Job Diagnostic Survey: An Instrument for the Diagnosis of Jobs and the Evaluation of Job Redesign Projects*. Yale University. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED099580.pdf>
- Hernández, A. (2018). *La motivación y satisfacción laboral en residencia enfermos mentales* [Tesis de Maestría. Universidad Miguel Hernández]. Repositorio Institucional de la UMH.
<http://dspace.umh.es/bitstream/11000/5657/1/HERNANDEZ%20PEREZ%2c%20ADOLFO%20TFM.pdf>

- Hernandez, R., Fernández, C., Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación* (6° Ed.). Mc. Graw Hill Interamericana.
<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hernandez S. y Duana, D. (2020). *Técnicas e instrumentos de recolección de datos*, Universidad Autónoma del Estado Hidalgo.
<https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/icea/article/view/6019/7678>
- Herrera, F., Ramírez, M., Roa, J. y Herrera, I. (2004). Tratamiento de las creencias motivacionales en contextos educativos pluriculturales. *Revista Iberoamericana de Educación*, 34(1): Número especial.
<https://doi.org/10.35362/rie3412885>
- Ludeña, E. (2019). *La satisfacción y el desempeño laboral del personal del centro de salud B less Celica* [Tesis de Maestría. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. Repositorio digital de la UCSG.
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/13240/1/T-UCSG-POS-MGSS-205.pdf>
- Manzano, J. (2009). *La motivación en la Educación Primaria*, Universidad de la Rioja. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4370322.pdf>
- Manzini, Jorge Luis. (2000). Declaración de helsinki: principios éticos para la investigación médica sobre sujetos humanos. *Acta bioethica*, 6(2), 321-334.
<https://dx.doi.org/10.4067/S1726-569X200000020001>
- Marin, H., Placencia, M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico (Lima)*, 17(4), 42-52.
<https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>
- Martínez-García, J. A. y Martínez-Caro, L. (2009). Los test estadísticos y la evaluación de las escalas: El caso de la validez discriminante. *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*, 15(2), 15-24. [https://doi.org/10.1016/S1135-2523\(12\)60086-0](https://doi.org/10.1016/S1135-2523(12)60086-0)

- Mendoza, B. (2021), *Motivación y satisfacción laboral en profesionales de un Centro de Salud, Huancavelica – 2021* [Tesis de Maestría. Universidad Autónoma de Ica]. Repositorio Institucional de la UAI.
<http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/1618>
- Ministerio de Salud (2018), Aprueban el Documento Técnico: Lineamientos de Política de Recursos Humanos en Salud 2018-2030. *El Peruano*.
<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/aprueban-el-documento-tecnico-lineamientos-de-politica-de-resolucion-ministerial-n-1357-2018minsa-1727302-2/>
- Ministerio de Salud (2019), RD_207-2019-HCH-DG. *Hospital Cayetano Heredia*.
http://www.hospitalcayetano.gob.pe/PortalWeb/wp-content/uploads/resoluciones/2019/rd/RD_207-2019-HCH-DG.pdf
- Motta, G. (2018). *Motivación laboral y trabajo en equipo en los trabajadores del Centro de Salud del distrito de la Tinguina-2018* [Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la UCV.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36282/motta_ag.pdf?sequence=1
- Montes, M y Díaz, M. (2018) Motivación y satisfacción laboral del personal de Enfermería en el Hospital de Apoyo San Francisco, Ayacucho-2018. Universidad Peruana Unión.
https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/rc_salud/article/view/1211/1540
- Navarro, L. (2017). Nivel de motivación y satisfacción laboral del personal de la Dirección Regional de Salud. Ayacucho, 2017 [Tesis de Maestría. Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional de la UCV.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/20454>
- Organización Mundial de la Salud (2019), El personal de enfermería es esencial para avanzar hacia la salud universal, *Organización Panamericana de la Salud*.
https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id

[=15138:nursing-staff-are-vital-for-making-progress-towards-universal-health&Itemid=1926&lang=es](#)

- Osca A. y Urien B. (2001). Rediseño de tareas, satisfacción laboral y rendimiento: un estudio en la industria de la automoción, *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 17(3), 327-340.
<https://journals.copmadrid.org/jwop/files/77622.pdf>
- Palma, S. (2000). Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias, Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/909/4764>
- Pineda, C. y Silva I., (2017). *Motivación y satisfacción laboral en enfermeras del Hospital Regional Honorio Delgado. Arequipa – Perú* [Tesis de grado. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Repositorio Institucional de la UNSA.
<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/4272>
- Rodríguez, L. (2019). *Clima organizacional y satisfacción laboral en el equipo de salud del Hospital I- La Esperanza EsSalud* [Tesis de grado. Universidad Nacional de Trujillo]. Repositorio Institucional de la UNT.
<https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/15227/Rodr%C3%adquez%20Malqui%2c%20Lucy%20del%20Pilar.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rojas, J. (2017). *El Capital Intelectual y el conocimiento: Generando ventajas competitivas en las empresas por medio del Talento Humano*, Universidad Nacional de Costa Rica.
<http://www.cdq.una.ac.cr/index.php/es/blogs/item/28-talento%20humano>
- Revuelto-Taboada, L. (2018). Un enfoque estratégico de la motivación laboral y la satisfacción laboral. *Revista Perspectiva Empresarial*, 5(2), 7-26.
<https://doi.org/10.16967/rpe.v5n2a1>
- Rubio, J. (2020). *Manual para la formación de nivel superior en prevención de riesgos laborales*. Díaz de Santos.
[https://www.academia.edu/40189894/Manual para la formacion de%2](https://www.academia.edu/40189894/Manual_para_la_formacion_de%2)

[0 nivel Superior en Riesgos Laborales Rubio Romero Juan Carlo%
20s Autho pd](#)

- Siruana, J. C. (2010). Los principios de la bioética y el surgimiento de una bioética intercultural. *Veritas*, 22, 121-157.
<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-9273201000010000>
- Tian, C. H. E. N., Manfei, X. U., Justin, T. U., Hongyue, W. A. N. G. & Xiaohui, N. I. U. (2018). Relationship between Omnibus and Post-hoc Tests: An Investigation of performance of the F test in ANOVA. *Shanghai archives of psychiatry*, 30(1), 60. <https://dx.doi.org/10.11919%2Fj.issn.1002-0829.218014>
- Toribio, C. (2016). *Influencia de la Motivación En La Satisfacción Laboral de trabajadores de una Municipalidad Distrital Del Perú – 2015* [Tesis de Maestría. Universidad Privada del Norte]. Repositorio Institucional de la UPN.
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/10940/Toribio%20Gavidia%20Claudia%20Maribel.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Trexler, J. C. & Travis, J. (1993). Nontraditional regression analyses. *Ecology*, 74(6), 1629-1637. <https://doi.org/10.2307/1939921>
- Triviño, M. (2017). *Motivación laboral en el personal de enfermería del Hospital Universitario Nacional de Colombia 2017* [Tesis de grado. Universidad Nacional de Colombia]. Repositorio Institucional de la UNC.
<https://medicina.bogota.unal.edu.co/component/phocadownload/category/65-repositorio-estudiantes?download=1214:2016-2017-trivino-cervera>
- Uriel, E. (2013). Regresión lineal múltiple: estimación y propiedades. *Universidad de Valencia*.
<https://www.studocu.com/es/document/universidad-catolica-de-valencia-san-vicente-martir/bioestadistica-y-metodologia-de-la-investigacion/3-regresion-lineal-multiple-estimacion-y-propiedades/1636057>
- Vanina, G. (2012). *Motivación del personal en la administración pública* [Trabajo de Investigación. Universidad Nacional de Cuyo]. Repositorio de la UNCU.

https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5174/kukuieffmotivaciondelpersonalap.pdf

Vásquez, M. (2017). *Motivación laboral y satisfacción laboral en el personal médico del Policlínico Chincha-RAR-EsSalud-Lima-2016* [Tesis de grado. Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8733/V%C3%A1squez_NMTI.pdf?sequence=1

Venegas, B., Rodriguez, M., Abril, R., Cakero, G. (2022). Motivación y satisfacción del personal de enfermería en el tercer nivel de atención. *Sapienza: Revista Internacional de Estudios Interdisciplinarios*, Curitiba, Brasil, v. 3, n. 3, pág. 2–15, 2022. <https://journals.sapienzaeditorial.com/index.php/SIJIS/article/view/390>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Motivación y satisfacción laboral del personal de enfermería del área de pediatría en un hospital, Lima 2022							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1: Motivación laboral				
¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y satisfacción laboral del personal de enfermería del área de Pediatría en un hospital, Lima 2022?	Determinar la relación entre la motivación y satisfacción laboral en el personal de enfermería del área de pediatría en un Lima, 2022	Existe relación entre la motivación laboral y satisfacción laboral del personal de enfermería del área de pediatría en un hospital Lima, 2022	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Variedad de la tarea	Números de tareas, usos de habilidades, Complejidad de la tarea, variedad de la tarea, rutina en la tarea.	1 al 5	Ordinal	Alta, media, baja y muy baja
			Identidad de la tarea.	Finalidad en la tarea, importancia de la tarea, organización de la tarea, oportunidad de culminación de la tarea	6 al 9	Ordinal	Alta, media, baja y muy baja
			Autonomía de la tarea	Toma de decisiones, libertad de trabajo	10 al 12	Ordinal	Alta, media, baja y muy baja
			Importancia de la tarea	Responsabilidad, valoración del trabajo	13 al 15	Ordinal	Alta, media, baja y muy baja
			Retroalimentación	Reconocimiento sobre el desempeño, capacitación, supervisión	16 al 20	Ordinal	Alta, media, baja y muy baja
Problemas Específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable 2: Satisfacción laboral				
¿Cuál es la relación entre la variedad de la tarea y la satisfacción laboral del personal de enfermería del área de pediatría en un hospital, Lima 2022?	Determinar la relación entre la dimensión variedad de tarea y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del área de pediatría en un hospital Lima, 2022	Existe relación significativa entre la dimensión variedad de tarea y la satisfacción laboral del personal de enfermería del área de pediatría en un hospital, Lima 2022	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Condiciones laborales	Distribución de ambientes, comodidad	1 al 3	Ordinal	Alta, media y baja
¿Cuál es la relación entre la dimensión	Determinar la relación entre la dimensión	Existe relación significativa entre la					

identidad de la tarea y la satisfacción laboral del personal de enfermería del área de pediatría en un hospital, Lima 2022?	identificación de tarea y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del área de pediatría en un hospital, Lima 2022	dimensión identificación de tarea y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del área de pediatría en un hospital, Lima 2022	Beneficios Laborales	Reconocimiento de la labor, expectativas económicas	4 al 7	Ordinal	Alta, media y baja
¿Cuál es la relación entre la retroalimentación de tarea y la satisfacción laboral del personal de enfermería del área de pediatría en un hospital, Lima 2022?	Determinar la relación entre la dimensión retroalimentación de tarea y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del área de pediatría en un hospital, Lima 2022	Existe relación significativa de la dimensión retroalimentación de tarea y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del área de pediatría en un hospital, Lima, 2022	Relaciones Sociales	Ambiente ideal, relaciones interpersonales, solidaridad en las tareas, comodidad con el empleo	8 al 11	Ordinal	Alta, media y baja
¿Cuál es la relación entre la dimensión importancia de la tarea y la satisfacción laboral del personal de enfermería en un hospital Lima 2022?	Determinar la relación entre la dimensión importancia de la tarea y la satisfacción laboral en el personal de enfermería en un hospital Lima 2022	Existe relación significativa entre la dimensión importancia de la tarea y la satisfacción laboral del personal de enfermería en un hospital Lima 2022	Desempeño de tareas	Importancia de las tareas, utilidad personal en las tareas	12 al 16	Ordinal	Alta, media y baja
¿Cuál es la relación entre la dimensión autonomía de la tarea y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del área de pediatría en un hospital Lima 2022?	Determinar la relación entre la dimensión autonomía de la tarea y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del área de pediatría en un hospital Lima 2022	Existe relación entre la dimensión autonomía de la tarea y la satisfacción laboral del personal de enfermería del área de pediatría en un hospital Lima 2022					
Diseño de investigación:		Población y Muestra:	Técnicas e instrumentos:		Método de análisis de datos:		
Enfoque: Cuantitativo		Población: 81 enfermeros	Técnicas: Encuesta		Descriptiva: Uso de frecuencias y porcentajes presentados en tablas.		
Tipo: Básica		Muestra: 76 enfermeros	Instrumentos:		Inferencial: Prueba de normalidad. Correlaciones de Pearson, con significancia de 0.05.		
Método: Hipotético-deductivo			Escala de Motivación Laboral				
Diseño: No experimental			Escala de Satisfacción Laboral				

Anexo 2. Tabla de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Motivación	Motivación Laboral: Consiste en el interés o fuerza intrínseca que conduce a la materialización de algún objetivo propio que quiere alcanzar la persona, es una sensación que impulsa la conducta de un individuo en una dirección personal (Chiavenato, 2017).	La motivación laboral se medirá a través de factores que dirigen al personal de acuerdo a sus dimensiones las cuales son, variedad de la tarea, identificación de la tarea, importancia de la tarea retroalimentación de la tarea	Variedad de la tarea	Número de tareas. Uso de habilidades. Complejidad de la tarea. Variedad de la tarea Rutina en la tarea.	Ordinal
			Identidad de la tarea.	Finalidad de la tarea. Importancia de la tarea. Organización en la tarea. Oportunidad en la culminación de la tarea	Ordinal
			Autonomía de la tarea	Toma decisiones. Libertad de trabajo.	Ordinal
			Importancia de la tarea	Responsabilidad Valoración del trabajo.	Ordinal
			Retroalimentación	Reconocimiento sobre el desempeño Capacitación. Supervisión	Ordinal
Satisfacción laboral	Satisfacción laboral: Es la apreciación que tiene el trabajador debido al efecto de varios factores endógenos y exógenos de su trabajo, que define el nivel bienestar personal. (Gibson, 2003).	La satisfacción laboral es la percepción del personal de enfermería respecto a sus tareas se medirá a través de factores o dimensiones como son condiciones laborales beneficios laborales, relaciones sociales y desempeño de tareas.	Condiciones laborales	Distribución de ambientes. Comodidad.	Ordinal
			Beneficios laborales y remunerativos	Reconocimiento de la labor. Expectativas económicas.	Ordinal
			Relaciones sociales	Ambiente ideal. Relaciones interpersonales Solidaridad en las tareas. Comodidad con el empleo	Ordinal
			Desempeño de las tareas	Importancia de las tareas. Utilidad personal en la tarea.	Ordinal

Anexo 3: Escala Motivación Laboral

Lea atentamente y responda con sinceridad los enunciados, es confidencial.

Marque con una X su respuesta.

Enunciado	Siempre	Casi siempre	A veces	Pocas veces	Nunca
Variedad de la tarea					
1. Tengo la posibilidad de realizar diferentes tareas utilizando diversas habilidades					
2. Tiendo a poner en práctica mis habilidades complejas en este trabajo					
3. El trabajo que realizo es rutinario y predecible.					
4. En el trabajo realizo diferentes tareas.					
5. El trabajo que realizo es sencillo					
Identidad de la tarea.					
6. Al realizar mi trabajo demuestro el resultado de mi esfuerzo en la atención del paciente pediátrico.					
7. Realizo aportes poco significativos al servicio.					
8. Mi trabajo está bien organizado y me ayuda a cumplir todas mis actividades.					
9. Mi trabajo me da la posibilidad de terminar cualquier función que comienzo.					
Autonomía de la tarea					
10. Mi trabajo me da libertad decidir cómo realizar mi tarea.					
11. Tengo poca libertad de decidir cómo se puede realizar el trabajo.					
12. Mi trabajo no me da la oportunidad de participar en la toma de decisiones.					
Importancia de la tarea					
13. El trabajo que realizo es importante para la institución.					
14. El trabajo que realizo afecta mínimamente a los usuarios					
15. El trabajo que realizo tiene consecuencias importantes para el usuario.					

Retroalimentación					
16. Mi jefe me informa sobre el trabajo que realizo en el Servicio.					
17. Mi jefe me hacen saber lo que piensan de lo bien que desarrollo mi trabajo.					
18. El hecho de realizar mi trabajo me da la oportunidad de deducir lo bien que lo realizo.					
19. Mi jefe me informa del trabajo que realizo y me orienta cuando desconozco como realizar alguna actividad en el trabajo.					
20. Mi jefes y compañeros me dan retroalimentación de lo bien que realizo el trabajo					

Escala de Satisfacción Laboral

A continuación, encontrará una serie de enunciados, es confidencial y responda con sinceridad. Lea cuidadosamente las preguntas y conteste. Marque con una X su respuesta.

Totalmente de acuerdo	TA
Acuerdo	A
Indeciso	I
Desacuerdo	D
Totalmente en desacuerdo	TD

Enunciados	TA	A	I	D	TD
Condiciones laborales					
1. La distribución del área de trabajo facilita mis labores					
2. El área de trabajo no facilita mis labores					
3. El ambiente donde laboro me ofrece las comodidades básicas para desarrollar mi jornada laboral.					
Beneficios laborales y remunerativos					
4. El sueldo que percibo es aceptable.					
5. La remuneración que percibo está acorde con la labor que realizo.					
6. Lo que gano me permite cubrir mis expectativas económicas.					
7. Lo que gano no es adecuado.					
Relaciones sociales					
8. Me agrada trabajar con mis compañeros de trabajo.					
9. Prefiero tomar distancia con las personas que trabajo					
10. Mi jefe fomenta las buenas relaciones interpersonal					
11. El grupo de trabajo se caracteriza por ser solidario					
Desempeño de las tareas					
12. El trabajo que realizo lo percibo como algo sin importancia					
13. Mi trabajo me causa aburrimiento					
14. Me agrada el trabajo que realizo					
15. Me siento útil con la labor que realizo					
16. La labor que realizo es tan importante como cualquier otra					

Anexo 4. Confiabilidad de los instrumentos de investigación.

Confiabilidad del cuestionario de satisfacción por Alpha de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,708	16

Confiabilidad del cuestionario de motivación por Alpha de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,841	20

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SATISFACCIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 Condiciones laborales								
1	¿La distribución del área de trabajo facilita mis labores?	✓		✓		✓		
2	¿El área de trabajo no facilita mis labores?	✓				✓		
3	¿El ambiente donde laboro me ofrece las comodidades básicas para desarrollar mi jornada laboral?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2 Beneficios laborales y remunerativos								
4	¿El sueldo que percibo es aceptable?	✓		✓		✓		
5	¿La remuneración que percibo está acorde con la labor que realizo?	✓		✓		✓		
6	¿Lo que gano me permite cubrir mis expectativas económicas?	✓		✓		✓		
7	¿Lo que gano no es adecuado?	✓				✓		
DIMENSIÓN 3 Relaciones sociales								
8	¿Me agrada trabajar con mis compañeros de trabajo?	✓		✓		✓		
9	¿Prefero tomar distancia con las personas que trabajo?	✓		✓		✓		
10	¿Mi jefe fomenta las buenas relaciones interpersonales?	✓		✓		✓		
11	¿El grupo de trabajo se caracteriza por ser solidario?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4 Desempeño de las tareas								
12	¿El trabajo que realizo lo percibo como algo sin importancia?	✓		✓		✓		
13	¿Mi trabajo me causa aburrimiento?	✓		✓		✓		
14	¿Me agrada el trabajo que realizo?	✓		✓		✓		
15	¿Me siento útil con la labor que realizo?	✓		✓		✓		
16	¿La labor que realizo es tan importante como cualquier otra?	✓		✓		✓		

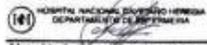
Observaciones (precisar si hay suficiencia): EL INSTRUMENTO CUMPLE SUFIENCIA APLICABLE PARA MEDIR LAS DIMENSIONES.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [✓] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador, Mg: MARICEL JALET SANTIAGO MANCOCO DNI: 40803536

Especialidad del validador: Magister Gestión de los Servicios de la Salud

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

...23...de Mayo del 20...

 Mgtr. Maricel Jalet Santiago Mancoco
 Mag. Gestión de los Servicios de la Salud N° 475
 ESPECIALIDAD: GESTIÓN DE SERVICIOS DE LA SALUD
 CEP 4200 RNE 1874
Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 Variedad de la tarea								
1	¿Tengo la posibilidad de realizar diferentes tareas utilizando diversas habilidades?	✓		✓		✓		
2	¿Tiendo a poner en práctica mis habilidades complejas en este trabajo?	✓		✓		✓		
3	¿El trabajo que realizo es rutinario y predecible?	✓		✓		✓		
4	¿En el trabajo realizo diferentes tareas?	✓		✓		✓		
5	¿El trabajo que realizo es sencillo?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2 Identidad de la tarea.								
6	¿Al realizar mi trabajo demuestro el resultado de mi esfuerzo en la atención del paciente pediátrico?	✓		✓		✓		
7	¿Realizo aportes poco significativos al servicio?	✓		✓		✓		
8	¿Mi trabajo está bien organizado y me ayuda a cumplir todas mis actividades?	✓		✓		✓		
9	¿Mi trabajo me da la posibilidad de terminar cualquier función que comience?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3 Autonomía de la tarea								
10	¿Mi trabajo me da libertad de decidir cómo realizar mi tarea?	✓		✓		✓		
11	¿Tengo poca libertad de decidir cómo se puede realizar el trabajo?	✓		✓		✓		
12	¿Mi trabajo no me da la oportunidad de participar en la toma de decisiones?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4. Importancia de la tarea								
13	¿El trabajo que realizo es importante para la institución?	✓		✓		✓		
14	¿El trabajo que realizo afecta mínimamente a los usuarios?	✓		✓		✓		
15	¿El trabajo que realizo tiene consecuencias importantes para el usuario?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 5: Retroalimentación								
16	¿Mi jefe me informa sobre el trabajo que realizo en el servicio?	✓		✓		✓		
17	¿Mi jefe me hacen saber lo que piensan de lo bien que desarrollo mi trabajo?	✓		✓		✓		
18	¿El hecho de realizar mi trabajo me da la oportunidad de deducir lo bien que lo realizo?	✓		✓		✓		
19	¿Mi jefe me informa del trabajo que realizo y me orienta cuando desconozco como realizar alguna actividad en el trabajo?	✓		✓		✓		
20	¿Mi jefes y compañeros me dan retroalimentación de lo bien que realizo el trabajo?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):
 Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [✓] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador, Mg: MICELA PALADERA DOMÍNGUEZ VERTIGA DNI: 41232518

Especialidad del validador: MAGISTER EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

...23...de Mayo del 2022...

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SATISFACCIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 Condiciones laborales								
1	¿La distribución del área de trabajo facilita mis labores?	✓		✓		✓		
2	¿El área de trabajo no facilita mis labores?							
3	¿El ambiente donde laboro me ofrece las comodidades básicas para desarrollar mi jornada laboral?	✓		✓				
DIMENSIÓN 2 Beneficios laborales y remunerativos								
4	¿El sueldo que percibo es aceptable?	✓		✓		✓		
5	¿La remuneración que percibo está acorde con la labor que realizo?	✓		✓		✓		
6	¿Lo que gano me permite cubrir mis expectativas económicas?	✓		✓		✓		
7	¿Lo que gano no es adecuado?	✓						
DIMENSIÓN 3 Relaciones sociales								
8	¿Me agrada trabajar con mis compañeros de trabajo?	✓		✓		✓		
9	¿Prefiero tomar distancia con las personas que trabajo?	✓		✓		✓		
10	¿Mi jefe fomenta las buenas relaciones interpersonales?	✓		✓		✓		
11	¿El grupo de trabajo se caracteriza por ser solidario?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4 Desempeño de las tareas								
12	¿El trabajo que realizo lo percibo como algo sin importancia?	✓		✓		✓		
13	¿Mi trabajo me causa aburrimiento?	✓		✓		✓		
14	¿Me agrada el trabajo que realizo?	✓		✓		✓		
15	¿Me siento útil con la labor que realizo?	✓		✓		✓		
16	¿La labor que realizo es tan importante como cualquier otra?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador, Mg: MILLA DELAQUERA DOMINICA LUZILA DNI: 48282518

Especialidad del validador: MAESTRA EN GESTION DEL TALENTO HUMANO

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

23 de Mayo del 2022



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 Variedad de la tarea								
1	¿Tengo la posibilidad de realizar diferentes tareas utilizando diversas habilidades?	✓		✓		✓		
2	¿Tiendo a poner en práctica mis habilidades complejas en este trabajo?	✓		✓		✓		
3	¿El trabajo que realizo es rutinario y predecible?	✓		✓		✓		
4	¿En el trabajo realizo diferentes tareas?	✓		✓		✓		
5	¿El trabajo que realizo es sencillo?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2 Identidad de la tarea.								
6	¿Al realizar mi trabajo demuestro el resultado de mi esfuerzo en la atención del paciente pediátrico?	✓		✓		✓		
7	¿Realizo aportes poco significativos al servicio?	✓		✓		✓		
8	¿Mi trabajo está bien organizado y me ayuda a cumplir todas mis actividades?	✓		✓		✓		
9	¿Mi trabajo me da la posibilidad de terminar cualquier función que comienzo?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3 Autonomía de la tarea								
10	¿Mi trabajo me da libertad de decidir cómo realizar mi tarea?	✓		✓		✓		
11	¿Tengo poca libertad de decidir cómo se puede realizar el trabajo?	✓		✓		✓		
12	¿Mi trabajo no me da la oportunidad de participar en la toma de decisiones?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4. Importancia de la tarea								
13	¿El trabajo que realizo es importante para la institución?	✓		✓		✓		
14	¿El trabajo que realizo afecta mínimamente a los usuarios?	✓		✓		✓		
15	¿El trabajo que realizo tiene consecuencias importantes para el usuario?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 5: Retroalimentación								
16	¿Mi jefe me informa sobre el trabajo que realizo en el servicio?	✓		✓		✓		
17	¿Mi jefe me hacen saber lo que piensan de lo bien que desarrollo mi trabajo?	✓		✓		✓		
18	¿El hecho de realizar mi trabajo me da la oportunidad de deducir lo bien que lo realizo?	✓		✓		✓		
19	¿Mi jefe me informa del trabajo que realizo y me orienta cuando desconozco como realizar alguna actividad en el trabajo?	✓		✓		✓		
20	¿Mi jefes y compañeros me dan retroalimentación de lo bien que realizo el trabajo?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador, Mg: Carreras, Maciel, Olga, Natalia DNI: 08711261

Especialidad del validador: Maestra en Gerencia en Salud

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

20 de Mayo del 2022



INSTITUTO NACIONAL CATEDRADO HENRI DE LA FUENTE
DEPARTAMENTO DE INGENIERIA

MAESTRÍA EN GERENCIA EN SALUD
Firma del Experto Informante.

Anexo 7. Solicitud de permiso institucional

6699

**POS
GRADO**
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

 **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

Lima, 09 de mayo de 2022

Carta P. 0090-2022-UCV-EPG-SP

DOCTOR
JOSÉ ANTONIO PROAÑO BERNAOLA
DIRECTOR
HOSPITAL NACIONAL CAYETANO HEREDIA

De mi mayor consideración:

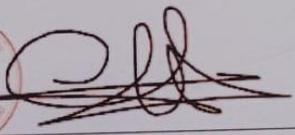
Es grato dirigirme a usted, para presentar a **TINOCO GALLEGOS CARMEN JULIA**; identificado(a) con DNI/CE N° 06813038 y código de matrícula N° 7002665082; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD en modalidad semipresencial del semestre 2022-I quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO(A), se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

Motivación y satisfacción laboral del personal de enfermería del área de pediatría del hospital Cayetano Heredia, Lima 2022

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

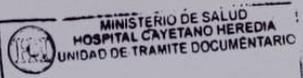
Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

MBA. Ruth Angélica Chicana Becerra
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales
Universidad César Vallejo

Somos la universidad de los que quieren salir adelante.


11 MAYO 2022
RECIBIDO
Hora: Firma:

f | t | i | v
ucv.edu.pe

Anexo 8. Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado(a) participante,

La presente investigación denominada: “**Motivación y satisfacción laboral del personal de enfermería del área de pediatría en un hospital, Lima 2022**”, dirigida por la **Lic. Carmen Julia Tinoco Gallegos**, identificada con DNI 06813038, maestrante del programa Académico Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, tiene por objetivo el determinar la influencia de la motivación sobre la satisfacción en el personal de enfermería del área de pediatría. Por este motivo, se requiere contar con su participación sobre los siguientes principios éticos.

- **Autonomía:** Su participación es voluntaria y totalmente anónima. Los datos que consigne serán exclusivamente empleados con los fines que emanen de la investigación.
- **Beneficencia:** El participar del estudio trae beneficios para la gestión y toma de decisiones en la institución a largo plazo, de acuerdo con el objetivo del estudio anteriormente mencionado.
- **No maleficencia:** El participar no traerá riesgos de ningún tipo para su salud o integridad física o mental.
- **Justicia:** Como participante, recibirá un trato justo y equitativo por parte de la investigadora, la cual podrá responder a todas sus consultas en caso de presentar dudas a las instrucciones consignadas.

Asimismo, se le informa que todos los datos que consigne serán resguardados bajo la Ley de Protección de Datos, Ley N° 29733, teniendo la investigadora responsabilidad por estos.

Estando de acuerdo con formar parte del estudio, se le informa que procederá a contestar 2 cuestionarios que responden a la finalidad de la investigación, con un plazo máximo de 20 minutos. Bajo tales términos, proceda a confirmar su participación colocando su nombre, firma y DNI.

En conocimiento del objetivo de la investigación y los principios éticos que la respaldan, he decidido participar del estudio.	
Nombre completo:	Lic. Carmen Julia Tinoco Gallegos DNI: 06813038
Firma:	
DNI:	
Participante	Investigadora



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, RUIZ BARRERA LAZARO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Motivación y satisfacción laboral del personal de enfermería del área de pediatría en un hospital de Lima, 2022", cuyo autor es TINOCO GALLEGOS CARMEN JULIA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 26 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
RUIZ BARRERA LAZARO DNI: 17811921 ORCID 0000-0002-3174-7321	Firmado digitalmente por: RBARRERAL el 08-08- 2022 15:11:03

Código documento Trilce: TRI - 0371654