

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL
DE HUAMANGA**

ESCUELA DE POSGRADO

**UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE
CIENCIAS DE LA SALUD**



TESIS:

**Motivación y satisfacción laboral del profesional de enfermería
del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho - 2025**

Para optar el título de:

**SEGUNDA ESPECIALIDAD EN ENFERMERÍA
EN CENTRO QUIRÚRGICO Y RECUPERACIÓN**

PRESENTADO POR:

Bach. Felipe Luis ALARCON CHUCHON

ASESOR:

Lic. José Antonio QUISPE QUISPE

AYACUCHO - PERÚ

2026

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación va dedicado con mucho amor a mis padres, a mi esposa e hijos, que son fuente de inspiración, perseverancia y sobre todo el motivo más importante para mí desarrollo y superación profesional.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por la dicha y bendición de brindarme la sabiduría y la perseverancia que me permitió a concluir el presente trabajo de investigación de manera satisfactoria.

A la Unidad de Posgrado de la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga especialmente a la Facultad de Ciencias de la Salud por brindar la oportunidad para el crecimiento académico y el fortalecimiento profesional en la especialidad de Centro Quirúrgico.

A la distinguida Plana de Docentes, Asesor y Personal Administrativo por compartir sus conocimientos, experiencias durante el proceso de formación académica y en la elaboración del presente trabajo de investigación.

Al jefe del Departamento de Anestesiología y Centro Quirúrgico, por brindarme las facilidades y permitir el acceso a sus instalaciones para realizar la investigación en dicho Departamento.

A mis hermanos y familiares por ser ese soporte emocional e inspirador de mi superación profesional.

“Motivación y satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho – 2025”

Bach. FELIPE LUIS ALARCON CHUCHON

RESUMEN

El objetivo del estudio fue “determinar la relación que existe entre la motivación y satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho – 2025”. **Materiales y métodos:** el estudio presentó un enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, nivel descriptivo, correlacional y no experimental, la muestra fue de 45 profesionales en enfermería, se realizó una encuesta mediante un cuestionario autoinformado, los instrumentos aplicados fueron: el cuestionario de motivación laboral y cuestionario de satisfacción laboral, los **resultados:** el 86.7% (39) presentó un nivel alto de motivación laboral; de este grupo, el 77.8% (35) de los profesionales evidenció un nivel de satisfacción laboral alto, mientras que el 4.4% (2) presentó un nivel medio y el mismo porcentaje un nivel bajo. Asimismo, el 8.9% (4) mostró un nivel de motivación laboral medio, con el mismo porcentaje presentaron un nivel de satisfacción laboral alto. Finalmente, el 4.4% (2) presentó un nivel de motivación laboral bajo, de los cuales el 2.2% (1) evidenció un nivel de satisfacción laboral alto y el mismo porcentaje un nivel de satisfacción laboral medio. **Conclusión:** No existe una relación significativa entre la motivación laboral y satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho - 2025, dado que el valor Rho Spearman= 0.613, es mayor al nivel de significancia ($P=0.05$). El coeficiente de correlación resultó 0.077 lo cual indica una correlación positiva muy baja.

Palabras Claves: Motivación laboral, satisfacción laboral, profesionales de enfermería

“Motivation and job satisfaction of the nursing professional of the Surgical center of the Regional Hospital of Ayacucho – 2025”

Bach. FELIPE LUIS ALARCON CHUCHON

ABSTRACT

The objective of the study was to “determine the relationship between motivation and job satisfaction of the nursing professional of the surgical center of the Regional Hospital of Ayacucho – 2025”. **Materials and methods:** the study presented a quantitative approach, of applied type, descriptive, correlational and non-experimental level, the sample was 45 nursing professionals, the survey technique was used, through a self-reported questionnaire, the instruments applied were: the job motivation questionnaire and job satisfaction questionnaire, the **Results:** 86.7% (39) of the nursing professionals presented a high level of job motivation, of them 77.8% (35) of the nursing professionals presented a high level of job satisfaction and 4.4% (2) of the nursing professionals presented a medium level and with the same percentage a low level. On the other hand, 8.9% (4) nursing professionals presented a medium level of job motivation, of them; with the same percentage they presented a high level of job satisfaction. Finally, 4.4% (2) nursing professionals presented a low level of job motivation, of which 2.2% (1) of the nursing professional presented a high level of job satisfaction, and the same percentage presented a medium level of job satisfaction. In **Conclusion:** There is no significant relationship between job motivation and job satisfaction among nursing professionals at the Surgical Center of the Ayacucho Regional Hospital in 2025, as the Spearman's Rho value of 0.613 is greater than the significance level ($P=0.05$). The correlation coefficient was 0.077, indicating a very weak positive correlation.

Keywords: Job motivation, job satisfaction, nursing professionals

ÍNDICE

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO	3
RESUMEN.....	4
ABSTRACT	5
ÍNDICE DE TABLAS	7
INTRODUCCIÓN	8
CAPITULO I: MARCO TEÓRICO	11
1.1. ANTECEDENTES.....	11
1.2. BASES TEÓRICA.....	14
1.3. VARIABLES	19
1.4. HIPÓTESIS	19
1.5. OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE	20
CAPITULO II: MATERIALES Y MÉTODOS	22
2.1. ENFOQUE.....	22
2.2. TIPO.....	22
2.3. NIVEL.....	22
2.4. DISEÑO	22
2.5. ÁREA DE ESTUDIO.....	23
2.6. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	24
2.7. MUESTRA POBLACIONAL	24
2.8. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	24
2.9. RECOLECCIÓN DE DATOS	26
2.10. PROCESAMIENTO, PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS	26
CAPITULO III: RESULTADOS	27
CAPITULO IV: DISCUSIÓN.....	33
CONCLUSIONES	37
RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	39
ANEXOS.....	42

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Nivel de motivación laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho - 2025.....	26
Tabla 2: Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho - 2025.....	27
Tabla 3: Relación entre la motivación laboral y satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho - 2025.	28
Tabla 4: Relación de las dimensiones de la motivación laboral, con la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho - 2025.....	29
Tabla 4.1: Relación entre la dimensión motivación laboral intrínseca y satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho - 2025.....	29
Tabla 4.2: Relación entre la dimensión motivación laboral extrínseca y satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho - 2025.....	30
Tabla 4.3: Relación entre la dimensión motivación laboral trascendente y satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho - 2025.....	31

INTRODUCCIÓN

La motivación y satisfacción laboral son fundamentales en el ámbito de la salud, especialmente en el ejercicio de la enfermería, ya que repercuten directamente en la calidad de atención que reciben los pacientes (1).

La motivación laboral, entendida como un impulso interno que guía las acciones hacia un objetivo, se ve favorecida por el reconocimiento y los incentivos, elementos que fortalecen el rendimiento del personal de enfermería (2). La satisfacción laboral, entendida como un estado emocional positivo y placentero que resulta de la valoración que el profesional hace de su trabajo y de la experiencia laboral adquirida, se refleja en una mejor actitud frente al cuidado que brinda (3).

A nivel internacional, la Organización Mundial de la Salud, sostiene que el trabajo debe generar alegría, satisfacción y motivación, ya que esta última actúa como una fuerza psicológica que impulsa a las personas a iniciar y mejorar sus tareas, contribuyendo a prevenir el desgaste profesional (4).

En España la desmotivación en el trabajo por parte del profesional de enfermería fue mayor al 60 % (5). En Estados Unidos, los enfermeros presentaron un 30% de desmotivación en su labor y en Brasil el estrés laboral y la baja motivación se encuentran entre las principales causas de rotación y agotamiento, en el profesional de enfermería (6).

En el Perú, un estudio realizado por el Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas (INEN) demostró que, de 34 profesionales de enfermería, el 70.6 % presentaba mediana satisfacción, mientras que el 20.6 % estaba insatisfecho y solo el 8.8 % satisfecho con su trabajo (7).

Un estudio realizado en el Centro Quirúrgico de un hospital público en Lima, evidenció que el personal de enfermería presenta un alto nivel de motivación laboral en un 56.25 %, seguido de un nivel moderado con un 32.29 %. En cuanto a la variable satisfacción laboral, se observó un nivel alto en el 42.71 % del personal, un nivel moderado con el 33.33 % y un nivel bajo con el 13.54 % (8).

Un estudio similar, realizado sobre la “relación entre la satisfacción laboral y factores de motivación del personal de salud del Centro de Salud Pachacamac”, la satisfacción laboral fue alta, con un 93.5 % y los factores de motivación también fueron altos con un 87.1 % (9).

En la región de Ayacucho, en particular, en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho, se evidencia que el profesional trabaja desmotivado por el incremento de las atenciones, jornadas extenuantes, sobrecarga laboral, el bajo estímulo económico. A ello se suma la escasez de recursos básicos y equipamiento necesario, lo que no solo dificulta el cumplimiento de sus funciones, sino que también provoca frustración y un sentimiento de abandono por parte de la gestión hospitalaria. Estas condiciones no solo afectan el desempeño del profesional de enfermería, sino que también repercuten en la calidad de la atención brindada a los pacientes, lo que evidencia la necesidad urgente de implementar estrategias que promuevan un entorno más equitativo, motivador y eficiente. Por otra parte, cabe resaltar que el Centro Quirúrgico cuenta con 45 profesionales entre enfermeros y enfermeras.

En base a lo mencionado, el objetivo principal fue “determinar la relación que existe entre la motivación y satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho -2025”, los objetivos específicos fueron:

1. Identificar el nivel de motivación laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho-2025.
2. Identificar nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho-2025.
3. Establecer la relación de las dimensiones de la motivación laboral, con la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho-2025.

Las hipótesis planteadas fueron: H1: “Si existe relación entre la motivación laboral y satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho – 2025” y H0: “No existe relación entre la motivación laboral y satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho – 2025”.

En los materiales y métodos, el estudio presentó un enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, nivel descriptivo, correlacional y no experimental, la muestra fue de 45 profesionales entre enfermeros y enfermeras, se utilizó como técnica la encuesta, mediante un cuestionario autoinformado, los instrumentos aplicados fueron: el cuestionario de motivación laboral y cuestionario de satisfacción laboral.

Los resultados obtenidos en relación con las variables de estudio, motivación laboral y

satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho, fueron: el 86.7% (39) presentó un nivel alto de motivación laboral; de este grupo, el 77.8% (35) de los profesionales evidenció un nivel de satisfacción laboral alto, mientras que el 4.4% (2) presentó un nivel medio y el mismo porcentaje un nivel bajo. Asimismo, el 8.9% (4) mostró un nivel de motivación laboral medio, con el mismo porcentaje presentaron un nivel de satisfacción laboral alto. Finalmente, el 4.4% (2) presentó un nivel de motivación laboral bajo, de los cuales el 2.2% (1) evidenció un nivel de satisfacción laboral alto y el mismo porcentaje un nivel de satisfacción laboral medio.

De acuerdo con la prueba estadística inferencia Rho de Spearman = 0.613, este valor es mayor al nivel de significancia establecido ($P=0.05$), por lo que se acepta la hipótesis la hipótesis nula (H_0). El coeficiente de correlación resultó 0.077 lo cual indica que una Correlación positiva muy baja. En conclusión, no existe relación estadísticamente significativa entre la motivación laboral y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho – 2025.

La estructura de la presente investigación se organizó de la siguiente manera: En primer lugar, se presenta la Introducción; a continuación, el Capítulo I, correspondiente al marco teórico; el Capítulo II, dedicado a los materiales y métodos; el Capítulo III, donde se exponen los resultados; y el Capítulo IV, centrado en la discusión. Finalmente, se incluyen las conclusiones, recomendaciones, las referencias bibliográficas y los anexos.

CAPITULO I: MARCO TEÓRICO

1.1. ANTECEDENTES

1.1.1. A nivel Internacional

Venegas B. (2), en Ecuador el 2022, desarrolló un artículo cuyo objetivo fue “Identificar la motivación y satisfacción que presenta el profesional de enfermería en la atención de tercer nivel”. Metodología: tuvo un enfoque cuantitativo, descriptivo y de diseño transversal, con una muestra de 200 participantes. Para la recolección de datos se utilizaron una encuesta sociodemográfica, el cuestionario de motivación “Job Diagnostic Survey” de Hackman y Oldham, y el cuestionario de satisfacción laboral de Sonia Palmas. Los resultados evidenciaron que el 61 % del personal presentó un nivel medio de motivación y el 56 % un nivel medio de satisfacción laboral, influenciados principalmente por una comunicación deficiente con líderes y equipos de trabajo, así como por la falta de reconocimiento a su labor. Se concluye que es fundamental identificar las habilidades y competencias individuales del personal de enfermería para implementar estrategias que potencien su motivación, mejoren su desempeño y favorezcan su crecimiento profesional y personal.

Bayser S. (10), en Argentina, el 2022, realizó un artículo científico con el propósito de “Describir la relación entre la motivación y el desempeño laboral en profesionales de enfermería pertenecientes a una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires”. Metodología: la investigación fue de tipo observacional, descriptivo y de corte transversal, con una muestra compuesta por 60 profesionales de enfermería. Para la recolección de datos se emplearon dos instrumentos: un modelo tridimensional para evaluar la motivación y una herramienta de evaluación del desempeño laboral basada en competencias. Los resultados mostraron que más del 96 % de los participantes presentó un nivel medio en las tres dimensiones de la motivación, y que no se registraron casos de desempeño laboral alto. El análisis estadístico arrojó un coeficiente de correlación Rho de 0.378 con un valor de $p = 0.02$. Conclusión: indica una correlación

positiva y estadísticamente significativa entre la motivación y el desempeño laboral.

Moraes D. (11), en Argentina, el 2020, realizó un artículo cuyo objetivo fue “Conocer el grado de motivación y satisfacción laboral en profesionales de enfermería que se desempeñan en un hospital privado de alta complejidad ubicado en la provincia de Buenos Aires, Argentina”. Metodología: el estudio adoptó un enfoque cuantitativo, observacional y de corte transversal, con la participación de 207 enfermeras y enfermeros de los servicios de internación y emergencias, tanto en áreas de adultos como pediátricas. Para la recolección de datos se aplicaron dos cuestionarios previamente validados, uno para evaluar la motivación y otro para la satisfacción laboral. Resultados: el 27.78 % del personal presentó un nivel medio de motivación con tendencia a alto, mientras que el 61.9 % mostró un nivel medio de satisfacción con tendencia a bajo. Conclusión: se observó una asociación estadísticamente significativa entre el grado de motivación y satisfacción laboral.

2.1.1. A nivel Nacional

Aguilar S. (8), en Lima el 2023, realizó una tesis con el objetivo de “Determinar la relación entre la motivación y satisfacción laboral del personal de enfermería del Centro Quirúrgico de un hospital público en Lima”. Metodología: se desarrolló bajo el método científico, específicamente el método hipotético-deductivo, con un enfoque cuantitativo, diseño no experimental y de tipo correlacional. La muestra estuvo conformada por 100 profesionales de enfermería, y se utilizaron como instrumentos la escala de motivación de Steers y Braunstein, junto con la escala general de satisfacción. Resultados: el 56.25 % del personal presentó un nivel alto de motivación, el 32.29 % un nivel moderado y el 8.33 % un nivel muy alto. En cuanto a la satisfacción laboral, el 42.71 % manifestó un nivel alto, el 33.33 % un nivel moderado y el 13.54 % un nivel bajo. Conclusión: que existe una relación significativa entre la motivación y satisfacción laboral, ya que el valor p obtenido ($p = 0.021$).

Pereyra M. (12), en Lima el 2023, la presente tesis tuvo como finalidad “Determinar la relación entre los niveles de motivación y el desempeño laboral en las enfermeras del Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas (INEN), Lima, 2020”. Metodología: de enfoque cuantitativo, con un diseño correlacional y de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 30 profesionales de enfermería, a quienes se les aplicó un cuestionario para evaluar el desempeño laboral. Resultados: el 83,3 % del personal presentó niveles de motivación alto y muy altos, mientras que el 70 % mostró un desempeño laboral calificado como excelente. Concluye, que existe una relación significativa entre la motivación, especialmente en la necesidad de autorrealización, y el desempeño laboral en el personal de enfermería.

Zapata D. (13), en Moquegua el 2022, el objetivo del estudio fue “Determinar la relación entre la motivación y satisfacción laboral en técnicos de enfermería del Hospital II Essalud”. Metodología: el estudio fue cuantitativo, correlacional y transversal, con una muestra de 50 participantes. Para la recolección de datos se utilizó un cuestionario estructurado. Resultados: el 96 % de los técnicos de enfermería mostraron un alto nivel de motivación y el 94 % reportaron alta satisfacción laboral. Conclusión: se confirmó la hipótesis de relación significativa entre ambas variables. La correlación fue fuerte, con un valor de Sig. < 0.05 y Rho = 0.776.

Ramos P. (14), en Junín el 2023, realizó una tesis cuyo objetivo fue “Analizar la influencia de la motivación laboral en el desempeño del personal de salud del Centro Quirúrgico de un hospital II-E en Junín durante 2023”. Metodología: de enfoque explicativo, diseño no experimental y una muestra de 62 trabajadores. La recolección de datos se realizó mediante encuestas utilizando un cuestionario. Resultados: la motivación sobre el desempeño laboral tuvo una significancia < 0.05, donde la motivación fue alta con 63.1%. Se concluyó, que los trabajadores de la salud con mayores niveles de motivación tienen una mayor probabilidad de alcanzar un desempeño eficiente y de alta calidad.

Vila M. (9), en Lima el 2022, desarrolló una tesis con el objetivo de “Determinar la relación entre la satisfacción laboral y los factores de motivación en el personal de salud del Centro de Salud Pachacamac”. Metodología: fue aplicada, cuantitativo, no experimental, correlacional y transversal, con una muestra de 93 profesionales. Para la medición se utilizaron la escala Font Roja y un cuestionario sobre factores de motivación. La satisfacción laboral fue alta (93.5 %), destacando especialmente la satisfacción con el trabajo (90.3 %) y las relaciones interpersonales; los factores de motivación también presentaron niveles elevados (87.1 %), predominando los factores extrínsecos (88.2 %). Se concluyó que existe una relación significativa entre satisfacción laboral y factores de motivación, con una significancia bilateral menor a 0.001 y un coeficiente de correlación de Spearman de 0.488.

2.1.2. A nivel regional y local

No se encontraron antecedentes en este campo

1.2. BASES TEÓRICA

1.2.1. Motivación

A. Definición

Es un proceso dinámico que activa, orienta y sostiene la conducta de las personas hacia la consecución de determinados objetivos. Surge de la interacción entre factores internos, como necesidades, intereses y expectativas personales, y factores externos, como el contexto social, cultural y ambiental. (15).

Koenes A., define la motivación como un conjunto de fuerzas energéticas que se originan tanto dentro como fuera del individuo, las cuales dan lugar a la conducta laboral y determinan su forma, dirección, intensidad y duración (16). En la misma línea, Amorós E. (17) considera que la motivación es una energía interna que moviliza a las personas hacia la acción, aunque aclara que estar motivado no debe confundirse con momentos de alegría, entusiasmo o euforia.

Por otro lado, la motivación también puede entenderse como un grupo de acciones orientadas a satisfacer las necesidades de las personas. Estas acciones surgen como resultado de la insatisfacción o la necesidad de llenar un vacío, siendo el motor que impulsa a los individuos a alcanzar sus objetivos y metas (18).

B. Teorías sobre la motivación

B.1. Teoría de Herzberg

Herzberg propuso la teoría de los dos factores: los de higiene, evitan la presencia de insatisfacción en el trabajador, y los motivadores, que generan satisfacción y compromiso entre ellos: logro, reconocimiento, crecimiento (19).

B.2. Teoría de Abraham Maslow

La motivación, según la teoría de Maslow, surge de una fuerza interna que impulsa a las personas a satisfacer carencias no cubiertas. En este contexto, la teoría está representada mediante una pirámide, la cual organiza las necesidades humanas en cinco niveles (Necesidades fisiológicas, seguridad, pertenencia, estima y autorrealización). Maslow concluyó que, cuanto mayor es la intensidad de una necesidad, mayor será la motivación para satisfacerla (20).

B.3. Teoría de Vroom

La teoría sostiene que los individuos actúan de manera racional y consciente, eligiendo las actividades que les generen los mejores resultados y recompensas deseadas. Según esta perspectiva, las personas seleccionan comportamientos que les permitan alcanzar sus objetivos y satisfacer sus necesidades. Para lograr la motivación, esta teoría plantea que deben cumplirse tres dimensiones clave: valencia, relacionada con el valor que el individuo otorga a la recompensa; expectativa, que refleja la confianza en alcanzar los resultados deseados; e instrumentalización, que conecta el esfuerzo con la recompensa obtenida (21).

B.4. Teoría de Adams

Esta teoría sostiene que los trabajadores tienden a comparar el esfuerzo, las habilidades, el tiempo y el compromiso que ponen en su trabajo con lo que reciben a cambio, como el salario, el reconocimiento o los beneficios. Además, contrastan esta relación con la situación de otros empleados en puestos o contextos similares (22) .

B.5. Teoría de las Metas de Edwin Locke

Esta teoría impulsa a alcanzar sus objetivos de manera eficiente, generando satisfacción en su trabajo. De esta forma, la organización logra fomentar un mayor rendimiento entre su personal (23).

B.6. Teoría de la motivación de Teresa Amabile

la motivación intrínseca, definida como el deseo interno de realizar una tarea por el simple placer de hacerlo, sin necesidad de recompensas externas, impulsa a las personas a ser más creativas. La autora identifica componentes clave para esta motivación, como el interés genuino por la tarea, la percepción de control sobre el trabajo y la aceptación del riesgo. Además, resalta que, para fomentar la creatividad, es esencial crear entornos que promuevan la autonomía, el reconocimiento y el desarrollo de proyectos personales (24).

C. Dimensiones de la motivación laboral

Zapata D. (13), considera tres dimensiones de la motivación, entre las cuales se encuentran:

Dimensión 1: Motivación intrínseca

El impulso interno que lleva a una persona a realizar una actividad por el placer, interés o satisfacción personal que esta le genera, sin necesidad de recompensas externas.

Dimensión 2: Motivación extrínseca

Conjunto de estímulos externos, como recompensas, normas o reconocimiento, que influyen en la conducta de la persona y orientan su comportamiento hacia el cumplimiento de tareas y objetivos.

Dimensión 3: Motivación trascendente

El profesional se siente impulsado por valores, propósitos o metas que benefician a otros o a un bien mayor, generando un sentido de contribución o propósito más amplio.

D. La Motivación en enfermería

Los principios establecidos por Florence Nightingale sobre el papel de las enfermeras siguen siendo altamente relevantes en la actualidad. Como señala Attewell A., Nightingale consideraba que la enfermería era una vocación basada en una profunda motivación. Esta perspectiva sigue siendo fundamental para comprender el impacto que la motivación tiene en el desempeño de las enfermeras (25).

Por otra parte, investigaciones recientes, como la de Marriner, A., confirman que la motivación es un factor determinante en la calidad de la atención. Un bajo nivel de motivación se asocia con una disminución de la productividad, un aumento de los errores y una menor satisfacción del paciente. En este sentido, la motivación no solo es un valor individual, sino un factor clave para mejorar el sistema de salud en general (26).

1.2.2. Satisfacción laboral

A. Definición

En un "sentimiento positivo o negativo" hacia el trabajo, que depende de la percepción que cada empleado tiene de los diferentes aspectos de su empleo, como el salario, las oportunidades de desarrollo, las relaciones laborales y las condiciones de trabajo (27).

El trabajador refleja una actitud positiva frente a su tarea, manifestándose mediante sus emociones, comportamientos y sentimientos. Cuando un empleado se siente satisfecho en su lugar de trabajo, ejecuta sus funciones

con dedicación; de lo contrario, la eficiencia y la calidad en su desempeño se ven afectadas negativamente (28).

La satisfacción de los trabajadores impacta no solo en su rendimiento, sino que también es un indicador de la calidad del servicio que ofrece la institución a los usuarios, estableciendo una conexión directa entre ambos aspectos (29).

B. Teorías sobre la satisfacción laboral

B.1. Teoría de Locke

La satisfacción o insatisfacción laboral está directamente relacionada con la percepción que el trabajador tiene sobre sus ingresos, logros y expectativas. Este sentimiento depende de la discrepancia entre lo que el empleado espera o desea y lo que realmente obtiene en su trabajo. Cuando las expectativas son cumplidas o superadas, se genera satisfacción laboral; sin embargo, si existe una brecha significativa entre lo esperado y lo recibido, surge la insatisfacción (30).

B.2. Teoría de Robbins

Se sostiene que la satisfacción laboral está determinada por las actitudes que una persona desarrolla hacia su trabajo, las cuales se forman a través de un proceso aprendido resultado de la interacción entre las características personales y subjetivas del empleado, junto con las condiciones del entorno laboral y la naturaleza de la tarea que desempeña (31).

B.3. La teoría de la satisfacción laboral de Hackman y Oldham

Esta teoría menciona que la satisfacción laboral está influenciada por la estructura del trabajo que realiza un empleado, destacando cinco características clave: variedad de habilidades, identidad de la tarea, significado de la tarea, autonomía y retroalimentación. Estas características impactan en tres resultados psicológicos fundamentales: sentido de responsabilidad, sentido de logro y conocimiento de los resultados. Cuando estas características están

bien integradas en el trabajo, los empleados experimentan niveles más altos de satisfacción y desempeño (32).

C. Dimensiones de la Satisfacción Laboral

Zapata D. (13), considera tres dimensiones de la satisfacción laboral, entre las cuales:

Dimensión 1: Relevancia de la labor

El trabajo contribuye a cumplir objetivos estratégicos, genera valor y es percibida como significativa por quienes la desempeñan y por quienes se benefician de ella.

Dimensión 2: Relaciones con el ambiente laboral

Relacionada con la calidad y naturaleza de las interacciones entre las personas dentro del lugar de trabajo, incluyendo la comunicación, colaboración, respeto mutuo, y el clima organizacional.

Dimensión 3: Desarrollo personal

Se enfoca en el crecimiento individual del trabajador en términos de habilidades, conocimientos, actitudes y competencias.

1.3. VARIABLES

1.3.1. Identificación de Variables

- a. **Variable 1:** Motivación laboral
- b. **Variable 2:** Satisfacción laboral

1.4. HIPÓTESIS

- HI: “Si existe relación entre la motivación laboral y satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho – 2025”.
- H0: “No existe relación entre la motivación laboral y satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho – 2025”.

1.5. OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Sub dimensiones	Indicadores	Escala de Medición	Valor final
Motivación laboral	Es el conjunto de fuerzas internas y externas que impulsan al profesional de enfermería a desempeñar sus funciones con compromiso, eficiencia y dedicación, orientadas a satisfacer las necesidades de las personas (13).	La determinación de la motivación laboral fue realizada mediante el cuestionario de motivación laboral de tipo Likert de 1 a 5 nunca (1), casi nunca (2), algunas veces (3), casi siempre (4) y siempre (5), compuesta por 22 ítems, se considera 3 dimensiones, motivación intrínseca, motivación extrínseca y motivación trascendente. La medición final estuvo compuesta por tres niveles: motivación laboral alto, medio y bajo.	Motivación laboral intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo personal - Empoderamiento laboral 	<ul style="list-style-type: none"> - Cumplimiento de las expectativas - Desarrollo de capacidades - Oportunidades de aprendizaje 	Ordinal	<p style="text-align: center;">Motivación alto 81- 110</p> <p style="text-align: center;">Motivación medio 52- 80</p> <p style="text-align: center;">Motivación bajo 22- 51</p>
			Motivación laboral extrínseca	<ul style="list-style-type: none"> - Condición laboral - Reconocimiento - Remuneración y estímulos 	<ul style="list-style-type: none"> - Condición del ambiente de trabajo - Disponibilidad de recursos - Valoración del esfuerzo - Reconocimiento del esfuerzo - Incentivo económico 		
			Motivación laboral trascendente	<ul style="list-style-type: none"> - Disponibilidad - Altruismo - Compañerismo 	<ul style="list-style-type: none"> - Voluntariado - Logro de objetivos - Colaboración entre compañeros 		

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Sub dimensiones	Indicadores	Escala de Medición	Valor final
Satisfacción Laboral	Es el grado en que los profesionales se sienten realizados y contentos con su trabajo. Un profesional satisfecho tiende a mostrar mayor compromiso, empatía y eficiencia en sus tareas (27).	La determinación de la satisfacción laboral se realizó mediante un cuestionario autoinformado, el instrumento a usarse fue el cuestionario de satisfacción laboral, de tipo Likert de 1 a 5 Nunca (1), casi nunca (2), algunas veces (3), casi siempre (4) y siempre (5), compuesta por 20 ítems, se considera tres dimensiones, relevancia de la labor, relaciones con el ambiente laboral y desarrollo personal, la medición final estará compuesta por satisfacción laboral: alto, medio y bajo.	Relevancia de la labor	<ul style="list-style-type: none"> - Desempeño de la tarea - Identificación laboral 	<ul style="list-style-type: none"> - Satisfacción con la labor desarrollada - Proactividad - Destreza - Compromiso con la labor 	Ordinal	Satisfacción laboral alto 73- 100 Satisfacción laboral medio 47- 72 Satisfacción laboral bajo 20- 46
			Relaciones con el ambiente laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Relación con los superiores - Relaciones interpersonales 	<ul style="list-style-type: none"> - Ambiente laboral - Reconocimiento del esfuerzo - Trabajo en equipo 		
			Desarrollo personal	<ul style="list-style-type: none"> - Autorrealización - Progresión de la carrera 	<ul style="list-style-type: none"> - Creatividad - Logros personales - Crecimiento profesional 		

CAPITULO II: MATERIALES Y MÉTODOS

2.1. ENFOQUE

El estudio presentó un enfoque cuantitativo, de acuerdo con Neill D, y Cortez L. (33), es cuantitativo porque su objetivo principal es medir y cuantificar sus variables a través de datos numéricos. Esto implica recolectar información de manera sistemática y objetiva, utilizando instrumentos como encuestas, cuestionarios.

2.2. TIPO

Fue de tipo aplicada, este tipo de investigación tiene como objetivo la utilización práctica de los conocimientos adquiridos, al mismo tiempo que permite generar nuevos conocimientos a partir de la implementación y sistematización de la práctica basada en la investigación.

2.3. NIVEL

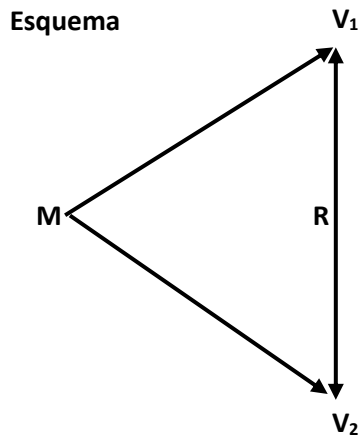
El estudio fue de nivel descriptivo, según Arias J. (34) en el nivel descriptivo, estos estudios tienen como principal función especificar las propiedades, características, perfiles de grupos, comunidades, objeto o cualquier fenómeno.

2.4. DISEÑO

El diseño de la investigación fue no experimental, de corte transversal y correlacional, ya que no se manipuló deliberadamente ninguna variable y la información fue recolectada en un solo momento, con el propósito de determinar la relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral. Este diseño se caracteriza por describir y analizar los fenómenos tal como ocurren en la realidad (35).

De corte transversal porque la recolección de datos se realizó en un solo momento temporal. Los estudios transversales permiten medir simultáneamente las variables y analizar su comportamiento en un periodo específico (36).

El estudio correlacional analiza el grado de relación existente entre dos variables sin manipularlas. Este tipo de investigaciones se centra en determinar la fuerza y dirección de asociación entre los fenómenos estudiados (37).



Donde:

M : Profesionales de enfermería del servicio del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho

V₁ : Motivación laboral

V₂ : Satisfacción laboral

R : Relación entre la variable V₁ y V₂

2.5. ÁREA DE ESTUDIO

El presente estudio se realizó en el servicio del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho que se encuentra ubicado en el Departamento de Ayacucho, Provincia de Huamanga y Distrito de Andrés Avelino Cáceres Dorregaray cuya dirección se encuentra en: Av. Daniel A. Carrión N°. 211 (Canaán bajo).

2.6. POBLACIÓN Y MUESTRA

La población y muestra estuvo conformada por la totalidad de los profesionales de enfermería del servicio del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho, que corresponde a 45 profesionales en enfermería.

Los criterios de inclusión fueron:

- Enfermeros(as) que voluntariamente deseen participar del presente estudio.
- Enfermeros(as) que firmen el consentimiento informado.
- Profesionales de enfermería con más de 3 meses de permanencia en el servicio.

Los criterios de exclusión fueron:

- Técnicos en enfermería y personal auxiliar.
- Profesionales de enfermería que no desean participar.
- Enfermeros(as) que están laborando menos de 3 meses.
- Profesionales de enfermería que no firmaron el consentimiento informado.

2.7. MUESTRA POBLACIONAL

Debido al acceso total a la población de estudio y a la necesidad de recolectar la información en un tiempo breve, se realizó un muestreo censal, considerando a la totalidad de los profesionales de enfermería del servicio del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho, lo que correspondió a 45 profesionales. En este sentido, se aplicó un muestro no probabilístico, de manera intencional ya que se trabajó con el total de la población accesible.

2.8. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

2.8.1. Técnicas

En la presente investigación se empleó la técnica de la encuesta, utilizando un cuestionario Autoinformado. De acuerdo con Briones G. (38), la encuesta consiste en la elaboración de un conjunto de preguntas estructuradas y ordenadas, diseñadas en función de las hipótesis

formuladas y vinculadas a las variables e indicadores definidos en el estudio.

2.8.2. Instrumentos

Se aplicaron dos tipos de instrumentos:

1. Cuestionario de motivación laboral

Elaborado por Zapata D. (13), en Moquegua el 2022, instrumento de tipo Likert de 1 a 5: Nunca (1), casi nunca (2), algunas veces (3), casi siempre (4) y siempre (5); compuesta por 22 ítems, compuesta por 3 dimensiones en motivación laboral (intrínseca, extrínseca y trascendente). La medición final estuvo compuesta por motivación laboral: alto, medio y bajo (Anexo 2).

2. Cuestionario de satisfacción laboral

Elaborado por Zapata D. (13), en Moquegua el 2022, instrumento de tipo Likert de 1 a 5: Nunca (1), casi nunca (2), algunas veces (3), casi siempre (4) y siempre (5); compuesta por 20 ítems, se considera 3 dimensiones satisfacción laboral (relevancia de la labor, relaciones con el ambiente laboral y desarrollo personal). La medición final estuvo compuesta por satisfacción laboral: alto, medio y bajo (Anexo 3).

2.8.3. Criterios de validez y confiabilidad

Ambos instrumentos fueron validados por Zapata D. (13), En el año 2022, en Moquegua, se realizó un estudio sobre la motivación y satisfacción laboral de los técnicos de enfermería del Hospital II EsSalud Moquegua. Los instrumentos fueron validados mediante juicio de cinco expertos y sometidos a una prueba piloto. La confiabilidad se determinó a través del coeficiente Alfa de Cronbach, obteniéndose resultados adecuados, para la variable motivación laboral el resultado fue de 0.908 de confiabilidad de alfa de Cronbach lo cual indica que el instrumento es excelente y para la variable de satisfacción laboral resultó 0.867 de alfa de Cronbach el cual indica que el instrumento es bueno.

2.9. RECOLECCIÓN DE DATOS

1. Se presentó la solicitud de permiso para la ejecución de los instrumentos dirigido al jefe del servicio del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho.
2. Posteriormente, se solicitó la firma del consentimiento informado a los profesionales de enfermería que aceptaron participar de manera voluntaria en el estudio.
3. Una vez firmado el consentimiento informado, se aplicó la encuesta a los profesionales de enfermería del servicio del Centro Quirúrgico

2.10. PROCESAMIENTO, PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS

Una vez recopilados los datos, se siguieron los siguientes pasos: en primer lugar, se efectuó el control de calidad de los instrumentos aplicados; posteriormente, la información fue ingresada en la base de datos del programa SPSS, con el propósito de generar tablas de frecuencias y porcentajes. Los resultados se presentaron a través de tablas simples y de doble entrada, facilitando así su análisis e interpretación.

Para determinar la relación entre las variables motivación laboral y satisfacción laboral, se utilizó la prueba estadística Rho de Spearman, debido a que las variables fueron medidas mediante escalas ordinales tipo Likert y la muestra fue pequeña.

CAPITULO III: RESULTADOS

Tabla 1

Nivel de motivación laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho - 2025.

Nivel de motivación laboral	Profesional de enfermería	Porcentaje (%)
Alto	39	86.7
Medio	4	8.9
Bajo	2	4.4
Total	45	100

Fuente: Base de datos de la encuesta aplicada sobre motivación laboral a los profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho - 2025.

En la Tabla 1 se aprecia que del 100% (45), de los profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho – 2025. Predominó el nivel alto de motivación laboral con un 86.7% (39). Asimismo, el 8.9% (4) del personal de enfermería presentó un nivel medio, mientras que solo el 4.4% evidenció un nivel bajo.

Tabla 2

Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho - 2025.

Nivel de satisfacción laboral	Profesional de enfermería	Porcentaje (%)
Alto	40	88.9
Medio	3	6.7
Bajo	2	4.4
Total	45	100

Fuente: Base de datos de la encuesta aplicada sobre satisfacción laboral a los profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho - 2025.

En la Tabla 2 se evidencia que del 100% (45), de los profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho – 2025, el 88.9% (40) presentó un nivel alto de satisfacción laboral. Asimismo, el 6.7% (3) alcanzó un nivel medio, mientras que solo el 4.4% (2) mostró un nivel bajo.

Tabla 3

Relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho - 2025.

Satisfacción laboral	Motivación laboral						TOTAL	
	Bajo		Medio		Alto		N	%
	N	%	N	%	N	%		
Bajo	0	0	0	0	2	4.4	2	4.4
Medio	1	2.2	0	0	2	4.4	3	6.7
Alto	1	2.2	4	8.9	35	77.8	40	88.9
TOTAL	2	4.4	4	8.9	39	86.7	45	100

Rho = 0.613 p>0.05

Fuente: Base de datos de la encuesta aplicada sobre motivación laboral y satisfacción laboral a los profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho - 2025.

Según la Tabla 3, del 100% (45) de los profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho – 2025, el 86.7% (39) presentó un nivel alto de motivación laboral; de este grupo, el 77.8% (35) de los profesionales evidenció un nivel de satisfacción laboral alto, mientras que el 4.4% (2) presentó un nivel medio y el mismo porcentaje un nivel bajo. Asimismo, el 8.9% (4) mostró un nivel de motivación laboral medio, con el mismo porcentaje presentaron un nivel de satisfacción laboral alto. Finalmente, el 4.4% (2) presentó un nivel de motivación laboral bajo, de los cuales el 2.2% (1) evidenció un nivel de satisfacción laboral alto y el mismo porcentaje un nivel de satisfacción laboral medio.

De acuerdo con la prueba estadística Rho de Spearman = 0.613, este valor es mayor al nivel de significancia establecido ($P=0.05$), por lo que se acepta la hipótesis nula (H_0). El coeficiente de correlación resultó 0.077 lo cual indica una correlación positiva muy baja. En conclusión, “no existe relación estadísticamente significativa entre la motivación laboral y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho – 2025”.

Tabla 4

Relación de las dimensiones de la motivación laboral, con la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho - 2025.

Tabla 4.1.

Relación entre la dimensión motivación laboral intrínseca y satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho - 2025.

Satisfacción laboral	Motivación laboral intrínseca				TOTAL	
	Medio		Alto		N	%
	N	%	N	%		
Bajo	0	0	2	4.4	2	4.4
Medio	1	2.2	2	4.4	3	6.7
Alto	2	4.4	38	84.4	40	88.9
TOTAL	3	6.7	42	93.3	45	100

Rho = 0.247 p>0.05

Fuente: Base de datos de la encuesta aplicada sobre motivación laboral y satisfacción laboral a los profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho - 2025.

De la tabla 4.1, se observa que del 100% (45) de los profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho – 2025. El 93.3% (42) de los profesionales de enfermería presentaron un nivel de motivación laboral intrínseca alto, de ellos, el 84.4% (38) de los profesionales de enfermería presentaron un nivel de satisfacción laboral alto, el 4.4% (2) de los profesionales de enfermería presentaron un nivel de satisfacción laboral medio y con el mismo porcentaje presentaron un nivel de satisfacción laboral bajo. Por otro lado, el 6.7% (3) de los profesionales de enfermería presentaron un nivel de motivación laboral intrínseca medio, de ellos, el 4.4% (2) de los profesionales presentaron un nivel de satisfacción laboral alto y el 2.2% (1) del profesional de enfermería presentó un nivel de satisfacción laboral medio.

Según la prueba inferencial de Rho de Spearman = 0.247, este valor es mayor al nivel de significancia establecido ($P=0.05$), por lo que se acepta la hipótesis nula (H_0). El coeficiente de correlación resultó 0.176 lo cual indica una correlación positiva muy baja. En conclusión, no existe relación estadísticamente significativa entre la motivación laboral intrínseca y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho – 2025.

Tabla 4.2.

Relación entre la dimensión motivación laboral extrínseca y satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho - 2025.

Satisfacción laboral	Motivación laboral extrínseca						TOTAL	
	Bajo		Medio		Alto		N	%
	N	%	N	%	N	%		
Bajo	0	0	0	0	2	4.4	2	4.4
Medio	1	2.2	1	2.2	1	2.2	3	6.7
Alto	3	6.7	20	44.4	17	37.8	40	88.9
TOTAL	4	8.9	21	46.7	20	44.4	45	100

Rho = 0.654 p>0.05

Fuente: Base de datos de la encuesta aplicada sobre motivación laboral y satisfacción laboral a los profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho - 2025.

Según la Tabla 4.2, del 100% (45) de los profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho – 2025, el 46.7% (21) de los profesionales presentaron un nivel de motivación laboral extrínseca medio; de este grupo, el 44.4% (20) evidenciaron un nivel de satisfacción laboral alto y el 2.2% (2) un nivel medio. Asimismo, el 44.4% (20) mostraron un nivel de motivación laboral alto, de los cuales el 37.8% (17) alcanzaron una satisfacción laboral alto, el 4.4% (2) satisfacción laboral bajo y el 2.2% (1) satisfacción laboral medio. Finalmente, el 8.9% (4) presentaron motivación laboral bajo, registrándose en este grupo un 6.7% (3) con satisfacción laboral alto y un 2.2% (1) con satisfacción laboral medio.

Según la prueba inferencial Rho de Spearman = 0.654, este valor es mayor al nivel de significancia establecido ($P=0.05$), por lo que se acepta la hipótesis nula (H_0). El coeficiente de correlación resultó -0.069 lo cual indica una correlación negativa moderada. En conclusión, no existe relación estadísticamente significativa entre la motivación laboral extrínseca y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho – 2025.

Tabla 4.3.

Relación entre la dimensión motivación laboral trascendente y satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho - 2025.

Satisfacción laboral	Motivación laboral trascendente				TOTAL	
	Medio		Alto		N	%
	N	%	N	%		
Bajo	1	2.2	1	2.2	2	4.4
Medio	2	4.4	1	2.2	3	6.7
Alto	4	8.9	36	80.0	40	88.9
TOTAL	7	15.6	38	84.4	45	100

Rho = 0.03 p<0.05

Fuente: Base de datos de la encuesta aplicada sobre motivación laboral y satisfacción laboral a los profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho - 2025.

Según la Tabla 4.3, del 100% (45), de los profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho – 2025. el 84.4% (38) de los profesionales presentaron un nivel de motivación laboral trascendente alto; de este grupo, el 80% (36) evidenciaron un nivel de satisfacción laboral alto, mientras que el 2.2% (1) presentaron un nivel medio y el mismo porcentaje un nivel bajo. Por otro lado, el 15.6% (7) mostraron un nivel de motivación laboral trascendente medio, de los cuales el 8.9% (4) alcanzaron un nivel de satisfacción laboral alto, el 4.4% (2) un nivel medio y el 2.2% (1) un nivel bajo.

Según la prueba inferencial Rho de Spearman = 0.03, este valor es menor al nivel de significancia establecido (P=0.05), por lo que se acepta la hipótesis de investigación (Hi). El coeficiente de correlación resultó 0.429 lo cual indica una correlación positiva moderada. En conclusión, si existe relación estadísticamente significativa entre la motivación laboral extrínseca y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho – 2025.

CAPITULO IV: DISCUSIÓN

La motivación laboral y satisfacción laboral son aspectos clave en el ámbito de la salud, especialmente en la labor del profesional de enfermería, ya que influyen directamente en la calidad del cuidado que se brinda al paciente. La motivación laboral entendida como un impulso interno que orienta las acciones hacia metas concretas, se ve fortalecida por el reconocimiento y los incentivos, generando un mejor desempeño en el trabajo. A su vez, la satisfacción laboral se refleja en un estado emocional positivo que surge de la valoración que el profesional hace de su labor y de la experiencia adquirida, lo cual se manifiesta en una actitud más comprometida con la atención que brinda. En tal sentido, a continuación, se presenta algunas comparaciones con los resultados de otras investigaciones similares.

De la Tabla 1, nuestros resultados evidencian que el 86.7% de los profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico presentaron un nivel de motivación laboral alto. Este resultado coincide con el estudio de Zapata (2022), en Moquegua, donde el 96% de los técnicos de enfermería reportaron un nivel de motivación alto y con el de Pereyra (2023), en Lima, quien evidenció que el 83.3% de enfermeros tenían una motivación alto.

En ambos estudios, al igual que en el presente, se resalta la relevancia de los factores personales e institucionales como impulsores del compromiso laboral. Comentario personal: Esto refleja que, a pesar de las limitaciones del sistema de salud, los profesionales mantienen un alto sentido de responsabilidad y vocación en su labor.

De la Tabla 2, Respecto a la satisfacción laboral, nuestro resultado muestra que el 88.9% de los profesionales de enfermería presentaron un nivel de satisfacción laboral alto. Este resultado guarda relación con Vila (2022), en Lima, donde el 93.5% de los trabajadores del Centro de Salud Pachacamac mostraron una satisfacción alto. Asimismo, Aguilar (2023), identificó en un hospital público de Lima un nivel alto de satisfacción del 42.71%, con una tendencia positiva general.

Estos resultados reflejan un ambiente laboral relativamente positivo, a pesar de los desafíos, lo que demuestra que el sentido de pertenencia y reconocimiento laboral influyen significativamente en el bienestar del profesional.

De la Tabla 3, Respecto a la Tabla 3, se evidenció que, si bien el 86.7% de los profesionales presentaron un nivel alto de motivación laboral y el 77.8% de ellos un nivel alto de satisfacción laboral, la prueba estadística inferencia Rho de Spearman = 0.613, este resultado indica que no existe una relación estadísticamente significativa entre la motivación laboral y la satisfacción laboral. Este resultado difiere de los estudios de Aguilar (2023) y Zapata (2022), quienes reportaron relaciones significativas entre ambas variables, lo que podría atribuirse a diferencias contextuales, organizacionales y propias de cada institución de salud.

Aunque estadísticamente no se encontró relación, la alta coincidencia de niveles entre motivación y satisfacción laboral, posiblemente está influenciada por otros factores contextuales específicos del hospital.

De la tabla 4.1, relacionada con la dimensión de la motivación laboral intrínseca, se encontró que el 93.3% de los profesionales presentó un nivel alto, de los cuales el 84.4% reportó alta satisfacción laboral. No obstante, la prueba estadística inferencial Rho de Spearman = 0.247, este resultado indica que no existe relación estadísticamente significativa entre la motivación intrínseca y la satisfacción laboral. Este resultado difiere de lo señalado por Moraes (2020), quien destaca la motivación intrínseca como un factor determinante de la satisfacción laboral, sugiriendo que en el contexto estudiado otros factores podrían ejercer mayor influencia.

Si bien los niveles de motivación intrínseca y satisfacción laboral son elevados, la relación entre ambas variables no alcanza significancia estadística en el contexto específico del Centro Quirúrgico estudiado.

De la tabla 4.2, relacionada con la motivación laboral extrínseca, se observó que el 46.7% de los profesionales de enfermería presentó un nivel medio de esta dimensión, mientras que la mayoría manifestó un nivel alto de satisfacción laboral. Sin embargo, la prueba estadística inferencial Rho de Spearman = 0.654, este resultado indica que no existe una relación estadísticamente significativa entre la motivación laboral extrínseca y la satisfacción laboral. Este resultado difiere de lo reportado por Vila (2022) y Bayser (2022), quienes señalan una influencia significativa de los factores extrínsecos en la satisfacción laboral, lo cual podría explicarse por diferencias en las

condiciones organizacionales, políticas institucionales y características propias de cada establecimiento de salud.

Si bien los factores extrínsecos como la remuneración, las condiciones laborales y el ambiente organizacional forman parte del entorno de trabajo del profesional de enfermería, estos no resultan determinantes para explicar su nivel de satisfacción laboral en el contexto del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho. En este sentido, la satisfacción laboral podría estar más influenciada por aspectos personales, vocacionales o por otras dimensiones de la motivación laboral no relacionadas directamente con los incentivos externos.

De la tabla 4.3, relacionada con la motivación laboral trascendente, los resultados evidencian que el 84.4% de los profesionales de enfermería presentó un nivel alto de esta dimensión, de los cuales el 80% reportó un nivel alto de satisfacción laboral. Asimismo, la prueba estadística inferencial Rho de Spearman = 0.03, este resultado indica que sí existe una relación estadísticamente significativa entre la motivación laboral trascendente y la satisfacción laboral, Este resultado coincide con lo señalado por Ramos (2023), quien destaca que el sentido de impacto en la vida de otros fortalece la vocación y el desempeño profesional, y con la teoría de la autodeterminación, donde el sentido de conexión con los demás contribuye a una mayor satisfacción laboral.

Este resultado indica que el sentido de trascendencia del profesional de enfermería expresado en la percepción de que su labor contribuye al bienestar y recuperación del paciente desempeña un papel relevante en su satisfacción laboral. En el contexto del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho, el hecho de sentirse útil, valorado socialmente y consciente del impacto positivo de su trabajo podría fortalecer el bienestar emocional y la satisfacción con la labor desempeñada

A partir de la discusión de los resultados, se puede afirmar que la motivación laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho se manifiesta en niveles elevados en sus distintas dimensiones; sin embargo, en términos generales no se evidenció una relación estadísticamente significativa entre la motivación laboral y la satisfacción laboral. Asimismo, las dimensiones de la

motivación intrínseca y extrínseca no mostraron una relación significativa con la satisfacción laboral, lo que sugiere que estos tipos de motivación, por sí solos, no resultan determinantes en la percepción de satisfacción del profesional de enfermería.

No obstante, se evidenció que la motivación laboral trascendente sí presenta una relación estadísticamente significativa con la satisfacción laboral, lo que indica que el sentido de contribución social, la vocación de servicio y el impacto percibido del trabajo en la vida del paciente constituyen factores relevantes en el bienestar laboral del profesional de enfermería. En este contexto, la satisfacción laboral estaría más asociada al significado y propósito que los profesionales atribuyen a su labor, más que a factores internos individuales o condiciones externas del entorno laboral.

CONCLUSIONES

1. Del 100% (45) de los profesionales de enfermería, el 86.7% (39) de los profesionales de enfermería presentaron un nivel de motivación laboral alto, el 8.9% (4) presentaron un nivel de motivación laboral medio y solo el 4.4% (2) de los profesionales de enfermería presentaron un nivel de motivación laboral bajo.
2. Del 100% (45) de los profesionales de enfermería, el 88.9% (40) de los profesionales de enfermería presentaron satisfacción laboral alto, el 6.7% (3) de los profesionales de enfermería presentaron nivel de satisfacción laboral medio y solo el 4.4% (2) de los profesionales de enfermería presentaron un nivel de satisfacción laboral bajo.
3. No existe una relación significativa entre la motivación laboral y satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho - 2025, dado que el valor Rho Spearman= 0.613, es mayor al nivel de significancia ($P=0.05$). El coeficiente de correlación resultó 0.077 lo cual indica una correlación positiva muy baja.
4. La dimensión de motivación laboral intrínseca presentó Rho Spearman = 0.247, el coeficiente de correlación resultó 0.176 lo cual indica una correlación positiva muy baja, mientras que en la dimensión de motivación laboral extrínseca presentó Rho Spearman = 0.654, el coeficiente de correlación resultó -0.069 lo cual indica una correlación negativa moderada ambos no presentan relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho-2025, en cambio la dimensión de motivación laboral trascendente presentó Rho Spearman = 0.03, el coeficiente de correlación resultó 0.429 lo cual indica una correlación positiva moderada, el resultado indica que si existe relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería.

RECOMENDACIONES

- Fortalecer los programas institucionales de reconocimiento al profesional de enfermería, con énfasis en el desarrollo de la motivación extrínseca, ya que se evidenció una alta relación entre esta dimensión y la satisfacción laboral.
- Diseñar estrategias de mejora en las condiciones laborales intrínsecas, como el compromiso personal, vocación de servicio, lo cual podría ser mejorar la satisfacción laboral.
- Revisar las condiciones laborales relacionadas con la carga laboral y las condiciones del ambiente de trabajo. Además, es importante implementar actividades de capacitación y crecimiento profesional que incrementen la motivación, aun cuando la motivación laboral no influya directamente en la satisfacción laboral.
- Fortalecer las estrategias orientadas al desarrollo de la motivación laboral trascendente del profesional de enfermería, promoviendo el sentido de contribución social, la vocación de servicio, el compromiso con el cuidado del paciente y la valoración del impacto del trabajo en la vida de las personas, debido a que esta dimensión evidenció una relación estadísticamente significativa con la satisfacción laboral. Asimismo, si bien las dimensiones de la motivación laboral intrínseca y extrínseca no mostraron una relación significativa con la satisfacción laboral, se recomienda fomentar el compañerismo, la comunicación asertiva, la interrelación personal y el mantenimiento de un clima laboral saludable, así como garantizar condiciones adecuadas de trabajo, reconocimiento e incentivos, como parte de un enfoque integral de mejora del entorno laboral, orientado al bienestar general del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Cabrera S, Narcisa J, María del Cisne D, Otavalo J, Ximena G. Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en unidades críticas. *Ciencia latina revista científica multidisciplinar*. 2025; 9(2).
2. Venegas B, Rodríguez M, Abril , Calero. Motivación y satisfacción del personal de enfermería en la atención de tercer nivel. *International Journal of Interdisciplinary Studies*. 2022; 3(3).
3. Santiago B. Influencia de la satisfacción laboral en el desempeño del personal del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2023. *SciELO Preprints*. 2023.
4. Pizarro. Motivación, satisfacción laboral y estado de flow en los trabajadores de la salud. *Revista Venezolana de Gerencia*. 2019; 24(87).
5. Ibrahim R, Ramadan M. La motivación de logro y su relación con las creencias, la capacidad y el agotamiento laboral de las enfermeras en los departamentos de obstetricia y ginecología. *Clinical Nursing Studies*. 2017; 5(4).
6. Patlán J. ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Revista Salud Uninorte*. 2019; 35(1).
7. Pablos M, Delgado S. Satisfacción laboral de las enfermeras de los Hospitales Públicos de Badajoz. *Medicina y Seguridad del Trabajo*. 1916; 61.
8. Aguilar S. Motivación y satisfacción laboral del personal de enfermería del centro quirúrgico de un hospital público de Lima, 2023. Tesis de Maestría. Lima, Perú: Universidad Norbert Wiener.
9. Vila M. Satisfacción laboral y factores de motivación del personal de salud del Centro de Salud Pachacamac durante la pandemia, Lima 2021. Tesis de Maestría. Lima, Perú: Universidad César Vallejo.
10. Bayser. Motivation and work performance in the nursing staff of a public institution of the Autonomous City of Buenos Aires. *Salud, Ciencia y Tecnología*. 2022; 2.
11. Moraes D. Nure Investigación. Motivación y satisfacción laboral de profesionales de enfermería de un hospital privado de alta complejidad;(103).
12. Pereyra M. Motivación y desempeño laboral en las enfermeras del centro quirúrgico del instituto nacional de enfermedades neoplásicas, Lima 2022. Tesis de Maestría. Lima, Perú: Universidad Ricardo Palma.

13. Zapata D. Motivación y satisfacción laboral del grupo ocupacional técnicos de enfermería del Hospital II Essalud Moquegua 2022. Tesis de Maestría. Moquegua, Perú: Universidad César Vallejo.
14. Ramos P. Motivación laboral en el desempeño laboral en el personal de salud del centro quirúrgico de un hospital II-E – Junín, 2023. Tesis de Maestría. Junin, Perú: Universidad Cesar Vallejo.
15. Álvarez , Prado , Tapia , Luengo , Rodríguez , Barriga. Caracterización del Ausentismo Laboral en el Equipo de Enfermería que trabaja en dos Centros de Salud Familiar de la Chillán, Chile. Rev Tesela. 2014;(16).
16. Padovan I. Teorías de la motivación aplicación práctica. Trabajo de Investigación. Mendoza: Universidad Nacional de Cuyo.
17. Amorós E. Comportamiento Organizacional: En busca del desarrollo de ventajas competitivas Mogrovejo UCSTd, editor.; 2007.
18. Moya S. Motivación y satisfacción de los profesionales de enfermería : investigación aplicada en un área quirúrgica. Tesis de Grado. Universidad de Canabria.
19. Griffin R, Moorhead G. Comportamiento organizacional: Gestión de personas y organizaciones. 9th ed. Editores CL, editor. Mexico; 2010.
20. Maslow A. Religions, Values, and Peak Experiences Press OSU, editor.; 2008.
21. Ruiz L. Teoría de la expectativa de Vroom: qué es y qué dice sobre el trabajo. [En línea]; 2019. Disponible en: <https://psicologiymente.com/organizaciones/teoria-expectativa-vroom>.
22. Adams J. Desigualdades salariales, productividad y calidad del trabajo Relat I, editor. Berkeley; 1963.
23. Neil A, Kepir H, Viswesvaran C. Handbook of Industrial, Work & Organizational Psychology. Primera Ed. ed. Publicación S, editor. London; 2002.
24. Amabile. La psicología social de la creatividad y la motivación School HB, editor. España; 1980.
25. Attewell A. Florence Nightingale. Perspectivas: revista trimestral de educación comparada. 1998; 28(1).
26. Marriner A. Modelos y Teorías de Enfermería. 6th ed. Brace H, editor. España: Elserv; 2000.

27. Locke E. Hacia una teoría de la motivación y los incentivos relacionados con las tareas Performance OBaH, editor. Nueva York; 1968.
28. Vásquez Namuche. Motivación laboral y satisfacción laboral en el personal médico del Policlínico Chincha-RAR-EsSalud Essalud , editor. Lima; 2016.
29. Ministerio de Salud. Informe final de la Comisión e Alto Nivel para reiniciar la organización del Sistema Nacional de Salud Resolución Lima; 2002.
30. Locke E. The nature and causes of job satisfaction, in Dunnette. Handbook of industrial and organizational psicology United States: Rand McNally College Ed.; 1976.
31. Hispanoamericana. , editor. Comportamiento Organizacional Conceptos, Controversias y Aplicaciones. 6th ed. Mexico: Prentice may; 2003.
32. Aiteco C. Diseño del Trabajo y Motivación: Modelo de Hackman. [En línea]; 2018. Disponible en: <https://www.aiteco.com/disenodeltrabajo/>.
33. Neill D, Cortez L. Procesos y fundamentos de la investigación ceintífica UTMACH , editor. Mexico; 2017.
34. Arias Gonzales J. Diseño y metodología de la investigación EIRL EC, editor. Lima, Perú; 2021.
35. Hernández Sampieri , et al. Metodologia de la investigación. 6ta sexta edición por McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. Reg. Núm. 736 ISBN: 978-1-4562-2396-0.Mexico. [En línea].; 2014. Acceso 20 de Abril de 2025. Disponible en: <https://www.esup.edu.pe/wpcontent/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20BaptistaMetodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>.
36. Rodríguez , Mendivelso. Diseño de investigación de corte transversal. Revista Médica Sanitas. 2018; 21(3): p. 141-147.
37. Mejía T. Investigación Correlacional: Definición, Tipos y Ejemplos. [En línea].; 2017. Acceso 12 de Noviembre de 2025. Disponible en: <https://www.lifeder.com/investigacioncorrelacional/>.
38. Briones G. Metodología de la investigación cuantitativa en las ciencias sociales Bogotá, Colombia: ICFES; 1996.

ANEXOS

ANEXO 1
MATRIZ DE CONSISTENCIA

“Motivación y satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho – 2025”

Problema	Objetivos	Hipótesis	VARIABLES e indicadores	Metodología
<p>PRINCIPAL ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho - 2025?</p> <p>ESPECÍFICOS</p> <p>a) ¿Cuál es el nivel de motivación laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho - 2025?</p> <p>b) ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho - 2025?</p> <p>c) ¿Cuál es la relación de las dimensiones de la motivación laboral, con la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho - 2025?</p>	<p>PRINCIPAL Determinar la relación que existe entre la motivación y satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho - 2025.</p> <p>ESPECÍFICOS</p> <p>a) Identificar el nivel de motivación laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho - 2025.</p> <p>b) Identificar el nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho – 2025.</p> <p>c) Establecer la relación de las dimensiones de la motivación laboral con la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho - 2025.</p>	<p>H1: Existe relación entre la motivación y satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho - 2025.</p> <p>H0: No existe relación entre la motivación y satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho - 2025.</p>	<p>V1: Motivación laboral Dimensiones: - Motivación intrínseca - Motivación extrínseca - Motivación trascendente Sub dimensiones - Desempeño personal - Empoderamiento laboral - Condición laboral - Reconocimiento - Remuneración y estímulos - Disponibilidad - Altruismo - Compañerismo</p> <p>V2: Satisfacción laboral Dimensiones: - Relevancia de la labor - Relaciones con el ambiente laboral - Desarrollo personal Sub dimensiones - Desempeño de la tarea - Identificación laboral - Relación con los superiores - Relaciones interpersonales - Autorrealización - Progresión de la carrera</p>	<p>Enfoque de investigación: Cuantitativo Tipo de Investigación: Aplicada Nivel de investigación: Descriptivo Diseño de investigación: No experimental, Correlacional, de corte transversal Área de estudio: Servicio del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho que se encuentra ubicado en el Departamento de Ayacucho y distrito de Andrés Avelino Cáceres Dorregaray. Población y muestra. La población y muestra estuvo conformada por la totalidad del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho que corresponde a 45 profesionales de enfermería. Técnica: Encuesta: cuestionario autoinformado Instrumentos: - Cuestionario de motivación elaborado por Zapata D. (2022). - Cuestionario de satisfacción laboral elaborado por Zapata D. (2022).</p>



ANEXO 2

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA

ESCUELA DE POSGRADO

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL

Estimado Participante, a continuación, se presenta un cuestionario autoinformado, con el objetivo de recolectar información sobre la motivación laboral del profesional de enfermería en el servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho.

La información es de carácter anónimo y solicitamos tenga a bien responder con la mayor veracidad.

I. Datos generales:

1. Edad:.....
2. Sexo: Masculino () Femenino ()
3. Condición laboral: Contratado () Nombrado ()
4. Tiempo de servicios en años.....

II. Preguntas específicas

A continuación, se presenta una serie de preguntas a las cuales usted responderá con sinceridad, el cuestionario de motivación laboral presenta 5 alternativas, marque con una X cada una de ellas de acuerdo a lo que corresponda en la columna. No existen respuestas correctas ni incorrectas, estas preguntas solo nos permitirán conocer su opinión personal respecto de la motivación laboral.

ITEMS	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
	1	2	3	4	5
MOTIVACIÓN INTRÍNSECA					
Desarrollo personal					
1	Siente que su trabajo cumple con sus expectativas				
2	Siente que su trabajo es importante				
3	Trabaja en un grupo donde hay confianza				
Empoderamiento laboral					
4	Las tareas que realiza son de su agrado				

5	Si le dieran la oportunidad de escoger un trabajo, escogería nuevamente el que desempeña actualmente					
6	Siempre está dispuesto a realizar las tareas que se le asigne					
Desarrollo de capacidades						
7	Percibe que cada día hay algo nuevo que aprender					
8	Siente la necesidad de aprender cosas nuevas constantemente					
9	Siente que el trabajo se ajusta a su capacidad y preparación					
MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA						
Condición laboral						
10	Mantiene una adecuada comunicación con la jefatura del servicio					
11	El ambiente físico en el que realiza su trabajo le brinda comodidad					
12	Para realizar su trabajo cuenta con todos los recursos suficientes					
Reconocimiento						
13	Sus superiores valoran el esfuerzo por la labor que realiza					
14	Considera que su trabajo va contribuir al logro de los objetivos institucionales					
15	Alguna vez en su centro de trabajo ha recibido algún reconocimiento					
Remuneración y estímulos						
16	La remuneración que percibe es la más adecuada por el trabajo que realiza					
17	Percibe algún estímulo económico adicional como horas extras, retenes					
18	Recibe y asiste capacitaciones que le ofrece su empleador					
MOTIVACIÓN TRASCENDENTE						
Disponibilidad						
19	Esta dispuesto a colaborar con el servicio ante cualquier eventualidad con la falta de personal					
Altruismo						
20	Se siente a gusto trabajando en favor de los pacientes					
21	Realiza su labor teniendo en cuenta los objetivos del grupo, que los intereses personales					
Compañerismo						
22	Se siente a gusto apoyar a su compañera(o) cuando tiene sobrecarga laboral					
TOTAL						

Fuente: Cuestionario de Motivación, elaborado por Zapata D. (2022)

Medida final

Motivación alto = 81-110

Motivación medio = 52-80

Motivación bajo = 22-51



ANEXO 3

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA

ESCUELA DE POSGRADO

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

Estimado Participante, a continuación, se presenta un cuestionario autoinformado, con el objetivo de recolectar información sobre la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho, información valiosa que se requiere para evaluar su impacto en el nivel de satisfacción laboral. La información es de carácter anónimo y solicitamos tenga a bien responder con la mayor veracidad.

A continuación, se presenta una serie de preguntas a las cuales usted responderá con sinceridad, el cuestionario de satisfacción laboral presenta 5 alternativas, marque con una X cada una de ellas de acuerdo a lo que corresponda en la columna. No existen respuestas correctas ni incorrectas, estas preguntas solo nos permitirán conocer su opinión personal respecto a la satisfacción laboral.

ITEMS		Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
RELEVANCIA DE LA LABOR						
Desempeño de la tarea						
1	Siente complacencia con los resultados del trabajo que realiza.					
2	Considera que su trabajo es tan valioso como cualquier otro.					
3	Se considera un trabajador proactivo, es decir se anticipa a problemas o necesidades futuras.					
Identificación laboral						
4	Se considera comprometido con su trabajo y los objetivos institucionales.					
5	Está de acuerdo con el tipo de trabajo, actividades y tareas que realiza.					
6	Trabaja en un puesto o cargo compatible con sus conocimientos habilidades y destrezas.					
7	Siente la necesidad de aprender cosas nuevas constantemente					
8	Siente que el trabajo se ajusta a su capacidad y preparación					
RELACIONES CON EL AMBIENTE LABORAL						
Relación con los superiores						

9	Percibe que sus superiores valoran su esfuerzo en el trabajo					
10	Siente que su jefe y otros superiores le brindan confianza					
11	Percibe que su jefe es imparcial en el trato a los trabajadores					
Relaciones interpersonales						
12	En su centro de trabajo el ambiente laboral es agradable.					
13	En su grupo ocupacional se percibe colaboración y trabajo en equipo.					
14	Mantiene y mejora las relaciones con el usuario externo (pacientes, familiares)					
DESARROLLO PERSONAL						
Autorrealización						
15	Laborar en su institución le ha permitido desarrollarse profesionalmente.					
16	Su trabajo le hace sentirse realizado como persona.					
17	Su trabajo le ha permitido alcanzar y superar las expectativas asignadas.					
Progresión de la carrera						
18	Su trabajo le permite o permitirá mejorar el nivel laboral en el que se encuentra.					
19	En la institución en que labora, su trabajo le permite la promoción interna.					
20	Su trabajo le hace sentir que ha crecido profesionalmente.					
Total						

Fuente: Cuestionario de satisfacción laboral, elaborado por Zapata D. (2022)

Medida final

Satisfacción laboral alto = 73-100

Satisfacción laboral medio = 47-72

Satisfacción laboral bajo = 20-46

ANEXO 04

MODELO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo.....identificado con DNI N°.....

Domiciliado en.....Distrito.....Región.....

He tomado conocimiento del estudio titulado: “Motivación y satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho – 2025”, lo cual acepto participar y dar la información fidedigna para el estudio arriba mencionado, debido a que este acto no compromete mi integridad física y psicológica. Para dar conformidad este acto firmo y estampo mi huella digital al pie.

Lugar y Fecha.....

PARTICIPANTE

ANEXO 5

AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR LA INVESTIGACIÓN



"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA"

Ayacucho 09 de mayo del 2025

CARTA N° 009- 2025- HRA "MAMLL" A-DE/UDIC

Señor
M.C. José Manuel Canchari Pomasoncco
Jefe del Departamento De Anestesiología y Centro Quirúrgico

CIUDAD.

ASUNTO: AUTORIZA EJECUCIÓN DE INVESTIGACIÓN.

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y a la vez comunicar que la Unidad de Docencia e Investigación del Hospital Regional "Miguel Ángel Mariscal Llerena" de Ayacucho, **AUTORIZA** la realización de la Investigación titulada: "**MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL REGIONAL DE AYACUCHO-2025**" a desarrollarse por **FELIPE LUIS ALARCÓN CHUCHÓN**, egresado de la Especialidad de Enfermería en Centro Quirúrgico y Recuperación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga (Correo electrónico: felipeluisalarconchuchon19@gmail.com, Celular: 966661202).

Unidad de análisis	CIE – 10 de interés	Fecha de interés	Población / Muestra
Profesional de enfermería	-	2025	45 Profesionales de enfermería del servicio de Centro Quirúrgico.

La presenta autorización tiene una vigencia de 03 meses a partir de la fecha, para lo cual el responsable del estudio deberá COORDINAR con su jefatura las facilidades del caso.

Atentamente

C.c.
IQM/vap
Archivo

ANEXO 6

CONSTANCIA DEL COMITÉ DE ÉTICA DE INVESTIGACIÓN DEL HOSPITAL REGIONAL DE AYACUCHO



"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA"

CONSTANCIA DE APROBACIÓN

Código del protocolo: 020-2025-CEI

Título del protocolo: MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL REGIONAL DE AYACUCHO-2025.

Investigador principal: FELIPE LUIS ALARCÓN CHUCHÓN

Por medio de la presente se hace constar que el Comité de Ética en Investigación del Hospital Regional "Miguel Ángel Mariscal Llerena" de Ayacucho ha recibido el protocolo de investigación y los documentos de soporte correspondientes. Así mismo, luego de una revisión a detalle, se ha determinado que el protocolo de investigación ha sido **APROBADO** bajo la categoría de **REVISIÓN EXPEDITA**.

Se le solicita informar al Comité de Ética en Investigación del Hospital Regional "Miguel Ángel Mariscal Llerena" de Ayacucho (CEI) sobre cualquier enmienda en el protocolo posterior a este dictamen. Así mismo, sírvase hacernos llegar los informes de avance de la investigación en forma semestral. Cabe precisar que este Comité se reserva el derecho de supervisar de manera inopinada el progreso de la investigación en cualquier momento (según el cronograma planteado) y bajo cualquier modalidad.

Finalmente, recordar que el período de vigencia de esta aprobación será de 06 meses a partir de la fecha de emisión de esta constancia.

Sin otro en particular, nos despedimos de Ud.

Ayacucho, 16 de abril del 2025.

C.c.

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD N° 006-2026-UNSCH-EPG/OGH

El que suscribe; responsable verificador de originalidad de trabajo de tesis de Posgrado en segunda instancia para la **Escuela de Posgrado – UNSCH**; en cumplimiento a la Resolución De Consejo Directivo N°109-2024-UNSCH-EPG/CD, Reglamento de Originalidad de trabajos de Investigación de la UNSCH, otorga lo siguiente:

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

AUTOR	Lic. FELIPE LUIS ALARCON CHUCHON
PROGRAMA DE PREGRADO VINCULADO A LA SEGUNDA ESPECIALIDAD	ENFERMERÍA
DENOMINACIÓN DEL PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD	SEGUNDA ESPECIALIDAD EN ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO Y RECUPERACIÓN
TÍTULO QUE OTORGA	TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO Y RECUPERACIÓN
TÍTULO DE TESIS	Motivación y satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho - 2025
EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD	21% de similitud
N° DE TRABAJO	2887610136
FECHA	03 de marzo de 2026

Por tanto, según los artículos 12, 13 y 17 del Reglamento de Originalidad de Trabajos de Investigación, es procedente otorgar la constancia de originalidad con depósito.

Se expide la presente constancia, a solicitud del interesado para los fines que crea conveniente.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
ESCUELA DE POSGRADO
Mg. Kelvis BERROCAL ARGUMEDO
Director de Investigación

03 de marzo de 2026.

Motivación y satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho-2025

por Felipe Luis ALARCON CHUCHON

Fecha de entrega: 03-mar-2026 11:26p. m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2887610136

Nombre del archivo: Felipe_Luis_ALARCON_CHUCHON.docx (832.68K)

Total de palabras: 11417

Total de caracteres: 64534

Motivación y satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Regional de Ayacucho-2025

INFORME DE ORIGINALIDAD

21%	22%	17%	13%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	7%
2	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante	3%
3	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	Submitted to Universidad Privada San Juan Bautista Trabajo del estudiante	1%
5	Submitted to Universidad Nacional de Cajamarca Trabajo del estudiante	1%
6	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
7	repositorio.unsch.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.unprg.edu.pe Fuente de Internet	1%
9	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	1%
10	core.ac.uk Fuente de Internet	1%

11	Submitted to Universidad Nacional de Trujillo Trabajo del estudiante	<1 %
12	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	Submitted to Universidad de San Martin de Porres Trabajo del estudiante	<1 %
14	repositorio.unjbg.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
17	repositorio.undac.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	repositorio.ups.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 30 words

Excluir bibliografía

Activo



**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR
EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO Y
RECUPERACIÓN
RESOLUCIÓN DIRECTORAL N°001118-2025-UNSCH-EPG/D.**

Siendo las 04:00 p.m. del 22 de diciembre de 2025 se reunieron en el auditorium de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, el Jurado Examinador y Calificador de Tesis, presidido por el **Mg. ROALDO PINO ANAYA** Director (e) de la Escuela de Posgrado, el **Dr. MANGLIO AGUIRRE ANDRADE** Subdirector de la Segunda Especialidad en Ecografía Obstétrica y Monitoreo Fetal , e integrado por los siguientes miembros: **Dra. IRIS JARA DE ARONES** y la **Dra. MARIZABEL LLAMOCCA MACHUCA**; para la sustentación oral y pública de la tesis titulada: **MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL REGIONAL DE AYACUCHO - 2025**, presentado por el **Bach. FELIPE LUIS ALARCON CHUCHON**. Teniendo como asesor al **Lic. JOSE ANTONIO QUISPE QUISPE**.

Acto seguido se procedió a la exposición de la tesis, con el fin de optar el **TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO Y RECUPERACIÓN**. Formuladas las preguntas, éstas fueron absueltas por el graduando.

A continuación, el Jurado Examinador y Calificador de Tesis procedió a la votación, la que dio como resultado el siguiente calificativo: Diecisiete (17).

CALIFICACION (x)	
Aprobado(a) por Unanimidad.	✓
Aprobado(a) por Mayoría.	
Desaprobado(a) por Unanimidad.	
Desaprobado(a) por Mayoría.	

(x) Marcar con aspa.

Luego, el presidente del Jurado recomienda que la Escuela de Posgrado proponga que se le otorgue al **Bach. FELIPE LUIS ALARCON CHUCHON**, el **TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN ENFERMERÍA EN CENTRO QUIRÚRGICO Y RECUPERACIÓN**. Siendo las 17:30 hrs. se levanta la sesión.

Se extiende el acta en la ciudad de Ayacucho, a las 17:45 hrs. del 22 de diciembre de 2025.

.....
Mg. ROALDO PINO ANAYA
Director(e) de la Escuela de Posgrado.

.....
Dr. MANGLIO AGUIRRE ANDRADE
Director (e) de la Especialidad de la EPG

.....
Dra. IRIS JARA DE ARONES
Miembro.

.....
Dra. MARIZABEL LLAMOCCA MACHUCA
Miembro.

.....
Dr. JOSE ALARCON GUERRERO
Secretario Docente.

Observaciones:

.....
.....
.....