

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud



Motivación y satisfacción laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos pediátricos de un hospital nacional de Lima, 2025

Trabajo Académico

Presentado para obtener el Título de Segunda Especialidad profesional de enfermería: Cuidados Intensivos Pediátricos

Autoras:

Cynthia Janeth Huaman Flores

Sarita Soledad Ordoñez Aguilar

Asesora:

Mg. Elizabeth González Cárdenas

Lima, 19 de octubre del 2026

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO ACADÉMICO

Yo, Elizabeth González Cárdenas, docente de la Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud, Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS PEDIÁTRICOS DE UN HOSPITAL NACIONAL DE LIMA, 2025”** de las autoras Cynthia Janeth Huaman Flores y Sarita Soledad Ordoñez Aguilar tiene un índice de similitud de 20% verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 19 días del mes de octubre del año 2026.

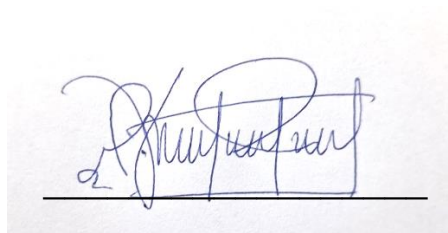


Mg. Elizabeth González Cárdenas

**Motivación y satisfacción laboral del profesional de enfermería en la
unidad de cuidados intensivos pediátricos de un hospital nacional de
Lima, 2025**

Trabajo Académico

Presentado para obtener el Título de Segunda Especialidad profesional
de enfermería: Cuidados Intensivos Pediátricos

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'J. Munayco Mendieta', is written over a horizontal line.

Mg. Juan Roberto Munayco Mendieta
Dictaminador

Lima, 19 de octubre del 2026

Índice

Índice de Tablas	vi
Resumen.....	vii
Abstract	viii
Capítulo I Planteamiento del Problema.....	9
Identificación del problema	9
Contexto problemático.....	10
Formulación del problema.....	14
Problema general	14
Problemas específicos	14
Objetivos de la investigación	14
Objetivo general.....	14
Objetivos específicos	14
Justificación	15
Justificación teórica	15
Justificación metodológica.....	16
Justificación práctica y social	16
Línea de investigación	17
Capítulo II Desarrollo de las perspectivas teóricas	18
Antecedentes de la investigación	18
Antecedentes Internacionales.....	18
Antecedentes nacionales, regionales y locales.....	21
Marco conceptual.....	25

Motivación laboral.....	25
Satisfacción laboral.....	28
Bases teóricas.....	31
Definición de términos.....	33
Capítulo III Metodología.....	34
Descripción del lugar de ejecución.....	34
Población y muestra.....	34
Población.....	34
Muestra	35
Criterios de inclusión y exclusión.....	35
Criterios de inclusión	35
Criterios de exclusión.....	35
Tipo y diseño de investigación	36
Formulación de hipótesis	36
Hipótesis general.....	36
Hipótesis específicas	36
Identificación de variables.....	37
Operacionalización de variables	38
Técnica e instrumentos de recolección de datos.....	39
Técnica.....	39
Instrumento	39
Validez y confiabilidad.....	40
Validez de los instrumentos	40

Confiabilidad de los instrumentos.....	41
Proceso de recolección de datos	41
Procesamiento y análisis de datos.....	42
Consideraciones éticas.....	44
Limitaciones del proyecto.....	45
Capítulo IV Administración del Proyecto de Investigación.....	46
Cronograma de ejecución	46
Presupuesto	47
Referencias Bibliográficas.....	48
Apéndice.....	56

Índice de Tablas

Tabla 1. <i>Operacionalización de las variables</i>	38
Tabla 2. <i>Cronograma de ejecución del proyecto de investigación</i>	46
Tabla 3. <i>Presupuesto del proyecto de investigación</i>	47
Tabla 4. <i>V de Aiken para el instrumento que mide la motivación laboral del profesional de enfermería</i>	64
Tabla 5. <i>V de Aiken para el instrumento que mide la satisfacción laboral del profesional de enfermería</i>	64
Tabla 6. <i>Escala y nivel del coeficiente alfa de Cronbach</i>	65
Tabla 7. <i>Estadísticas de fiabilidad del alfa de Cronbach</i>	65
Tabla 8. <i>Alfa de Cronbach para el instrumento que mide la motivación laboral del profesional de enfermería</i>	65
Tabla 9. <i>Estadísticas de fiabilidad del alfa de Cronbach</i>	66
Tabla 10. <i>Alfa de Cronbach para el instrumento que mide la satisfacción laboral del profesional de enfermería</i>	66
Tabla 11. <i>Estadísticas de total de elemento del cuestionario de motivación laboral</i>	73
Tabla 12. <i>Muestra piloto de 10 enfermeras para el cuestionario de motivación laboral</i>	74
Tabla 13. <i>Estadísticas de total de elemento del cuestionario de satisfacción laboral</i>	75
Tabla 14. <i>Muestra piloto de 10 enfermeras para el cuestionario de satisfacción laboral</i>	76
Tabla 15. <i>Matriz de consistencia</i>	77

Resumen

El estudio titulado “Motivación y satisfacción laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos pediátricos de un hospital nacional de Lima, 2025” busca determinar la relación entre ambas variables. La investigación será cuantitativa, de tipo básico y de nivel descriptivo-correlacional, con diseño no experimental y corte transversal. Participarán los 30 profesionales de enfermería que laboran en la unidad, es decir, la totalidad de la población, por lo que la muestra será censal. Se emplearán el Cuestionario de Motivación Laboral Steers-Braunstein (Palma, 2000), de 15 ítems y tres dimensiones, y la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC (Palma, 1999) de 36 ítems y siete dimensiones. La validez de contenido se determinó por juicio de cinco expertos mediante el coeficiente V de Aiken, con valores de 1.00 para el instrumento de motivación laboral y de 0.99 para el de satisfacción laboral. La confiabilidad se estimó con el alfa de Cronbach en una prueba piloto de 10 enfermeras: 0.928 en motivación laboral y 0.810 en satisfacción laboral. Los datos se procesarán en SPSS v.25. El análisis descriptivo reportará frecuencias y porcentajes. El análisis inferencial aplicará la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk y el coeficiente Rho de Spearman, con un nivel de significancia de 0.05.

Palabras clave: motivación laboral, satisfacción laboral, personal de enfermería, unidad de cuidados intensivos pediátricos.

Abstract

The study titled “Work motivation and job satisfaction among nursing professionals in the pediatric intensive care unit of a national hospital in Lima, 2025” aims to determine the relationship between both variables. The research will be quantitative, basic and descriptive-correlational, with a non-experimental design and a cross-sectional approach. The 30 nursing professionals who work in the unit will participate, that is, the entire population, so the sample will be census-based. Two instruments will be applied: the Work Motivation Questionnaire Steers-Braunstein (2000), with 15 items and three dimensions, and the SL-SPC Job Satisfaction Scale by Palma (1999), with 36 items and seven dimensions. Content validity was determined through the judgment of five experts using Aiken’s V coefficient, with values of 1.00 for the work motivation instrument and 0.99 for the job satisfaction instrument.

Reliability was estimated with Cronbach’s alpha in a pilot test of 10 nurses: 0.928 for work motivation and 0.810 for job satisfaction. The data will be processed in SPSS v.25. The descriptive analysis will report frequencies and percentages. The inferential analysis will apply the Shapiro-Wilk normality test and Spearman’s Rho coefficient, with a significance level of 0.05.

Keywords: work motivation, job satisfaction, nursing staff, pediatric intensive care unit.

Capítulo I

Planteamiento del Problema

Identificación del problema

El personal de enfermería representa cerca del 59 % de la fuerza laboral sanitaria mundial y sostiene alrededor del 90 % de la atención primaria (Rosa et al., 2022; World Health Organization, 2025). Ese peso convive con condiciones de trabajo adversas. El Consejo Internacional de Enfermeras (2025) reportó que el 86,2 % de las asociaciones de enfermeras informó de experiencias de violencia por parte de pacientes o del público y que uno de cada tres países carece de políticas para proteger al personal de esa violencia. En América Latina y el Caribe la densidad llega a 44,3 profesionales de enfermería por cada 10 000 habitantes, frente a los 70,6 que la Organización Panamericana de la Salud (2023) estima necesarios para alcanzar la meta de cobertura universal en 2030.

Perú arrastra un déficit estimado de 28 mil enfermeras (Peralta-Gómez et al., 2021). La evidencia nacional sobre la relación entre motivación y satisfacción laboral no converge. Tinoco Gallegos (2022) halló una correlación muy fuerte entre ambas variables en 76 enfermeras de Lima; Arroyo Solís et al. (2024), con 362 participantes, no encontraron relación significativa. Ninguno de esos estudios se ejecutó en una unidad de cuidados intensivos pediátricos, y los otros trabajos citados analizaron la satisfacción laboral sin medir la motivación (Llatas Herrera, 2022; Rodríguez Guerrero, 2023).

La unidad donde se ejecutará este estudio pertenece a un hospital nacional de Lima recategorizado al nivel III-1, dispone de 12 camas y cuenta con 30 profesionales de enfermería. Cada enfermera combina vigilancia hemodinámica continua, manejo de soporte vital avanzado y acompañamiento a familias de niños en estado crítico. El servicio no cuenta con mediciones

propias de motivación ni de satisfacción laboral, de modo que las decisiones de gestión sobre clima, reconocimiento y desarrollo profesional se toman sin datos del propio personal. Este trabajo busca cubrir ese vacío.

El documento se organiza en cuatro capítulos. El primero delimita el problema, formula las preguntas y los objetivos, y expone la justificación y la línea de investigación. El segundo desarrolla las perspectivas teóricas: antecedentes internacionales y nacionales, marco conceptual de ambas variables, bases teóricas (McClelland, Herzberg y Watson) y definición de términos. El tercero describe la metodología: lugar de ejecución, población censal de 30 enfermeras, tipo y diseño, hipótesis, operacionalización, instrumentos, procedimiento de recolección, plan de análisis, consideraciones éticas y limitaciones. El cuarto presenta el cronograma y el presupuesto. Cierran el documento las referencias bibliográficas y los apéndices.

Contexto problemático

Se estima que existen aproximadamente 28 millones de profesionales de enfermería, es decir, el 59 % de la fuerza laboral sanitaria mundial, y constituyen el grupo más grande dentro del sistema sanitario. Además, su posición es fundamental dentro de la atención primaria, ya que se ha calculado que brindan alrededor del 90 % de la misma, con una contribución decisiva en cuanto a la accesibilidad y calidad de la salud (Rosa et al., 2022; World Health Organization, 2025). Sin embargo, a pesar de su rol fundamental en los sistemas de salud, las enfermeras enfrentan condiciones laborales difíciles que impactan su satisfacción y motivación laboral.

El Consejo Internacional de Enfermeras (2025) emitió un informe alertando sobre la situación crítica que enfrentan las enfermeras a nivel mundial, destacando lo cerca del colapso físico, mental y emocional que están. Esto se debe a las malas condiciones laborales, la falta de crecimiento salarial y limitaciones para el ejercicio profesional, que inciden en su bienestar y en

su retención dentro del sistema de salud. Se indica que el 86,2 % de las asociaciones de enfermeras informó de experiencias de violencia por parte de pacientes o del público y uno de cada tres países carece de políticas para proteger al personal de esa violencia, lo que aumenta el riesgo que enfrentan.

De acuerdo con la Organización Panamericana de la Salud (2023), en América Latina y el Caribe hay un promedio de 44,3 profesionales de enfermería por cada 10 000 habitantes, lo que está por debajo de la estimación que indica que se requieren al menos 70,6 para cumplir con la meta de acceso y cobertura universal de salud para el año 2030. Esa brecha recae sobre el personal en funciones. La escasez de personal obliga a jornadas largas y a la asunción de múltiples tareas, lo que aumenta el estrés y el agotamiento. A esa carga se suma el cambio tecnológico acelerado del sector sanitario: las enfermeras deben actualizarse en procedimientos, protocolos y regímenes de cuidado y, a la vez, asumir tareas administrativas como coordinar horarios clínicos, elaborar informes o supervisar personal (Cheraghi et al., 2023). A ello se agregan la remuneración baja y la escasa valoración del esfuerzo profesional. Estos factores reducen la motivación intrínseca, deterioran el clima organizacional y terminan afectando la calidad del cuidado que se brinda (Hudays et al., 2024; Wong, 2024).

En América Latina, la motivación y la satisfacción laboral de las enfermeras se mantienen en niveles moderados. Un estudio realizado en Quito reportó que el 61 % del personal de enfermería se sentía moderadamente motivado y el 56 % moderadamente satisfecho, y asoció ambos resultados a la comunicación deficiente con las jefaturas y al escaso reconocimiento del desempeño profesional (Venegas Mera et al., 2022).

Por otro lado, el sistema de salud peruano se caracteriza por la segmentación, la baja inversión y la escasez de recursos humanos, lo que ha impedido cerrar las brechas actuales,

particularmente en enfermería, pese a su papel en la atención primaria. Según la información publicada por el Observatorio de Recursos Humanos del Ministerio de Salud, se ha estimado una escasez de 28 mil enfermeras en el país. Cubrir este déficit permitiría alcanzar el objetivo de la Organización Mundial de la Salud, que establece 25 enfermeras por cada 10 000 habitantes. Esto ilustra la prioridad de fortalecer las políticas de formación, contratación y retención de personal de enfermería para aumentar la cobertura y mejorar la calidad de los servicios de salud (Peralta-Gómez et al., 2021).

En el ámbito nacional, un estudio realizado en el Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas encontró que las enfermeras vinculan una mayor satisfacción laboral con mejores relaciones con los pacientes y con un desempeño diario más comprometido (Perca Palacios, 2023).

Diversas investigaciones muestran niveles moderados de satisfacción laboral en el personal de enfermería. En ese sentido, Ordoñez Saavedra y Meneses La Riva (2025) encontraron que la mayoría de las enfermeras están moderadamente satisfechas, con un rango de 23,6 % a 69,9 %; sin embargo, se observaron importantes deficiencias en las condiciones laborales, con las que hasta un 17,9 % de las participantes manifestó insatisfacción, y en los beneficios remunerativos, con los que solo un 0,8 % estaba muy satisfecho. Esto indica la necesidad imperativa de modificar las medidas de bienestar y reconocimiento del personal a fin de mejorar la satisfacción laboral y el compromiso del personal.

La evidencia peruana sobre el vínculo entre ambas variables no es concluyente. Sin embargo, Tinoco Gallegos (2022) halló una correlación muy fuerte y significativa entre motivación y satisfacción laboral en 76 enfermeras de Lima, mientras que Arroyo Solís et al. (2024), con 362 enfermeras, no encontraron relación significativa entre ambas. A esa

discrepancia se suma que ninguno de los estudios revisados se ejecutó en una unidad de cuidados intensivos pediátricos. A su vez, Rodríguez Guerrero (2023) trabajó en cuidados intensivos y emergencia de población adulta en Chiclayo, y Llatas Herrera (2022) en un servicio de pediatría general de Lima. Ambos estudios analizaron la satisfacción laboral sin medir la motivación.

El servicio donde se ejecutará el estudio pertenece a un hospital nacional de Lima recategorizado al nivel III-1, dispone de 12 camas y cuenta con 30 profesionales de enfermería. Cada enfermera asume de forma simultánea la vigilancia hemodinámica continua, el manejo de soporte vital avanzado y el acompañamiento de familias de niños en estado crítico. Esa combinación de demandas no se presenta en los servicios generales donde se realizaron los estudios previos, y hasta la fecha no se han identificado mediciones de motivación ni de satisfacción laboral en esta unidad, de modo que las decisiones de gestión sobre clima, reconocimiento y desarrollo profesional se toman sin datos propios.

Estas condiciones delimitan el problema. En la unidad de cuidados intensivos pediátricos convergen alta carga asistencial, escasez de personal especializado y presión emocional sostenida, factores que la evidencia asocia con la caída de la motivación y de la satisfacción laboral (Hudays et al., 2024; Venegas Mera et al., 2022). Cuando ambos estados se deterioran aumentan el ausentismo, la rotación y los errores de cuidado, y disminuye la calidad de la atención que reciben los niños críticamente enfermos (Pradiptha et al., 2023). Medir las dos variables y establecer su relación en este servicio permitirá sustentar las decisiones de gestión con datos del propio personal y no con supuestos.

Formulación del problema

Problema general

¿Qué relación existe entre motivación y satisfacción laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos pediátricos de un hospital nacional de Lima, 2025?

Problemas específicos

¿Cuál es la relación existente entre la motivación en su dimensión logro y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos pediátricos de un hospital nacional de Lima, 2025?

¿Cuál es la relación existente entre la motivación en su dimensión poder y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos pediátricos de un hospital nacional de Lima, 2025?

¿Cuál es la relación existente entre la motivación en su dimensión afiliación y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos pediátricos de un hospital nacional de Lima, 2025?

Objetivos de la investigación

Objetivo general

Determinar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos pediátricos de un hospital nacional de Lima, 2025.

Objetivos específicos

Identificar la relación entre la motivación en su dimensión logro y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos pediátricos de un hospital nacional de Lima, 2025.

Identificar la relación entre la motivación en su dimensión poder y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos pediátricos de un hospital nacional de Lima, 2025.

Identificar la relación entre la motivación en su dimensión afiliación y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos pediátricos de un hospital nacional de Lima, 2025.

Justificación

Justificación teórica

El estudio aportará evidencia sobre un vínculo que la literatura peruana reporta de manera contradictoria: Tinoco Gallegos (2022) documenta una correlación muy fuerte entre motivación y satisfacción laboral, mientras que Arroyo Solís et al. (2024) no encuentra relación significativa entre ambas. Medir esa relación en una unidad de cuidados intensivos pediátricos, contexto ausente en los antecedentes revisados, permitirá precisar si el comportamiento de las variables se mantiene en servicios críticos o si el entorno de alta complejidad lo modifica. El aporte concreto al conocimiento es doble: entregará un coeficiente de asociación entre ambas variables en población de enfermería intensivista pediátrica y determinará cuál de las tres dimensiones de la motivación (logro, poder o afiliación) se vincula con mayor fuerza a la satisfacción laboral, dato que los estudios previos no desagregan.

El trabajo se apoya además en la Teoría del Cuidado Humano de Jean Watson, que sitúa el entorno laboral como condición del cuidado humanizado. Cuando la institución no sostiene el autocuidado del profesional, su motivación y su satisfacción disminuyen y, con ellas, la calidad del vínculo terapéutico. Al examinar esa cadena en un servicio crítico pediátrico, el estudio

amplía el desarrollo empírico de la teoría y ofrece argumentos para diseñar estrategias institucionales de bienestar del personal.

Justificación metodológica

Se utilizarán dos instrumentos ya validados: el Cuestionario de Motivación Laboral Steers-Braunstein (Palma, 2000) y la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC (Palma, 1999). Ambos se sometieron a validación de contenido por juicio de cinco expertos, con coeficientes V de Aiken de 1.00 y 0.99, y a una prueba piloto con 10 enfermeras que arrojó valores alfa de Cronbach de 0.928 y 0.810. Estos procedimientos generan evidencia métrica de ambas escalas aplicada al contexto de una unidad de cuidados intensivos pediátricos peruana, dato que hasta ahora no estaba disponible. Otras investigaciones en unidades críticas podrán tomar esos valores como referencia para decidir el uso de las mismas escalas, estimar el tamaño de muestra necesario o justificar adaptaciones, sin repetir el proceso completo de validación. La matriz de datos del piloto y los cálculos se adjuntan en los apéndices, de modo que el procedimiento resulta replicable.

Justificación práctica y social

El estudio identificará qué dimensiones de la motivación se asocian con la satisfacción laboral del personal de la unidad. Con ese resultado, la jefatura de enfermería podrá decidir dónde intervenir primero: si la asociación más fuerte aparece en la dimensión logro, corresponderá reforzar la capacitación y el reconocimiento del desempeño; si aparece en afiliación, corresponderá trabajar el clima del equipo y los canales de comunicación; si aparece en poder, corresponderá ampliar la participación del personal en las decisiones clínicas del servicio. Los datos permitirán además fundamentar ante la dirección del hospital pedidos

concretos sobre dotación de personal, incentivos y líneas de desarrollo profesional, con evidencia recogida en el propio servicio y no con referencias de otros contextos.

En el plano social, los beneficiarios finales son los niños en estado crítico y sus familias. La atención que reciben depende de la disposición y la permanencia del equipo que los cuida, y la evidencia muestra que la motivación y la satisfacción laboral condicionan la rotación del personal y la continuidad del cuidado (Pradiptha et al., 2023). Documentar el estado de ambas variables en este servicio aporta a un debate más amplio sobre las condiciones de trabajo del personal de enfermería en el Perú, sector con un déficit estimado de 28 mil profesionales (Peralta-Gómez et al., 2021).

Línea de investigación

Cuidado humano y gestión del trabajo.

Capítulo II

Desarrollo de las perspectivas teóricas

Antecedentes de la investigación

La búsqueda reunió estudios publicados entre 2021 y 2025 en revistas indexadas y repositorios universitarios, seleccionados porque midieron motivación laboral, satisfacción laboral o ambas en profesionales de enfermería. Se presentan primero los antecedentes internacionales y luego los nacionales, regionales y locales. Cada uno sigue la misma secuencia (autor, año, lugar, objetivo, metodología, resultados y conclusión) y cierra con el aporte que ofrece a esta investigación.

Antecedentes Internacionales

Tomaszewska et al. (2024), en su investigación titulada *Áreas de la vida profesional y la satisfacción laboral de las enfermeras, desarrollada en Polonia*, tuvieron como objetivo analizar la relación entre las diversas áreas de la vida profesional de las enfermeras y determinar si existen diferencias en la satisfacción laboral. La metodología correspondió a un enfoque cuantitativo, de tipo no experimental, con diseño descriptivo-transversal y correlacional; la muestra estuvo conformada por 509 enfermeras. Los resultados evidenciaron que el promedio de satisfacción laboral osciló entre 3.05 y 3.43, destacando como factor mejor valorado el apoyo del equipo interdisciplinario (3.51 ± 0.76), mientras que el trato justo y los valores organizacionales alcanzaron un promedio de 3.26. En conclusión, se determinó que el control, la carga laboral, los valores y la justicia se relacionan con la satisfacción laboral de las enfermeras. Este antecedente aporta evidencia de que la satisfacción laboral se asocia con condiciones organizacionales modificables (carga, control y justicia), las mismas que el presente estudio observará en la

unidad de cuidados intensivos pediátricos. Su alcance para esta investigación es parcial, ya que no midió motivación, por lo que solo respalda la caracterización de una de las dos variables.

Pradiptha et al. (2023), en su estudio sobre la relación entre la motivación laboral, la satisfacción laboral y la intención de rotación en enfermeras en Indonesia, tuvieron como objetivo analizar dichas variables en 139 enfermeras mediante un enfoque cuantitativo, no experimental, transversal y correlacional. Los resultados evidenciaron que la motivación laboral se relaciona positivamente con la satisfacción laboral y negativamente con la intención de rotación, lo que indica que las enfermeras con mayor motivación presentan mayor satisfacción y menor intención de abandonar su trabajo. En conclusión, se determinó que una mayor motivación laboral se asocia con una mayor satisfacción laboral y una menor intención de rotación del personal de enfermería. Es el antecedente más próximo al presente estudio en variables y enfoque: confirma la dirección positiva de la relación entre motivación y satisfacción laboral que aquí se pondrá a prueba. Su distancia con esta investigación está en el sistema sanitario y en que la muestra no se restringió a cuidados críticos.

Angelova-Levterova y Georgieva-Borukova (2022), en su investigación titulada *Motivación y satisfacción laboral en enfermeras hospitalarias de Bulgaria, desarrollada en la región de Plovdiv*, tuvieron como objetivo examinar los factores que influyen en la motivación y la satisfacción laboral del personal de enfermería hospitalario. La metodología correspondió a un enfoque cuantitativo, de corte transversal, aplicado en hospitales públicos y privados que funcionan como sedes de formación de enfermeras; la muestra estuvo conformada por 82 enfermeras de los servicios de medicina interna, cirugía, cuidados intensivos y neurología, de las cuales 55 (67,1 %) laboraban en el sector público y 27 (32,9 %) en el privado. La totalidad de las participantes fueron mujeres, con una edad promedio de $50,57 \pm 11,6$ años. Los resultados

evidenciaron que solo el 40,3 % de las enfermeras se encontraba satisfecha con su trabajo, con mayor insatisfacción entre quienes laboraban en hospitales públicos; en ambos sectores, la remuneración y las condiciones de trabajo fueron señaladas como las principales fuentes de insatisfacción. En conclusión, las autoras determinaron que un salario adecuado, las buenas condiciones laborales y el apoyo entre compañeros resultan decisivos para la satisfacción laboral del personal de enfermería. Este antecedente aporta a la presente investigación por dos razones: incluye enfermeras de unidades de cuidados intensivos, lo que acerca su población a la del estudio, y muestra que la insatisfacción se concentra en condiciones organizacionales que la Escala SL-SPC también evalúa, como los beneficios remunerativos y las condiciones físicas del trabajo. Su limitación es que examina los factores asociados a ambas variables sin reportar un coeficiente de correlación entre ellas.

Castro Celis et al. (2022) evaluaron el nivel de satisfacción laboral de 49 profesionales especialistas en enfermería de un hospital de seguridad social en México, mediante un estudio cuantitativo, no experimental y transversal. Los resultados evidenciaron que el 89.8 % del personal presentó un nivel medio de satisfacción laboral, mientras que los mayores niveles de insatisfacción se registraron en enfermeros de 30 a 34 años, con mayor antigüedad laboral y turnos mixtos. Asimismo, las dimensiones más afectadas fueron la competencia profesional, la promoción laboral y las relaciones interpersonales. En conclusión, se determinó que la satisfacción laboral se mantiene predominantemente en un nivel medio, evidenciando la necesidad de mejorar el entorno y las condiciones laborales. Aporta un dato de contraste sobre el nivel de satisfacción laboral en personal especializado (predominio del nivel medio) e identifica dimensiones críticas, como competencia profesional, promoción laboral y relaciones

interpersonales, que coinciden con las que evalúa la escala SL-SPC empleada en la presente investigación.

Venegas Mera et al. (2022) analizaron los niveles de motivación y satisfacción laboral del personal de enfermería de atención de tercer nivel en Ecuador, mediante un estudio cuantitativo, no experimental, descriptivo y transversal, con una muestra de 200 miembros del personal de enfermería. Los resultados evidenciaron que el 61 % presentó niveles medios de motivación y el 56 % niveles medios de satisfacción laboral. Asimismo, se identificó que estas condiciones se relacionaban principalmente con el déficit comunicacional y el bajo reconocimiento profesional. En conclusión, los autores recomendaron implementar estrategias motivacionales para mejorar el desempeño profesional y el ambiente laboral. Este antecedente es el que más se aproxima al planteamiento del problema de esta investigación, porque asocia los niveles medios de ambas variables con el déficit comunicacional y el bajo reconocimiento profesional, factores descritos también en la unidad donde se ejecutará el estudio.

Los estudios internacionales coinciden en dos puntos: la satisfacción laboral responde a condiciones organizacionales modificables y la motivación se relaciona con ella. Sin embargo, se realizaron en sistemas sanitarios con dotaciones de personal distintas a la peruana, lo que limita el traslado directo de sus resultados. Los antecedentes nacionales permiten evaluar si ese patrón se sostiene en el país.

Antecedentes nacionales, regionales y locales

Lozano Contreras (2025), en su tesis titulada *La motivación en el trabajo y la satisfacción laboral en las enfermeras de la Red de Salud de Huarochirí*, desarrollada en Lima, tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación en el trabajo y la satisfacción laboral en las enfermeras de dicha red. La metodología correspondió a un enfoque cuantitativo, de corte

transversal; empleó dos instrumentos en escala de Likert: un cuestionario de motivación en el trabajo de 16 ítems, construido sobre la base del cuestionario de Steers y Braunstein, y la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC de Palma, de 36 ítems, ambos adaptados al contexto de estudio y validados por juicio de expertos con coeficientes V de Aiken de 0,85 y 0,80, respectivamente. La prueba de normalidad indicó que los datos no seguían una distribución normal, por lo que el análisis se realizó con el coeficiente de correlación Rho de Spearman. Los resultados mostraron que la motivación en el trabajo se ubicó predominantemente en el nivel medio y que la satisfacción laboral se concentró en ese mismo nivel, con una proporción considerable de enfermeras en el nivel bajo, sobre todo en las dimensiones de beneficios laborales, políticas administrativas y relaciones interpersonales. No se hallaron relaciones estadísticamente significativas entre las dimensiones de la motivación y la satisfacción laboral, aunque se observó una tendencia positiva entre ambas variables. En conclusión, la autora sostuvo que fomentar la motivación resulta relevante para mejorar la satisfacción laboral del personal de enfermería. Es el antecedente nacional más próximo a esta investigación en su diseño, porque emplea los mismos instrumentos de base (el cuestionario de Steers y Braunstein y la Escala SL-SPC de Palma), el mismo procedimiento de validez de contenido y el mismo estadístico de contraste que aquí se aplicarán. Su hallazgo refuerza la contradicción que motiva este estudio, ya que coincide con Arroyo Solís et al. (2024) en no encontrar relación significativa, frente al resultado opuesto de Tinoco Gallegos (2022). Su limitación es que se ejecutó en establecimientos de una red de salud y no en una unidad crítica hospitalaria.

Arroyo Solís et al. (2024) realizaron un estudio con el objetivo de analizar la relación entre la motivación laboral, la satisfacción laboral y la felicidad en el personal de enfermería. La investigación presentó un enfoque cuantitativo, de tipo no experimental y de corte transversal; la

muestra estuvo conformada por 362 enfermeras. Los resultados evidenciaron que tanto la motivación como la satisfacción laboral se relacionan positivamente con la felicidad del personal de enfermería; sin embargo, no se encontró relación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral entre sí. Asimismo, ambas variables explicaron el 21.29 % de la variabilidad de la felicidad. En conclusión, se determinó que la motivación y la satisfacción laboral se asocian con la felicidad del personal de enfermería. Su hallazgo es el que más cuestiona el supuesto de esta investigación: con 362 enfermeras no encontró relación significativa entre motivación y satisfacción laboral, resultado opuesto al de Tinoco Gallegos (2022). Esa contradicción es, precisamente, uno de los motivos para volver a examinar el vínculo en un servicio crítico.

Rodríguez Guerrero (2023) determinó el nivel de satisfacción laboral en 57 profesionales de enfermería de cuidados intensivos y emergencia del Hospital Las Mercedes de Chiclayo, mediante un estudio cuantitativo, no experimental y transversal. Los resultados evidenciaron que la satisfacción laboral predominó en un nivel bajo, con un nivel bajo de satisfacción intrínseca en el 54 % y de satisfacción extrínseca en el 56 % de los participantes, debido principalmente a la falta de oportunidades de promoción, escasa valoración de opiniones y deficientes condiciones laborales. En conclusión, se determinó que el 56 % de los profesionales presentó un nivel bajo de satisfacción laboral, reflejando una actitud negativa o desfavorable hacia las actividades que realizan. Aporta el referente nacional más cercano en escenario, al haberse ejecutado en cuidados intensivos y emergencia, aunque en población adulta y midiendo solo satisfacción laboral. El predominio del nivel bajo sugiere que los servicios críticos concentran el problema que este estudio aborda.

Llatas Herrera (2022), en Lima, en su estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre la inteligencia emocional y la satisfacción laboral en enfermeras del servicio de pediatría,

en un hospital público. En el estudio, de enfoque cuantitativo, descriptivo-correlacional y transversal, se evaluaron 70 enfermeras. Los hallazgos revelaron que el 45,7 % de las enfermeras presentó un nivel moderado de inteligencia emocional y el 62,8 % manifestó un nivel medio de satisfacción laboral. Como conclusión, existe una asociación significativa entre las variables en cuestión, de modo que las enfermeras con puntajes más altos en inteligencia emocional muestran más satisfacción en su trabajo. Su aporte es contextual: confirma que en servicios pediátricos limeños la satisfacción laboral se asocia con variables psicológicas individuales, pero deja abierta la pregunta por la motivación, que es la variable que aquí se examina.

Tinoco Gallegos (2022) determinó la relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral en 76 enfermeras de Lima, mediante un estudio cuantitativo, no experimental, transversal y descriptivo-correlacional. Los resultados evidenciaron una correlación muy fuerte, positiva y estadísticamente significativa entre ambas variables ($R = 0.907$; $p < .001$). Asimismo, el 40.79 % del personal presentó niveles moderados de motivación laboral y el 63.16 % niveles moderados de satisfacción laboral. De igual modo, todas las dimensiones de ambas variables mostraron relaciones significativas, destacando la identificación de tareas y la variedad de tareas. En conclusión, se determinó que la motivación laboral se asocia significativamente con la satisfacción laboral en el personal de enfermería. Es el antecedente que sustenta de forma más directa la hipótesis general de este estudio, al reportar una correlación muy fuerte y significativa entre ambas variables en enfermeras de Lima. Su limitación es que no se ejecutó en una unidad crítica pediátrica, donde las condiciones de trabajo difieren de las de los servicios generales.

En conjunto, los antecedentes revisados dejan ver tres vacíos. Primero, la evidencia peruana sobre la relación entre motivación y satisfacción laboral es contradictoria: Tinoco Gallegos (2022) reporta una correlación muy fuerte y Arroyo Solís et al. (2024) no halla relación

significativa. Segundo, ninguno de los estudios localizados se ejecutó en una unidad de cuidados intensivos pediátricos. Tercero, varios midieron una sola de las dos variables o la asociaron con constructos distintos (inteligencia emocional o felicidad), de modo que el vínculo específico entre motivación y satisfacción laboral en enfermería de cuidados críticos pediátricos sigue sin evidencia directa. Estos tres vacíos delimitan el aporte de la presente investigación.

Marco conceptual

Motivación laboral

La motivación en el trabajo se refiere a las fuerzas tanto internas como externas. Esta motivación se fundamenta en cubrir necesidades personales, como el deseo de alcanzar metas y recibir reconocimiento profesional. En las empresas, la motivación en el trabajo está relacionada directamente con la productividad, el rendimiento y el compromiso (Bandhu et al., 2024).

Tipos de motivación.

Motivación intrínseca: nace del interior de la persona. El profesional disfruta de lo que hace y encuentra en ello sentido y satisfacción personal, sin necesidad de recompensas externas. En el contexto de la enfermería, la motivación, per se, puede ser la alegría de atender a pacientes pediátricos, un llamado a servir y ayudar a los demás. En cambio, la motivación extrínseca depende de elementos externos a la persona, como el salario y el reconocimiento. Por ejemplo, las enfermeras pueden estar motivadas al recibir bonificaciones por desempeño y reconocimiento institucional. Ambas formas pueden coexistir, pero la motivación intrínseca tiende a ser más sostenible en el tiempo (Pandya, 2024).

Características de la motivación.

La motivación tiene varias características que la convierten en un elemento crítico en la conducta humana y el rendimiento en el trabajo. En primer lugar, es dinámica porque puede

aumentar o disminuir en función de factores internos y externos. También es personal e individual, ya que lo que motiva a una persona puede no tener el mismo efecto en otra. En el ámbito de enfermería, estas características permiten comprender cómo el ambiente laboral, el reconocimiento y el crecimiento profesional impactan directamente en el desempeño y bienestar de los trabajadores (Bandhu et al., 2024).

Reglas de la motivación.

Las reglas motivacionales son principios que guían cómo estimular y sostener el comportamiento individual para alcanzar metas. Una de las reglas principales es que cada persona está motivada de forma diferente, por lo que aquello que motiva a un profesional puede no tener el mismo efecto en otro. Otra regla básica es que la motivación debe ser constante; no basta con ofrecer un incentivo una vez, sino que también es necesario mantener un ambiente en el que se promueva el reconocimiento, el desarrollo profesional y el compromiso. Del mismo modo, la motivación funciona mejor cuando va acompañada de objetivos claros y alcanzables, porque los objetivos proporcionan significado y dirección a los esfuerzos de un individuo (Bandhu et al., 2024).

Motivación del enfermero.

La motivación de los profesionales de enfermería hace referencia a un conjunto de factores internos y externos que alimentan su deseo de ejercer la profesión con vocación, compromiso y calidad. Esta motivación está influenciada por aspectos como el reconocimiento en el ámbito institucional, la carga de trabajo, el ambiente laboral, oportunidades de desarrollo profesional y el nivel de autonomía en la toma de decisiones, para preservar los altos estándares del cuidado, la confianza del paciente y el bienestar del propio profesional. Cuando el personal se siente valorado, respaldado y como una parte activa del equipo de salud, su motivación se ve

fortalecida, lo que a su vez influye de manera positiva en su rendimiento, satisfacción laboral y permanencia en el servicio (Dan et al., 2023). En entornos demandantes, como la UCIP, la motivación de los profesionales constituye un pilar esencial.

Dimensiones de la motivación.

La motivación humana se puede clasificar en tres grandes dimensiones: necesidad de logro, necesidad de poder y necesidad de afiliación.

Dimensión logro (necesidad de logro).

Hace referencia al impulso intrínseco que mueve a una persona a alcanzar sus propósitos más desafiantes, superar obstáculos y obtener reconocimiento por sus logros. Estas personas buscan constantemente mejorar su desempeño y valoran la retroalimentación, ya que les permite evaluar su progreso. Prefieren asumir las responsabilidades personales en la resolución de problemas y se sienten motivadas por tareas que demandan habilidades y esfuerzo (Vidal, 2024).

Dimensión poder (necesidad de poder).

La necesidad de poder refleja el anhelo de influir, liderar y guiar a otros en diversas situaciones. Se vincula con la habilidad de impactar el entorno laboral de manera constructiva, mejorando procesos, tomando decisiones éticas y promoviendo el bienestar del equipo (Jerab & Mabrouk, 2023).

En el ámbito de la enfermería y de manera particular en unidades críticas como las de cuidados intensivos pediátricos, esta necesidad se traduce en un liderazgo clínico efectivo, la coordinación adecuada de los cuidados, la capacidad de tomar decisiones bajo presión y una participación en la gestión hospitalaria. Cuando se canaliza de manera correcta, la necesidad de poder no solo fomenta la autonomía profesional y eleva la autoestima en el trabajo, sino que también refuerza el papel del enfermero como agente de cambio en el sistema de salud.

Dimensión afiliación (necesidad de afiliación).

La necesidad de afiliación es el deseo de establecer y mantener relaciones sociales de calidad, afectivas y cooperativas. Impulsa a buscar aceptación, a formar parte de grupos y a evitar el rechazo o el conflicto (Gómez Zuta et al., 2025). En enfermería se expresa en el deseo del profesional de sentirse parte del equipo, trabajar en armonía con sus colegas y recibir apoyo emocional. Una alta necesidad de afiliación mejora la comunicación y el apoyo mutuo entre los integrantes del servicio.

Satisfacción laboral

Se refiere al estado emocional positivo que experimenta el profesional de enfermería al evaluar su trabajo y entorno laboral. Este estado resulta de cómo percibe el empleado su ambiente de trabajo y sus experiencias en él. Implica el grado en que una persona se siente realizada, valorada y cómoda con las condiciones, relaciones, tareas y beneficios asociados a su empleo (Quesada-Puga et al., 2024).

Factores de la satisfacción laboral.

Los factores de la satisfacción laboral son aquellos que generan una sensación de realización y equilibrio en la vida del trabajador. Estos factores incluyen la autoestima, el sentido del propósito, el reconocimiento recibido y el desarrollo personal. Estos factores pueden agruparse en dos grandes categorías: factores intrínsecos (relacionados con el contenido del trabajo en sí) y factores extrínsecos (relacionados con el contexto o las condiciones en las que se desarrolla el trabajo) (Perca Palacios, 2023). En el caso del profesional de enfermería, los principales factores que afectan su satisfacción laboral incluyen:

- Reconocimiento profesional: sentir que su labor es valorada.
- Condiciones laborales: carga de trabajo, disponibilidad de recursos.

- Relaciones interpersonales: calidad de la comunicación y trabajo en equipo.
- Remuneración y beneficios: percepción de justicia en el salario y beneficios institucionales.

Dimensiones de la satisfacción laboral.

Condiciones físicas y/o materiales.

Se refiere al conjunto de elementos tangibles del entorno laboral que inciden directamente en la comodidad, seguridad y eficacia del rendimiento de los enfermeros. Este factor incluye aspectos como la infraestructura, iluminación, ventilación, mobiliario adecuado, disponibilidad de equipos médicos, insumos y condiciones higiénicas del área de trabajo (Pereira et al., 2024).

Beneficios laborales y/o remunerativos.

Esta dimensión comprende incentivos económicos y no económicos que recibe el enfermero como reconocimiento a su función. Incluye aspectos como salario base, bonificaciones, pagos por guardias, seguros de salud, vacaciones, estabilidad laboral y oportunidades de capacitación. Una remuneración adecuada no solo reconoce el esfuerzo del profesional, sino que también fomenta un ambiente laboral positivo y comprometido (Castellanos Ayuque, 2024).

Políticas administrativas.

Se refiere al conjunto de reglas, directrices, decisiones y métodos organizacionales aplicados por la entidad de salud para manejar el ambiente laboral y administrar el capital humano. Comprende también la participación del personal en la planeación y la gestión del talento humano (Rotea et al., 2023).

Relaciones sociales.

Hace referencia a las interacciones y vínculos que el enfermero establece con colegas, pacientes, familiares y otros miembros del equipo de salud. Las relaciones sociales positivas fomentan un ambiente laboral armonioso, mejoran la comunicación y fortalecen el trabajo en equipo, lo que contribuye significativamente a la satisfacción laboral (Perca Palacios, 2023).

Desarrollo personal.

El desarrollo personal implica las actividades y procesos que permiten al profesional de enfermería mejorar sus habilidades, conocimientos y competencias. Esto incluye oportunidades de capacitación, educación continua y crecimiento profesional, que no solo benefician al individuo, sino que también mejoran la calidad del cuidado brindado a los pacientes (Brunt & Morris, 2022).

Desempeño de tareas.

Este factor abarca la realización eficiente y efectiva de las responsabilidades asignadas al profesional de enfermería. Un desempeño adecuado implica la aplicación de conocimientos, habilidades y actitudes para cumplir con las funciones del rol, lo que influye directamente en la satisfacción laboral y en la percepción de competencia profesional (López-Cudco, 2023).

Relación con la autoridad.

Este factor se refiere a la calidad de las interacciones y la comunicación entre los enfermeros y sus superiores jerárquicos. Una relación basada en el respeto mutuo, la confianza y el apoyo por parte de las autoridades promueve un ambiente laboral positivo, incrementa la motivación y contribuye a una mayor satisfacción en el trabajo (Noviyanti et al., 2021).

Bases teóricas

Se incluyen tres teorías para comprender las variables materia de estudio que conciernen a los profesionales del área de enfermería, por cuanto ofrecen perspectivas complementarias que, integradas, contribuyen a mejorar el desempeño profesional, reforzando el sentido de pertenencia institucional y optimizando las prestaciones del cuidado ofrecido en los servicios de salud.

La Teoría de las Necesidades de McClelland explica los elementos que impulsan la motivación en el contexto de trabajo, destacando tres necesidades: logro, afiliación y poder. El logro es la aspiración de llegar a la meta propuesta y la excelencia en el desempeño. En enfermería, impulsa a los profesionales a mejorar continuamente sus habilidades y brindar atención de calidad.

La afiliación se vincula con la búsqueda de relaciones interpersonales positivas y el trabajo en conjunto. Este aspecto es fundamental en los servicios de salud, donde la cooperación es clave. Por otro lado, el poder implica la capacidad de influir, liderar y participar en la toma de decisiones. Este es importante para la gestión y coordinación del cuidado. Diversos estudios evidencian que estas necesidades influyen en la motivación, satisfacción y compromiso laboral. En conjunto, contribuyen al bienestar y mejor desempeño del personal de enfermería (Liu et al., 2025).

Por otro lado, la Teoría de Herzberg establece que la satisfacción laboral depende de dos tipos de factores: los motivacionales o intrínsecos y los higiénicos o extrínsecos. Los primeros incluyen elementos como la consecución de metas, el reconocimiento recibido, el desarrollo profesional y el sentido de responsabilidad, los cuales generan verdadera satisfacción y motivación en el entorno laboral.

En contraste, los factores higiénicos, como las condiciones de trabajo, la remuneración, las políticas institucionales y las relaciones interpersonales, no producen satisfacción por sí mismos, aunque su ausencia puede provocar malestar o descontento (Jaffar et al., 2024; Rai et al., 2021). En el contexto de la enfermería, mantener un equilibrio adecuado entre ambos tipos de factores es esencial para garantizar la satisfacción laboral, el bienestar psicológico y la estabilidad del personal, reduciendo la rotación y fomentando un entorno saludable y productivo (Wong, 2024).

Finalmente, la Teoría del Cuidado Humano de Jean Watson introduce una perspectiva humanista y espiritual a la dinámica profesional de enfermería. Esta teoría destaca la importancia del cuidado genuino, la empatía, la compasión y la atención integral como elementos que otorgan significado y plenitud a la labor del enfermero. La aplicación de estos principios permite construir espacios laborales donde los profesionales se sienten valorados tanto por su competencia técnica como por su capacidad para ofrecer un cuidado humanizado, lo que fortalece su motivación interna, compromiso ético y bienestar emocional (Curcio et al., 2024; Montana-Rhodes et al., 2024).

Watson organiza el cuidado en torno a los procesos caritativos, entre ellos el cultivo de la sensibilidad hacia uno mismo y hacia los demás, la construcción de una relación de ayuda y confianza, y la creación de un entorno protector en los planos físico, mental, social y espiritual. Ese último proceso conecta de forma directa con las variables de este estudio: la teoría sostiene que el profesional solo puede sostener el cuidado transpersonal si la institución le ofrece un entorno que reconozca su trabajo y proteja su bienestar. En la unidad de cuidados intensivos pediátricos, donde la carga emocional es alta y el margen de error mínimo, la motivación y la satisfacción laboral funcionan como indicadores observables de ese entorno protector. Medirlas,

desde el marco de Watson, equivale a evaluar en qué medida la institución sostiene las condiciones que hacen posible el cuidado humanizado (Curcio et al., 2024).

Definición de términos

Bienestar laboral: estado de equilibrio físico, mental y emocional que experimenta el trabajador cuando las condiciones del entorno le permiten desarrollarse plenamente (Pandey et al., 2025).

Clima organizacional: se entiende como la percepción que tienen los trabajadores acerca del ambiente laboral, las relaciones interpersonales y las normas que rigen dentro de una institución (Pecino et al., 2019).

Compromiso organizacional: grado de identificación, lealtad y vínculo emocional que mantiene el trabajador con su institución (Lo et al., 2024).

Condiciones laborales: factores físicos, económicos, organizativos y humanos que influyen en el desarrollo del trabajo, como la infraestructura, la disponibilidad de recursos, la remuneración y las oportunidades de descanso (Pires, 2018).

Estrés laboral: respuesta fisiológica y psicológica del individuo ante demandas laborales que superan su capacidad de afrontamiento (Ullah et al., 2025).

Reconocimiento profesional: valoración, aprecio y retroalimentación positiva que recibe el trabajador por su esfuerzo, desempeño y compromiso (Jo & Shin, 2025).

Capítulo III

Metodología

Descripción del lugar de ejecución

El estudio se ejecutará en un hospital nacional de Lima, recategorizado como establecimiento de salud del nivel III-1. La institución brinda atención de alta complejidad y servicios especializados y de urgencia que superan la capacidad resolutoria del segundo nivel, y funciona como centro de referencia para los establecimientos de ese nivel. Entre sus servicios figuran medicina interna, pediatría, ginecoobstetricia, cirugía general y psiquiatría.

La recolección de datos se realizará en la unidad de cuidados intensivos pediátricos de dicho hospital. El servicio atiende a niños en estado crítico que requieren vigilancia continua, soporte vital avanzado y cuidado especializado. Dispone de 12 camas, tecnología biomédica de alta complejidad y un equipo multidisciplinario integrado por médicos y enfermeras especialistas en cuidados intensivos. En la unidad laboran 30 profesionales de enfermería distribuidos en turnos rotativos. El trabajo de campo se desarrollará entre abril y octubre de 2025, de acuerdo con el cronograma presentado en el capítulo IV.

Población y muestra

Población

La población estará conformada por los 30 profesionales de enfermería que laboran en la unidad de cuidados intensivos pediátricos del hospital, sin distinción de sexo, edad, condición contractual ni turno asignado. La unidad de análisis será cada profesional de enfermería que preste servicio asistencial en dicha unidad durante el periodo de recolección de datos, comprendido entre abril y octubre de 2025.

Muestra

No se aplicará ningún procedimiento de muestreo. La muestra será censal e incluirá a los 30 profesionales de enfermería que conforman la población. La decisión responde a dos razones: el tamaño reducido de la población permite abordarla en su totalidad, y trabajar con el 100 % de los casos elimina el error de muestreo y evita que la potencia estadística caiga por debajo de lo exigible para contrastar las hipótesis. La incorporación de cada participante quedará sujeta a los criterios que se detallan a continuación.

Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de inclusión

- Profesional de enfermería que labora en la unidad de cuidados intensivos pediátricos del hospital.
- Profesional de enfermería que cuenta con la especialidad en cuidados intensivos pediátricos.
- Profesional de enfermería con vínculo laboral activo durante el periodo de recolección de datos.
- Profesional de enfermería con permanencia mayor a seis meses en el servicio.
- Profesional de enfermería que acepta participar de forma voluntaria mediante la firma del consentimiento informado.

Criterios de exclusión

- Profesional de enfermería que desempeña funciones exclusivamente administrativas.
- Profesional de enfermería que se encuentra de vacaciones, con licencia o con descanso médico durante el periodo de recolección.
- Profesional de enfermería en rotación temporal proveniente de otro servicio.

Tipo y diseño de investigación

La investigación adopta un enfoque cuantitativo, ya que las variables se medirán con instrumentos estandarizados y los datos se analizarán mediante procedimientos estadísticos para contrastar las hipótesis. Es de tipo básico, porque busca ampliar el conocimiento sobre la relación entre motivación y satisfacción laboral sin proponer una intervención de aplicación inmediata. El nivel es descriptivo-correlacional; primero caracterizará el comportamiento de cada variable en la población y después medirá el grado de asociación entre ambas (Arias Gonzáles et al., 2022). El diseño es no experimental, dado que ninguna variable será manipulada y ambas se observarán tal como se presentan en el servicio. El corte es transversal, pues los datos se recogerán en un solo momento.

Formulación de hipótesis

Hipótesis general

Existe relación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en la UCIP de un hospital nacional de Lima, 2025.

Hipótesis específicas

Existe relación significativa entre la motivación en su dimensión logro y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en la UCIP de un hospital nacional de Lima, 2025.

Existe relación significativa entre la motivación en su dimensión poder y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en la UCIP de un hospital nacional de Lima, 2025.

Existe relación significativa entre la motivación en su dimensión afiliación y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en la UCIP de un hospital nacional de Lima, 2025.

Identificación de variables

Variable 1: Motivación laboral. Variable cualitativa medida en escala ordinal, con tres dimensiones: logro, poder y afiliación.

Variable 2: Satisfacción laboral. Variable cualitativa medida en escala ordinal, con siete dimensiones: condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad.

Operacionalización de variables

Tabla 1. Operacionalización de las variables.

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escalas de Medición
Variable 1 Motivación Laboral	La motivación es la base de satisfacer deseos personales, como querer alcanzar metas y obtener reconocimiento en el ámbito laboral (Bandhu et al., 2024).	Grado en que el profesional de enfermería orienta su conducta al logro de metas, influencia y pertenencia en el trabajo. Se mide con la Escala de Motivación Laboral Steers-Braunstein (Palma, 2000), de 15 ítems (Likert 1–5).	Logro	Ítems 1, 4, 7, 10, 13	Ordinal Categorías: Motivación alta: 64 a 75pts. Motivación media: 47 a 63 pts. Motivación baja: 15 a 46 pts.
			Poder	Ítems 2, 5, 8, 11, 14	
			Afiliación	Ítems 3, 6, 9, 12, 15	
Variable 2 Satisfacción Laboral	Es la respuesta emocional positiva que presenta el encargado de enfermería al evaluar su entorno y desempeño laboral, basada en la manera como percibe sus condiciones de trabajo, experiencias, relaciones y funciones, reflejando su nivel de realización, valoración y comodidad en el ámbito laboral y beneficios asociados a su empleo.	Se medirá mediante el cuestionario de Satisfacción Laboral (elaborado por Sonia Palma Carrillo en 2005), compuesto por 36 ítems estructurados. Las respuestas se recogerán a través de una escala Likert de cinco puntos, lo que permitirá determinar el nivel de satisfacción laboral en sus distintas dimensiones.	Condiciones físicas y/o materiales	Ambiente físico adecuado	Categorías: Ordinal Alta satisfacción laboral (153–180) Satisfacción laboral parcial (132–152) Satisfacción laboral media (108–131) Insatisfacción laboral parcial (95–107) Insatisfacción laboral extrema (50–94)
			Beneficios laborales y/o remunerativos	Nivel Remunerativo	
			Políticas administrativas	Organización Institucional	
			Relaciones sociales	Apoyo entre compañeros	
			Desarrollo personal	Crecimiento Profesional	
			Desempeño de tareas	Sentido de responsabilidad	
			Relación con la autoridad	Calidad de liderazgo	

Técnica e instrumentos de recolección de datos

Técnica

La técnica será la encuesta, procedimiento que permite recoger información directa de los participantes mediante un conjunto de preguntas estructuradas sobre opiniones, actitudes o características de la población estudiada (Sheikh et al., 2024). Se eligió porque permite medir ambas variables en un solo contacto con el profesional, sin interferir con la dinámica asistencial de la unidad.

Instrumento

Se aplicarán dos instrumentos de procedencia externa, ambos en su versión original y en formato físico. Cada uno se describe a continuación según autoría, procedencia, estructura, sistema de respuesta y forma de calificación.

Cuestionario de Motivación Laboral de Steers y Braunstein (1976), de procedencia estadounidense y adaptada al contexto hispanohablante (Palma, 2000). Consta de 15 ítems estructurados bajo el modelo de necesidades de McClelland y distribuidos de manera intercalada en tres dimensiones: logro (ítems 1, 4, 7, 10, 13), poder (ítems 2, 5, 8, 11, 14) y afiliación (ítems 3, 6, 9, 12, 15). Cada reactivo se evalúa mediante una escala de tipo Likert de cinco puntos, con opciones que van desde nunca (1) hasta siempre (5). Para la evaluación global del nivel de motivación, se calcula la sumatoria total de los ítems (rango de 15 a 75 puntos), el cual se categoriza en tres niveles de acuerdo con el baremo establecido: motivación baja (15 a 46 puntos), motivación media (47 a 63 puntos) y motivación alta (64 a 75 puntos).

Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC de Palma (1999), adaptado y estandarizado en Lima. Contiene 36 ítems distribuidos en siete dimensiones: condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo

personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad. Cada ítem se responde en una escala tipo Likert de cinco puntos, desde totalmente en desacuerdo (1) hasta totalmente de acuerdo (5). El puntaje total resulta de sumar las respuestas y se clasifica en cinco niveles: insatisfacción laboral extrema (50 a 94 puntos), insatisfacción laboral parcial (95 a 107 puntos), satisfacción laboral media (108 a 131 puntos), satisfacción laboral parcial (132 a 152 puntos) y alta satisfacción laboral (153 a 180 puntos).

Validez y confiabilidad

Validez de los instrumentos

Instrumento 1.

El instrumento de motivación laboral se sometió a juicio de cinco expertos, quienes evaluaron los criterios de claridad, congruencia, contexto y dominio. El coeficiente V de Aiken alcanzó un valor de 1.00 en las tres dimensiones y en el instrumento en su conjunto, lo que corresponde a una validez de contenido excelente. Los resultados por criterio se presentan en el Apéndice C, Tabla 4.

Instrumento 2.

El instrumento de satisfacción laboral se sometió al mismo procedimiento y a los mismos criterios. El coeficiente V de Aiken fue de 0.99 para el instrumento en su conjunto, con valores por dimensión entre 0.98 y 1.00, lo que corresponde a una validez de contenido muy alta. Los resultados se presentan en el Apéndice C, Tabla 5. Estos resultados permiten afirmar que ambos instrumentos cuentan con una validez de contenido adecuada, lo que respalda su pertinencia para recoger la información en el contexto del estudio.

Confiabilidad de los instrumentos

La confiabilidad se estimó mediante una prueba piloto aplicada a 10 enfermeras con características equivalentes a las de la población de estudio. Se calculó el coeficiente alfa de Cronbach, que evalúa la consistencia interna de los ítems de cada cuestionario; los valores se interpretaron según la escala de referencia presentada en el Apéndice D, Tabla 6.

El instrumento de motivación laboral alcanzó un alfa de Cronbach de 0.928, valor situado en el nivel excelente de la escala de referencia. El instrumento de satisfacción laboral obtuvo un alfa de 0.810, correspondiente al nivel bueno. El detalle por dimensiones se presenta en el Apéndice D, Tablas 8 y 10.

En consecuencia, ambos instrumentos se consideran confiables a nivel global para su aplicación en la población de estudio. En la escala de satisfacción laboral, cinco de las siete dimensiones registran coeficientes por debajo del nivel aceptable de la escala de referencia (Apéndice D, Tabla 10), resultado atribuible al tamaño de la prueba piloto. Por esa razón, el contraste de las hipótesis se realizará sobre el puntaje total de satisfacción laboral y no sobre sus dimensiones, decisión compatible con las hipótesis formuladas, que desagregan únicamente la motivación. La limitación se declara en el apartado 3.11.

Proceso de recolección de datos

El procedimiento seguirá cuatro pasos. Primero, se presentará el proyecto a la dirección del hospital y a la jefatura del departamento de enfermería para obtener la autorización institucional. Segundo, se coordinará con la jefatura de la unidad de cuidados intensivos pediátricos el cronograma de aplicación por turnos. Tercero, se entregará a cada profesional el consentimiento informado, se explicará el objetivo del estudio, el carácter voluntario de la

participación y el manejo anónimo de las respuestas, y se recogerá la firma de quienes acepten participar. Cuarto, se aplicarán los cuestionarios.

Los dos cuestionarios se aplicarán en formato físico al finalizar el turno, con un tiempo estimado de resolución de 20 a 30 minutos. Antes de la aplicación se darán instrucciones generales y se absolverán las consultas de los participantes. La investigadora acudirá al servicio las veces que sean necesarias hasta cubrir a los 30 profesionales, incluidos quienes se encuentren en turnos nocturnos o rotativos. Al cierre del trabajo de campo, cada cuestionario será revisado para verificar que esté completo y sea consistente antes de ingresar los datos a la matriz.

Procesamiento y análisis de datos

El procesamiento seguirá una secuencia definida. Las respuestas se codificarán numéricamente según la escala de cada instrumento y se registrarán en una matriz de Microsoft Excel 2019, que será depurada y luego exportada a SPSS v.25. La motivación laboral se clasificará en tres niveles (baja, media y alta) y la satisfacción laboral en cinco niveles (desde insatisfacción extrema hasta alta satisfacción), de acuerdo con los puntos de corte de cada escala.

El análisis descriptivo se realizará en primer lugar. Se calcularán frecuencias absolutas y relativas para las características sociodemográficas y para los niveles de cada variable y de sus dimensiones, y los resultados se presentarán en tablas y figuras. Este análisis responde a la caracterización de la población que antecede a los objetivos de relación.

El análisis inferencial se realizará a continuación. Como la muestra es de 30 casos, la normalidad de los puntajes se evaluará con la prueba de Shapiro-Wilk, indicada para muestras menores de 50. El contraste de las hipótesis se realizará con el coeficiente de correlación Rho de Spearman, elección que se sustenta en tres criterios.

El primero es el nivel de medición de las variables. La motivación laboral y la satisfacción laboral se recogen en escalas tipo Likert y se ordenan en niveles jerarquizados (baja, media y alta en el primer caso; de insatisfacción extrema a alta satisfacción en el segundo), de modo que corresponden a la escala ordinal. Supo y Zacarías (2024) señalan que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es apropiado cuando las variables se miden en escala ordinal o cuando los datos no cumplen el supuesto de normalidad.

El segundo criterio es la naturaleza del objetivo. Los objetivos y las hipótesis plantean determinar si existe relación entre ambas variables y en qué sentido; no plantean una diferencia entre grupos ni un efecto causal. Arias Gonzáles et al. (2022) precisan que los estudios correlacionales asocian variables mediante un patrón predecible para un grupo o población, y que su propósito es descubrir la relación o el grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables. Rho de Spearman responde a ese propósito porque entrega un coeficiente que informa a la vez la dirección y la intensidad del vínculo.

El tercer criterio es el tamaño de la muestra. Con 30 participantes no puede asumirse el supuesto de normalidad que exigen las pruebas paramétricas, como el coeficiente r de Pearson. Rho de Spearman trabaja sobre los rangos de las puntuaciones y no sobre los puntajes brutos, de manera que no depende de ese supuesto (Arias Gonzáles et al., 2022).

El plan de análisis se corresponde uno a uno con las hipótesis. Se calculará un coeficiente para la hipótesis general, entre el puntaje total de motivación laboral y el de satisfacción laboral, y un coeficiente para cada hipótesis específica, entre las dimensiones logro, poder y afiliación y la satisfacción laboral. La magnitud de cada coeficiente se interpretará según los descriptores de Hernández Sampieri et al. (2014), que van de la correlación muy débil a la correlación perfecta,

y el signo indicará si la relación es positiva o negativa. El nivel de significancia será de 0.05: se rechazará la hipótesis nula cuando el valor p resulte menor que 0.05.

Consideraciones éticas

Antes de iniciar el trabajo de campo se solicitará la aprobación del Comité de Ética de Investigación de la Universidad Peruana Unión y la autorización de la dirección del hospital. Cada participante recibirá y firmará el consentimiento informado que se adjunta en el Apéndice E, donde constan el objetivo del estudio, el procedimiento, el tiempo requerido, la ausencia de riesgos y el derecho a retirarse en cualquier momento sin consecuencia laboral. La investigación se conducirá conforme a los principios de la Declaración de Helsinki y del Código de Ética y Deontología del Colegio de Enfermeros del Perú, que se aplicarán del siguiente modo:

Autonomía: la participación será voluntaria. Se explicará el estudio de forma individual antes de entregar el cuestionario, se responderán las dudas y se dejará constancia escrita de la aceptación. Quien decida no participar o retirarse durante la aplicación podrá hacerlo sin justificar su decisión y sin que ello afecte su situación laboral ni su relación con la jefatura del servicio.

Beneficencia: los resultados se presentarán a la jefatura de enfermería del servicio en una reunión de devolución, para que sustenten decisiones sobre clima laboral, reconocimiento y desarrollo profesional. Ningún participante recibirá pago ni contraprestación por responder.

No maleficencia: los cuestionarios no incluyen preguntas que expongan a los participantes a riesgo físico o psicológico. Los instrumentos se aplicarán fuera del horario de atención directa al paciente, de modo que la recolección no interfiera con el cuidado. Ningún dato individual será comunicado a la jefatura ni a terceros.

Justicia: se invitará a la totalidad del personal de enfermería del servicio que cumpla los criterios de inclusión, sin distinción por edad, sexo, condición contractual, turno ni antigüedad. Todos recibirán la misma información y dispondrán del mismo tiempo para responder.

Confidencialidad: los cuestionarios no consignarán nombres ni códigos que permitan identificar al participante; cada instrumento se numerará de forma correlativa. La matriz de datos se almacenará en un archivo protegido con contraseña bajo custodia de la investigadora durante cinco años y luego se eliminará. Los resultados se difundirán únicamente de forma agregada.

Estas medidas garantizan la dignidad, la libertad de decisión y la integridad de los participantes, y aseguran que los resultados se obtengan y difundan con criterios de honestidad, confidencialidad y responsabilidad científica.

Limitaciones del proyecto

- El estudio se ejecutará en un solo hospital nacional de Lima, por lo que los resultados no serán generalizables a otras unidades de cuidados intensivos pediátricos del país.
- Los datos provendrán de cuestionarios de autoinforme, sujetos a sesgo de deseabilidad social y de percepción.
- La población es de 30 profesionales. Ese tamaño limita la potencia estadística de las pruebas de correlación y restringe el uso de análisis multivariados.
- La confiabilidad se estimó con una prueba piloto de 10 participantes. Ese tamaño reducido debe considerarse al interpretar los coeficientes alfa de Cronbach reportados, tal como recomienda la guía institucional del proyecto de investigación.
- La consistencia interna por dimensiones de la escala de satisfacción laboral resultó baja en cinco de las siete dimensiones. El análisis inferencial de esa variable se limitará a su puntaje total.

Capítulo IV

Administración del Proyecto de Investigación

Cronograma de ejecución

Tabla 2. Cronograma de ejecución del proyecto de investigación

Actividades	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Setiembre	Octubre
Planteamiento del problema	X	X					
Revisión de fuentes bibliográficas		X	X				
Contexto problemático, bases teóricas y estudios previos			X	X			
Fundamentación del estudio				X	X		
Propósitos de la investigación					X	X	
Tipo y metodología de investigación						X	
Universo, muestra y técnica de muestreo							X
Métodos e instrumentos de obtención de información							X
Análisis y tratamiento de la información							X
Aspectos éticos del estudio							X
Planificación administrativa del proyecto							X
Desarrollo de anexos							X
Validación del proyecto							X
Defensa del proyecto							X

Nota. Elaboración propia. La X señala el mes previsto para cada actividad.

Presupuesto

Tabla 3. *Presupuesto del proyecto de investigación.*

	Unidad de Medida	Precio Unitario	Cantidad	Precio Total
Recursos materiales y equipos (bienes)				
Organizadores de documentos	unidad	S/ 15.00	2	S/ 30.00
Carpetas de papel rígido	unidad	S/ 3.00	10	S/ 30.00
Hojas formato carta	hoja	S/ 0.10	100	S/ 10.00
Cartuchos de impresión	unidad	S/ 98.00	1	S/ 98.00
Dispositivo de almacenamiento externo	unidad	S/ 20.00	2	S/ 40.00
Instrumentos de escritura (grafito)	unidad	S/ 1.00	3	S/ 3.00
Lapicero	unidad	S/ 1.00	30	S/ 30.00
Servicios				
Fotocopia	copia	S/ 1.00	80	S/ 80.00
Costos administrativos	global	S/ 500.00	1	S/ 500.00
Transporte y utilización de laptop	global	S/ 1000.00	1	S/ 1000.00
Importe total				S/ 1821.00

Referencias Bibliográficas

- Angelova-Levterova, B., & Georgieva-Borukova, Y. (2022). Motivation and job satisfaction among hospital nurses in Bulgaria: A cross-sectional study. *Srpski Arhiv za Celokupno Lekarstvo*, 150(9–10), 569–574. <https://doi.org/10.2298/SARH210609080A>
- Arias Gonzáles, J. L., Holgado Tisoc, J., Tafur Pittman, T. L., & Vasquez Pauca, M. J. (2022). *Metodología de la investigación: El método ARIAS para desarrollar un proyecto de tesis*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.016>
- Arroyo Solís, H., Ramírez Otori, C., Meneses La Riva, M. E., Morales García, W. C., & Cabanillas Chávez, M. T. (2024). Motivación y satisfacción laboral como predictores de la felicidad en enfermeras peruanas. *Revista Cubana de Enfermería*, 40, e6679. <https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/6679>
- Bandhu, D., Mohan, M. M., Nittala, N. A. P., Jadhav, P., Bhadauria, A., & Saxena, K. K. (2024). Theories of motivation: A comprehensive analysis of human behavior drivers. *Acta Psychologica*, 244, 104177. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2024.104177>
- Brunt, B. A., & Morris, M. M. (2022). Nursing professional development. En *StatPearls*. StatPearls Publishing. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK531482/>
- Castellanos Ayuque, J. (2024). *Satisfacción laboral del profesional de enfermería del área del Centro Quirúrgico del Hospital Manuel Ángel Higa Arakaki, Satipo – Junín, 2023* [Trabajo académico, Universidad de San Martín de Porres]. <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/15380>

- Castro Celis, V., Toxqui Tlachino, M. J. G., Álvarez Solorza, I., Vega García, A. E., & Dimas Altamirano, B. (2022). Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de un hospital de seguridad social de México. *Investigación e Innovación: Revista Científica de Enfermería*, 2(2), 21–29. <https://doi.org/10.33326/27905543.2022.2.1488>
- Cheraghi, R., Ebrahimi, H., Kheibar, N., & Sahebihagh, M. H. (2023). Reasons for resistance to change in nursing: An integrative review. *BMC Nursing*, 22(1), 310. <https://doi.org/10.1186/s12912-023-01460-0>
- Consejo Internacional de Enfermeras. (2025, 16 de abril). *El CIE lanza un nuevo informe y una encuesta que advierten sobre una crisis global de enfermería y proponen soluciones*. <https://www.icn.ch/es/noticias/el-cie-lanza-un-nuevo-informe-y-una-encuesta-que-advierten-sobre-una-crisis-global-de>
- Curcio, F., Lommi, M., Zambrano Bermeo, R. N., Esteban-Burgos, A. A., Pucciarelli, G., & Avilés González, C. I. (2024). Identifying and exploring Jean Watson's theory of human caring in nursing approaches for patients with psychoactive substance dependence in medical and surgical acute wards. *Nursing Reports*, 14(3), 2179–2191. <https://doi.org/10.3390/nursrep14030162>
- Dan, X., Huang, Y., Ren, J.-H., Tian, Y.-L., & He, Y.-L. (2023). Professional nursing practice environment and work engagement: The mediating roles of self-efficacy and achievement motivation. *Journal of Nursing Research*, 31(4), e285. <https://doi.org/10.1097/jnr.0000000000000563>
- Gómez Zuta, E., Rojas Regalado, M., & Coz Yglesias, K. (2025). Correlación entre motivación y satisfacción laboral de profesionales de enfermería de la Clínica Good Hope. *Panel - Revista de Administración*, 7(2), 11–20. <https://doi.org/10.71041/panel.v7i2.8>

- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. del P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.^a ed.). McGraw-Hill.
- Hudays, A., Gary, F., Voss, J. G., Arishi, A., Alfar, Z. A., Algodimi, A. M., & Fitzpatrick, J. J. (2024). Factors influencing job satisfaction among mental health nurses: A systematic review. *Healthcare*, 12(20), 2040. <https://doi.org/10.3390/healthcare12202040>
- Jaffar, H., Munir, A. J., & Waqas, M. M. (2024). Assessing the impact of Herzberg's two-factor motivation theory on job satisfaction: A study of employees in the Punjab Healthcare Commission. *Sustainable Business and Society in Emerging Economies*, 6(3), 469–480. <https://doi.org/10.26710/sbsee.v6i3.3148>
- Jerab, D., & Mabrouk, T. (2023). *The role of leadership in changing organizational culture*. [Prepublicación]. SSRN. <https://doi.org/10.2139/ssrn.4574324>
- Jo, H., & Shin, D. (2025). The impact of recognition, fairness, and leadership on employee outcomes: A large-scale multi-group analysis. *PLOS ONE*, 20(1), e0312951. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0312951>
- Liu, R., Lv, J., Meng, D., & Hu, A. (2025). The mediating role of achievement motivation in the impact of clinical nurses' individual-organizational fit on career success. *Frontiers in Psychology*, 16, 1579410. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1579410>
- Llatas Herrera, H. (2022). *Inteligencia emocional y satisfacción laboral de los licenciados en enfermería del servicio de pediatría de un hospital público, Lima – 2022* [Tesis, Universidad Privada Norbert Wiener]. <https://repositorio.uwiener.edu.pe/entities/publication/35b4d33c-838a-42ee-87e8-0913b88231a7>

- Lo, Y.-C., Lu, C., Chang, Y.-P., & Wu, S.-F. (2024). Examining the influence of organizational commitment on service quality through the lens of job involvement as a mediator and emotional labor and organizational climate as moderators. *Heliyon*, 10(2), e24130. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e24130>
- López-Cudco, L. L. (2023). Salud mental y burnout en profesionales de enfermería en hospitales ecuatorianos. *Revista Científica Zambos*, 2(2), 63–80. <https://doi.org/10.69484/rcz/v2/n2/44>
- Lozano Contreras, S. (2025). *La motivación en el trabajo y la satisfacción laboral en las enfermeras de la Red de Salud de Huarochirí, Lima – 2024* [Tesis de licenciatura, Universidad Privada Norbert Wiener]. Repositorio Institucional UWiener. <https://hdl.handle.net/20.500.13053/12950>
- Montana-Rhodes, L., Kennedy Oehlert, J., & Hill, K. (2024). Improving patient experience and team engagement with environmental services: Application of Watson’s theory of human caring. *Creative Nursing*, 30(4), 267–274. <https://doi.org/10.1177/10784535241291050>
- Noviyanti, L. W., Ahsan, A., & Sudartya, T. S. (2021). Exploring the relationship between nurses’ communication satisfaction and patient safety culture. *Journal of Public Health Research*, 10(2), 2225. <https://doi.org/10.4081/jphr.2021.2225>
- Ordoñez Saavedra, S., & Meneses La Riva, M. E. (2025). Gestión de habilidades comunicativas y satisfacción laboral en el personal de enfermería en un hospital nacional, Lima, Perú. *Impulso. Revista de Administración*, 5(11), 554–565. <https://doi.org/10.59659/impulso.v.5i11.162>
- Organización Panamericana de la Salud. (2023, 12 de mayo). *Reducir el déficit de profesionales de enfermería es fundamental para responder mejor a la próxima pandemia.*

<https://www.paho.org/es/noticias/12-5-2023-reducir-deficit-profesionales-enfermeria-es-fundamental-para-responder-mejor>

- Palma Carrillo, S. (1999). Elaboración y Validación de una escala de Satisfacción Laboral en trabajadores de Lima Metropolitana. *Revista Teórica e Investigación en Psicología*, IX (1).
- Palma Carrillo, S. (2000). *Manual de la Escala de Motivación Laboral*. Cartolán.
- Pandey, A., Maheshwari, M., & Malik, N. (2025). A systematic literature review on employee well-being: Mapping multi-level antecedents, moderators, mediators and future research agenda. *Acta Psychologica*, 258, 105080. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.105080>
- Pandya, J. D. (2024). Intrinsic and extrinsic motivation and its impact on organizational performance at Rajkot city: A review. *Journal of Management Research and Analysis*, 11(1), 46–53. <https://doi.org/10.18231/j.jmra.2024.009>
- Pecino, V., Mañas, M. A., Díaz-Fúnez, P. A., Aguilar-Parra, J. M., Padilla-Góngora, D., & López-Liria, R. (2019). Organisational climate, role stress, and public employees' job satisfaction. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(10), 1792. <https://doi.org/10.3390/ijerph16101792>
- Peralta-Gómez, R. Y., Gallegos, R., Tasayco, M., Torres, Y., & Hurtado, C. (2021). Situación de enfermería en Perú: Una mirada en prepandemia. *Revista RECIEN*, 10(3), 73–86.
- Perca Palacios, L. T. (2023). Satisfacción laboral del profesional de enfermería en el contexto hospitalario: Una revisión sistemática. *Investigación e Innovación: Revista Científica de Enfermería*, 3(3), 87–98. <https://doi.org/10.33326/27905543.2023.3.1849>
- Pereira, S. C. de A., Ribeiro, O. M. P. L., Fassarella, C. S., & Santos, E. J. F. (2024). The impact of nursing practice environments on patient safety culture in primary health care: A scoping review. *BJGP Open*, 8(1), BJGPO.2023.0062. <https://doi.org/10.3399/BJGPO.2023.0062>

- Pires, M. L. (2018). Working conditions and organizational support influence on satisfaction and performance. *European Journal of Applied Business and Management*, 4(3), 162–186.
<https://nidisag.isag.pt/index.php/IJAM/article/view/369>
- Pradiptha, I. D. A. G. F., Kio, A. L., Adi, N. P. S., Purwanto, I., & Redho, A. (2023). The relationship between work motivation, job satisfaction, and turnover intention in nurses. *Babali Nursing Research*, 4(3), 531–539. <https://doi.org/10.37363/bnr.2023.43271>
- Quesada-Puga, C., Izquierdo-Espin, F. J., Membrive-Jiménez, M. J., Aguayo-Estremera, R., Cañadas-De La Fuente, G. A., Romero-Béjar, J. L., & Gómez-Urquiza, J. L. (2024). Job satisfaction and burnout syndrome among intensive-care unit nurses: A systematic review and meta-analysis. *Intensive and Critical Care Nursing*, 82, 103660.
<https://doi.org/10.1016/j.iccn.2024.103660>
- Rai, R., Varghese Thekkekara, J., & Kanhare, R. (2021). Herzberg's two factor theory: A study on nurses' motivation. *RGUHS Journal of Allied Health Sciences*, 1(1), 13–17.
https://doi.org/10.26463/rjahs.1_1_5
- Rodríguez Guerrero, D. M. (2023). *Satisfacción laboral en profesionales de enfermería en un hospital de Chiclayo, 2022* [Tesis, Universidad Señor de Sipán].
<https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/12731>
- Rosa, W. E., Parekh de Campos, A., Abedini, N. C., Gray, T. F., Huijter, H. A. S., Bhadelia, A., Boit, J. M., Byiringiro, S., Crisp, N., Dahlin, C., Davidson, P. M., Davis, S., De Lima, L., Farmer, P. E., Ferrell, B. R., Hategekimana, V., Karanja, V., Knaul, F. M., Kpoeh, J. D., ... Downing, J. (2022). Optimizing the global nursing workforce to ensure universal palliative care access and alleviate serious health-related suffering worldwide. *Journal of Pain and*

Symptom Management, 63(2), e224–e236.

<https://doi.org/10.1016/j.jpainsymman.2021.07.014>

Rotea, C. C., Ploscaru, A.-N., Bocean, C. G., Vărzaru, A. A., Mangra, M. G., & Mangra, G. I.

(2023). The link between HRM practices and performance in healthcare: The mediating role of the organizational change process. *Healthcare*, 11(9), 1236.

<https://doi.org/10.3390/healthcare11091236>

Sheikh, M. A., Bajwa, F., Aslam, M. J., & Mir, B. (2024). Survey research: Descriptive and

analytical power, types and usages. *International Journal of Politics & Social Sciences*

Review, 3(III), 231–239. <https://ojs.ijpssr.org.pk/index.php/ijpssr/article/view/66>

Steers, R. M., & Braunstein, D. N. (1976). A behaviorally-based measure of manifest needs in

work settings. *Journal of Vocational Behavior*, 9(2), 251–266. [https://doi.org/10.1016/0001-](https://doi.org/10.1016/0001-8791(76)90083-X)

[8791\(76\)90083-X](https://doi.org/10.1016/0001-8791(76)90083-X)

Supo, J., & Zacarías, H. (2024). *Metodología de la investigación científica* (4.^a ed.).

Bioestadístico EEDU EIRL.

Tinoco Gallegos, C. J. (2022). *Motivación y satisfacción laboral del personal de enfermería del*

área de pediatría en un hospital de Lima, 2022 [Tesis, Universidad César Vallejo].

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/95714>

Tomaszewska, K., Kowalczyk, K., Majchrowicz, B., Kłos, A., & Kalita, K. (2024). Areas of

professional life and job satisfaction of nurses. *Frontiers in Public Health*, 12, 1370052.

<https://doi.org/10.3389/fpubh.2024.1370052>

Ullah, H., Arbab, S., Khan, S. A., Liu, C.-Q., Fayaz, M., Tian, Y., & Li, K. (2025). Work-related

stress, professional respect, and psychological counseling among nurses: A cross-sectional

study. *Journal of Nursing Management*, 2025(1), 2413658.

<https://doi.org/10.1155/jonm/2413658>

Venegas Mera, B., Rodríguez Gamboa, M. S., Abril Beltrán, R. E., & Calero Lozada, G. T.

(2022). Motivación y satisfacción del personal de enfermería en la atención de tercer nivel.

Sapienza: International Journal of Interdisciplinary Studies, 3(3), 2–15.

<https://doi.org/10.51798/sijis.v3i2.390>

Vidal, M. (2024). *Teoría de las necesidades de McClelland: Tres necesidades universales*.

Nogueira y Vidal. <https://nogueirayvidal.es/teoria-de-las-necesidades-de-mcclelland/>

Wong, F. M. F. (2024). Job satisfaction in nursing: A qualitative inquiry into novice and experienced nurses' perspectives. *Nurse Education in Practice*, 78, 104018.

<https://doi.org/10.1016/j.nepr.2024.104018>

World Health Organization. (2025). *Nursing and midwifery*. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/nursing-and-midwifery>

Apéndice

Apéndice A: Instrumentos de recolección de datos

Motivación Laboral

Introducción: Buenos días/tardes, colega. Soy la Lic. Sarita Soledad Ordoñez Aguilar y Huaman Flores Cynthia Janeth , de la especialidad de UCI pediátrica de la Universidad Peruana Unión. Realizo un trabajo investigativo a fin de evaluar la relación entre motivación y satisfacción laboral del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos pediátricos de un hospital nacional de Lima. Solicito su intervención para colegir información en función de los objetivos planteados.

Autor: Steers R y Braunstein D

INSTRUMENTO MOTIVACIÓ

Edad: años Sexo: F....M... .

Condición Laboral: Nombrado: Contratado: CAS: Terceros:...

Servicio y/o Área:.....Tiempo de Servicio: años ... meses

Proceda a marcar en los recuadros considerando lo siguiente: La numeración del 1 al 5 evidencia los valores por ítem, lo cual implica las afirmaciones: Siempre (5), Eventualmente (3 puntos), Casi siempre (4 puntos), Casi nunca (2 puntos), y Nunca

Nº	Preguntas	1	2	3	4	5
	DIMENSION LOGRO					
1	Intento mejorar mi desempeño laboral					
2	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes					
3	Me gusta ser programado(a) en tareas complejas					
4	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas					
5	Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil					
	DIMENSION PODER					
6	Me gusta trabajar en competición y ganar					
7	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión					
8	Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo					
9	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas					
10	Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean					
	DIMENSION AFILIACION					
11	A menudo me encuentro hablando con otras personas del hospital					
12	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en el hospital					
13	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros(as) de trabajo					
14	Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones					
15	Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo(a)					

Apéndice B: Instrumento 02 (Satisfacción Laboral)

Instrumento Satisfacción Laboral

Introducción: Buenos días (tardes), colega. Somos las licenciadas Ordóñez Aguilar Sarita Soledad y Huamán Flores Cynthia Janeth, egresadas de la especialidad de Unidad de Cuidados Intensivos Pediátricos de la Universidad Peruana Unión. Realizamos un trabajo de investigación para evaluar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos pediátricos de un hospital nacional de Lima. Por ello, solicitamos su colaboración para obtener los datos previstos en los objetivos planteados:

Autor: Sonia Palma Carrillo

Instrucciones: Para completar el cuestionario, lea atentamente y tómese el tiempo necesario para responder cada pregunta. Seleccione la opción correspondiente según la escala: TA = completamente de acuerdo, A = de acuerdo, I = no definido, D = en desacuerdo, TD = completamente en desacuerdo.

Nº	Preguntas	TA	A	I	D	TD
	DIMENSION CONDICIONES FISICAS Y/O MATERIALES					
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2	El ambiente donde trabajo es confortable					
3	La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable.					
4	En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente					
5	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias					

	DIMENSION BENEFICIO LABORAL Y/O REMUNERATIVOS					
6	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo					
7	Me siento mal con lo que hago.					
8	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable					
9	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas					
	DIMENSION POLITICAS ADMINISTRATIVAS					

10	Siento que recibo de parte de la empresa mal trato					
11	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando					
12	Me disgusta mi horario					
13	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
14	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias					
	DIMENSION RELACIONES SOCIALES					
15	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones					
16	Me agradan trabajar con mis compañeros					
17	Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo					
18	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo					
	DIMENSION DESARROLLO PERSONAL					

	DIMENSION DESARROLLO PERSONAL					
19	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser					
20	Mi trabajo permite desarrollarme personalmente					
21	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
22	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo					
23	Mi trabajo me hace sentir realizado					
24	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo (a)					
	DIMENSION DESEMPEÑO DE TAREAS					
25	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra					
26	Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
27	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia					
28	Mi trabajo me aburre					
29	Me gusta el trabajo que realizo					
30	Me siento complacido con la actividad que realizo					
	DIMENSION RELACION CON LA AUTORIDAD					
31	Mi (s) jefe (s) es (son) comprensivo (s)					
32	Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo					
33	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo					
34	La relación que tengo con mis superiores es cordial					
35	No me siento a gusto con mi (s) jefe (s).					
36	Mi (s) jefe (s) valora (n) el esfuerzo que hago en mi trabajo					

Apéndice C: Validez de los Instrumentos

La validez del cuestionario se midió con la V de Aiken, el cual determinó la validez de contenido, como producto de su aplicación a cinco (5) expertos. Al considerar cuatro criterios: Claridad, Congruencia, contexto, dominio se obtuvo una V de Aiken igual a 1, valor que indica la validez de contenido del instrumento o cuestionario. En la siguiente tabla se muestra el valor de la V de Aiken del cuestionario, dimensiones y criterio.

Tabla 4. *V de Aiken para el instrumento que mide la motivación laboral del profesional de enfermería.*

Claridad	Congruencia	Contexto	Dominio	V De Aiken	
Logro	1	1	1	1	1
Poder	1	1	1	1	1
Afiliación	1	1	1	1	1
V de Aiken	1	1	1	1	1

Instrumento general goza de validez de contenido V de Aiken 1

Tabla 5. *V de Aiken para el instrumento que mide la satisfacción laboral del profesional de enfermería.*

	Claridad	Congruencia	Contexto	Dominio	V de Aiken
Condiciones físicas y/o materiales	1	1	1	1	1.00
Beneficios laborales y/o remunerativos	0.95	0.95	1	1	0.98
Políticas administrativas	0.96	1	1	1	0.99
Relaciones sociales	1	1	1	1	1.00
Desarrollo personal	1	1	1	1	1.00
Desempeño de tareas	0.97	0.97	0.97	0.97	0.97
Relación con la autoridad	1	1	1	1	1.00
V de Aiken	0.98	0.99	0.99	0.99	0.99

Instrumento general goza de validez de contenido V de Aiken 0.99.

Apéndice D: Confiabilidad de los Instrumentos

Para ello se seleccionó aleatoriamente una muestra piloto de 10 enfermeras, cuyas respuestas se evidencian en los anexos.

Los valores del coeficiente alfa de Cronbach se sitúan en las escalas a fin de calcular el nivel de confiabilidad.

Tabla 6. *Escala y nivel del coeficiente alfa de Cronbach.*

Coeficiente alfa	Nivel
,91 a ,95	Excelente
,81 a ,90	Bueno
,71 a ,80	Aceptable
,61 a ,70	Cuestionable
<,61	Inaceptable

El resultado obtenido mediante el SPSS v.25 fue:

Tabla 7. *Estadísticas de fiabilidad del alfa de Cronbach.*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,928	15

Nota. El coeficiente se calculó sobre los 15 ítems del cuestionario, aplicado a una prueba piloto de 10 enfermeras.

El valor Alfa de Cronbach de ,928 indica que el instrumento o el cuestionario tiene buena confiabilidad interna. Es decir, el cuestionario es confiable.

Tabla 8. *Alfa de Cronbach para el instrumento que mide la motivación laboral del profesional de enfermería.*

Dimensiones	Valor alfa de Cronbach	N.º de ítems
Logro	0,870	5
Poder	0,939	5
Afiliación	0,824	5
Total	0,928	15

Nota. El coeficiente alfa de Cronbach evidencia una alta confiabilidad del instrumento, tanto a nivel de dimensiones como en el resultado total.

Tabla 9. *Estadísticas de fiabilidad del alfa de Cronbach.*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,810	36

El valor Alfa de Cronbach de ,810 indica que el instrumento o el cuestionario tiene buena confiabilidad interna

Tabla 10. *Alfa de Cronbach para el instrumento que mide la satisfacción laboral del profesional de enfermería.*

	Valor Alfa de Cronbach Dimensiones	Nº de ítem
Condiciones físicas y/o materiales	0.874	5
Beneficios laborales y/o remunerativos	0.250	4
Políticas administrativas	0.207	5
Relaciones sociales	0.057	4
Desarrollo personal	0.830	6
Desempeño de tareas	0.442	6
Relación con la autoridad	0.480	6
Total	0.810	36

Nota. Los coeficientes de las dimensiones beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desempeño de tareas y relación con la autoridad se ubican por debajo del nivel aceptable de la escala de referencia (Tabla 6). El resultado se atribuye al tamaño de la prueba piloto (10 participantes) y se declara como limitación en el apartado 3.11. El contraste de hipótesis se realizará sobre el puntaje total de satisfacción laboral, cuyo coeficiente (0.810) corresponde al nivel bueno.

Apéndice E: Consentimiento Informado

Institución: Universidad Peruana Unión

Investigador: Lic Ordóñez Aguilar Sarita

Título: Motivación y satisfacción laboral del profesional de enfermería en la unidad de Cuidados Intensivos Pediátricos de un hospital nacional de Lima, 2025

Propósito del estudio:

Se le invita a participar en el estudio titulado: Motivación y satisfacción laboral del profesional de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos Pediátricos de un hospital nacional de Lima, 2025, realizado por la investigadora Lic. Sarita Ordóñez Aguilar de la Universidad Peruana Unión. El objetivo de esta investigación es establecer la relación entre la motivación y la satisfacción laboral del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos Pediátricos de un hospital nacional de Lima durante el año 2025.

Riesgos: La participación no implica riesgos; únicamente se le solicitará completar los cuestionarios.

Beneficios: Podrá acceder a los resultados del estudio por medios adecuados, ya sea de forma individual o grupal, los cuales pueden resultar útiles para su desempeño profesional.

Costos e incentivos: No deberá asumir ningún costo por participar, ni recibirá compensación económica ni medicamentos.

Confidencialidad: La información será registrada mediante códigos y no con nombres. En caso de publicación, no se incluirán datos que permitan su identificación. Los registros no serán compartidos con personas ajenas a la investigación.

Consentimiento: Declaro mi participación voluntaria en el estudio. Entiendo las implicancias de mi participación y reconozco que puedo rechazar o retirarme en cualquier momento, aun después de haber aceptado. Asimismo, recibiré una copia firmada de este consentimiento.

Participante

Investigador

Nombres:

Nombres:

DNI: DNI

INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO (JUICIO DE EXPERTOS)

El presente instrumento tiene como finalidad determinar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral del profesional de Enfermería en la unidad de cuidados intensivos pediátricos de un hospital Lima 2025, quienes constituyen la muestra en estudio de la validación del test titulado: "Motivación y satisfacción laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos pediátricos de un hospital nacional de Lima 2025", el cual será posteriormente utilizado como instrumento de investigación.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, adecuación contextual y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones hubiera.

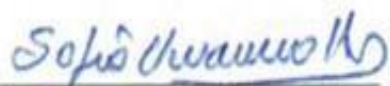
Juez N°: _____

Fecha actual: 24 de octubre 2025

Nombres y Apellidos del Juez: Sofia Dora Vivanco Hilario _____

Institución donde labora: Hospital "José Agurto Tello" _____

Años de experiencia profesional o científica: 20 años _____



Mg. Sofia Dora Vivanco Hilario

HOSPITAL "JOSE AGURTO TELLO"

CEP 21681 - Reg. Mg. GSS 000687

Rea. Auditoría 000625 Rea. - Espec. AGSS 0016297

Sello y Firma del Juez

INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO (JUICIO DE EXPERTOS)

El presente instrumento tiene como finalidad determinar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral del profesional de Enfermería en la unidad de cuidados intensivos pediátricos de un hospital Lima 2025, quienes constituyen la muestra en estudio de la validación del test titulado: "Motivación y satisfacción laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos pediátricos de un hospital nacional de Lima 2025", el cual será posteriormente utilizado como instrumento de investigación.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, adecuación contextual y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones hubiera.

Juez N°: _____

Fecha actual: 31 de octubre de 2025

Nombres y Apellidos del Juez: Dra. Delia Luz León Castro

Institución donde labora: Universidad Peruana Unión

Años de experiencia profesional o científica: 30 años

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

 Dra. Delia Luz León Castro
 C.F. 12345

Sello y Firma del Juez

INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO (JUICIO DE EXPERTOS)

El presente instrumento tiene como finalidad determinar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral del profesional de Enfermería en la unidad de cuidados intensivos pediátricos de un hospital Lima 2025, quienes constituyen la muestra en estudio de la validación del test titulado: "Motivación y satisfacción laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos pediátricos de un hospital nacional de Lima 2025", el cual será posteriormente utilizado como instrumento de investigación.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, adecuación contextual y dominio del contenido.** Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones hubiera.

Juez N°: _____

Fecha actual: 27 de octubre 2025

Nombres y Apellidos del Juez: Silvia Lily Yari Flores _____

Institución donde labora: Hospital Central de la FAP _____

Años de experiencia profesional o científica: 35 años _____



 Mg. Enf. LILY YARI FLORES
 Supervisora Asistencial
 CEP 15996 REE 11879
 NSA 705414

INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO (JUICIO DE EXPERTOS)

El presente instrumento tiene como finalidad determinar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral del profesional de Enfermería en la unidad de cuidados intensivos pediátricos de un hospital Lima 2025, quienes constituyen la muestra en estudio de la validación del test titulado: "Motivación y satisfacción laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos pediátricos de un hospital nacional de Lima 2025", el cual será posteriormente utilizado como instrumento de investigación.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, adecuación contextual y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones hubiera.

Juez N°: _____

Fecha actual: 30 de Octubre 2025

Nombres y Apellidos del Juez: Karina Estela Erujo Soto

Institución donde labora: Hospital Central FAP

Años de experiencia profesional o científica: 20 años



 Lic. Karina Trillo Soto
 NSA 713037 CEP 4041P

Sello y Firma del Juez

INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO (JUICIO DE EXPERTOS)

El presente instrumento tiene como finalidad determinar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral del profesional de Enfermería en la unidad de cuidados intensivos pediátricos de un hospital Lima 2025, quienes constituyen la muestra en estudio de la validación del test titulado: "Motivación y satisfacción laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos pediátricos de un hospital nacional de Lima 2025", el cual será posteriormente utilizado como instrumento de investigación.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, adecuación contextual y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones hubiera.

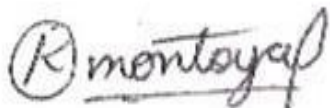
Juez N°:

Fecha actual: 24 de octubre del 2025

Nombres y Apellidos del Juez: Katherin Montoya Pacheco

Institución donde labora: Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins

Años de experiencia profesional o científica: 9 Años



Lic Enf Katherin Montoya Pacheco
CEP 68049 |

Apéndice F: Estadísticas de Total de Elemento (Motivación Laboral)

Tabla 11. *Estadísticas de total de elemento del cuestionario de motivación laboral.*

Estadísticas de total de elemento			
Media de escala si el elemento se ha			
suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido		
Correlación total de elementos			
corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha		
suprimido			
P1	52,700		
0	81,122 ,538		,928
P2	53,600		
0	72,489 ,814		,919
P3	53,900		
0	68,767 ,868		,916
P4	53,200		
0	75,511 ,803		,921
P5	52,900		
0	78,767 ,693		,925
P6	53,800		
0	67,733 ,781		,920
P7	54,500		
0	64,500 ,892		,916
P8	54,300		
0	70,456 ,913		,915
P9	53,500		
0	70,278 ,792		,919
p10	53,600		
0	76,933 ,611		,925
p11	54,300		
0	78,011 ,625		,925
p12	53,600		
0	83,378 ,109		,937
p13	53,600		
0	81,600 ,191		,936
p14	53,900		
0	72,989 ,811		,919
p15	53,600		
0	78,933 ,608		,926

Apéndice G: Muestra Piloto (Motivación Laboral)

Tabla 12. *Muestra piloto de 10 enfermeras para el cuestionario de motivación laboral.*

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	m 10
1 P	5	5	5	4	5	5	5	5	5	45
2 P	5	4	3	3	3	5	5	4	4	34
3 P	5	2	3	3	3	5	5	4	4	34
4 P	5	4	4	4	4	5	5	5	5	34
5 P	5	4	5	4	5	5	5	5	5	45
6 P	5	3	4	1	3	5	5	4	4	34
7 P	5	1	3	1	3	4	4	4	4	23
8 P	5	2	3	2	3	4	4	3	3	33
9 P	5	4	4	2	4	5	5	5	5	34
10 P	5	4	4	2	4	4	4	4	4	44
11 P	5	3	3	3	3	3	3	3	3	33
12 P	5	4	3	5	4	4	4	4	3	44
13 P	5	4	2	5	4	4	4	4	4	44
14 P	5	3	3	3	4	4	4	4	4	24
15 P	5	3	3	4	4	4	4	4	4	44

Apéndice H: Estadísticas de Total de Elemento (Satisfacción Laboral)

Tabla 13. *Estadísticas de total de elemento del cuestionario de satisfacción laboral.*

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1	115,60	91,156	,696	,794
2	115,60	96,267	,424	,304
3	115,70	96,011	,326	,305
4	115,70	92,900	,373	,302
5	115,50	93,611	,654	,798
6	115,70	94,678	,330	,304
7	118,50	98,500	,127	,309
8	117,60	97,156	,140	,310
9	116,10	95,211	,479	,302
10	117,90	100,767	-,144	,313
11	118,00	99,778	,000	,312
12	117,60	100,044	-,032	,312
13	117,60	98,489	,154	,809
14	117,40	103,600	-,254	,825
15	116,70	118,456	-,653	,863
16	116,00	90,667	,332	,805
17	117,90	99,433	,067	,810
18	115,90	92,544	,394	,801
19	116,20	91,289	,612	,795
20	115,80	89,733	,523	,795
21	116,00	87,556	,523	,794
22	115,60	87,600	,795	,787
23	115,50	94,056	,605	,799
24	115,50	91,611	,877	,793
25	115,40	94,267	,541	,800
26	115,50	91,611	,877	,793
27	118,70	100,456	-,095	,812
28	118,50	99,833	-,012	,812
29	115,70	89,344	,368	,803
30	115,80	83,733	,643	,787
31	115,90	88,989	,749	,789
32	115,90	89,433	,715	,791
33	115,90	97,433	,388	,806
34	116,30	95,344	,121	,817
35	117,60	99,156	-,002	,817
36	116,20	89,067	,788	,789

Apéndice I: Muestra Piloto (Satisfacción Laboral)

Tabla 14. Muestra piloto de 10 enfermeras para el cuestionario de satisfacción laboral

					Dimensión Condición Física Y/O Materiales					Dimensión Beneficio Laboral Y/O Remunerativos					Dimensión Políticas Administrativas					Dimensión Relaciones Sociales			Dimensión Desarrollo Personal					Dimensión Desempeño De Tareas					Dimensión Relación Con La Autoridad								
Muestra	Sexo	Edad	Unidad	tiempo	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30							
1	33	0	2	3	4	4	4	2	4	4	1	4	4	2	2	2	2	2	5	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	2	4	4	4	4	3	2	4		
2	32	0	1	3	5	5	5	5	5	5	2	2	4	2	2	2	2	2	2	5	2	4	4	4	5	5	4	5	5	5	1	1	5	5	5	4	4	5	2	4	
3	32	0	1	2	4	4	4	4	4	3	2	2	4	2	1	2	3	4	4	3	2	3	3	3	4	3	4	4	4	1	1	3	4	4	4	4	4	2	3		
4	58	0	0	30	4	4	4	4	4	4	1	2	4	2	2	3	2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	5	4	1	1	2	4	3	3	4	2	2	3	
5	40	0	0	5	5	5	5	5	5	3	1	2	4	1	1	2	2	2	4	2	2	5	5	2	5	5	2	5	5	4	4	1	1	5	5	4	4	4	4	2	4
6	44	0	0	21	4	4	4	4	4	4	1	1	3	2	2	2	2	2	5	5	2	5	2	2	2	4	4	4	4	4	1	2	5	1	4	4	4	4	1	3	
7	44	0	1	21	3	4	4	4	4	4	1	2	3	2	2	2	2	2	4	3	2	3	4	3	3	4	4	4	4	1	1	5	3	3	3	3	3	3	3	3	
8	45	0	2	2	4	4	4	4	4	4	1	2	4	2	2	2	2	2	2	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	1	2	5	5	4	5	4	5	4	4		
9	33	1	2	1	5	4	4	5	5	5	1	3	4	2	2	3	3	2	1	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	4	1	1	5		
10	25	0	2	3	4	4	3	4	4	5	2	2	3	2	2	2	2	4	2	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	3	3	4	4	3	3		

Apéndice J: Matriz de Consistencia

Título: Motivación y satisfacción laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos pediátricos de un hospital nacional de Lima, 2025

Tabla 15. *Matriz de consistencia.*

Problema	Objetivos	Variables	Hipótesis	Metodología
Problema general	Objetivo general	Variable 1	Hipótesis general	Enfoque: cuantitativo Tipo: básica Nivel: descriptivo-correlacional Diseño: no experimental Corte: transversal Población: 30 profesionales de enfermería de la unidad de cuidados intensivos pediátricos Muestra: censal, los 30 profesionales de enfermería (100 % de la población) Técnica: encuesta Instrumentos: Cuestionario de Motivación Laboral de Steers y Braunstein (1976) y Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC de Palma (2005) Estadística: Rho de Spearman ($p < 0.05$)
¿Qué relación existe entre motivación y satisfacción laboral del profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos pediátricos de un hospital nacional de Lima, 2025?	Determinar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral del profesional de Enfermería en la unidad de cuidados intensivos pediátricos de un hospital nacional de Lima, 2025.	Variable 1: Motivación laboral D1. Logro D2. Poder D3. Afilación	Ha: Existe relación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en la UCIP de un hospital nacional de Lima, 2025.	
Problemas específicos	Objetivos específicos	Variable 2	Hipótesis específicas	
¿Cuál es la relación existente entre la motivación en su dimensión logro y la satisfacción laboral del profesional de Enfermería en la unidad de cuidados intensivos pediátricos de un hospital nacional de Lima, 2025? ¿Cuál es la relación existente entre la motivación en su dimensión poder y la satisfacción laboral del profesional de Enfermería en la unidad de cuidados intensivos pediátricos de un hospital nacional de Lima, 2025? ¿Cuál es la relación existente entre la motivación en su dimensión afiliación y la satisfacción laboral del profesional de Enfermería en la unidad de cuidados intensivos pediátricos de un hospital nacional de Lima, 2025?	Identificar la relación entre la motivación en su dimensión logro y la satisfacción laboral del profesional de Enfermería en la unidad de cuidados intensivos pediátricos de un hospital nacional de Lima, 2025. Identificar la relación entre la motivación en su dimensión poder y la satisfacción laboral del profesional de Enfermería en la unidad de cuidados intensivos pediátricos de un hospital nacional de Lima, 2025. Identificar la relación entre la motivación en su dimensión afiliación y la satisfacción laboral del profesional de Enfermería en la unidad de cuidados intensivos pediátricos de un hospital nacional de Lima, 2025.	Variable 2: Satisfacción laboral D1. Condiciones físicas y/o materiales D2. Beneficios laborales y/o remunerativos D3. Políticas administrativas D4. Relaciones sociales D5. Desarrollo personal D6. Desempeño de tareas D7. Relación con la autoridad	He1: Existe relación significativa entre la motivación en su dimensión logro y la satisfacción laboral del profesional de Enfermería en la UCIP de un hospital nacional de Lima, 2025. He2: Existe relación significativa entre la motivación en su dimensión poder y la satisfacción laboral del profesional de Enfermería en la UCIP de un hospital nacional de Lima, 2025. He3: Existe relación significativa entre la motivación en su dimensión afiliación y la satisfacción laboral del profesional de Enfermería en la UCIP de un hospital nacional de Lima, 2025.	