REVISTA DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA ÁGORA

INVESTIGACIÓN ORIGINAL / ORIGINAL RESEARCH

Factores que intervienen en la motivación laboral del profesional de enfermería de sala de operaciones del Hospital Nacional Arzobispo Loayza 2024

Factors that influence the work motivatión of operating room nursing professionals at the Arzobispo Loayza National Hospital 2024

José Merlin Quille-Ticona [1], Roxana Marisel Purizaca-Curo[1]

[1]Universidad María Auxiliadora, Lima, Perú

INFORMACIÓN DEL ARTÍCULO

Historia del artículo
Recibido: 19/07/2025
Aprobado: 15/08/2025
Publicado: 05/09/2025

Autor Corresponsal
José Merlin Quille-Ticona
Jose.quille@uma.edu.pe

Financiamiento
Autofinanciado

Conflictos de interés
La autora declara no tener conflictos de interés

Citar como
Quille-Ticona, J. M. & Purizaca-Curo R. M. (2025). Factores que intervienen en la motivación laboral del profesional de enfermería de sala de operaciones del Hospital Nacional Arzobispo Loayza 2024. Ágora Rev. Cient. 2025; 12(01):48-57.
DOI: https://doi.org/10.21679/283

Licencia
Esta obra está bajo una licencia internacional Creative Commons Atribución 4.0.

RESUMEN

Objetivo: Identificar los factores que intervienen en la motivación laboral del profesional de enfermería de sala de operaciones del hospital Nacional Arzobispo Loayza-2024. **Materiales y métodos:** Se utilizó un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, de corte transversal y descriptivo. Los profesionales de enfermeria del hospital fueron la población, se tomó en cuenta una muestra de 146 participantes. La técnica fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario "Factores que afectan la motivación laboral" **Resultados:** Los resultados demuestran que los factores que influyen en su mayoría recibieron el valor de a veces con un 74,3%, seguido de siempre con el 43,2%, por ultimo el nunca con el 9,6%. En la dimensión factores personales que influyen en la motivación laboral en su mayoría fue a veces influye con el 56,2%, seguido del siempre con el 35,6% y por ultimo el nunca con el 8,2%. En la última dimensión, factores laborales se halló los siguientes resultados; a veces con el 44,5%, seguido del siempre influyen con el 43,2% y por ultimo el 12,6% con el nunca influyen en la motivación laboral. **Conclusiones:** los factores influyen en la motivación laboral reciben los diferentes valores; a veces influye seguido del siempre y por último nunca influye.

Palabras claves: Factores, Enfermeria, Laborales, Motivación, Personal, DeCS/MeSH.

ABSTRACT

Objective: To identify the factors that intervene in the work motivation of the operating room nursing professional at the Arzobispo Loayza-2024 National Hospital. **Materials and methods:** A quantitative approach, non-experimental, cross-sectional and descriptive design was used. The hospital's nursing professionals were the population, a sample of 146 participants was taken into account. The technique was the survey and the instrument was the questionnaire "Factors that affect work motivation". **Results:** The results show that the factors that influence the majority received the value of sometimes with 74.3%, followed by always with 43.2%, finally never with 9.6%. In the dimension personal factors that influence work motivation the majority was sometimes with 56.2%, followed by always with 35.6% and finally never with 8.2%. In the last dimension, work factors the following results were found; sometimes with 44.5%, followed by always with 43.2% and finally 12.6% with never with influence on work motivation. **Conclusions:** the factors that influence work motivation receive different values; sometimes with influence followed by always and finally never with influence

Keywords: Factors, Nursing, Work, Motivation, Personal, DeCS/MeSH.

INTRODUCCIÓN

En España en el año 2011 Se realizó un estudio sobre la motivación y satisfacción de los profesionales de enfermería en el área quirúrgica del Hospital Universitario Marqués de Valdecilla, donde se determina que se ha obtenido un 67,4 % de respuestas con una media de satisfacción de 2,99. Las fuentes que generan más satisfacción han resultado ser las relaciones entre los compañeros, el propio trabajo y la competencia profesional. Lo que se determinó que los enfermeros encuestados se sentían insatisfechos con el reconocimiento, la promoción profesional y la tensión relacionada con el trabajo (1). En Nicaragua se realizó un estudio en el año 2011 sobre el Mejoramiento del desempeño laboral del sector salud donde se manifiesta 422 participantes, de los cuales 50% (211) eran médicos y 50% (211) personal de enfermería. Entre ellos hubo 35% (148) de hombres y 65% (274) de mujeres, donde se llega a la conclusión que los profesionales de sexo femenino son afectados por factores que afectan el desempeño y la motivación laboral. (2)

En México en el año 2003 se realizó un análisis sobre la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en un hospital de segundo nivel de la ciudad de México, donde se determina que el 52.50% está satisfecho con su trabajo, el 63.50% consideran que el trabajo que realizan es de mucho valor y 40% opina que ocasionalmente carecen del tiempo necesario para realizar sus rutinas. (3)

Las fuerzas magnéticas de los hospitales suizos de cuidados intensivos: Un análisis de datos secundarios sobre la satisfacción laboral de las enfermeras y su intención de dejar su trabajo actual, los resultados: En general las enfermeras informaron estar muy satisfechas con su trabajo y con la "independencia en el trabajo" pero menos satisfechas con la posibilidad de una "licencia por estudios". Se obtuvo un total de 27.4% tenía la intención de dejar su puesto de trabajo, siendo las calificaciones más bajas de "oportunidades de avance" el factor más relevante que explica estas intenciones (4) En Pakistán se realizó una investigación sobre la promoción de la motivación hacia la atención sanitaria comunitaria: Un estudio cualitativo de enfermeras en PAKISTAN, según la observación actual, mejorar la motivación entre las enfermeras graduadas siempre se ha considerado un gran desafío para las instituciones académicas de enfermería. Este estudio tuvo como objetivo explorar factores motivadores y desmotivadores en enfermeros hacia la enfermería en salud comunitaria. Se realizaron entrevistas semiestructuradas con enfermeras recién graduadas, educadores de enfermería y estudiantes de enfermería. Los hallazgos revelaron que se requiere ciertos rasgos, valores y competencias para motivar a las enfermeras. (5)

En Argentina se realizó una investigación sobre el nivel de motivación y satisfacción laboral de enfermería de un hospital privado de alta complejidad de la provincia de buenos aires, donde se participaron 207 enfermeros correspondiendo a una tasa de 91%, el nivel de motivación es medio, con tendencia a alto, mientras que el nivel de satisfacción es medio con tendencia a bajo. A partir del estudio realizado se pudo evidenciar que el nivel de motivación y satisfacción laboral de los enfermeros es moderado (6) En España (Cantabria) se realizó un estudio sobre Motivación y satisfacción de los profesionales de enfermería: Investigación aplicada en un área quirúrgica en el año 2011, donde se ha obtenido un 67,4% de satisfacción con una media de satisfacción de 2,99 (DE 0,41) sobre 5.

Donde se determina que las fuentes que generan más satisfacción han resultado ser las relaciones con los compañeros, el propio trabajo y la competencia profesional. Por lo contrario, los encuestados se sentían insatisfechos con el reconocimiento, la promoción profesional y la tensión relacionada con el trabajo. (7) En Brasil se realizó una investigación sobre los factores de motivación e insatisfacción en el trabajo del enfermero, se identifica factores de investigación en el trabajo del enfermero en instituciones de salud de Aracaju. La muestra estuvo compuesta por el 10% de enfermeros. Se constató que la remuneración no es el principal factor de motivación en el trabajo, sin embargo, uno de los factores de insatisfacción más citados, precedido por las condiciones de trabajo. También se observó otros factores que motivan a los enfermeros a permanecer en el trabajo, como hacer lo que les gusta, compromiso con la población, valorización del servicio, entre otros. (8)

En Ecuador (Guayaquil) se realizó un estudio sobre los factores que influyen en el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de emergencia del hospital general Babahoyo del IESS en el año 2021, donde se evidencio la falta de capacitaciones anuales que permitan mejorar el desempeño laboral del personal de enfermería, entorno laboral inadecuado, falta de reconocimientos e incentivos laborales. (9) En Colombia en el año 2022, Se realizó un estudio sobre la motivación y satisfacción laboral que presenta el personal de enfermería, donde se determina un nivel medio de motivación del 61% y satisfacción laboral del 56%, lo que se determinó que los enfermeros tienen un bajo porcentaje de satisfacción laboral en el personal de enfermería. (10)

En el departamento de Ayacucho en el año 2018 se realizó un estudio sobre la motivación y satisfacción laboral de enfermería en el hospital de apoyo San francisco donde se determina que el nivel de motivación es medio con un porcentaje de 54%, alto con un porcentaje 36% y bajo con un porcentaje de 10% lo que se determinó que el nivel de

enfermeros tiene un porcentaje medio de motivación y satisfacción laboral (11) En el departamento de Huánuco del año 2015 se realizó una investigación sobre el nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería donde se determina un porcentaje medio 53.8%, lo que se determina que la relación con la satisfacción laboral tiene un porcentaje medio. (12)

En el departamento de Puno del año 2015 se realizó una investigación sobre la motivación laboral en el profesional de enfermería de los centros y puestos de salud, donde se determina que el 91.8% no están satisfechos con sus necesidades sociales, el 88,5% en las necesidades fisiológicas, 85.55 la de seguridad por lo que se determina que el personal de enfermería se encuentra desmotivadas (13)

En Lima en el año 2017 se realizó una investigación sobre los factores motivacionales en el desempeño del profesional de enfermería del servicio de emergencia del hospital Vitarte, donde se determina el nivel de los factores motivacionales es medio con un porcentaje 60%, medio con un porcentaje 20% y bajo con un porcentaje de 20%, lo que se concluye que los enfermeros tienen un medio porcentaje de factores motivacionales en el desempeño laboral. (14) En el Hospital Nacional Arzobispo Loayza del año 2007 se realiza una investigación sobre los niveles de motivación del profesional de enfermería, donde se determina el nivel de motivación es medio con un porcentaje de 48%, alto con un porcentaje de 27% y bajo con un porcentaje de 25 %, lo que se determina que los enfermeros tienen un medio porcentaje de motivación. (15).

La motivación es el conjunto de procesos que activan, dirigen y mantienen el comportamiento orientado hacia el logro de metas específicas. Es el impulso interno que impulsa a una persona a actuar de cierta manera o a perseguir ciertos objetivos. La motivación puede ser intrínseca, cuando surge deseos internos de la persona, como la búsqueda de satisfacción personal o el interés por una actividad en sí misma, o extrínseca, cunado proviene de factores externos, como recompensas, reconocimiento o presiones sociales. La motivación puede ser influenciada por una variedad de factores. Es fundamental en el ámbito educativo, laboral, deportivo y en muchos otros aspectos de la vida humana, ya que influye en el rendimiento, la persistencia y el bienestar general de las personas. (16)

La motivación Laboral se refiere al impulso o deseo que tienen los profesionales de enfermería para realizar su trabajo de manera efectiva, comprometida y satisfactoria. Esta motivación puede estar influenciada por diversos factores, incluyendo el ambiente laboral, el reconocimiento por parte de los superiores, las oportunidades de desarrollo profesional, la remuneración y la satisfacción personal de ayudar a los pacientes, en el campo de enfermería la motivación laboral es crucial para mantener la calidad de la atención al paciente, ya que los enfermeros y enfermeras desempeñan un papel fundamental en el cuidado y bienestar de los pacientes; en importante comprender los factores que afectan la motivación laboral del personal de enfermería, ya que esto puede influir en la retención del talento, la satisfacción laboral y en la calidad de la atención brindada a los pacientes. (17)

Diferencia entre motivación y satisfacción. La motivación impulsa hacia la acción de metas u objetivos, mientras que la satisfacción se experimenta cuando esas metas u objetivos se alcanzan y las necesidades o expectativas se cumplen. (18)

La importancia laboral es crucial en cualquier sector, pero es especialmente importante en el ámbito de salud por varias razones; Por la calidad del servicio: Influye directamente en la calidad de servicio que se brinda a los pacientes. Los profesionales de salud motivados tienden a desempeñarse mejor en sus funciones, lo que se traduce en una atención de mayor calidad para los pacientes, Satisfacción del paciente: Puede influir en la percepción de los pacientes sobre la calidad de la atención recibida. Cuando los profesionales están motivados, su actitud positiva y su compromiso se reflejan en el trato hacia los pacientes. Por otro lado, también está la reducción del estrés laboral, retención de personal y la mejora del clima laboral.

La motivación laboral y sus tipos:

- Motivación extrínseca: Es la recompensa o beneficio obtenido como resultado de realizar una actividad. Por ejemplo, El salario.

Tipos de la motivación extrínseca son:

- Económicas: Es el sueldo en el trabajo como recompensa al esfuerzo aplicado. Cuanto mayor es la recompensa mayor deberá ser el esfuerzo para obtenerla.
- Social: Un ascenso, reconocimiento público, homenaje, trofeos y premios son una forma de motivación extrínseca.
- Individuales: Recompensas que se dan a un solo empleado
- Colectivas: Recompensa que se da a un grupo de trabajadores cuando cumplen con los objetivos.
- Motivación intrínseca: Satisfacción que le produce al trabajador para realizar una actividad, sensación de superación, desarrollo personal o profesional en la que no se necesitan

recompensas externas o extrínsecas para motivarlos.

Tipos de la motivación intrínseca:

- Investigadores: Si haber recompensas los trabajadores siguen investigando o explorando con el afán de obtener conocimientos.
- Heroísmo: La motivación es salvar o proteger la integridad o vida de otros a pesar de la propia integridad (policías, médicos, militares, bomberos, etc.)
- Altruismo: Cuando la persona ayuda o da algo sin esperar ningún tipo de reconocimientos o recompensas.
- Motivación transcendente: Es la que satisface necesidades ajenas y engloba aquellos trabajos que se realizan voluntariamente.
- Positiva: Se refiere al proceso por el cual un individuo inicia o mantiene adherido una conducta gracias a la obtención de una recompensa positiva, sea externa o interna.
- Negativa: Se hace referencia al proceso por el cual una persona inicia o se mantiene adherida a una conducta para evitar que cometa acciones desagradables o negativas.
- Micro motivación: Proceso en la cual crean un conjunto de incentivos (económicos, sociales y psicológicos) para incentivar a los trabajadores y que puedan satisfacer sus necesidades (crecimiento profesional y personal).

Macro motivación: Proceso no planeado y atiende a los aspectos motivacionales que se encuentran fuera (la sociedad, entorno familiar, estudios, etc.) pero que también influyen en el desempeño laboral, es decir que es el tipo de motivación el que hace a la persona conseguir un trabajo y valorar su papel en el mismo. (19)

La relación entre la motivación laboral y la enfermería es fundamental para entender el rendimiento y la satisfacción laboral, tiene una relación importante con el tema de la motivación laboral, ya que se logra destacar de que el personal de enfermería reúne las condiciones para llevar a cabo correctamente las tareas que le corresponde. En resumen, la motivación laboral juega un papel crucial en el desempeño, la satisfacción y el bienestar de las enfermeras, lo que a su vez puede influir en la calidad del cuidado proporcionado a los pacientes y en la afectividad del sistema de salud en su conjunto. (20)

La teoría de las necesidades de Maslow, propuesta por el psicólogo Abraham Maslow en su obre “Motivación y Personalidad” en 1954, es una de las teorías más conocidas y citadas en el campo de la psicología y la motivación. Esta teoría que clasifica las necesidades humanas en una jerarquía de cinco niveles, desde las necesidades básicas hasta las necesidades de autorrealización. Según esta teoría, una vez que se satisfacen las necesidades básicas como la alimentación, la seguridad y el afecto, los individuos aspiran a satisfacer necesidades más elevadas como el reconocimiento, el logro y el desarrollo personal. En el contexto laboral, esto significa que los empleados pueden estar motivados por diferentes necesidades en diferentes momentos, y los gerentes deben comprender y abordar estas necesidades para mantener la motivación.

La jerarquía de necesidades de Maslow se organiza en cinco niveles, dispuestos en forma de pirámide:

- Necesidades fisiológicas: Son las necesidades más básicas para la supervivencia, como la alimentación, el agua, el aire y la reproducción.
- Necesidades de seguridad: Una vez que se satisfacen las necesidades fisiológicas, las personas buscan seguridad y estabilidad, tanto física como emocionalmente. Esto incluye la seguridad financiera, la salud, el empleo y la protección contra el peligro.
- Necesidades de pertenencia y afecto: Una vez cubiertas las necesidades de seguridad, las personas buscan relaciones sociales, amor y pertenencia. Esto incluye la necesidad de relaciones familiares, amistades, afecto y conexión emocional.
- Necesidades de Estima: Después de satisfacer las necesidades de pertenencia, las personas aspiran a sentirse valoradas y respetadas por sí mismas y por los demás. Esto incluye la autoestima, la confianza, el reconocimiento, el prestigio y el respeto de los demás.
- Necesidades de Autorrealización: Una vez cubiertas las necesidades anteriores, las personas buscan alcanzar su máximo potencial y autodesarrollo. Esto incluye la creatividad, el logro personal, el crecimiento personal y profesional, y la realización de uno mismo.

La teoría de las Necesidades de Maslow ha sido ampliamente utilizada para comprender la motivación humana en varios contextos, incluido el laboral, aunque algunos críticos argumentan que su aplicabilidad puede ser limitada en ciertos entornos y culturas.

Sin embargo, sigue siendo una herramienta valiosa para comprender las diversas motivaciones y necesidades humanas. (21)

Según Bayser E. En argentina en el año 2022 cuyo objetivo de estudio es describir la relación entre motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la ciudad autónoma de Buenos Aires. Se realizó un estudio observacional, descriptivo. La población de estudio estuvo constituida por 60 profesionales de enfermería, el instrumento que se aplico fue un cuestionario propuesto por Chumpitaz Ipanaque. Los factores a veces influyen con un 58% en la motivación laboral. Se llevó a la conclusión que uno de los hallazgos más importantes es la correlación positiva estadísticamente entre la motivación y el desempeño profesional. (22)

Según Venegas B y autores. En Colombia en el año 2022, cuyo objetivo es identificar la motivación y satisfacción que presenta el personal de enfermería en la atención de tercer nivel. La investigación que se utilizó para analizar el estudio fue de tipo cuantitativo, descriptivo y transversal. La población de estudio fue de 200 enfermeras/os, se obtuvieron los resultados donde el personal de enfermería presento un siempre influye la motivación laboral y satisfacción laboral del 56%. Se llevó a la conclusión que la motivación es de suma importancia dentro del ámbito laboral de los profesionales de salud que realizan directamente tareas repetitivas. (23)

Según Cabrera T, En Ecuador en el año 2021 cuyo objetivo es determinar los factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral del personal de enfermería del área de emergencia del Hospital General Babahoyo. Se realizó un estudio descriptivo, correlacional, cuantitativo, método deductivo y diseño no experimental. La población de estudio estuvo constituida por 32 profesionales de enfermería, el instrumento que se aplico es de 20 preguntas y 19 interrogantes, el 51% presenta un siempre influye los factores en la motivación laboral y en donde el 48% a veces influye los factores en la dimensión personal. Se llevó a la conclusión que la falta de capacitaciones anuales que permitan mejorar el desempeño laboral del personal de enfermería. (24)

Según Jarama L. En Iquitos en el año 2022, cuyo objetivo de estudio es determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral en profesionales de enfermaría. El estudio fue de enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional. La población está constituida por 50 profesionales de enfermería, el instrumento utilizado fueron el cuestionario sobre factores motivacionales. Teniendo como resultado que la motivación laboral se encuentra en un nivel es inmediatamente adecuado en 52% y adecuado en 48% y el 53% tiene un siempre influye los factores en la motivación laboral, asimismo, el nivel de motivación extrínseca es mediante adecuado en 44% y adecuado en 56% y el desempeño laboral en un nivel regular en 72% y bueno en 28%. Se llevó a la conclusión que existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral dado que la significancia fue de 0.001 y el coeficiente de correlación igual a 0.464. por lo que se concluye que la motivación es un factor determinante en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería (25)

Según Álvarez G. En Lambayeque en el año 2021 cuyo objetivo de estudio es determinar la influencia de los factores motivacionales asociados al desempeño laboral del profesional de enfermería del hospital provincial docente belén de Lambayeque. Se realizó un estudio cuantitativo, descriptivo, con diseño no experimental, correlacional- transversal, la técnica usada fue la encuesta, aplicando un cuestionario a 51 profesionales de enfermería. Se obtuvieron los resultados que el 45.1% de las enfermeras presentaron niveles altos en factores motivacionales y desempeño laboral eficiente, asimismo el 31.4% de las enfermeras con regular desempeño laboral tuvo niveles medios en factores motivacionales y un 49% de las enfermeras a veces influyen los factores en la dimensión factores laborales. Llegando a la conclusión que hubo un alta significativa de 0.01, existiendo una relación significativa entre los factores motivacionales y el desempeño laboral del personal. (26)

Según Salazar M. En Lima en el año 2021, cuyo objetivo es determinar la relación que existe entre la motivación laboral y la calidad de atención de enfermería en el servicio de inmunización, la investigación fue descriptivo correlacional, no experimental y transversal. La población de estudio fueron 65 profesionales de enfermería, el cuestionario fue de 27 ítems para la variable motivación y una ficha de cotejo de 26 ítems para la calidad de atención. Se obtuvieron los resultados que el 18.46% presenta una motivación laboral en un nivel bajo, el 52% tiene un siempre afecta los factores en la dimensión laboral. Se llevó a cabo a la conclusión que existe una relación positiva de 0,574 entre la motivación laboral y la calidad de atención de enfermería. Es decir, a mejor motivación habrá una mejor calidad de atención de los profesionales de enfermería. (27)

En la motivación laboral, la importancia en este tema es, sobre todo, los factores que intervienen en la motivación laboral que se ve afectada por una variedad de factores, por la sobre carga de trabajo elevada y la falta de recursos. Para poder prevenir este problema es promover un ambiente de trabajo saludable, mejorar el rendimiento y la productividad, y fomentar el bienestar emocional del personal de salud.

En la justificación de estudio, esta investigación es importante para aportar conocimiento y disminuir los factores que intervienen en la motivación laboral, ya que en este presente año no hay estudios e investigaciones recientes sobre el tema, este trabajo

nos ayudara a que los profesionales de enfermería encuentren en su lugar de trabajo incentivos y/o estímulos que le permitan desempeñar cada día su mejor labor que le corresponda, ya que una persona satisfecha que valora su trabajo, lo transmite y lo disfruta el atender a los pacientes y/o usuarios.

Para finalizar el objetivo general es Identificar los factores que intervienen en la motivación laboral del profesional de enfermería de sala de operaciones del hospital Nacional Arzobispo Loayza-2024.

MATERIALES Y MÉTODOS

Tipo de estudio: El presente estudio es de enfoque cuantitativo, ya que busca adquirir los datos estadísticos para así poder evaluar los factores que intervienen en la motivación laboral y obtener los resultados. El tipo es descriptivo por qué se va a llegar a describir la variable de estudio. El diseño es no experimental debido a que no se manipulo la variable de corte transversal por que los datos se dan en un tiempo determinado (28).

Población: El presente estudio se realizará con 235 Licenciados de enfermería del servicio de Sala de operaciones del Hospital Nacional Arzobispo Loayza sobre Los Factores que intervienen en la motivación laboral.

Muestra: Se obtuvo en total como resultado 146 Licenciadas de Enfermería.

Instrumento: En cuanto al instrumento, se utilizó el cuestionario denominado “factores que afectan la motivación laboral”, fue desarrollado por la Mg. Yullisa Morales Chumpitaz y el Dr. Luis Edilberto Garay, siendo aplicado en su estudio en Canadá en el año 2014, conformado por 2 dimensiones; factores personales y laborales, cuyo contenido consta de 20 preguntas o ítems, 13 preguntas pertenecen a los factores personales describiendo el reconocimiento y el crecimiento personal y los 7 restantes engloban a los factores laborales donde aborda los beneficios como trabajador, la remuneración y la comunicación por parte de la empresa, se evaluará mediante la escala Likert donde; 1 es igual a siempre, 2 es a veces y 3 nunca.

El cual fue validado por expertos y consideraron el instrumento acorde para el uso de la población en estudio, seleccionaron 3 expertos en la materia, además cuenta con una aprobación de 0.777 mediante la utilización del método coeficiente de alfa de Cronbach (31).

Análisis de los datos: Para el manejo de los resultados, se realizará el basado de datos, se realizará las tablas de grafico por último se exportará e importará al proyecto, lo que implica el en describir todas las características específicas de los ítems evaluados, el procedimiento se realizará con el software de Microsoft Excel.

Aspectos éticos: El estudio considera aplicar los aspectos bioéticos; principio de autonomía: Se tendrá en cuenta los objetivos personales a la decisión que elija el participante, se brindará el formulario de consentimiento informado donde certifique la participación voluntaria, el principio de beneficencia, se asocia en las buenas obras, como carácter moral en actuar en beneficio de los demás, el principio de no maleficencia, se pone en conocimiento a cada enfermero que la participación no presenta riesgos para la salud y que los datos se mantendrán en estricta confidencialidad y por último el principio de justicia, los enfermeros en estudio serán tratados por igual, con un trato cálido y respetuoso y sin ningún favoritismo.

RESULTADOS

Tabla 1. Datos generales de los licenciados de enfermería del hospital Nacional Arzobispo Loayza

DATOS GENERALES				
Grupo etario según edad				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
ADULTO	145	99.3	99.3	99.3
JOVEN	1	0.7	0.7	100.0
Sexo				
Femenino	143	97.9	97.9	97.9
Masculino	3	2.1	2.1	100.0
Tiempo que labora en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza				
Más de 10 años	62	42.5	42.5	42.5
6 a 10 años	49	33.6	33.6	76.0
1 a 5 años	35	24.0	24.0	100.0
Tiempo que labora en Sala de Operaciones				
1 a 5 años	96	65.8	65.8	65.8
6 a 10 años	28	19.2	19.2	84.9
Más de 10 años	22	15.1	15.1	100.0
Condición laboral				
Nombrada	109	74.7	74.7	74.7
Contratada	24	16.4	16.4	91.1
Tercero	13	8.9	8.9	100.0
Horario de trabajo				
Rotativo	111	76.0	76.0	76.0
Fijo III	35	24.0	24.0	100.0
Total	146	100.0	100.0	

En la tabla Nº1, se observa los siguientes resultados donde se tiene un total de 146 participantes, donde se hallo que predomino el grupo etario acorde a la edad fue el grupo adulto donde se encontró el 99,3% (N=145), en cuanto al grupo de joven se halló el 0,7% (N=1). Referente al sexo de los licenciados en enfermeria, sobresalió el sexo femenino con un total de 97,9% (N=143), mientras el sexo masculino tiene un valor de 2,1% (N=3). Acorde al tiempo que laboran en sala de operaciones, se

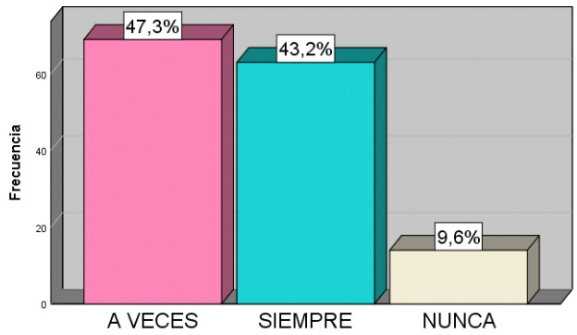
hallo que predomino el tiempo de 1 a 5 años con un 65,8% (N=96), seguido del tiempo de 6 a 10 años con un 19,2% (N=28) y por ultimo el tiempo de mas de 10 años con un valor de 15,1% (N=22). En cuanto a la condición laboral del personal de enfermeria, sobresalió el personal nombrado con un total de 74,7% (N=109), seguido del contratado o CAS con un 16,4% (N=24) y por ultimo el personal tercero con el 8,9% (N=13). Por último, en el contexto al horario de trabajo ejecutado por los licenciados de enfermería, el 76% (N=111) labora en un horario rotativo y el 24,0% (N=35) tiene un horario de personal fijo.

Tabla 2. Factores que intervienen en la motivación laboral del profesional de enfermería de sala de operaciones del Hospital Nacional Arzobispo Loayza 2024. (N=146)

ESTRES LABORAL EN ENFERMERIA DE SOP					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	69	47.3	47.3	47.3
	SIEMPRE	63	43.2	43.2	90.4
	NUNCA	14	9.6	9.6	100.0
	Total	146	100.0	100.0	

En la tabla Nº2, se obtuvo los siguientes resultados en cuanto a los factores que intervienen en la motivación laboral, donde el total fueron 146 participantes, donde predominio una tendencia que a veces intervienen con un 47,3%, seguido del siempre con un 43,2% y por ultimo el nunca con el 9,6% en el personal de enfermeria de sala de operaciones, se observa una predisposición “a veces intervienen” los factores emocionales.

Figura 1. Factores que intervienen en la motivación laboral del profesional de enfermería de sala de operaciones del Hospital Nacional Arzobispo Loayza 2024. (N=146)



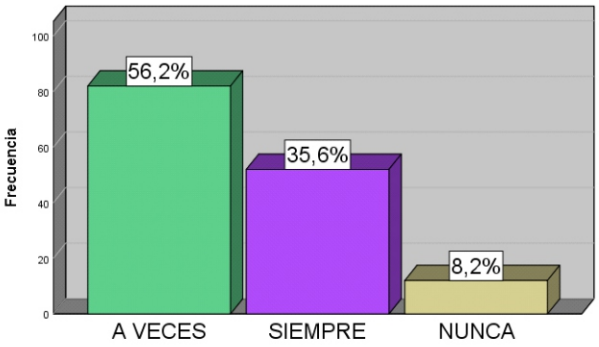
En la figura 1 se evidencia, que intervienen los factores en la laboral del profesional de enfermería, 69 participantes representan el 47,3% obtuvieron a veces interviene, 63 participantes equivalen al 43,2% se observa que siempre interviene y el 9,6% equivale a 14 participantes obtuvieron una denominación de nunca interviene los factores en la motivación laboral del profesional de enfermería.

Tabla 3. Factores que intervienen, en la dimensión factores personales, en la motivación laboral del profesional de enfermería de sala de operaciones del Hospital Nacional Arzobispo Loayza 2024. (N=146)

FACTORES PERSONALES EN ENFERMERIA DE SOP					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	82	56.2	56.2	56.2
	SIEMPRE	52	35.6	35.6	91.8
	NUNCA	12	8.2	8.2	100.0
	Total	146	100.0	100.0	

En la tabla Nº3, se obtuvo los siguientes resultados en cuanto a los factores, en la dimensión personal que intervienen en la motivación laboral, donde el total fueron 146 participantes, predominio una tendencia que a veces intervienen con un 56,2%, seguido del siempre con un 35,6% y por último el nunca con el 8,2% en el personal de enfermeria de sala de operaciones, se observa una predisposición “a veces intervienen” los factores emocionales en la dimensión factores personales.

Figura 2. Factores que intervienen en la motivación laboral del profesional de enfermería de sala de operaciones del Hospital Nacional Arzobispo Loayza 2024. (N=146)



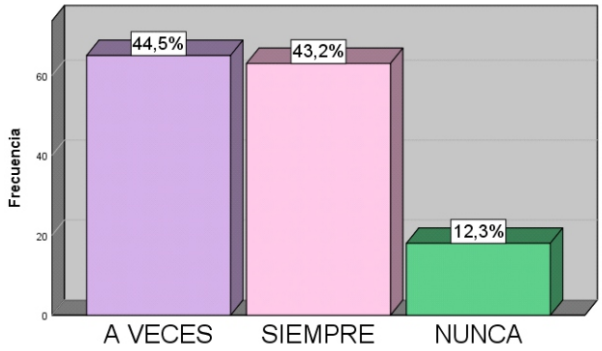
En la figura 2 se evidencia, que intervienen los factores en la laboral del profesional de enfermería, 82 participantes representan el 56,3% obtuvieron a veces interviene, 52 participantes equivalen al 35,6% se observa que siempre interviene y el 8,2% equivale a 12 participantes obtuvieron una denominación de nunca interviene los factores en la motivación laboral en la dimensión factores personales.

En la tabla Nº4, se obtuvo los siguientes resultados en cuanto a los factores, en la dimensión personal que intervienen en la motivación laboral, donde el total fueron 146 participantes, predominio una tendencia que a veces intervienen con un 44,5%, seguido del siempre con un 43,2% y por último el nunca con el 12,3% en el personal de enfermeria de sala de operaciones, se observa una predisposición “a veces intervienen” los factores emocionales en la dimensión factores laborales.

Tabla 4. Factores que intervienen, en la dimensión factores laborales, en la motivación laboral del profesional de enfermería de sala de operaciones del Hospital Nacional Arzobispo Loayza 2024. (N=146)

FACTORES LABORALES EN ENFERMERIA DE SOP					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	65	44.5	44.5	44.5
	SIEMPRE	63	43.2	43.2	87.7
	NUNCA	18	12.3	12.3	100.0
	Total	146	100.0	100.0	

Figura 3. Factores que intervienen en la motivación laboral del profesional de enfermería de sala de operaciones del Hospital Nacional Arzobispo Loayza 2024. (N=146)



En la figura 2 se evidencia, que intervienen los factores en la laboral del profesional de enfermería, 65 participantes representan el 44,5% obtuvieron a veces interviene, 63 participantes equivalen al 43,2% se observa que siempre interviene y el 12,3% equivale a 18 participantes obtuvieron una denominación de nunca interviene los factores en la motivación laboral en la dimensión factores laborales.

DISCUSIÓN

En la labor desempeñada por el dedicado personal de enfermería, se pueden identificar una serie de acciones que impactan negativamente en la motivación laboral. Esta situación repercute directamente en el desempeño y eficacia de sus funciones en las distintas áreas de trabajo, es crucial destacar el caso del equipo de enfermería del centro quirúrgico, quienes se enfrentan diariamente a situaciones críticas relacionadas con la vida de los pacientes. Ante la presencia de posibles factores que puedan influir en su labor, existe la posibilidad de que la calidad del trabajo realizado por el personal del centro quirúrgico del prestigioso Hospital Nacional Arzobispo Loayza se vea comprometida.

Referente al objetivo principal del presente estudio, se encontró que a veces los diversos factores pueden influir de manera significativa en la motivación laboral, representando un 47,3% de incidencia. Un estudio previo, llevado a cabo por Bayser (22), arrojó resultados similares al evidenciar que a veces son estos factores los que inciden en la motivación laboral, en ambas investigaciones, se observó una predominancia de participantes del sexo femenino, lo que sugiere que las mujeres poseen habilidades para gestionar de manera efectiva los elementos que podrían impactar en su motivación en el ámbito laboral. Sin embargo, un estudio exhaustivo realizado por Venegas (23) reveló resultados sorprendentes: el 56% de los participantes afirmó que la presencia de factores externos siempre influye en su motivación laboral, de tal sentido, se observó que la mayoría de los encuestados eran varones, lo que sugiere que las mujeres, en comparación con los hombres, tienen una mayor capacidad para gestionar las situaciones externas sin que estas afecten negativamente su rendimiento en el trabajo.

En relación con la dimensión de los factores personales, en el análisis que realicé se observó que el 56,2% del a veces los factores personales tienen un papel en la motivación laboral, un dato que guarda similitud con el descubierto por Cabrera (24), quien encontró que el 48% también señala que en ocasiones los factores personales tienen influencia. En ambos estudios se pudo constatar que prevaleció un grupo etario conformado por individuos en edad adulta. Sin embargo, el análisis detallado llevado a cabo por Jarama (25) concluyó que el 53% de las veces los factores personales ejercen una influencia significativa, dado que su muestra está compuesta mayoritariamente por individuos jóvenes.

Es importante destacar que, a edades tempranas, suelen surgir mayores inquietudes, lo cual explica por qué los factores personales adquieren mayor relevancia en la población laboral joven.

Por último, en la dimensión de factores laborales, descubrí en mi investigación que el valor predominante es a veces, con un 44,5% de influencia de los factores laborales. En este sentido, destaca que más del 74% pertenece a un grupo de empleados nombrados, un dato similar al encontrado por Álvarez (26), quien determinó que el 49% indica que a veces los factores laborales tienen influencia, considerando que su población cuenta con un contrato indeterminado.

Esto contrasta con el trabajo realizado por Salazar (27), quien encontró que el 52% afirma que siempre influyen los factores laborales, dado que su población aún mantiene contratos por renovación. Es importante mencionar que contar con un contrato laboral seguro y estable, implica dejar a un lado cualquier tipo de pensamientos negativos que puedan tener un impacto desmotivador en el desempeño laboral.

Por consiguiente, mientras mayor sea la estabilidad en el empleo, menor será la presencia de factores laborales que puedan afectar la motivación en el trabajo.

Es por esta razón que se está llevando a cabo un exhaustivo análisis para identificar cuáles son los elementos que ejercen una influencia significativa en el nivel de motivación en el ámbito laboral. Una vez identificados, se procederá a desarrollar e implementar estrategias efectivas con el objetivo de reducir o eliminar la incidencia de dichos factores que continúan impactando negativamente en la motivación laboral, y por ende, afectando la calidad del servicio brindado a los pacientes.

CONCLUSIÓN

En cuanto al objetivo general, los factores influyen en la motivación laboral del profesional de enfermeria de sala de operaciones del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2024, se determinó que el a veces influye con un 47,3%, seguido del siempre influye con un 43,2% y por último nunca influye con un 9,6%.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Susana Moya Mier. Motivación y Satisfacción de los profesionales de enfermería: Investigación aplicada en un área quirúrgica (tesis enfermería). España. Universidad nacional de Cantabria;2011

2. Cortez R. Mejoramiento del desempeño laboral de los trabajadores del sector salud, RDCS.2011.81 https://revistas.up.edu.pe/index.php/apuntes/article/view/632

3. Balserio-Almario, Suasto-Gomez, Chaparro-Sánchez, Tapia-Juárez, Aguilera-Padilla, Hernández-Zavala. Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en un hospital de segundo nivel, INDNYNMV, 2023, 119.

4. Anneette Biegger, Las “fuerzas magnéticas” de los hospitales suizos de cuidados intensivos: Un análisis de datos secundarios sobre la satisfacción laboral de las enfermeras y su intención de dejar su trabajo actual, NPO, 2016, 5p.

5. Saleema A. Promoción de la motivación hacia la atención sanitaria comunitaria: un estudio cualitativo de enfermeras en Pakistán, NLOM, 2010, 1p. https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/20527656/

6. Fernández-Raybund-Racedo-Roberts-Sabatini-Moraes, Motivación y satisfacción laboral de profesionales de enfermería de un hospital privado de alta complejidad,NureInv,2019,8p.https://www.nureinvestigacion.es/OJS/index.php/nure/article/view/1722

7. Moya M, Motivación y Satisfacción de los profesionales de enfermería: Investigación aplicada en un área quirúrgica, UCrea, 2011,1p.

8. Vieira, Factores de motivación e insatisfacción en el trabajo del enfermero, EDEDUSP, 2005, 1p. https://www.scielo.br/j/reeusp/a/gCTryf7vmZSKYpb6MGRxV7L/abstract/?format=html&lang=pt

9. Cabrera T Factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral del personal de enfermería del área de emergencia del hospital general Babahoyo de iess (Tesis) Ecuador, 2021, 136P.

10. Mera B, Motivación y satisfacción del personal de enfermería en la atención de tercer nivel. 2022,6p https://www.researchgate.net/publication/361700021_Motivacion_y_satisfaccion_del_personal_de_enfermeria_en_la_atencion_de_tercer_nivel

11. Montes S, Díaz O, Motivación y Satisfacción laboral del personal de enfermería en el hospital de apoyo San francisco, 2018,8p.

12. Aldana C. Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería Hospital regional Docente Materno Infantil El Carmen, (Tesis para Magister). Huancayo, Universidad Hermilio Valdizan, 2015,135p.

13. Muños M, Motivación laboral en el profesional de enfermería de los centros y puestos de salud de las REDESS Puno, IVD, 2015, 61p.

14. Campos H. Factores en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del hospital Vitarte. (Tesis para Maestría) Lima: Universidad Cesar Vallejo, 2017,134p.

15. Vásquez S. Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el hospital Nacional Arzobispo Loayza, (Tesis para optar el titulo) Lima-Perú, Universidad Mayor de San Marcos, 2007,63P.https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/488/Vasquez_ss.pdf?sequence=1&isAllowed=y

16. Calicchio S La motivación. Única edición. Stefano Calicchio 28 de mayo 2020. 15P

17. Fernández R. Gestión eficaz y motivación para enfermería. 1er edición, punto rojo libros,2019. 134p.

18. https://altcon.com.mx/diferencia-entre-motivacion-y-satisfaccion/

19. Ramírez A Organización de eventos empresariales, Ediciones Paraninfo, S.A, 23 de abril de 2018. 254P.

20. Díaz M, Psicología para enfermería y ciencias de la salud, 1era edición, Elsevier Health Sciences, 15 de febrero de 2023. 472P.

21. Juan R. ¿Por qué Maslow?, Indy Pub, 20 de mayo de 2021, 100p.

22. Bayser Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería institución pública de la ciudad autónoma de buenos aires MDL 17 de junio 2022, 10p

23. Mera, Motivación y satisfacción del personal de enfermería en la atención de tercer nivel, MSP 2022 15p.

24.Tamara J. Factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral del personal de enfermería del área de emergencia del hospital general Babahoyo del IESS. Tesis de Maestría Ecuador, universidad católica de Santiago de Guayaquil 2021, 136p.

25. Leticia A, Motivación y desempeño laboral en profesionales de enfermería durante la pandemia por covid-19. Tesis para el título de enfermería, Perú (Iquitos) Universidad UNAP, 2023 68p.

26. Álvarez B Factores motivacionales asociados al desempeño laboral del profesional de enfermería del hospital provincial docente belén de Lambayeque, tesis para el título de enfermería. Perú, Universidad Señor de Sípan, 2023, 58p.

27. Salazar, Motivación Laboral y calidad de atención de enfermería en el servicio de inmunización, Hospital María Auxiliadora, Tesis para el título de enfermería, Chincha ICA, Universidad autónoma de Ica, 2021, 86p. http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1378/1/Pamela%20Meliza%20Salazar%20Gamboa.pdf

28. Hernández R, Metodología de la investigación, McGraw-Hill Interamericana,2019, 736p.

29. Chacaliaza, Factores que influyen en el rendimiento laboral en el profesional de enfermería del hospital santa Maria del socorro Ica, tesis para especialidad, Perú, Universidad Maria Auxiliadora, 2023, 36p.

30. Izzedin B, Conceptualización factores asociados y estrategias de autorregulación de la tristeza en niños y niñas de 10 años, Colombia- Bogotá, Universidad los libertadores Colombia, 2009, 52-71p.

31. Pashanasi, Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión latinoamericana de literatura, 2021, 12p.

32.Hernández, Técnicas para la recolección de datos, 2011, 1p.