



# *Correlación entre motivación y satisfacción laboral de profesionales de enfermería de la Clínica Good Hope*

## *Correlation between motivation and job satisfaction among nursing professionals at the Good Hope Clinic*

**Elina Gómez Zuta**

egomezz@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0006-8049-796X>

Universidad Peruana Unión. Lima, Perú

**Magaly Rojas Regalado**

mrojasr@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0008-0311-5598>

Universidad Peruana Unión. Lima, Perú

**Karol Coz Yglesias**

karolcoz@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0006-2506-6446>

Universidad Peruana Unión. Lima, Perú

Artículo recibido: 20 de enero 2025 Arbitrado: 24 de febrero 2025 Aceptado: 04 de abril 2025 Publicado: 07 de julio 2025

### RESUMEN

La satisfacción laboral surge de las emociones que los trabajadores experimentan al comparar los resultados de su desempeño con sus expectativas. Esta investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia y las salas de hospitalización de la Clínica Good Hope. Se utilizó un diseño descriptivo, correlacional, no experimental y transversal con un enfoque cuantitativo y una muestra de 35 enfermeros. Durante el estudio se observó una predominancia del género femenino, que representó el 97.14% de los participantes. Además, la mayoría de los encuestados correspondió a edades jóvenes y experiencias de trabajo menores a 5 años que corresponden a porcentajes de casi el 89.00% y 68.57% respectivamente. En conclusión, se reflejó la correlación positiva y significativa entre motivación y satisfacción laboral.

**Palabras clave:** Actitud laboral; Enfermería; Motivación laboral; Satisfacción laboral; Trabajo.

### ABSTRACT

Job satisfaction stems from the emotions that workers experience when comparing the outcomes of their performance with their expectations. This study aimed to determine the relationship between motivation and job satisfaction among nursing professionals in the emergency department and inpatient wards of the Good Hope Clinic. A descriptive, correlational, non-experimental, cross-sectional design with a quantitative approach was employed, involving a sample of 35 nurses. The study revealed a predominance of female participants, representing 97.14% of the sample. Moreover, most respondents were young and had less than five years of work experience, corresponding to approximately 89.00% and 68.57%, respectively. In conclusion, a positive and significant correlation was identified between motivation and job satisfaction.

**Keywords:** Work attitude; Nursing; Work motivation; Job satisfaction; Employment.

## INTRODUCCIÓN

A mediados del siglo XX, las organizaciones cambiaron su enfoque de gestión, al pasar de centrarse en procesos y estructuras a priorizar a los trabajadores mediante el comportamiento organizacional. Este cambio busca mejorar la eficiencia y eficacia empresarial al optimizar las relaciones interpersonales y el clima laboral. Los gerentes, en consecuencia, promueven entornos que fomentan la motivación, la productividad y la satisfacción laboral, pues reconocen que estos factores inciden en el rendimiento individual y colectivo. Este enfoque es especialmente relevante en instituciones de salud, donde el desempeño del personal depende estrechamente de su bienestar emocional y condiciones laborales. Por ello, la satisfacción del trabajador y su vínculo con la organización se consideran pilares esenciales para el éxito institucional (Flores, 2021).

La motivación laboral se define como el conjunto de factores internos y externos que impulsan, orientan y sostienen el comportamiento de los trabajadores hacia el cumplimiento de objetivos tanto organizacionales como personales. Es un proceso dinámico que influye en el nivel de compromiso, esfuerzo, satisfacción y desempeño en el ámbito laboral. Esta motivación incluye la satisfacción de necesidades básicas, el reconocimiento profesional, la autonomía en la toma de decisiones, el sentido de pertenencia al equipo y las oportunidades de desarrollo y crecimiento personal. En esencia, la motivación laboral actúa como el motor que impulsa a los empleados a alcanzar su máximo potencial y a contribuir de manera efectiva al éxito de la organización (Bayser, 2023).

La satisfacción laboral surge de las emociones que los trabajadores experimentan al comparar los resultados de su desempeño con sus expectativas, que se refleja en una valoración personal que genera sentimientos positivos o negativos hacia su trabajo. Para fomentarla, las organizaciones deben cubrir las necesidades individuales de los empleados y garantizar un nivel óptimo de bienestar laboral (Solís y Burgos, 2023).

La motivación y la satisfacción laboral son pilares fundamentales para el éxito organizacional y el bienestar del empleado. Mientras la motivación impulsa el desempeño, la dedicación y la

productividad, la satisfacción laboral refleja el equilibrio entre las expectativas del trabajador y su realidad profesional. Juntas, promueven un clima laboral positivo, reducen la rotación de personal y optimizan los resultados empresariales. Por ello, las organizaciones deben implementar estrategias que fomenten ambos aspectos, como reconocimiento, desarrollo profesional y condiciones de trabajo favorables, y asegurar así un entorno sostenible y competitivo (Santos et al., 2025).

El informe Workforce 2020 de Systems, Applications & Products in Data Processing y Oxford Economics, revela que en Colombia solo el 24% de los trabajadores está satisfecho con su empleo, cifra notablemente inferior al 39% a nivel global, lo que posiciona al país como el tercero con menor satisfacción laboral entre 27 naciones evaluadas y 5400 participantes. Destaca que la remuneración es el factor más valorado por el 79% de los trabajadores colombianos, lo que supera ampliamente el promedio mundial que se sitúa en 66% (Chunga y Escuza, 2023).

En enero de 2016, un estudio realizado en cinco centros de salud de Ica y Lima, Perú, reveló que la mayoría de los encuestados presentaban un nivel medio de motivación laboral, situación que se reflejaba de manera similar en su satisfacción personal. No obstante, se identificaron áreas específicas donde la motivación se encontraba más debilitada, lo que se destacó especialmente en los aspectos relacionados con los logros y el reconocimiento personal. Por otro lado, la satisfacción laboral se veía principalmente afectada de forma negativa por factores vinculados a los beneficios laborales y las remuneraciones acordes a la labor realizada, lo que evidencia la influencia de estas condiciones en el bienestar y compromiso del empleado (Marín y Placencia, 2017).

Al tener en cuenta lo expuesto, es necesario cuestionarse: ¿cuál es la relación entre la motivación y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia y hospitalización de la Clínica Good Hope?

Por lo tanto, la presente investigación tiene como objetivo: determinar relación entre la motivación y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia y hospitalización de la Clínica Good Hope.

## MÉTODO

La investigación se desarrolló en la Clínica Good Hope en Lima, Perú durante el 2022. El estudio tiene un diseño descriptivo, correlacional, no experimental y transversal con un enfoque cuantitativo.

La población estuvo constituida por 70 enfermeros que laboran en el servicio de emergencia y salas de hospitalización de la Clínica Good Hope, de los que se obtuvo una muestra de 35 profesionales de enfermería. Para el estudio se calculó la muestra bajo la técnica de muestreo probabilístico, de tipo aleatorio simple, que garantizó que cada individuo de la población tuviera la misma probabilidad de ser incluido en el estudio.

Criterios de inclusión: todos los enfermeros asistenciales, de ambos sexos, pertenecientes a la Clínica Good Hope, con más de un año de experiencia en el servicio, y que aceptaron participar en la investigación. Criterios de exclusión: personal de enfermería que no se encuentren en la institución en el momento de la aplicación del instrumento, que no hayan permanecido en el territorio durante el tiempo en que se desarrolló la investigación, que fallecieron y que no deseen continuar en el estudio.

Por lo que respecta a los instrumentos de evaluación, se realizó una búsqueda bibliográfica a través de la literatura para acceder a los mismos, y así posteriormente registrar los datos que serían objeto de estudio, los que reflejaron una buena fiabilidad al obtener coeficientes alfa de Cronbach de más de 0.80.

Para evaluar la motivación, se utilizó el test Job Diagnostic Survey de Hackman y Oldham validado para la población peruana mediante el juicio de expertos, quienes analizaron la claridad, pertinencia teórica y suficiencia de los ítems, que asegura su alineación con los constructos investigados. Este consta de 23 enunciados que fueron puntuados en una escala Likert comprendida entre 1 (totalmente en desacuerdo) y 5 (totalmente de acuerdo). No dispone de subescalas, por lo que contempla tan solo una puntuación global. El coeficiente de fiabilidad, alfa de Cronbach, para esta escala fue de 0.81. Tuvo una duración de alrededor de 15 minutos. La motivación se clasificó de acuerdo a la suma de los puntos obtenidos de las preguntas realizadas de acuerdo a rangos: de 88 – 115 puntos en alta, de 72

– 87 en media y de 23 – 71 en baja.

Por otra parte, para evaluar la satisfacción laboral se empleó un cuestionario tipo Likert modificado mediante el juicio de expertos en el área, el cual constó de 36 enunciados que fueron puntuados en una escala comprendida entre 1 (totalmente en desacuerdo) y 5 (totalmente de acuerdo). Se determinó una adecuada fiabilidad de las escalas con valores que oscilan desde 0.84 a 0.89 respectivamente, y una duración de 10 a 15 minutos aproximadamente. La satisfacción laboral se clasificó de acuerdo a la suma de los puntos obtenidos de las preguntas realizadas de acuerdo a rangos: de 115 – 140 en alta, de 71 – 114 en media y de 35 – 70 en baja.

Para la recolección de datos se procedió al trámite administrativo mediante un oficio dirigido a la dirección de la Clínica Good Hope, con copia al departamento de enfermería de la clínica y a las jefaturas de cada una de las áreas del centro quirúrgico a fin de obtener la autorización respectiva para aplicar los instrumentos de medición. Una vez obtenida la información, la organización de datos se realizó a través de una matriz de tabulación, que permitió realizar un mejor análisis de la información obtenida, para lo cual se empleó el paquete estadístico Statistical Package for the Social Sciences, versión 21.0, para Windows. El análisis estadístico de los datos se realizó mediante el T-b-Kendall usada para correlaciones con escalas no paramétricas ordinales y en este caso en particular para correlacionar las variables y ratificar la significancia de la motivación en la satisfacción laboral y viceversa.

## RESULTADOS

En la Tabla 1 se representan las características sociodemográficas y laborales del personal de enfermería encuestado en la Clínica Good Hope, información que es relevante para contextualizar el análisis de la relación entre motivación y satisfacción laboral en los servicios de emergencia y hospitalización de dicha institución. En cuanto al género, la muestra está compuesta mayoritariamente por mujeres, con un 97.14%, mientras que los hombres representan solo el 2.86%. Esta distribución refleja la predominancia femenina en la profesión de enfermería, lo que es consistente con tendencias globales y locales en el ámbito sanitario.

Respecto a los rangos de edad, casi la mitad de los participantes, un 48.57%, se encuentran en el grupo de 23 a 28 años, seguido por un 40.00% en el rango de 29 a 34 años. Solo un pequeño porcentaje supera los 35 años, con un 8.57% entre 35 y 40 años y un 2.86% entre 41 y 46 años. Esta concentración en edades jóvenes indica que el personal encuestado está en etapas iniciales o medias de su desarrollo profesional, lo cual puede influir en sus niveles de motivación y satisfacción laboral, así como en sus expectativas y necesidades.

Por otra parte, de acuerdo al área de trabajo, la mayoría de los enfermeros, un 71.43%, laboran en salas de hospitalización, mientras que el 28.57% se desempeña en el servicio de urgencia/emergencia. Esta distribución permite analizar diferentes características en cuanto a la motivación y la satisfacción laboral entre quienes trabajan en

contextos con demandas y dinámicas distintas, dado que los servicios de emergencia suelen caracterizarse por mayor estrés y ritmo acelerado, mientras que en los de hospitalización es una práctica más gradual, continua, integral y especializada.

Finalmente, en relación con la experiencia laboral, el 68.57% de los encuestados cuenta con menos de cinco años de trabajo, mientras que el 31.43% tiene más de cinco años de experiencia. Esta predominancia de personal con menor antigüedad puede reflejar una fuerza laboral joven y en proceso de consolidación profesional, lo que también puede incidir en sus percepciones sobre el ambiente laboral y tendencias específicas asociadas a la motivación y la satisfacción.

**Tabla 1.** Características del personal encuestado

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje (%)</b>
Género	Masculino	1	2.86
	Femenino	34	97.14
	Total	35	100.00
Rangos de edades	23-28 años	17	48.57
	29-34 años	14	40.00
	35-40 años	3	8.57
	41-46 años	1	2.86
	Total	35	100.00
Áreas donde trabajan	Urgencia/Emergencia	10	28.57
	Salas de hospitalización	25	71.43
	Total	35	100.00
Experiencia laboral	Menos de 5 años	24	68.57
	Más de 5 años	11	31.43
	Total	35	100.00

Los resultados de la Tabla 2 revelan que la mayoría de los profesionales, un 51.43%, presentan una motivación media, lo que indica un compromiso moderado con su labor. Además, expone que, aunque los enfermeros experimentan cierta satisfacción y reconocimiento, existen aspectos fundamentales que requieren fortalecerse para alcanzar una mayor motivación, como es el caso de percepciones de limitaciones que giran alrededor de la insatisfacción de necesidades básicas, como la remuneración adecuada y un ambiente físico confortable, así como en la seguridad y organización del trabajo, factores esenciales para un desempeño óptimo.

Por otro lado, un 28.57% de los enfermeros exhibe una baja motivación, al reflejar un nivel insuficiente de compromiso y satisfacción laboral. Esta situación se asocia a la insatisfacción con condiciones laborales básicas, falta de estabilidad o claridad en las funciones, y un ambiente que no propicia el sentido de pertenencia ni relaciones positivas con compañeros y directivos según ellos mismos perciben. Además, la ausencia o insuficiencia de reconocimiento profesional y retroalimentación contribuye a exacerbar esta desmotivación, lo que afecta negativamente la calidad del cuidado y el bienestar del personal.

Finalmente, solo un 20.00% de los encuestados alcanza un alto nivel de motivación, lo que evidencia que una minoría se siente plenamente comprometida, con autonomía para tomar decisiones, reconocimiento constante y un claro sentido del impacto de su trabajo en el bienestar de los pacientes. Este grupo experimenta un equilibrio favorable entre la satisfacción de necesidades básicas, la integración social en el equipo y el reconocimiento profesional, lo que fortalece su motivación intrínseca y su posterior desempeño.

En conjunto, estos hallazgos subrayan la importancia de abordar integralmente factores como la remuneración justa, la mejora del ambiente físico y organizacional, el fomento de relaciones interpersonales saludables y el reconocimiento del esfuerzo profesional, dimensiones claves para potenciar la motivación laboral.

**Tabla 2.** Nivel de motivación laboral

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje (%)</b>
Motivación laboral	Alta	7	20.00
	Media	18	51.43
	Baja	10	28.57
	Total	35	100.00

Respecto al nivel de satisfacción laboral se reflejó que una mayoría del 51.43% reporta una satisfacción media, un 25.71% de los encuestados la percibe como alta y solo un 22.86% de los enfermeros la incluye como baja. Estos resultados reflejan que la mayoría del personal se encuentra en un estado intermedio de satisfacción, lo que indica un compromiso moderado con su entorno laboral y una percepción equilibrada entre aspectos positivos y áreas susceptibles de mejora.

El predominio de la satisfacción media indica que, aunque los enfermeros reconocen aspectos favorables en su trabajo, como condiciones adecuadas y relaciones laborales aceptables, persisten factores que limitan una satisfacción plena entre los que se incluyen, una insuficiente remuneración de acuerdo a la actividad y el riesgo al que se exponen, un ambiente físico inadecuado, desorganización del trabajo, las relaciones interpersonales deficientes y el reconocimiento profesional insuficiente.

El 22.86% de enfermeros con baja satisfacción representa un grupo significativo que refieren experimentar insatisfacción vinculada a condiciones laborales adversas, falta de apoyo social o profesional, y escasa valoración de su trabajo, aspectos que pueden afectar negativamente su motivación y desempeño. En contraste al 25.71% con alta satisfacción que refleja un sector del

personal que percibe un ambiente laboral favorable, reconocimiento adecuado y oportunidades de desarrollo, elementos que fortalecen su compromiso y bienestar.

Estos hallazgos subrayan la importancia de implementar estrategias integrales que aborden tanto las necesidades básicas y organizativas como el fortalecimiento de las relaciones interpersonales y el reconocimiento profesional. Mejorar estas áreas puede potenciar la satisfacción laboral, lo que a su vez influye positivamente en la motivación y la calidad del cuidado brindado en los servicios de emergencia y hospitalización de la Clínica Good Hope.

**Tabla 3.** Nivel de satisfacción laboral

		Frecuencia	Porcentaje (%)
Satisfacción laboral	Alta	9	25.71
	Media	18	51.43
	Baja	8	22.86
	Total	35	100.00

En este sentido se realizó un análisis estadístico de los resultados el cual se muestra en la Tabla 4 y evidencian una correlación positiva y estadísticamente significativa entre la motivación laboral y la satisfacción laboral del personal de enfermería en la Clínica Good Hope. El coeficiente Tau b de Kendall, con un valor de 0.529 y una significancia bilateral de 0.000, indica que a medida que aumenta la motivación, también tiende a incrementarse la satisfacción laboral, lo que establece así una relación moderada entre ambos constructos.

Esta asociación refleja que la motivación y la satisfacción laboral no son fenómenos aislados, sino que se encuentran interrelacionados en el contexto profesional particular de enfermería. Factores como la autonomía en la toma de decisiones, el reconocimiento profesional, la calidad del ambiente físico y la organización del trabajo influyen simultáneamente en la percepción que los enfermeros tienen sobre su trabajo y su bienestar general, por tanto, un entorno laboral que promueva la motivación también contribuirá a mejorar la satisfacción, y viceversa.

La significancia estadística del hallazgo con un  $p$  valor  $< 0.001$  refuerza la validez de esta relación en la muestra estudiada, al descartar que sea producto del azar. Sin embargo, la magnitud moderada del coeficiente revela que, además de la motivación, existen otros factores que impactan la satisfacción laboral y que podrían ser objeto de futuras investigaciones. Estos pueden incluir variables individuales, como la resiliencia o las expectativas personales, así como elementos contextuales, como la carga laboral o el apoyo institucional.

En síntesis, la correlación moderada y significativa entre motivación y satisfacción laboral evidencia que ambas dimensiones operan de manera sinérgica en el entorno hospitalario. Este hallazgo aporta evidencia relevante para la gestión del talento humano en salud, al orientar la formulación de políticas y programas que optimicen el desempeño y la calidad del servicio.

**Tabla 4.** Correlación entre la motivación laboral y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de la Clínica Good Hope

		Motivación	Satisfacción
Tau b de Kendall	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000
		Significancia bilateral	-
	Satisfacción	Coeficiente de correlación	0.529
		Significancia bilateral	0.000

El análisis de los datos obtenidos en la Clínica Good Hope demuestra que entre las principales debilidades identificadas se encuentran la prevalencia de niveles medios y bajos de motivación y satisfacción laboral, lo que indica que una proporción considerable de enfermeros experimentan insatisfacción relacionada con la

remuneración, el ambiente físico de trabajo, la seguridad y la organización laboral. Estas carencias se ven reflejadas en la percepción de falta de reconocimiento profesional, insuficiente retroalimentación y relaciones interpersonales deficientes, factores que pueden afectar

negativamente tanto el bienestar del personal como la calidad del cuidado brindado.

No obstante, el estudio también pone de manifiesto importantes fortalezas dentro de las que se encuentran la correlación positiva y significativa entre motivación y satisfacción laboral, con un coeficiente Tau b de Kendall de 0.529, lo que evidencia que ambas dimensiones operan de manera sinérgica y que intervenciones dirigidas a mejorar la motivación pueden tener un impacto directo en la satisfacción del personal. Además, existe un grupo, aunque minoritario, que reportan altos niveles de motivación y satisfacción, lo que demuestra que es posible alcanzar un entorno laboral favorable mediante el equilibrio entre el reconocimiento, la autonomía, la integración social y las condiciones laborales adecuadas. Este segmento puede servir como referente para identificar y replicar buenas prácticas dentro de la institución.

Además, en este contexto, surgen varias oportunidades como la identificación clara de los factores que inciden negativamente en la motivación y satisfacción, lo que permite diseñar estrategias integrales orientadas a la mejora de la remuneración, la optimización del ambiente físico y la organización del trabajo. Asimismo, el predominio de personal joven y en proceso de consolidación profesional representa una oportunidad para implementar programas de desarrollo y capacitación continua, que no solo eleven la motivación y satisfacción, sino que también contribuyan a la retención y crecimiento del talento institucional. Finalmente, los resultados invitan a profundizar en futuras investigaciones que exploren variables mediadoras y moderadoras, como la resiliencia, la experiencia previa y las dinámicas específicas de cada área de trabajo, para enriquecer la comprensión y la intervención sobre estos fenómenos.

## DISCUSIÓN

Los hallazgos de este estudio son consistentes con la evidencia empírica reportada en la mayoría de estudios análogos. El análisis revela que el personal de enfermería que labora en los servicios de emergencia y hospitalización de la Clínica Good Hope presenta predominantemente un nivel moderado de motivación intrínseca, con patrones de frecuencia y distribución similares a los observados en la dimensión de satisfacción laboral, donde

igualmente prevalece una valoración de grado intermedio. Además, se demostró la correlación positiva y significativa entre motivación y satisfacción laboral, donde se evidenció que ambas dimensiones operan de manera sinérgica, y a medida que aumenta la motivación, también se incrementa la satisfacción laboral y viceversa.

En el estudio realizado por (Aguirre et al., 2024), se evidenció que la mayoría de los participantes, un 90.7%, presentan un alto nivel de motivación laboral, mientras que un 8.3% reportó un nivel medio y solo un 0.9% manifestó un nivel bajo. Además, estos niveles elevados de motivación se encontraron asociados a un alto estado de flow, definido como un estado mental óptimo en el que la persona está completamente inmerso y concentrado en la actividad que realiza y que tiene una relación significativa con la satisfacción laboral.

Por otra parte, (Saavedra y Placencia, 2022), indicaron que más del 90% de los pacientes mostraron altos niveles de satisfacción, evaluada a través de sus experiencias diarias respecto a la atención médica, el trato recibido, el interés de los médicos en resolver sus padecimientos y el compromiso de enfermería durante la hospitalización. El estudio también reveló una asociación significativa entre esta satisfacción generada a los pacientes y la motivación del personal de salud, cuyos indicadores fueron igualmente altos: el 98% consideró su trabajo interesante, el 96% valoró las oportunidades de aprendizaje y el 90% expresó satisfacción por brindar atención de calidad. Estos resultados destacan la relación entre la percepción positiva de los pacientes y la motivación intrínseca del equipo asistencial en la institución evaluada.

En el estudio realizado por (Bernuy et al., 2024), evaluaron el impacto de las estrategias motivacionales mediante mediciones pretest-postest en el Organismo de Formalización de la Propiedad Informal durante el año 2023. Inicialmente, el 100% de los participantes mostraban desempeño laboral regular, sin casos en niveles bajos o altos. Tras la intervención, se observó una mejora notable: el 83.3% alcanzó alto desempeño, mientras que el 16.7% mantuvo nivel regular. Estos resultados demostraron la efectividad de las estrategias implementadas y evidenció su influencia directa tanto en el desempeño como en la satisfacción

laboral del personal evaluado. La marcada diferencia porcentual confirmó el valor de estas intervenciones para optimizar el rendimiento en entornos laborales institucionales.

Los resultados de (Abarca et al., 2021), mostraron que el 63,64% de las enfermeras con grado militar se encontraban moderadamente satisfechas con su labor institucional, mientras que un 18,18% manifestó estar muy satisfecha. En contraste, entre las enfermeras civiles, el 55,17% reportó una satisfacción laboral moderada y un 24,14% expresó niveles bajos de satisfacción. Al analizar las dimensiones de la satisfacción, no se observaron diferencias significativas en la satisfacción intrínseca entre ambos grupos. Sin embargo, en la satisfacción extrínseca, relacionada con factores organizacionales como horarios, remuneración y condiciones físicas, sí se identificaron diferencias estadísticamente significativas, al destacarse que las enfermeras con grado militar perciben mayores niveles de satisfacción extrínseca en comparación con las enfermeras civiles.

(Minaya et al., 2024), reflejaron una relación estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en el personal de enfermería, lo que evidencia la importancia de este vínculo en el ámbito organizacional. La gestión del talento humano se reconoce como un factor crucial para impulsar el bienestar y el desempeño dentro de las instituciones, especialmente en el sector salud, donde la interacción directa con los pacientes es constante. En este contexto, garantizar condiciones laborales óptimas para el personal interno resulta fundamental, ya que un entorno de trabajo adecuado favorece la comodidad y el compromiso de los profesionales en el desarrollo de sus funciones. Esta comodidad y motivación se reflejan directamente en la calidad de la atención brindada al usuario externo, lo que mejora así la experiencia y los resultados en los servicios de salud.

Otra investigación llevada a cabo con 133 enfermeras de un hospital de nivel 3 de la ciudad de Santa Fe en Argentina, reveló que existen correlaciones positivas y significativas entre la resiliencia, el trabajo significativo y la satisfacción laboral en el ámbito de la enfermería. En particular, se mostró como el trabajo significativo actúa como

un mediador clave en la influencia de la resiliencia sobre la satisfacción laboral, lo que evidencia que no es la resiliencia por sí sola la que determina el bienestar en el trabajo, sino la percepción de que la labor realizada tiene sentido, propósito y coherencia con los valores personales y profesionales. Este efecto mediador se ve potenciado por factores como la edad y la antigüedad laboral, al mostrar que la experiencia y madurez profesional fortalecen la capacidad de las enfermeras, para a través de la resiliencia percibir una mayor satisfacción laboral (Salessi y Postai, 2024).

De manera similar, Venegas et al., (2022), mostraron que el personal de enfermería de hospitales de tercer nivel estudiados presentó niveles moderados tanto de motivación como de satisfacción laboral y se demostró además una relación directa y estrecha entre ambas variables. También, evidenciaron la motivación como un conjunto de factores que activan y predisponen al personal de salud, en aspectos físicos, mentales y emocionales, para desempeñar funciones esenciales como la promoción de hábitos saludables, la prevención de enfermedades y la recuperación del paciente. Un profesional motivado está más dispuesto a realizar su labor con dedicación, al brindar una atención y cuidados cordiales y empáticos, lo que a su vez genera mayores niveles de satisfacción laboral y profesional.

En el contexto de la relación entre la motivación y la satisfacción laboral, Alarcón et al., (2020), reflejan que la antigüedad, la calidad jurídica y el área de trabajo influyen en los niveles de motivación y satisfacción de los empleados y que fortalecer la motivación puede ser una estrategia eficaz para incrementar la satisfacción laboral en el personal de salud, especialmente en contextos de alta demanda como los servicios de emergencia y las salas de hospitalización. Además, reveló a través de pruebas estadísticas que la relación entre la motivación y satisfacción laboral es de correlación positiva, aunque de mediana intensidad, de manera que a mayor nivel de motivación mayor satisfacción laboral.

En cuanto a las limitaciones, el estudio muestra que la mayoría del personal encuestado es joven y cuenta con menos de cinco años de experiencia laboral, lo que puede implicar una menor consolidación profesional y una mayor



vulnerabilidad ante condiciones laborales adversas. Además, la predominancia femenina en la muestra, aunque consistente con la tendencia global en enfermería, puede limitar la generalización de los resultados a otras realidades demográficas (Aiken et al., 2014). Además, al tratarse de una investigación de naturaleza descriptiva y transversal, el estudio solo permite identificar asociaciones o correlaciones entre variables en un momento específico, sin posibilitar la inferencia de relaciones causales ni el análisis de cambios a lo largo del tiempo (Manterola et al., 2019).

## CONCLUSIONES

Los resultados de la presente investigación revelan que el personal encuestado presenta una fuerza laboral predominantemente joven y femenina con un 97.14%, con casi el 89.00% de los participantes por debajo de los 35 años y el 68.57% con menos de cinco años de experiencia laboral. Este perfil sugiere una plantilla en proceso de consolidación profesional, lo que puede influir tanto en sus expectativas laborales como en sus necesidades de desarrollo y reconocimiento dentro de la institución.

En cuanto a la motivación laboral, los resultados muestran que la mayoría de los enfermeros, un 51.43%, presenta un nivel medio de motivación, mientras que un 28.57% reporta motivación baja y solo el 20.00% alcanzan un nivel alto. Este panorama indica que, aunque existe un compromiso moderado, persisten importantes áreas de mejora, especialmente en lo referente a la satisfacción de necesidades básicas como la remuneración, el ambiente físico y la organización del trabajo. La falta de reconocimiento profesional y la insuficiente retroalimentación también emergen como factores que limitan el desarrollo de una motivación intrínseca robusta y sostenida.

Respecto a la satisfacción laboral, la tendencia es similar, predomina un nivel medio con un 51.43%, seguido por un 25.71% de satisfacción alta y un 22.86% de satisfacción baja. Si bien existe un sector del personal que percibe un ambiente laboral favorable y oportunidades de desarrollo, la mayoría manifiesta una satisfacción intermedia, lo que refleja la coexistencia de aspectos positivos y áreas susceptibles de mejora. Entre los factores que limitaron una satisfacción plena se encuentran la percepción de una remuneración insuficiente,

condiciones físicas inadecuadas, desorganización del trabajo, relaciones interpersonales deficientes y escaso reconocimiento profesional.

Un hallazgo central del estudio es la correlación positiva y significativa entre motivación y satisfacción laboral, donde se evidenció que ambas dimensiones operan de manera sinérgica, y a medida que aumenta la motivación, también se incrementa la satisfacción laboral y viceversa. Factores como la autonomía en la toma de decisiones, el reconocimiento profesional, la calidad del ambiente físico y la organización del trabajo influyen simultáneamente en la percepción y el bienestar de los enfermeros. Sin embargo, la magnitud moderada de la correlación denota que existen otros elementos, individuales y contextuales, que también inciden en la satisfacción laboral y que podrían ser objeto de futuras investigaciones.

## REFERENCIAS

- Abarca, Y. M., Apaza, Y. T., Carrillo, G. G., y Espinoza, T. M. (2021). Inteligencia emocional y satisfacción laboral en enfermeras de un Hospital Regional en Arequipa. *Revista Cubana de Enfermería*, 37(1).  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-03192021000100003&script=sci\\_arttext&lng=pt](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-03192021000100003&script=sci_arttext&lng=pt)
- Aguirre, J., Carhuancho, I., Meleán, R., y Orihuela, N. (2024). Motivación laboral y estado de flow post covid 19: hospital del nivel III de Lima. *Aula Virtual*, 5(12).  
<https://doi.org/10.5281/zenodo.13171434>
- Aiken, L. H., Sloane, D. M., Bruyneel, L., Van den Heede, K., Griffiths, P., Busse, R., . . . Lesaffre, E. (2014). Nurse staffing and education and hospital mortality in nine European countries: a retrospective observational study. *The lancet*, 383(9931), 1824-1830.  
[https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736\(13\)62631-8/abstract?gsid=ebe607b1-2433-405b-996c-841c41da1514](https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736(13)62631-8/abstract?gsid=ebe607b1-2433-405b-996c-841c41da1514)
- Alarcón, N., Ganga, F., Pedraja, L., y Monteverde, A. (2020). Satisfacción laboral y motivación en profesionales obstetras en un hospital en Chile. *Medwave*, 20(04).  
<https://www.medwave.cl/medios/medwave/>

Mayo2020/PDF/medwave-2020-04-7900.pdf

- Bayser, S. E. (2023). Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. *Salud, ciencia y tecnología*, 2(1).  
<https://doi.org/10.56294/saludcyt202212>
- Bernuy, C. K., Carbonell, C. E., Sosa, L. A., y Ruíz, P. J. (2024). Estrategias motivacionales para mejorar el desempeño laboral en servidores públicos. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 9, 161-170.  
<https://doi.org/10.35381/r.k.v9i1.3681>
- Chunga, T. O., y Escuza, M. E. (2023). La importancia de la satisfacción laboral en el ámbito profesional: una revisión sistemática. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 19(1), 127-143.  
<https://doi.org/10.15332/22563067.9109>
- Flores, A. J. (2021). Capital estructural y desempeño organizacional en el sector público de salud del estado de Tamaulipas, México. *Revista Iberoamericana de las Ciencias de la Salud*, 10(19), 1-29.  
<https://doi.org/10.23913/rics.v10i19.94>
- Manterola, C., Quiroz, G., Salazar, P., y García, N. (2019). Metodología de los tipos y diseños de estudio más frecuentemente utilizados en investigación clínica. *Revista médica clínica las condes*, 30(1), 36-49.  
<https://doi.org/10.1016/j.rmclc.2018.11.005>
- Marin, H. S., y Placencia, M. D. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico*, 17(4), 42-52.  
<https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>
- Minaya, A. E., Ruíz, A. A., Concha, M. A., y Alva, M. A. (2024). Gestión del talento humano y satisfacción laboral. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 9, 130-140.  
<https://doi.org/10.35381/r.k.v9i1.3678>
- Saavedra, L., y Placencia, M. (2022). Asociación entre satisfacción de los pacientes y motivación del personal de salud en servicios de hospitalización de neurocirugía de un instituto especializado. *Revista Medica Herediana*, 33(2), 113-121.  
<https://doi.org/10.20453/rmh.v33i2.4244>
- Salessi, S., y Postai, L. (2024). Un modelo explicativo de la satisfacción laboral en enfermeras. *Revista Cubana de Enfermería*, 40.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-03192024000100009](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192024000100009)
- Santos, D. A., Uribe, A. B., y Lazo, D. P. (2025). Efecto de la motivación y la satisfacción laboral en el rendimiento de los empleados de una clínica privada. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 9(2), 7026-7040.  
[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v9i2.17423](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i2.17423)
- Solís, L. E., y Burgos, I. S. (2023). Salario emocional en la satisfacción laboral de empleados de PYMES. *Revisión bibliográfica. Podium*(43), 163-176.  
<https://doi.org/10.31095/podium.2023.43.10>
- Venegas, B., Rodríguez, M. S., Abril, R. E., y Calero, 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>