



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA DE SEGUNDAS ESPECIALIDADES
ESPECIALIDAD DE ENFERMERÍA EN CUIDADOS INTENSIVOS**

**“FACTORES MOTIVACIONALES Y EL NIVEL DE
SATISFACCIÓN LABORAL DEL LICENCIADO DE
ENFERMERÍA DEL HOSPITAL III EMERGENCIAS
GRAU.”**

**TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR EL TÍTULO DE
ESPECIALISTA EN ENFERMERÍA EN CUIDADOS
INTENSIVOS**

AUTOR:

**LIC. ARNAO RAMOS FLOR DE MARIA
<https://orcid.org/0000-0002-2205-9316>**

ASESOR:

**Mg. MATTA SOLIS, EDUARDO PERCY
<https://orcid.org/0000-0001-9422-7932>**

LIMA – PERÚ

2022

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN.....	04
ABSTRACT.....	05
I. INTRODUCCIÓN.....	06
II. MATERIALES Y MÉTODOS.....	16
III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	20
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	22
ANEXOS.....	31

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO A. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN.....	32
ANEXO B. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	34
ANEXO C. CONSENTIMIENTO INFORMADO.....	39
ANEXO D. HOJA DE INFORME DE SIMILARIDAD.....	41

RESUMEN

Objetivo: Determinar la asociación entre los factores motivacionales y el nivel de satisfacción laboral del licenciado de enfermería del Hospital Emergencias Grau 2021. **Material y método:** trabajo cuantitativo, no experimental transversal correlaciona, realizado en una población de 26 licenciados de enfermería que laboran en el área de cuidados intensivos. Técnica e instrumento, se utilizará como instrumento un cuestionario validado, el cual evalúa los factores motivacionales con dos dimensiones con valores finales Alto de 86 a 120, medio 71 a 85 y bajo de 24 a 75; la satisfacción laboral con cuatro dimensiones cuyos valores finales son eficiente de 81 a 100, regular de 72 a 80 y deficiente 71 a 20; **Resultados:** se presentarán en tablas y gráficos estadísticos, se utilizarán las medidas de tendencia central para el análisis cuantitativo. **Conclusiones:** la investigación busca facilitar sugerencias de actividades motivacionales que podrían incluirse en programas de salud ocupacional de tal manera que se fortalezca la satisfacción laboral.

Palabras clave: Motivación, relaciones sociales, satisfacción (DeCS)

ABSTRACT

Objective: Objective: To determine the association between motivational factors and the level of job satisfaction of the nursing graduate of the Grau Emergency Hospital 2021. Material and method: quantitative research, descriptive. Carried out in a population of 26 nursing graduates who work in the area of intensive care. Technique and instrument, Technique and instrument, a validated questionnaire will be used as an instrument, which evaluates motivational factors with two dimensions with this final values¹: high from 86 to 120, medium 71 to 85 and low from 24 to 75; job satisfaction with four dimensions whose final values are efficient from 81 to 100, regular from 72 to 80 and poor from 71 to 20; Results: Results: there will be presented in tables and statistical graphs, it will use measures of central tendency to quantitative analysis. Conclusions: The research pursues to facilitate suggestions of motivational activities that could be included in occupational health programs in such a way that job satisfaction is strengthened.

Keywords: Motivation, social relationships, satisfaction (MeSH).

I. INTRODUCCIÓN

La motivación es definida de diversas maneras por los estudiosos; sin embargo, todos concuerdan que es el grado de disposición que tienen las personas para ejecutar su labor, esto depende de las condiciones laborales que origina en ellos sentimientos y que repercuten en su rendimiento (1).

La motivación es de gran relevancia tanto en las áreas educativas laborales, y remunerativas entre otros esta, al servirnos de guía se convierte en elemento central que conducente al logro de nuestros objetivos; la profesional de enfermería no escapa de esta realidad, pues los ambientes vulnerables, inconsistentes y afectados por problemas, merman su labor diaria (2).

La organización mundial de la salud (OMS) refiere que los profesionales de enfermería en el mundo son 27,9 millones, de ellos 70% son especialistas, habiéndose incrementado entre el 2013 y 2018 a 4,7 millones cifras que simboliza aproximadamente 59% de especialistas. De este total el 19,3 millón (69%) son enfermeras profesionales, 2,6 millones (9%) no están clasificados de ninguna manera y 6,0 millones (22%) enfermeras con experiencia (3).

Por tanto, se requiere de ambientes favorables a fin de optimizar el lugar en el que se desempeña el profesional de personal de enfermería, considerando aspectos que le brinden seguridad. Así mismo, es importante para la captación y retención que el profesional enfermero perciba un salario acorde a sus requerimientos económicos y sociales, aptitudes, obligaciones, funciones, preparación y riesgos propios de la labor (4).

En el mismo contexto, la OMS manifiesta que se requiere que los jefes y colaboradores participen de manera sostenible en los procesos de mejora continua en el entorno laboral, de tal manera que se alcance ambientes de trabajo saludables, buscando la promoción y protección de la salud, seguridad y bienestar de los empleados (5).

En Latinoamérica la fuerza laboral del personal de enfermería representa el 59% del total de profesionales de la salud, de los cuales el 24% cuenta con 55 años

a más. Dentro de los factores que afectan la motivación de los profesionales en enfermería se encuentra el déficit de licenciados en especial en zonas rurales y de difícil acceso, carencia de especialistas y condiciones de trabajo deficiente, entre otros (6).

Al respecto, García-Ramos y colaboradores (7), en México, durante el año 2007, refieren que la satisfacción laboral es indicador de calidad de atención y avance no solo tecnológico de las organizaciones y definieron esta como la sensación que experimenta los seres humanos para alcanzar su equilibrio entre su necesidad y el acceso a estas, en el aspecto laboral, en líneas generales encontraron que una calificación de indiferencia para la dimensión extrínseca, y algo satisfecho para la dimensión intrínseca.

En torno a la temática, Alarcón y colaboradores (8), en Chile, en el año 2020, sostienen que las fichas claves de toda institución la conforman los empleados, por ello se requiere darle la importancia que se merece la motivación que va a influir en la satisfacción y el desempeño de ellos. En lo que respecta al equipo de salud el impacto de la satisfacción repercute nocivamente en la calidad del cuidado que brindan.

Cifuentes y colaboradores (9), en Colombia, durante el año 2020, encontraron que los condicionantes del ausentismo y decesión giran en torno a la satisfacción laboral, y al encontrarse esta en déficit se le considera el principal reto para instituciones de salud, pues se les es difícil la contratación y conservar en su staff enfermeros especialistas calificados.

Por su parte Plascencia y colaboradores (10), en México, durante el año 2016, manifiestan que las enfermeras son la mayor fuerza laboral dentro de una institución de salud, desempeñando gran cantidad de tareas debido a la escasez de personal e incremento de la demanda de trabajo situación que le generan desgaste físico y emocional ocasionando insatisfacción laboral. Otro motivo que genera insatisfacción es la rutina laboral que ocasiona falta de interés para realizar un trabajo satisfactorio; por ello manifiestan que la motivación debe ser la principal herramienta de todo líder.

Calcina (11), en Lima-Perú, en el año 2015, refiere que la satisfacción laboral del profesional de enfermería en áreas críticas posee 85,7% de satisfacción media, la misma que se encontraba condicionada al estado de salud del profesional y a la disponibilidad de materiales e insumos para desarrollar su trabajo, los estipendios que recibían (57%), trato de sus líderes (62,9%); así como al desarrollo personal y profesional (68,6%).

En el mismo contexto, Linares (12), en Lima-Perú, durante el año 2017, relacionó la motivación y el desempeño laboral, pues este último se regula mediante el comportamiento individual que repercuten en su satisfacción y al éxito del trabajo. El autor halló que la motivación y desempeño laboral fueron buenos en un 62,50%.

Dentro de este marco, Sánchez (13), en Cajamarca-Perú, en el año 2020, hace referencia a la importancia categórica del factor humano dentro de las organizaciones, pues es pieza fundamental en toda institución laboral, refiere el autor que, mantenido lazos con sus colaboradores, se logra satisfacción laboral del trabajador y con ello el éxito de las entidades. Con su estudio concluye que la motivación intrínseca 85,7%, frente a un 61,9% de la motivación extrínseca.

En relación a la problemática expuesta Barón (14), en Chiclayo-Perú, durante el año 2012, estudió la motivación del profesional enfermero encontrando factores motivacionales extrínsecos como desempeño, entorno y seguridad laboral, juntamente con la supervisión. Los factores intrínsecos como el logro, reconocimiento y trabajo en sí, encontró 70% descontento en relación con el desempeño laboral (motivación extrínseca) y 44% de la muestra buscan identificación con el trabajo el logro de sus metas y objetivos. (motivación intrínseca)

Con las evidencias anteriores, Burga y colaboradores (15), en Chiclayo-Perú, en el año 2018, refiere que la motivación desempeña un papel transcendental en la presunción del buen desempeño y del incremento de las ganancias de los trabajadores, pues la motivación no se puede observar directamente, está en cada persona y la subyuga en una determinada circunstancia, con sus resultados destaca la originada por un plan de capacitación estructurado y las buenas relaciones interpersonales, en 82%.

Considerando al profesional de enfermería es pieza clave en la seguridad en la atención y cuidados de la salud, se necesita de líderes preocupados por mantener estándares motivacionales en estos profesionales, facilitándoles los equipos, materiales e insumos, así como ambientes físicos para lograr un servicio de calidad y humanizado.

Para comprender los factores motivacionales, primero se debe entender que la motivación viene a ser un proceso en el que intervienen el ímpetu, el direccionamiento y la constancia para alcanzar las metas, es decir los factores personales y ambientales, inducidos por estímulos internos y/o externos (16); por tanto, pueden ser intrínsecos, relacionados con las habilidades de cada persona para enfrentarse a los retos que le permita desarrollar capacidades y con ello beneficios personales y profesionales; por su parte los factores extrínsecos aquellos estímulos que el individuo recibe de sus entrono (17).

Dentro de este marco, la estimulación que se tiene para realizar las labores en el trabajo viene a ser un cambio que suele presentarse y que es responsable de los actos que dirigen la ideología, comportamiento y acciones tendientes a la obtención de lo que se quiere alcanzar en la vida, estos comportamientos varían de un ser a otro y son las guías del quehacer diario del individuo, todos ellos vienen a ser los factores higiénicos ambientales, y condiciones laborales a los que hacer referencia Frederick Herzberg en su Teoría Bifactorial (18).

A este respecto, se sostiene que, la estimulación junto con la complacencia, son esenciales para alcanzar los objetivos de las empresas. Situaciones que a largo plazo ocasionan pérdida de recursos competentes y por ende merman la calidad asistencial, los aspectos que afectan la motivación se ubican: supervisión, políticas de empresa y condiciones de trabajo(19).

En virtud de ello, la motivación y satisfacción son conceptos complementarios que suceden en cualquier tipo de empresa, en especial en aquellas que corresponden al sector salud. Sin embargo, existen muchas teorías sobre la relación entre la motivación y la satisfacción, como en el estudio de Herzberg, que sostiene la importancia de estudiar aspectos motivacionales para las personas(20).

Debe señalarse que la teoría de Herzberg o de la motivación e higiene mantiene que en ella concurren dos elementos: los factores de higiene o del entorno, aunque manifiesta que estos no conllevan a la motivación, sin embargo, su falta ocasiona insatisfacción, estos factores son definidos como extrínsecos a la labor que realiza y está en relación sueldo y beneficios, política de la empresa, relaciones con los compañeros de trabajo, ambiente físico, supervisión, status, seguridad laboral, crecimiento, madurez y consolidación (21); así mismo discurre sobre los factores intrínsecos destacando como componente al logro y reconocimiento, con lo que Herzberg y colaboradores realizan medición por separado de los factores que ocasionan satisfacción de los que no las causan (22).

Entre otras teorías que sustentan la motivación se tiene a: la teoría de jerarquía de las necesidades de Maslow orientada factores intrínsecos propias de la persona, jerarquiza las necesidades; la teoría de la Expectativa de Vroom afirma que la motivación es consecuencia del interés de las personas para lograr sus objetivos en la institución laboral, la teoría reposa en el interés la individualidad y la versatilidad de los impulsos motivadoras de cada uno (23); la teoría de McClelland fundamentada en tres necesidades: logro, poder y afiliación, hace hincapié en que las necesidades insatisfechas traen como consecuencia tensión; teoría del Establecimiento de las Metas Locke, quien sostiene que cada individuo se asigna sus metas buscando alcanzarlas siendo esta la base de la motivación en el trabajo (24).

La Organización internacional del trabajo (25), dimensiona a la satisfacción laboral, con el desarrollo de las tareas, condiciones físicas y materiales, políticas administrativas, desarrollo personal, entorno laboral, y relaciones sociales, exige contextos de laborales saludables y seguros para alcanzar los objetivos estratégico

En torno a ello, para conseguir que el profesional del enfermero cumpla de manera eficiente y eficaz sus funciones, que le permita brindar óptima calidad del cuidado, demanda impulsar sus capacidades y habilidades a través de la motivación; concluye que, el personal motivado tiende a brindar un servicio de calidad y humanizado (26),.

Con respecto a la satisfacción laboral, es definida como el nivel de agrado que los empleados, del gusto que siente en su puesto laboral, constituyéndose en la principal situación que debe ser tomada en cuenta por los empleadores para retener a los trabajadores en sus puestos según sus capacidades y teniendo en cuenta su especialidad, su productividad en el área asignada, las relaciones interpersonales, en líneas generales sus relaciones laborales (27).

Por otro lado, la satisfacción laboral es esencialmente, un conocimiento globalizado con el que se hace alusión a las cualidades de los individuos en los diferentes aspectos del trabajo que desempeña dentro de una organización. Por tanto, al tratar la temática satisfacción laboral no podemos dejar de lado hablar de actitudes de los trabajadores frente a su labor (28).

Ahora bien, la satisfacción laboral del empleado es calificada como una disposición emocional placentera consecuencia de etapas vividas en su área de trabajo, considerándola “estado emocional” que permite hacer una valoración de los factores que ocasionan estas reacciones en su empleo necesario con el propósito de interiorizar su ambiente laboral conducente al logro de la satisfacción(29).

Dentro de las condiciones físicas del ambiente laboral, se considera que el confort está dado por las condiciones de comodidad que se ofrece en toda empresa y es íntimamente afín con la ventilación, iluminación, limpieza y orden de las áreas, sueldos relevantes al puesto que de trabajo entre otras (30).

Las políticas administrativas, explican el énfasis de la gestión de recursos humanos, por ser pieza clave en el logro de los objetivos institucionales, se requiere entonces integrarlos responsablemente en ellas para alcanzar su plena satisfacción en la labor que realiza, siendo necesario mantener la armonía y orden en el entorno laboral a través de disposiciones elaboradas por empleadores – empleados que incluya políticas de seguridad en el trabajo (31).

Por su parte en diversos estudios los autores consideran que, para que una empresa alcance su propósito requiere que sus trabajadores se encuentren satisfechos en su entorno de trabajo, por lo que deben desarrollar acciones que contribuyan a acrecentar su potencial profesional, aspiraciones y deseos movidos por la necesidad de alcanzar crecimiento personal y profesional , así

como dar un sentido a la vida (32). En lo que respecta al profesional enfermero recordemos que su labor le demanda desgaste físico e intelectual, por la larga jornada laboral que desempeñan, aun así, debe realizar un trabajo con calidad y calidez. Por tanto, requieren seguridad en su puesto; respeto en sus horarios, así como estímulos motivacionales sostenibles de cualquier índole para disminuir los índices de ausentismo por insatisfacción laboral (33).

Uno de los componentes más importantes de toda empresa son las personas, en quienes es evidente sus actitudes, credo y cultura; características que diferencia la manera de comportarse y va a determinar la calidad de las relaciones personales, laborales y definirá el clima laboral en la empresa, sus líderes de deberan implementar herramientas de mejora que les permita tener todo organizado, cuidando el mantenimiento de un clima laboral favorable a todos (34).

Los beneficios sociales son los productos que los empleadores prometen a sus trabajadores para conservar sus energías, así como satisfacer sus inquietudes. “Componen la invocación sueldo evasiva a cualquier trabajador aparte de la perspectiva que llevó a cabo en unión con lo denominado salario directo, que es el sueldo para el cargo...” (35).

La presente investigación está sustentada en la teoría de enfermería de Joyce Travelbee, quien hace énfasis en el trato y cuidado humanizado, esencia de la profesión y que debe estar presente durante todo el proceso de la atención a los pacientes; el cual se consigue, cuando el licenciado se encuentra debidamente motivado a través de la programación de horarios de trabajo, contar con el equipo y materiales indispensables para su labor, ambientes agradables y de confianza que generan buenas relaciones interpersonales con el equipo multidisciplinario.

Fernández y colaboradores (36), en Argentina, durante el año 2020, publicaron el estudio “Motivación y Satisfacción Laboral de profesionales de enfermería de un hospital privado de alta complejidad”. Investigación cuantitativa, observacional de corte transversal, realizado con 207 licenciados enfermeros. Para recoger los datos se utilizaron dos cuestionarios. Encontrándose niveles medio tanto para la motivación en 60,8% y satisfacción con 56,0%. Concluyen

que el grado de motivación y satisfacción laboral expusieron asociación estadísticamente significativa.

Leite y colaboradores (37), en México, en el año 2019, realizado para “Identificar la percepción del equipo de enfermería sobre los factores motivacionales en el ambiente de trabajo”. Estudio cualitativo, diseño exploratorio, realizado en una muestra 12 técnicos de enfermería y 9 enfermeros. La recolección de datos se realizó con un cuestionario semiestructurado, los principales resultados hallados fueron que los factores: suministro suficiente de materiales directos; charlas de motivación; guías, protocolos de atención; capacitaciones, desarrollo comunicacional y la retroalimentación entre los miembros del personal de enfermería son factores motivacionales que contribuyen al logro de objetivos, siendo los desmotivadores encontrados: falta de reconocimiento de la profesión, falta de material, mala remuneración, carga horaria excesiva, número alto de pacientes y críticas no constructivas. Ellos concluyen que estos resultados identificados serán luz para que los líderes de enfermería planifiquen estrategias orientadas a fortalecer y mejorar la motivación en el gremio.

Doña y colaboradores (38), en México, durante el año 2019, en su investigación “La experiencia universitaria. Análisis de factores motivacionales y sociodemográficos”, estudio cuantitativo de campo, realizado en una muestra de 9 360 egresados, los datos se recogieron con un cuestionario. Los resultados finales evidencian que los estudiantes deciden que estudiar por motivos tanto intrínsecos y extrínsecos; pues el 57,3% de la muestra refiere elegir su carrera influenciado por una motivación intrínseca, mientras que los que estudian a distancia 30% refieren que los motivos son extrínsecos. Concluyen los que tuvieron motivos intrínsecos, al final alcanzan mayor satisfacción.

En relación con las implicaciones, Berrocal y colaboradores (39), en Puno-Perú, en el año 2021, para “Determinar la relación el nivel de satisfacción y el desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia del hospital de apoyo Puquio, 2020”. Estudio cuantitativo, diseño no experimental, descriptivo correlacional. La población y muestra fueron 40 licenciado

enfermeros; como técnica se utilizó la encuesta. Los resultados evidenciaron que el 50% de la población tiene un adecuado desempeño laboral, de igual manera el 53% indica tener un a satisfacción laboral alta; concluye que en los profesionales enfermeros del servicio de emergencia del hospital de Apoyo Puquio la satisfacción y el desempeño se relacionan directamente en enfermeras.

Expresa por otra parte, Guzmán y colaboradores (40), en Lima-Perú, en el año 2020, cuyo objetivo fue “Determinar la asociación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral, en los tecnólogos médicos en el área de radiología”. Estudio cuantitativo, descriptivo, correlacional, la población considerada fue de 77 y la muestra 64, se usó como instrumentos el «Test de evaluación de factores motivacionales» (para medir los factores motivacionales según F. Herzberg) y la «Ficha de Evaluación del desempeño laboral» (para medir el desempeño laboral de los participantes, según evaluación de su jefatura). Se concluye que coexiste asociación entre los factores motivacionales y desempeño laboral, en los 15 factores motivacionales estudiados, resaltando entre ellos el crecimiento profesional, relaciones con los compañeros, logro y seguridad laboral, con puntajes promedio de $9,015 \pm 1,923$, $8,812 \pm 2,259$, $8,406 \pm 2,060$ y $8,203 \pm 2,520$, respectivamente. A su vez, el desempeño laboral obtenido fue regular (7,81 %), bueno (28,13 %) y muy bueno (64,06 %).

De igual manera Gamonal y colaboradores (41), en Ancash-Perú, en el año 2020, en su estudio denominado “Factores Motivacionales y satisfacción Laboral de las Enfermeras del servicio de Emergencia del Hospital San Ignacio, Casma”. investigación cuantitativa, descriptiva, no experimental, realizado con una muestra de 30 licenciadas enfermeras, recogieron los datos con un cuestionario, encontrando que los factores motivacionales medio, 53,3% y una satisfacción laboral también media 40%, concluyendo que existe correlación positiva entre las variables.

Esta investigación es importante porque aportara conocimientos actualizados de las variables en estudio, lo cual va a contribuir con la mejora de la calidad de los cuidados que como profesional brindamos a todo paciente crítico. Por otro lado, el artículo fortalece positivamente el accionar del líder enfermero en los aspectos

prácticos y administrativos relacionados a la motivación y satisfacción de su equipo; y le permite tomar medidas de mejora continua para la realización de proyectos con el apoyo del departamento de enfermería y también involucrando al área de salud ocupacional para contribuir al incremento de la productividad en los licenciados de enfermería.

La investigación se encuentra sustentada en la teoría de motivación de sostenida por Frederick Herzberg, así como la teoría de enfermería de Joyce Travelbee, considerando que la labor de la enfermera supera los parámetros impuestos por los aspectos racionales y científicos pues su cuidado humanizado abarca desde antes del nacimiento hasta después de la muerte.

En virtud de ello, los resultados de la investigación, ayudaran a dar respuesta al objetivo planteado, buscando conocer los factores motivacionales relacionados a la satisfacción laboral del profesional enfermero de esta institución de salud, para que las autoridades como el jefe del departamento de enfermería, así como la dirección planteen mecanismos de incentivos, que favorezcan el bienestar profesional, y la atención con calidad y calidez.

De acuerdo con esta perspectiva se formula el objetivo Determinar la asociación entre los factores motivacionales y el nivel de satisfacción laboral del licenciado de Enfermería del Hospital Emergencias Grau.

II. MATERIAL Y MÉTODO

2.1 ENFOQUE Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El estudio a realizar se ubica entre los estudios cuantitativos, pues tiene por finalidad la cuantificación de la información recolectada (42). El diseño utilizado es no experimental transversal correlacional, diseños que consiguen las averiguaciones directamente de la realidad; el investigador no interviene para modificar las variables siendo su representación gráfica la siguiente (43).

2.2 POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO

La población total, estará conformada por 26 Licenciados de Enfermería que laboran en las unidades críticas del Hospital III de Emergencias Grau durante el segundo semestre del año 2021.

Como Criterios de inclusión se ha considerado a todos los licenciados en Enfermería que trabajan en las áreas críticas del Hospital III Emergencia Grau, licenciados en enfermería que deseen participar en el estudio y aquellos que autoricen por escrito su participación. Respecto a los criterios de exclusión consideramos a los enfermeros que no acepten participara en el estudio, los licenciados que no autoricen con su firma, aquellos licenciados en etapa de aprendizaje (internos, residentes entre otro). Se trabajará con la población total denominándose población censal.

2.3 VARIABLES DE INVESTIGACIÓN

Factores Motivacionales

Definición conceptual

Los factores motivacionales vienen a ser, los estímulos que ocasionan que la persona se comporte de una manera decidida, combina de manera sincronizada los aspectos mentales, funcionales y psíquicos que sustentan su afectación frente a cualquier situación dada (44) .

Definición operacional

Los factores motivacionales vienen a ser, los estímulos que ocasionan que la persona se comporte de una manera decidida, combina de manera sincronizada los aspectos mentales, funcionales y psíquicos que sustentan su afectación frente a cualquier situación dada en el personal de enfermería de la unidad de cuidado intensivos del Hospital III Emergencia Grau, variable medida a través sus 2 dimensiones: factores intrínsecos y extrínsecos.

Satisfacción laboral

Definición conceptual

La satisfacción laboral, viene a ser el mecanismo que permite que el ser humano actúe diligentemente, con prontitud y de manera dinámica en el desarrollo de sus actividades (45).

Definición operacional

La satisfacción laboral, viene a ser el mecanismo que permite que el personal de enfermería del Hospital III Emergencia Grau actúe con diligencia, prontitud y dinamismos en el desarrollo de su labor; variable medida a través de dimensiones: desarrollo de tareas, condiciones físicas y materiales, políticas administrativas, desarrollo personal, relaciones sociales y beneficios sociales y/o remunerativos.

2.4 TÉCNICA E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Como técnica se utilizará una encuesta, que permite obtener la información de manera ordenada y general de todos los datos necesarios, que facilitan su procesamiento estadístico (46).

Como instrumento se utilizará el cuestionario escala Likert de 24 preguntas elaborado por Campos, (47), 2018, Perú, en su estudio “Factores motivacionales en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte Lima – 2017”, validado por cinco jueces expertos; mientras que la confiabilidad fue realizada con el estadístico Alfa de Crombach con un resultado de 0,835 para los factores

motivacionales y 0,820 para la variable desempeño laboral, ambos resultados considerados muy altos, por tanto garantiza el instrumento podía ser aplicado.

2.5 PLAN DE RECOLECCIÓN DE DATOS

2.5.1. Autorización y coordinaciones previas para la recolección de datos

Buscando argumentar el sustento que nos permita impulsar el estudio se coordinará ante la facultad el documento que acredite ser alumna de especialidad de enfermería, para realizar la gestiones pertinentes de acceso a las instalaciones de la institución de salud donde pretendemos realizar el estudio, copia del documento será presentada a la jefe del departamento de enfermería y a la enfermeras jefe de servicio, de tal manera que faciliten una reunión con las unidades muestrales para explicar el objetivo del estudio, garantizándoles que este será anónimo de tal manera que nos permita conseguir su autorización por escrito con la firma respectiva.

2.5.2 Aplicación de instrumento(s) de recolección de datos

El instrumento será aplicado en los meses de octubre y noviembre 2021, en horarios manejables para cada uno de los integrantes de la muestra, se calcula que el tiempo empleado será de 25 a 35 minutos al término procederemos a codificar cada uno de los cuestionarios, para de esta manera facilitar su ingreso a la base de datos ya preparada en el sistema Excel, lo que facilitará su posterior análisis estadístico inferencial.

2.6 MÉTODO DE ANÁLISIS ESTADÍSTICO

Estadísticamente las variables serán analizadas utilizando la estadística inferencial, con medidas de tendencia central. Luego el análisis bivariado, de regresión, de factores, así como la representación transparente de los datos, se realizará automáticamente usando SPSS versión 22.

2.7 ASPECTOS ÉTICOS

Los Principio éticos considerados en este estudio son **Autonomía y justicia** pues luego de explicar el objetivo del estudio cada profesional enfermero decidirá libremente su participación voluntaria, y serán tratados sin distinción evidenciado tal hecho con la firma del consentimiento informado; de la misma manera el principio de **beneficencia**, pues se brindará información de los beneficios de la aplicación de este estudio a todos los involucrados, comprometiéndonos a alcanzarles los resultados de este. Otros de los principios considerados es el de **no maleficencia**, pues el estudio no causa daño ni perjuicio a los involucrados.(48)

III. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

3.1 Cronograma de Actividades

ACTIVIDADES	2022																																							
	ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO				SETIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE				ENERO			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
Identificación del Problema																																								
Búsqueda bibliográfica																																								
Elaboración de la sección introducción: Situación problemática, marco teórico referencial y antecedentes																																								
Elaboración de la sección introducción: Importancia y justificación de la investigación																																								
Elaboración de la sección introducción: Objetivos de la de la investigación																																								
Elaboración de la sección material y métodos: Enfoque y diseño de investigación																																								
Elaboración de la sección material y métodos: Población, muestra y muestreo																																								
Elaboración de la sección material y métodos: Técnicas e instrumentos de recolección de datos																																								
Elaboración de la sección material y métodos: Aspectos bioéticos																																								
Elaboración de la sección material y métodos: Métodos de análisis de información																																								
Elaboración de aspectos administrativos del estudio																																								
Elaboración de los anexos																																								
Revisión del proyecto																																								
Aprobación del proyecto																																								
Trabajo de campo																																								
Redacción del trabajo académico																																								
Sustentación del trabajo académico																																								

3.2 Recursos Financieros

2021 - 2022									
	abr	may	jun	jul	ago	sep	oct	nov	TOTAL
Materiales									
Laptop	s/ 3000								s/3000.00
Usb	s/ 30.00								s/ 30
Útiles de escritorio									
lapiceros	s/ 3.00						s/3.00		s/6.00
Hojas bond		s/ 5.00		s/ 5.00			s/5.00		s/15.00
Material Bibliográfico									
Libros	s/ 60.00	s/ 60.00		s/ 10.00					s/70.00
Fotocopias	s/ 10.00		s/ 10.00				s/10.00		s/30.00
Impresiones	s/ 30.00	s/ 30.00	s/ 30.00	s/ 20.00			s/20.00		s/130.0
Espiralados								s/25.00	s/25.00
otros									
Movilidad	s/ 35.00	s/ 35.00	s/ 20.00	s/ 10.00	s/ 15.00		s/25.00	s/25.00	s/165.00
Alimentos	s/ 35.00	s/ 20.00	s/ 15.00	s/ 10.00	s/ 25.00		s/20.00	s/20.00	s/ 145.00
Llamadas							s/20.00		s/20.00
Recursos Humanos									
Digitadora	s/100.00						s/50.00		s/150.00
Imprevistos			s/ 100.00					s/50.00	s/150.00
TOTAL									S/ 3,936

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICA

1. Organización Mundial de la Salud. Strengthening nursing and midwifery [Internet]. Organización Mundial de la Salud. 2001 [citado 9 de marzo de 2022]. Disponible en: www.who.int
2. Organización Mundial de la Salud. Situación de la enfermería en el mundo 2020: invertir en educación, empleo y liderazgo: anexo publicado en la web: funciones de la enfermería relacionadas con los sistemas de salud del siglo XXI [Internet]. Organización Mundial de la Salud. 2020 [citado 31 de marzo de 2021]. p. 24. Disponible en: <https://apps.who.int/iris/handle/10665/333949>
3. Organización Mundial de la Salud. Situación de la Enfermería en el Mundo 2020 [Internet]. Organización Mundial de la Salud. 2020 [citado 31 de julio de 2021]. p. 16. Disponible en: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/331675/9789240003392-spa.pdf>
4. Organización Internacional del trabajo. Convenio N°149 Sobre el personal de enfermería [Internet]. Organización Internacional del Trabajo. 2007 [citado 31 de julio de 2021]. p. 30. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_508337.pdf
5. Organización Mundial de la Salud. Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS [Internet]. Organización Mundial de la Salud. 2010 [citado 9 de marzo de 2022]. p. 144. Disponible en: https://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf
6. De Bortoli S, Munar E, Umpiérrez A, Peduzi M, Leija C. La situación de la enfermería en el mundo y la Región de las Américas en tiempos de la pandemia de COVID-19. Revista Panamericana de Salud Pública [revista en Internet] 2020 [acceso 09 de marzo de 2022]; 44(64):1-2. Disponible en: <https://scielosp.org/pdf/rpsp/2020.v44/e64/es>
7. García-Ramos M, Luján-López M, Martínez-Corona M. Satisfacción

- Laboral del personal de Salud. Revista Enferm Inst Mex Seguro Soc 2007 [revista en Internet] 2007 [acceso 4 de septiembre 2021];15 (2):63-72. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2007/eim072b.pdf>
8. Alarcón N, Ganga-Contreras F, Pedraja L, Monteverde A. Satisfacción laboral y motivación en profesionales obstetras en un hospital en Chile. Medwave [revista en Internet] 2020 [acceso 09 de marzo de 2022]; 20(4): e7900. Disponible en: <https://www.medwave.cl/link.cgi/Medwave/Enfoques/ComunicacionesBreves/7900.act>
 9. Cifuentes J, Manrique F. Satisfacción laboral en enfermería en una institución de salud de cuarto nivel de atención, Bogotá, Colombia. Revista Av.enferm.[revista en lternet] 2014 [acceso 09 de marzo de 2022]; 32(2) : 217-227. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/aven/v32n2/v32n2a05.pdf>
 10. Plascencia C, Pozos R, Preciado S, Vázquez G. Satisfacción laboral del personal de enfermería de una institución pública de Jalisco, México. Revista Cubana de Salud y Trabajo [revista en Internet] 2016 [acceso 09 de marzo de 2022]; 17(2):42-46. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=69053>
 11. Calcina M. Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeros de unidades críticas del Hospital Nacional Dos de Mayo 2012 [tesis de especialidad], Perú, Universidad Nacional Mayor de San Marcos. 2015. Disponible en: https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/13511/Calcina_Caceres_Marcos_Herminio_2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 12. Linares J. Motivación laboral y desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona 2017 [tesis de maestría]. Lima: Universidad César Vallejo [Internet]. 2017. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9005/Linare>

s_MJS.pdf?sequence=1

13. Sanchez I. La Motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa ETRAL SAC en la ciudad de Trujillo, 2020. [tesis de Maestria]. Cajamarca. Universidad Privada del Norte; 2020. Disponible en: [https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/25296/SanchezBazan%2C Irving Jair.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/25296/SanchezBazan%2C%20Irving%20Jair.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
14. Barón J. Factores Motivacionales en el desempeño Laboral de las Enfermeras del primer nivel de atención RED Chiclayo – MINSA 2012. [tesis de Licenciatura]. Chiclayo: Universidad Católica Santo Domingo de Mogrovejo. 2012. Disponible en: https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/427/1/TL_Barón_Rodríguez_JovannaKatherine.pdf
15. Burga G, Wiese S. Motivación y Desempeño laboral del personal administrativo en una empresa Agroindustrial de la Región Lambayeque [tesis de Maestria]. Chiclayo Universidad católica Santo Toribio de Mogrovejo. 2018. Disponible en: https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1108/1/TM_BurgaVasquezGuisela_WieseEslavaSandra.pdf.pdf
16. Hernández J, Moreno M, Guzmán MG, Vázquez L. Cuidado de enfermería perdido en pacientes con riesgo o con úlceras por presión. Rev Latino-Am Enferm [revista en Internet] 2016 [acceso en 02 de abril de 2022];24(e2817):1–8. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1590/1518-8345.1462.2817>
17. Veytia M, Contreras Y. Factores motivacionales para la investigación y los objetos virtuales de aprendizaje en estudiantes de maestría en Ciencias de la Educación. Revista Iberoamericana para la Investigación y Desarrollo Educativo. [revista en Internet] 2019 [accesada el 10 de marzo de 2022]; 9(18):1-18. Disponible en: <http://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v9n18/2007-7467-ride-9-18-84.pdf>
18. Marin- Samanez Helen, Placencia-Medina M. Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado.

- Revista Horiz Med [revista en Internet] 2017 [acceso 10 de marzo del 2022]; 17(4): 42-52. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/hm/v17n4/a08v17n4.pdf>
19. Garcia J, López F. Motivación del personal sanitario en la formación continuada sobre tratamiento quimioterápico. Educación Médica [revista en Internet] 2003 [acceso 11 de marzo del 2022]; 6(1): 52-56. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/edu/v6n1/original4.pdf>
 20. Hernandez-Herrera C. La motivación y satisfacción laboral de los docentes en dos instituciones de enseñanza media superior. Investigación administrativa [revista en Internet] 2011 [acceso 11 de marzo 2022]; 40(108):69-80. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2448-76782011000200069&script=sci_abstract
 21. Madero S. Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. Revista Acta Universitaria [revista por internet] 2019 [acceso 10 de marzo del 2022]; 29, e2153: 1-18. Disponible en: <http://www.scielo.org.mx/pdf/au/v29/2007-9621-au-29-e2153.pdf>
 22. López F, Ariel J. La motivación docente para obtener calidad educativa en instituciones de educación superior. Revista Virtual Universidad Católica del Norte [revista en Internet] 2021 [acceso 10 de marzo del 2022]; 64: 151-179. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/1942/194267200007/194267200007.pdf>
 23. Huilcapi-Masacon M, Jácome-Lara G, Castro-López G. Motivación: las teorías y su relación en el ámbito empresarial. Revista Científica Empresarial las Ciencias [revista en Internet] 2017 [acceso 10 de marzo del 2022]; 3(2):311-333. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5889721.pdf>
 24. Coromoto H. Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. Revista Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo INDTEC, C.A. [revista en Internet]

- 2018[acceso 10 de marzo del 2022];3(7):177- 192. Disponible en;
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7011913>
25. Organización Interancional del trabajo. Seguridad y salud en el Centro del Futuro del trabajo. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo; 18 de abril de 2019; acceso 11 de marzo del 2022]. [Internet]. Organizacion Internacional del Trabajo. Disponible en:
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_686762.pdf
26. Cancho A. Factores motivacionales y el desempeño laboral del profesional de enfermería que labora en el centro quirúrgico del hospital Nacional arzobispo Loayza.[tesis de especialidad]. Lima: Universidad Inca Garcilaso de la Vega: 2017. Disponible en:
<http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/2409>
27. Mora J, Mariscal Z. Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño labora Revista Dilemas Contemporáneos [revista en Internet] 2019 [acceso 10 de marzo del 2022]; Edición especial: 1-11. Disponible en:
<https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/6360/Mora-Javier-2014.pdf;jsessionid=A7BCAD59224D19D10FC1D455FC028C8D?sequence=1>
28. Chiang Vega M, Riquelme Neira G, Rivas Escobar P. Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción. Revista Ciencia y Trabajo [revista en Internet] 2018 [acceso el 10 de marzo del 2022]; 20 (63): 178-186. Disponible en:
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v20n63/0718-2449-cyt-20-63-00178.pdf>
29. Duche-Pérez A, Rivera Galdos G. Satisfacción laboral y felicidad en enfermeras peruanas. Revista de Enfermería Global [revista en Internet] 2019 [acceso el 10 de marzo 2022]; 54:353-363. Disponible en:
<https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v18n54/1695-6141-eg-18-54-353.pdf>

30. Paredes A. Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería que labora en la atención de la consulta externa adultos Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins - Lima 2016. [tesis de especialidad]. Lima: Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión: 2018. Disponible en: http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/963/1/T026_10805626_M.pdf
31. Bazán Y, Salazar M. Propuesta de Políticas Administrativas de recursos humanos para el departamento de Enfermería de un hospital tipo III de San Felipe. Revista Global [revista en Internet] 2010 [acceso 10 de marzo del 2022]; 18:1-16. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/eg/n18/administracion5.pdf>
32. Pilligua L, Arteaga F. El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. Revista Cuadernos Latinoamericanos de administración [revista en Internet] 2019; 28:1-25. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/409659500007.pdf>
33. García-Hernández Y, Martínez-García M, Rivera-López M, Gutiérrez-Fragoso G. Satisfacción laboral del personal de Enfermería en dos instituciones de Salud Pública. revista Ciencia Administrativa [revista en Internet] 2016[acceso 10 de marzo del 2022]; 1: 26-42. Disponible en: <https://www.uv.mx/iiesca/files/2016/11/04CA201601.pdf>
34. Moreno S, Perez E. Relaciones interpersonales en el clima laboral de la universidad tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba. Revista CES Derecho[revista en Internet] 2018[acceso 11 de marzo 2022]; 9(1):13-33. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/cesd/v9n1/2145-7719-cesd-9-01-13.pdf>
35. Chiavenato I. Introducción a la Teoría General de la Administración. Séptima edición. México: Editorial McGRAW-HILL/Ínter Americana Editores, S.A., 2007.

36. Fernandez M, Raybaud L, Racedo M, Robert C, Sabatine C, Moraes D. Motivación y satisfacción laboral de profesionales de enfermería de un hospital privado de alta complejidad. Revista Nure Inv.[en Internet]2020 [acceso 11 de marzo 2022];16(103):1-8. Disponible en: <https://www.nureinvestigacion.es/OJS/index.php/nure/article/view/1722/893>

37. Leite K, Sousa-Albuquerque, Maria Vasconcelos, Deborah Alexandrino da Silva L, Áfio-Caetano, Joselany Moreira- Barros L. Factores de motivación en el desempeño de personal de enfermería. Revista Cultura de los Cuidados [en Internet] 2019[acceso 11 de marzo 2022]; 23 (54): 255-265. Disponible en; https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/96323/1/CultCuid_54-255-265.pdf

38. Doña L, Luque T. La experiencia universitaria. Análisis de factores motivacionales y sociodemográficos. Revista educación superior[revista en Internet]2019[acceso 11 de marzo 2022]; 48(191): 1-24. Disponible en: <http://www.scielo.org.mx/pdf/resu/v48n191/0185-2760-resu-48-191-1.pdf>

39. Berrocal S, Berrocal A. Nivel de satisfacción y desempeño laboral en Enfermeras del servicio de Emergencia del Hospital de Apoyo Puqio, 2020. [tesis de Titulación]. Ica. Universidad Autonoma de Ica. 2021. Disponible en: <http://www.scielo.org.mx/pdf/resu/v48n191/0185-2760-resu-48-191-1.pdf>

40. Guzmán-Narciso G, Sánchez-García W, Placencia-Medina M, Silva-Valencia J. Asociación de los factores motivacionales y el desempeño laboral del tecnólogo médico en radiología. Revista CEA [revista en Internet] 2020 [acceso 11 de marzo del 2022]; 6(12): 87-103. Disponible en: <http://www.scielo.org.mx/pdf/resu/v48n191/0185-2760-resu-48-191-1.pdf>

41. Gamonal-Llatas M. Factores motivacionales y satisfacción laboral de las enfermeras del servicio de emergencia del hospital San Ignacio, Casma-2019. [tesis de Maestría].Chimbote. Universidad César Vallejo;2020.

- Disponible en
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46614/Gamonal_LMV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
42. Smithson & Asociados LTDA R. Estudio Cuantitativo [sede web]. Santiago de Chile: Roe Smithson & Asociados Ltda ;2008 [acceso el 17 de marzo de 2022]. [Internet]. Disponible en: <https://estudiomercado.cl/2008/10/21/estudio-cuantitativo/>
 43. Shuttleworth M. Diseño de Investigación Descriptiva [sede Web]. Escocia; 2008 [acceso el 17 de marzo de 2022]. [Internet]. Disponible en: <https://explorable.com/es/disen-de-investigacion-descriptiva>
 44. Sulca K. La motivacion y su relacion con la satisfaccion laboral del enfermero en el Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano -Huanuco 2017 [tesis de Titulación]. Huánuco - Perú; 2018. Disponible en: [http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1083/SULCA MANRIQUE%2C Katia Medalith.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1083/SULCA%20MANRIQUE%2C%20Katia%20Medalith.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
 45. Collantes J. Motivación y satisfacción laboral del enfermero que labora en el servicio de emergencia del Hospital San Juan de Lurigancho, 2017, Universidad Nacional Hermilio Valdizan [tesis de Maestría]. Huánuco - Perú: Universidad Nacional Hermilio Valdizan de Huánuco. Disponible en: <http://repositorio.unheval.edu.pe/handle/UNHEVAL/3553>
 46. Fonseca A, Martel S, Rojas V, Flores V, Vela S. Investigación Científica en Salud con Enfoque Cuantitativo. Primera. E.I.R.L GD, editor. 2013. 218 p.
 47. Campos M, Ponce D. Factores motivacionales en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte Lima – 2017 [tesis de Maestría]. Lima - Perú : Universidad César Vallejo. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12652/Campos_HMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

48. Juvé M, Anton P. Consideraciones éticas en la gestión enfermera: una revisión actual. Nursing (Ed. española) [Revista en internet] 2012 [Acceso 07 de Abril de 2022]; 30(3):52-58. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S021253821270047>

ANEXOS

Anexo A: Matriz de Operacionalización

Variable	Tipo de variable escala de medición	Definición conceptual	Definición operacional	dimensiones	indicadores	Numero de ítems	Valor final	Criterios para asignar valores
Factores Motivacionales	cuantitativo Nominal	En un sentido general vienen a ser, lo que ocasiona que la persona se comporte de una manera decidida, combina de manera sincronizada los aspectos mentales, funcionales y psíquicos que sustentan su afectación frente a cualquier situación dada. (29)	Será operacionalizada a partir de medición de sus dimensiones, a través de los indicadores planteados, base del instrumento.	Factores intrínsecos	Reconocimiento Confianza por el trabajo realizado. Responsabilidad Supervisión adecuada Condiciones de trabajo Seguridad laboral	01 al 10	Bajo Medio Alto	Los criterios serán obtenidos a través de los baremos. 24 – 70 71 – 85 86 – 120
				Factores extrínsecos	Relaciones interpersonales Salario Reglamentos institucionales Statu	11 al 24		
	cuantitativa	La satisfacción laboral, viene a ser el mecanismo capaz que nos permite que el ser humano actúe diligentemente, con prontitud y de manera dinámica	Esta variable será medida por un cuestionario de 32 enunciados el cual calificará con puntaje del 1 al	Desarrollo de tareas	-Trabajo actual - Funciones del trabajo	(1,2,3,4,5,6)		Los criterios serán obtenidos
				Condiciones físicas y materiales	- Trabajo en general - seguridad	(7,8,9,10,11,12)		

Satisfacción Laboral	Nominal	en el desarrollo de sus actividades (30)	5, verificando el grado de acuerdo y desacuerdo.	Políticas administrativas	- Interacción con el jefe - Ambiente de trabajo - Desempeño de funciones	(13,14,15,16,17,18,19,20,21,22,23)	Eficiente Regular Deficiente	a través de los baremos. 100– 81 80-72 71-20
				Desarrollo personal	- Oportunidad de trabajo - Entorno laboral	(24,25,26,27)		
				Relaciones sociales	-Interacción con los compañeros d trabajo	(28,29)		
				Beneficios sociales y/ o remuneraciones	Remuneraciones y/o incentivos.	(30,31,32)		

PRESENTACIÓN

Colegas, reciban los saludos de Flor de María Arnao Ramos, Profesional Enfermera, estudiante de Segunda especialidad de la UMA, actualmente me encuentro elaborando el estudio de investigación, de los factores motivacionales y la satisfacción laboral por lo que les solicitamos su colaboración respondiendo de con datos reales el cuestionario anónimo, información que nos permitirá establecer la relación entre los factores motivacionales y la satisfacción laboral.

Agradezco anticipadamente su participación.

DATOS GENERALES:

1. Edad:

25 a 30 años 31 a 40 años 40 a 60 años

2. Estado Civil: Soltero Conviviente Casado

Viudo (a)

3. Condición Laboral:

Contratado Nombrado Casado

4. Cargo:

Enfermera con especialidad

Enfermera sin especialidad

5. Años de Servicio en Cuidados Intensivos: 2 a 4 años 5 a 10 años

11 a 20 años 21 años a +

INSTRUCCIONES

Responda cada, según sea conveniente, marcando con un aspa (X) solo una respuesta en cada pregunta.

CUESTIONARIO: Factores Motivacionales

Factores Motivacionales intrínsecos		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	Aprecio y estoy contenta con mi labor que realizo.					
2	Tengo presente que mi profesión la escogí por vocación y mi habilidad para ayudar.					
3	Mi trabajo permite alcanzar mis expectativas personales.					
4	Siento que lo que hago me ayuda a crecer como ser humano y profesionalmente					
5	El trabajo que realizo, lo reconoce mi jefe inmediato y otros.					
6	Las autoridades de la institución reconocen que mi trabajo contribuye al logro de los objetivos de mi servicio y hospital.					
7	En el área donde me desempeño me otorgan oportunidades para alcanzar mis metas personales y profesionales.					
8	Se ofrecen oportunidades de preparación continua					
9	Asumo con responsabilidad las actividades asignadas día a día					
10	Me empodero responsablemente de mi trabajo en el hospital.					
11	Las supervisoras son profesionales que actúan imparcialmente.					
12	Percibo que los supervisores aportan a las buenas relaciones en el equipo que lideran.					
13	La iluminación, ventilación, los equipos y ambiente en general se encuentran en buenas condiciones.					
14	Lo plasmado en Ley de Trabajo de Enfermero es respetado					
15	Se trabaja en el hospital en la disminución de los riesgos laborales.					
16	La salud ocupacional dentro del hospital es de importancia.					
17	Percibo comunicación asertiva en las supervisoras					
18	Durante mi horario de trabajo la comunicación con mis pares y demás miembros del equipo de salud es asertiva.					
19	Mi remuneración satisface mis necesidades y expectativas.					

20	Son reconocidas con estipendios las horas extras en el hospital.					
21	Las políticas adoptadas respetan los derechos del trabajador.					
22	La labor asignada se encuentra enmarcada en el MOF del departamento de enfermería.					
23	El puesto ocupo me permite mejorar mi imagen profesional.					
24	He alcanzado prestigio a través de la labor que realizo en el hospital.					

CUESTIONARIO: SATISFACCIÓN LABORAL

Marque con un aspa (X) la respuesta que crea conveniente.

código	Estoy
1	Totalmente En Desacuerdo Con La Opinión
2	Pocas Veces De Acuerdo Con La Opinión
3	Indiferente A La Opinión
4	Mayormente De Acuerdo La Opinión
5	Totalmente De Acuerdo Con La Opinión

	Preguntas	1	2	3	4	5
	Desarrollo de tareas					
1	Los objetivos y responsabilidades del lugar de trabajo están claras, por ello sé que lo quiero.					
2	El trabajo que desarrollamos en el área es ordenado					
3	El i trabajo, que realizo me permite desarrollar mis habilidades.					
4	El resultado de las evaluaciones y logros de publican oportunamente					
5	El trabajo que realizo es tan meritorio al igual que todas las actividades realizadas en otras áreas.					
6	Concibo que soy de mucha útil en el trabajo que realizo.					
	Condiciones Físicas y materiales					
7	Me adapto fácilmente al ambiente laboral, de los servicios en los que roto.					
8	Los recursos proporcionados son suficientes para desempeñarme eficientemente					
9	Generalmente ejecuto mis actividades profesionales con satisfacción.					
10	Las divisiones de la estructura física ayudan en el desenvolvimiento de mis laborales.					
11	El ambiente físico donde laboro es cómodo.					
12	La comodidad Preexiste favorece el buen desempeño de mis ocupaciones del día a día.					
	Políticas Administrativas					
13	La jefatura del servicio suele reconocer un buen trabajo.					
14	La solución de la problemática de los servicios es resuelta por los jefes creativamente siempre con nuevas ideas.					
15	Los jefes evidencian técnica y dominio en la conducción de los servicios.					
16	Las decisiones de mejoras se realizan con la participación de todos los integrantes del servicio.					
17	Los asuntos favorables o desfavorables son comunicados op0ortunamente.					
18	Conozco de manera clara las políticas y normas del personal.					
19	Considero que en la institución todos somos tratados bien, sin distinción de cargos.					
20	En las reuniones expresas tu sentir sin miedo a las consecuencias.					

21	El nombre y prestigio de Es SALUD es gratificante para mi					
22	Estoy de acuerdo con el horario de trabajo.					
23	Los honorarios estimados por mi trabajo me permiten satisfacer mis necesidades básicas.					
	Desarrollo Personal					
24	Continuamente me dan oportunidad para capacitarme y con ello incremento el mi perfeccionamiento profesional.					
25	Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita mi desarrollo profesional.					
	Entorno Laboral					
26	El trabajo que ejecuto es ecuánime para mi manera ser					
27	Disfruto la labor que ejecuto en cada turno.					
	Relaciones Sociales					
28	Los profesionales siempre están dispuestos a darnos ayuda para para cumplir con nuestro trabajo asignado.					
29	Estoy satisfecho con los procedimientos disponibles para resolver los reclamos de los trabajadores					
	Beneficios sociales y remunerativos					
30	Mi sueldo o remuneración es adecuada en relación al trabajo que realizo					
31	La institución se preocupa por las necesidades primordiales del personal					
32	Existe distribución equitativa de las capacitaciones institucionales					

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

A todas ustedes con entusiasmo se les invita a participar en esta investigación. Antes de aceptar o declinar su participación es necesario que conozcan y comprenda el objetivo del estudio.

Título del proyecto: Factores motivacionales y el nivel de satisfacción laboral del licenciado de Enfermería del hospital III Emergencias Grau.

Nombre del investigador principal: Flor de María Arnao Ramos

Propósito del estudio: determinar la asociación entre los factores motivacionales y el nivel de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de las áreas críticas.

Beneficios por participar: La **información** obtenida será socializada entre los participantes de tal manera que servirá para identificar los aspectos relacionados a las variables que servirán de guía la toma de decisiones por parte de nuestras autoridades.

Inconvenientes y riesgos: Ninguno, solo se le pedirá manifestar de manera veras lo solicitado en el documento.

Costo por participar: Usted no hará gasto alguno durante el estudio.

Confidencialidad: La información obtenida solo será utilizada con motivo de este estudio, pues la información y los resultados serán anónimos.

Renuncia: Usted puede está en todo el derecho de renunciar a participar en la investigación.

Consultas posteriores: Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede dirigirse a Flor de María Arnao Ramos autora del estudio (teléfono móvil N° 949669422) o al correo electrónico: flordelamanecer@hotmail.com

Contacto con el Comité de Ética: Si usted tuviese preguntas sobre sus derechos como voluntario, o si piensa que sus derechos han sido vulnerados, puede dirigirse al, presidente del Comité de Ética de la Universidad María Auxiliadora.

Participación voluntaria:

Su colaboración en esta investigación es totalmente potestativa, por lo que está facultada para rechazarla cuando crea conveniente.

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO:

Expreso haber analizado y entendido, lo que explica lo plasmado en el documento, además de estar satisfecha de las respuestas recibidas por parte de los investigadores, por otra parte, declaro no haber sido obligada, influenciada ilícitamente para colaborar con el estudio y por último me comprometo en contribuir de manera voluntaria en su realización.

Nombres y apellidos del participante o apoderado	Firma o huella digital
Nº de DNI:	
Nº de teléfono: fijo o móvil o WhatsApp	
Correo electrónico	
Nombre y apellidos del investigador FLOR DE MARIA , ARNAO RAMOS	Firma
Nº de DNI 40337301	
Nº teléfono móvil 949669422	
Nombre y apellidos del responsable de encuestador FLOR DE MARIA , ARNAO RAMOS	Firma
Nº de DNI 40337301	
Nº teléfono 949669422	
Datos del testigo para los casos de participantes iletrados	Firma o huella digital
Nombre y apellido:	
DNI:	
Teléfono:	

Acuso recibida copia del documento.

Firma del participante

D.N.I
.....

Anexo D. Hoja de Informa de Similitud

5ta. Entrega

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%

INDICE DE SIMILITUD

20%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

12%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Maria Auxiliadora SAC Trabajo del estudiante	5%
2	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	4%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	www.medwave.cl Fuente de Internet	1%
5	repositorio.unac.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repository.usta.edu.co Fuente de Internet	1%
7	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	apps.who.int Fuente de Internet	1%
9	conrado.ucf.edu.cu Fuente de Internet	

		1 %
10	Submitted to Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote Trabajo del estudiante	1 %
11	Submitted to Universidad Peruana de Las Americas Trabajo del estudiante	1 %
12	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	1 %
13	revistas.itm.edu.co Fuente de Internet	1 %
14	repositorio.unsch.edu.pe Fuente de Internet	1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Apagado