



**Universidad  
Norbert Wiener**

**UNIVERSIDAD PRIVADA NOBERT WIENER  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**“FACTORES MOTIVACIONALES Y SATISFACCIÓN  
LABORAL EN ENFERMEROS DE LA UNIDAD  
DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL NACIONAL  
ARZOBISPO LOAYZA – LIMA 2021”**

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

**AUTOR:**

**AQUISE PACO, BLANCA RAQUEL**

**ASESOR:**

**MG. FERNÁNDEZ RENGIFO, WERTHER FERNANDO**

**LIMA – PERU**

**2021**



## **DEDICATORIA**

Para mi familia, que siempre es mi motor y motivo de superación, que me ha acompañado en cada etapa de mi vida, por creer en mí y confiar que si es posible hacer realidad nuestros sueños.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios, por permitirme seguir con mis proyectos, por mantenerme sana y salvo.

A los docentes de la universidad quienes compartieron sus conocimientos que hoy pongo en práctica lo aprendido.

A mi asesor de tesis, quien me ha ayudado a cumplir mi objetivo final de obtener un título de especialista.

**ASESOR:**

**MG. FERNÁNDEZ RENGIFO, WERTHER FERNANDO**

**JURADO**

**Presidente** : Dra. Maria Hilda Cardenas De Fernandez

**Secretario** : Mg. Maria Rosario Mocarro Aguilar

**vocal** : Mg. Jeannelly Paola Cabrera Espezua

## INDICE

### 1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema.....	12
1.2. Formulación del problema .....	15
1.2.1. Problema General .....	15
1.2.2. Problema específico .....	15
1.3. Objetivos de la investigación .....	16
1.3.1. Objetivos generales .....	16
1.3.1. Objetivo específico .....	16
1.4. Justificación de la investigación .....	16
1.4.1. Teórica .....	16
1.4.2. Metodológica .....	17
1.4.3. Practica .....	17
1.5. Delimitaciones de la investigación .....	18
1.5.1. Temporal .....	18
1.5.2. Espacial .....	18
1.5.3. Recursos .....	18

## 2. MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes .....	19
2.2. Bases teóricas .....	25
2.3. Formulación de la hipótesis .....	30
2.3.1. Hipótesis general .....	30
2.3.2. Hipótesis específica .....	31

## 3. METODOLOGIA

3.1. Método de investigación .....	32
3.2. Enfoque de la investigación .....	32
3.3. Tipo de investigación .....	32
3.4. Diseño de la investigación .....	32
3.5. Población muestra y muestreo .....	33
3.6. Variables y operacionalización .....	34
3.6.1. Variable factores motivacionales .....	34



3.6.2. Variable satisfacción laboral .....	34
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	37
3.7.1. Técnica .....	37
3.7.2. Descripción de instrumentos .....	37
3.7.3. Validación .....	38
3.7.4. Confiabilidad .....	39
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos .....	39
3.9. Aspectos éticos.....	40
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS .....	41
4.1. Cronograma de actividades .....	41
4.2. Presupuesto .....	42
5. REFERENCIAS .....	43
6. ANEXOS .....	47
6.1. Matriz de consistencia .....	48
6.2. Instrumentos .....	50

## RESUMEN

A nivel global las organizaciones privadas y estatales se vuelven más competitivas, por ello el recurso humano es el centro de atención porque dependerá su desenvolvimiento, conocimiento en el entorno laboral; puede influir de manera positiva o negativa en su desempeño y satisfacción laboral por lo mismo se analizara la relación que existe de los factores motivacionales que intervienen con la satisfacción laboral de los licenciados en enfermería donde es comprendido a varios aspectos que involucra como la actitud, la opinión que tiene la persona de su centro de trabajo además como las actividades relacionadas al desempeño laboral y tareas asignadas al empleado. Para ello se ha planteado el siguiente **objetivo** determinar los factores motivaciones y satisfacción laboral en enfermeros de la unidad de cuidados intensivos del hospital nacional Lima – 2021, así mismo la **metodología** para este trabajo se ha planteado de enfoque cuantitativo con diseño correlacional, descriptivo y transversal debido a que se llevara en un tiempo determinado, la unidad de análisis son los licenciados de enfermería que cumplen los criterios de la muestra que estarán conformadas por 30 personas, para la recolección de datos se aplicara la técnica de encuesta y como instrumento será el cuestionario que respondan a los objetivos planteados y medir las variables de los factores motivacionales y la satisfacción laboral, estos instrumentos ya fueron validados.

**Palabras claves:** Factores motivacionales, satisfacción laboral, personal de enfermería.

## **ABSTRACT**

At a global level, private and state organizations become more competitive, for this reason the human resource is the center of attention because their development, knowledge in the work environment will depend; can positively influence their performance and job satisfaction, for the same reason, the relationship between the motivational factors that intervene with the job satisfaction of nursing graduates will be analyzed, where various aspects that involve such as attitude, opinion that the person has in his workplace as well as the activities related to job performance and tasks assigned to the employee. For this, the following objective has been proposed to determine the motivational factors and job satisfaction in nurses of the intensive care unit of the national hospital Lima – 2021, likewise the methodology for this work has been proposed from a quantitative approach with a correlational, descriptive and cross-sectional design due to the fact that it will be carried out in a certain time, the unit of analysis is the nursing graduates who meet the criteria of the sample that will be made up of 30 people, for the data collection the survey technique will be used as an instrument. That respond to the proposed to the proposed objectives and measure the variables of motivational factors and job satisfaction, these instruments have already been validated.

**Keywords: Motivational factors, job satisfaction, nursing staff.**

# 1.- EL PROBLEMA

## 1.1. Planteamiento del problema.

La satisfacción laboral comprende varios aspectos desde la actitud en general de todas las personas que tienen la opinión de su centro de trabajo, también se puede entender a todas las actividades relacionadas al desempeño laboral o tareas asignadas por la institución, influye también la interacción con los compañeros de trabajo y superiores. Por lo tanto, el clima laboral implica considerar gran cantidad de aspectos que se manifiestan de varias formas, emocional, actitud y esto se refleja en el desempeño laboral, donde se considera parte de un indicador indirecto de las prestaciones de los servicios de salud así mismo de la calidad de vida laboral de los trabajadores (1).

Por otra parte, cabe mencionar que; la profesión de enfermería conforma una representatividad mayoritaria en los prestadores de servicios de salud es el recurso humano mayoritario en todas las instituciones de salud, donde compone la columna vertebral de los servicios de salud asistencial. El personal de enfermería es la pieza fundamental en mejorar los servicios del sistema de salud, así como productividad por su buen desempeño retribuye en la calidad de servicio que brindan. Por lo tanto, la satisfacción laboral que tengas las enfermeras influirá en mejorar cada vez la productividad de una institución; los factores de insatisfacción laboral son como la falta de personal, sobrecarga laboral, remuneraciones no acordes a la realidad, inestabilidad laboral, falta de estrategias de motivación, ascensos a cargos, la autonomía (2).

Así mismo; las enfermeras en general como otras profesiones, normalmente se muestran satisfechos con aspectos de factores intrínsecos de su labor que realizan, de los factores que se encuentran insatisfechos son del ambiente físico de trabajo como la: supervisión, fatiga, generación de trabajadores, los compañeros. Por otra parte, hay factores que condicionan al trabajador como el estrés excesivo, la falta de autonomía, el control en el trabajo genera similares respuestas a la insatisfacción laboral. Todo ello se convierte en una incertidumbre

para los líderes de la dirección de enfermería, por ello muchas veces se presenta el ausentismo laboral (3).

Por lo anterior mencionado, el personal de enfermería realiza gran número de actividades por ello llegan a sentirse insatisfechas en aspectos como; sobre carga laboral, debido a la demanda excesiva y escasas de personal en el servicio, esto ocurre en las diferentes instituciones públicas y privadas. El personal muestra agotamiento físico y mental; por otra parte, se manifiesta la falta de interés de prestar atención de calidad, algunas personas muestran cambios de humor, se vuelve rutinario sus actividades; otros factores que pueden afectar son los turnos seguidos ello dificulta la compatibilidad con la vida familiar. Por otro lado se encuentran inmersos los bajos haberes que obligan muchas veces que el enfermero tenga que laborar más de una institución, asumiendo largas jornadas de trabajo, todo lo mencionado repercute de manera negativa en los enfermeros que prestan el cuidado a los pacientes (4).

Por otra parte cabe mencionar los principales factores que desmotivaron a los trabajadores es; la limitación de la oportunidad del desarrollo profesional (14), la falta de capacitaciones oportunas (13), la falta de autonomía (15%), el no tener crecimiento profesional es el (14%), sentimientos negativos de la utilidad de lo que se hace es el (13%), estos factores son internos que no involucran la parte económica, mientras los factores que están relacionados con la parte externa si se requieren recursos económicos para su aplicación (5). *El personal de enfermería muchas veces se encuentra desmotivado por la institución no tanto por el trabajo que desarrolla a nivel profesional, si no por otros factores extrínsecos.*

Así mismo la satisfacción laboral en diferentes estudios se evidencia que la opinión que tienen los trabajadores de su propio trabajo que puede influir aspectos positivos y negativos; en base al personal de enfermería se evidencio cuando se cita a una reunión el personal no asiste o si asiste no intervienen lo hacen por obligación o condicionados al acceso de cambio de turno, o cuando el trabajador necesite alguna consideración por su jefe inmediato, por lo cual no se centran en soluciones de problemas en el servicio, también ocurre en las reuniones aspectos de conflicto entre los mismos compañeros, por tal motivo surgen algunas dificultades en las relaciones interpersonales sumándose desconfianza entre los mismos compañeros (6).

Además; el clima laboral está estrechamente relacionada con la satisfacción laboral entre ellos se menciona el estrés laboral y otros, donde se determinó en este estudio la motivación es aplicado en las instituciones de salud, que resulta eficazmente para mejorar las organizaciones del clima laboral que permite a las personas el incentivo para el liderazgo de la autonomía profesional. Para ello se requiere la autonomía de enfermería, que son profesionales con mucha capacidad en liderazgo, organización, que permite la toma de mejores dediciones a nivel organizacional, en la distribución de recursos humanos, manejo de conflictos interpersonales, una comunicación asertiva que se aplican estrategias adecuadas para la solución de problemas a nivel institucional (7).

Así mismo, existen herramientas de gestión que ayudan a detectar algunas deficiencias en los trabajadores en relación a su centro laboral o institución, mencionaremos algunos aspectos que les insatisfacen a los trabajadores, obreros son los siguiente; el exceso de la carga laboral (33%), el salario bajo (46%), el equipamiento inadecuado y la infraestructura el (21%), ello se demuestra de acuerdo a las necesidades del ser humano que son cíclicas (8).

Por otro lado, en cuanto a satisfacción laboral a nivel mundial, el 71% de los trabajadores en España se encontraron satisfechos con su puesto de trabajo, pero en la ciudad de México se logró la nota más alta en satisfacción laboral, cabe mencionar que en América latina en los países como Argentina y Brasil se encuentran en la misma escala. La carrera profesional de enfermería es una oportunidad para las instituciones y las organizaciones donde se involucra el talento humano que son algunos elementos que han evitado la rotación de personal y ayudado a mantener sus talentos en sus mismos puestos (9). *Las estadísticas en Perú no son ausentes también oscilan entre los mismos rangos de latinoamericana.*

En Perú; en un estudio aplicado en el Hospital Sabogal sobre la satisfacción laboral se evidencio el (57%) que corresponde a los beneficios sociales, donde se afirma que más de la mitad de los trabajadores están insatisfechos con el sueldo que reciben por el trabajo que realizan, el (47,8%) corresponde a las condiciones físicas; el (35,8%) corresponde al acceso de materiales y

disponibilidad; el (86.6%) corresponde a la distribución de medio físico donde se desempeñan las enfermeras, lo cual nos indica inadecuada distribución para realizar actividades cotidianas del personal de enfermería, lo cual influye negativamente en su desempeño laboral (10).

Se menciona que; la satisfacción laboral es fundamental para la prestación de los servicios del sistema de salud siendo un indicador de calidad, que mide también la eficacia con que se brindan el cuidado al paciente, además el nivel de la motivación de los enfermeros que intervienen en el cuidado de forma directa repercutirá en la satisfacción laboral, por ello se evidencio en el hospital existe diferencia entre los mismos profesionales de enfermería, la relación interpersonal inadecuado, ausentismo laboral, por tal motivo se plantea realizar la presente investigación, de cómo influirá estos factores motivacionales en relación a la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería (11).

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cuáles son los factores motivacionales y la satisfacción laboral en enfermeros de la unidad de cuidados intensivos del hospital nacional Loayza – Lima 2021?

### **1.2.2. Problemas Específicos.**

¿Qué factores motivacionales intrínsecos están relacionados a la satisfacción laboral en enfermeros de la unidad de cuidados intensivos del hospital Loayza – nacional Lima – 2021?

¿Qué factores motivacionales extrínsecos están relacionados a la satisfacción laboral en enfermeros de la unidad de cuidados intensivos del hospital nacional Loayza Lima – 2021?

### **1.3. Objetivos de la investigación.**

#### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar los factores motivacionales y la satisfacción laboral en enfermeros de la unidad de cuidados intensivos del hospital nacional Loayza Lima 2021.

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

Establecer la relación de los factores motivacionales intrínsecos y la satisfacción laboral en enfermeros de la unidad de cuidados intensivos del hospital nacional lima 2021.

Identificar la relación de los factores motivacionales extrínsecos y la satisfacción laboral en enfermeros de la unidad de cuidados intensivos del hospital nacional Loayza - Lima 2021.

### **1.4. Justificación de la investigación**

#### **1.4.1 Teórica.**

La satisfacción laboral es un elemento importante para la calidad laboral de la vida de los enfermeros siendo un elemento fundamental en el sistema de los servicios de salud donde se ve reflejado la calidad del cuidado ofrecido a los pacientes, su relación profesional-paciente es lo más destacado, como en su bienestar. Por lo mismo mencionado; la satisfacción laboral es un indicador de la calidad de las organizaciones prestadoras de salud.

Es importante destacar que la satisfacción laboral para el personal de enfermería que trabaja en las unidades críticas que cumplen un rol fundamental personal con adiestramiento, habilidad, capacitado, con mucha responsabilidad en el cuidado de los



pacientes. Tiene impacto en términos de bienestar de la persona, productividad y calidad de servicio.

Por otra parte, a nivel institucional es importante mantener un buen clima laboral en los sistemas de salud; eso incluye la satisfacción laboral, una buena organización, liderazgo, autonomía, motivación al personal de salud. El trabajador motivado o satisfecho realizara su labor de la mejor manera posible, con responsabilidad, dedicación y brindara cuidado humanizado, contribuyendo de manera positiva en la mejora del servicio.

Esta investigación; tiene por propósito de contribuir en la mejora del servicio de la calidad asistencial y mejora las relaciones interpersonales, donde los enfermeros que trabajan en áreas críticas como la UCI, se encuentre con satisfacción laboral favorable.

#### **1.4.2 Metodológico.**

La investigación será de enfoque descriptivo, por lo cual se describirá que factores motivacionales relacionados a la satisfacción laboral que influye en los licenciados de enfermería que trabajan en las unidades críticas.

#### **1.4.3 Practica**

Cabe mencionar que el rol que cumple los enfermeros que trabajan en unidades críticas con pacientes en estado de salud critico requieren un clima laboral saludable que permita mantener buena relación interpersonal, con satisfacción laboral adecuado, por el bienestar de los pacientes.

## **1.5. Delimitación de la investigación.**

### **1.5.1 Temporal**

El presente proyecto de investigación que se plantea se desarrollara en el presente año 2021 en los meses de enero a abril.

### **1.5.2. Espacial**

Este proyecto de investigación se desarrollará en el área de la unidad de cuidados intensivos del hospital nacional Loayza – 2021

### **1.5.3 Recursos**

Para la aplicación de la investigación se cuenta con la disponibilidad del acceso al área de la unidad de cuidados intensivos del hospital Loayza, además se tiene un asesor experto en el tema, a la vez se dispone de recursos financieros para solventar dicho proyecto de investigación.

## 2. MARCO TEORICO.

### 2.1. Antecedentes de la investigación

#### 2.1.1. A nivel internacional.

En España el 2016, según Pablos (6) con su objetivo de estudio de; *“Determinar el grado de satisfacción laboral de las enfermeras asistenciales, que trabajan en los hospitales públicos de las ciudades de Badajoz y Cáceres. Transferir los resultados a sus órganos gestores”*. Con metodología cuantitativa, tipo descriptivo, la muestra para este estudio fue 806 personal de enfermería que se encontraban en la planilla de los hospitales en estudio de la ciudad de Badajoz que fueron tres. El instrumento a aplicarse fue el cuestionario de enfoque cuantitativo y cualitativo. Los resultados fueron; en la dimensión de responsabilidad en desacuerdo 0,9%, En desacuerdo Indiferente 8,3%, 3,1%, De acuerdo 60,3%, Totalmente de acuerdo, 27,5%. En el centro de trabajo se puede desarrollar las competencias. en desacuerdo total 0,4%, En indiferente desacuerdo 7,9%, 5,7%, De acuerdo 64,3%, Totalmente de acuerdo 21,6%.

Así mismo en Madrid el 2019, según Dolores (12) con su objetivo de su estudio de investigación fue; *“Evaluar el grado de satisfacción laboral en una muestra de profesionales del Trabajo Social”*. Se realizó un estudio comparativo con un instrumento aplicando de un cuestionario denominado Expectativas laborales que tuvo una validación de ( $\alpha$  en este estudio = .72). el siguiente cuestionario aplicado fue Cuestionario del trabajo con una fiabilidad de ( $\alpha$  en este estudio = .90). en donde la población que participo es de 27 hombres y 250 mujeres (M = 40.04 años, DT = 9.65). los resultados fueron: Señalar la existencia entre diferencias significativas interprofesionales, de carga mental y en satisfacción laboral. Se concluye que los profesionales de trabajo social y de enfermería puntuaron en menor porcentaje relacionado a la satisfacción laboral y así mismo de la carga mental.

En España, según los investigadores Pablos y Cubo (3) en el año 2015 en su investigación tuvieron como objetivo: *“Conocer el grado de satisfacción laboral de las enfermeras asistenciales, que trabajan en los hospitales públicos de la ciudad de Badajoz; determinar si existen diferencias entre las distintas instituciones hospitalarias e identificar las variables que inciden en dicha satisfacción laboral”*.

Por otra parte, en México el 2019, según Nava et al., (1) en su tesis el objetivo planteado fue; *“Someter a prueba un modelo estructural que exprese las relaciones hipotéticas entre el engagement en el trabajo y la satisfacción laboral en una muestra de personal de servicio social profesional de enfermería del norte de México”*. La metodología es de enfoque cuantitativo, descriptivo transversal. La muestra estuvo constituida de 71 enfermeras un muestre probabilístico, de la ciudad de México de los cinco hospitales del norte (tasa de respuesta 100%). Resultados se obtuvo. El engagement se relacionó la satisfacción laboral de forma positiva. El modelo de ecuaciones estructurales del predictor fue significativo para los encuestados la relación de la satisfacción laboral. Conclusiones. Los indicadores de la intervención en relación a la calidad de vida laboral tienden a mejorar, y permiten mantener un nivel alto del personal de enfermería, lo mismo en la satisfacción laboral.

En Colombia el 2021, según Avella y Naranjo (13); trabajo sobre *“Determinar el nivel de satisfacción del personal de enfermería del hospital del Villavicencio por medio del cuestionario general de satisfacción en organizaciones laborales de Melia y Peiro”* Realizaron un estudio de enfoque cuantitativa con diseño descriptiva, se obtuvo la información mediante la aplicación de una encuesta que fue aplicado de tipo cuestionario, los resultados fueron 34.7% personal con satisfacción laboral, el 83.3% personal femenino, 78.9% condición laboral fijo, el 77.5% no existe diferencia entre significativo para el personal de enfermería en relación a la satisfacción laboral. se concluye que este estudio permitió realizar revisiones de los planes de bienestar laboral con los que cuenta esta entidad para mantener el bienestar psicosocial de sus colaboradores.

### 2.1.2 A nivel nacional

En 2019, Montes (14) en su estudio su objetivo fue; *“Determinar la relación que existe entre el grado de motivación y el nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería perteneciente al Hospital de Apoyo San Francisco Ayacucho, 2018”*. El método de estudio fue cuantitativo con diseño descriptivo y correlacional, la conformación de la muestra y población fue 50 licenciados en enfermería, el instrumento se aplicó para este estudio fue Hackman y Oldham (1974). Los resultados obtenidos fueron en la variable de satisfacción laboral se mostró una asociación moderada ( $r=0.488$ ,  $p=0.000$ ), para la dimensión de autonomía la realización de las actividades se evidencio ( $r=0.425$ ,  $p=0.003$ ); seguido a la dimensión de satisfacción laboral de identificación de actividades se evidencio  $r=0.251$ ,  $p=0.079$ , se concluye que si existe una correlación de motivación con la satisfacción laboral una relación directa moderada significativa.

También en 2019, Pebes et al, (15) el objetivo fue: *“Establecer la relación entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de medicina del hospital regional de Ica”*. La metodología fue de enfoque cuantitativo con diseño descriptivo aplicativo analítico. La población conformada fue 24 licenciados en enfermería. Se concluye que no existe relación significativa entre la motivación con la satisfacción laboral que representa.

De igual manera 2019, Halanoca et al, (16), el objetivo fue: *“Determinar si existe una relación de los factores humanos: motivación y satisfacción laboral en la productividad del personal médico, enfermera y técnico”*. La metodología fue de enfoque cuantitativo, correlacional y corte transversal, población conformada fue de 500 personal enter médicos, enfermeros y técnicos en enfermería. Donde se concluye que si existe una relación significativa directa en relación a la motivación con la satisfacción laboral y a su vez la productividad., el nivel de satisfacción fue regular donde afecta las remuneraciones, el nivel de motivación fue regular.

También el 2018, Ancieta y Poma (11) en su estudio con el objetivo de: *“Determinar la relación de los factores motivacionales, intrínsecos y extrínsecos; con el nivel de satisfacción laboral de las enfermeras en el servicio de emergencia”*. Se planteo una metodología de investigación con enfoque cualitativo con diseño descriptivo, prospectivo de corte transversal. La conformación de la muestra fue de 23 enfermeras y la obtención de la información se aplicó un instrumento de entrevista personal en tres fases. *Se quedo en proyecto, lo cual no se tiene resultados para este trabajo de investigación.*

En 2020, según Pacheco (17) en su investigación tuvo como objetivo *“Determinar la influencia de la motivación laboral en el desempeño de las licenciadas en enfermería que laboran en el Centro de Salud Túpac Amaru Cusco 2018”*. Se planteo de enfoque cuantitativa con método descriptivo de perspectiva transversal. La conformación de la población fue de 30 licenciadas en enfermería, la recolección de datos fue cuestionario. Se obtuvo el siguiente resultado; el 56.67% corresponde a la motivación laboral donde indica bueno; con un 33,33% corresponde a un indicador muy bueno; con el 10,0% corresponde al indicador regular. En relación a la motivación extrínseca se obtuvo un 70,00% bueno; con el 23,33% muy bueno; con el 6,67% regular. En relación a la motivación intrínseca se obtuvo un 46.6% muy bueno, con el 40.0% menciona bueno; con un 13.3% señalan regular. El desempeño laboral corresponde a este variable el 80.0% donde indica muy bueno, con un 10.0% corresponde a excelente; con un 10.0% señalan bueno.

Así mismo el 2017, Escalante (18) en su investigación se planteó el siguiente objetivo de *“Determinar los factores que influyen en la satisfacción laboral de las enfermeras en el servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Cayetano Heredia en el año 2017”*. Se planteo de enfoque cuantitativa, de diseño de tipo descriptivo corte transversal, debido al aporte significativo que se otorgó al quehacer en un área crítica del personal de enfermería. La población se conformó de 40 enfermeros que trabajan en centro quirúrgico. Se obtuvo la información mediante la técnica de encuesta de tipo cuestionario con escala Likert para cuantificar la escala de la satisfacción laboral la cual

se aplicó después de su validación. *No se aplicó este proyecto de investigación por lo que no se tienen los resultados obtenidos.*

También el 2018, según Cárdenas y Feliciano (19) en su investigación tuvieron como objetivo planteado: *“Identificar la satisfacción laboral de los enfermeros en área crítica del Hospital María Auxiliadora en junio – julio 2017”*. Se planteo de enfoque cuantitativo con diseño de tipo descriptivo; la población y muestra fue conformada de 104 enfermeros, se obtuvo la información mediante un instrumento de tipo encuesta denominado encuesta de satisfacción laboral, este instrumento antes de su aplicación fue validada; se obtuvo como resultado las enfermeras encuestadas el 52% de ellos refirieron sentirse insatisfacción laboral, el 48% refirieron sentirse satisfechos, en relación a la dimensión de la autoridad, políticas administrativas, beneficios sociales, desarrollo personal, relaciones sociales refirieron insatisfacción.

De la misma manera el 2018, Acosta et al, (4) proyecto que se planteó con un objetivo de: *“Determinar el clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos perioperatoria del instituto nacional cardiovascular - INCOR; Lima, en periodo de agosto a octubre del año”*. Metodología que se planteó de enfoque cuantitativo con método descriptivo, la muestra y población fue constituida por 48 enfermeros especialistas que trabajan en la UCI perioperatorio del (INCOR), este estudio se desarrolló en el periodo de agosto a octubre del año 2017. *Este proyecto de investigación, no se cuenta con resultados obtenido.*

También el 2017, Bautista et al., (20) el objetivo de este estudio fue: *“Determinar la relación de la Satisfacción Laboral de Enfermería y la Seguridad Integral del Paciente Quirúrgico. Hospital Santa Rosa Mayo Lima – 2017”*. Realizaron una metodología de enfoque cuantitativo, con método descriptivo de corte transversal, este estudio busca describir los hechos tal como se da en la realidad. La población y muestra estuvo conformada de 24 enfermeros del centro quirúrgico con muestreo probabilístico intencionada.

Así mismo el 2020, Gálvez (21) el objetivo de este estudio fue; *“Determinar la relación entre Satisfacción Laboral y percepción de la Supervisión en el personal de enfermería de dos servicios del Hospital ESSALUD Nivel III-E. 2019”*. La metodología fue de enfoque cuantitativo, con diseño descriptivo y transversal; la población estuvo conformada de 80 enfermeros. Donde se aplicó 2 instrumentos de Satisfacción Laboral y percepción de la supervisión para la obtención de la información mediante los instrumentos que fueron válidos, obtuvo el siguiente resultado: en la variable de la satisfacción laboral se obtuvo un 40% con un nivel alto, con el 52% con un nivel medio y 7.5% nivel bajo. En relación a la percepción de la supervisión fue 8% con indicador alto, con el 68% con indicador medio y el 22% con indicador bajo. La conclusión que se obtiene que existe una similitud entre ambas variables de satisfacción laboral y la percepción de la supervisión de los enfermeros en ambas áreas del hospital Es salud III-E, con un nivel alto de significancia ( $p=0.00 < 0.05$ ).

El 2016, según Huamán (22) desarrollo su estudio con el objetivo de; *“Determinar la relación entre los factores institucionales y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital María Auxiliadora”*. Con metodología de enfoque cuantitativa con diseño descriptivo y transversal. Para este estudio fue la población de 130 licenciados en enfermería que laboraban en diferentes áreas del hospital Nacional María Auxiliadora. La obtención de la información fue mediante el instrumento de encuesta estructurado de un cuestionario. La obtención de los resultados en relación a factores institucionales y en la satisfacción laboral fue ( $Rho=0.272$ ,  $p=0.002$ ). en relación a los factores institucionales el salario se encontró en ( $Rho=0.378$ ,  $p=0.000$ ), en cuanto a las formas laborales ( $Rho=0.227$ ,  $p=0.009$ ) en cuanto a las directivas administrativas ( $Rho=0.234$ ,  $p=0.007$ ) de acuerdo a la relación directa tiene una significancia con la satisfacción laboral. En relación a los factores de supervisión ( $Rho=0.059$ ,  $p=0.502$ ).

También el 2020, Ortiz (23) en su estudio su objetivo fue; *“Determinar la influencia de los factores personales y laborales en la satisfacción laboral en las enfermeras de la UCI de un hospital pediátrico 2020”*. La metodología de la investigación es cuantitativa, con diseño descriptiva y transversal; la población estuvo constituida todas las enfermeras que trabajan en el área de UCI la muestra fue por conveniencia probabilística, la obtención



de la información fue aplicada un instrumento de tipo encuesta que fue validada la confiabilidad se desarrolló mediante la técnica de alfa Cronbach con 0.95.

## **2.2. Bases Teóricas.**

### **2.2.1. Motivación.**

El concepto de la motivación es el constructor de la pieza singular, la superficie de una reflexión que sugiere a las personas que son motivadas para actuar diferentes formas, con experiencias y consecuencias diferentes. Además, la motivación ha empezado a ser estudiada desde una perspectiva metodológica y teórico. Hay factores que influyan en la motivación acerca de su trabajo y el valor que les asignan las personas a sus vidas, es la realización o sensación personal donde se logra un lugar de trabajo para ser reconocido en el rendimiento laboral se debe asignar ciertas tareas que el personal lo realiza, con mayor responsabilidad, donde sostuvo Herzberg, los factores que están presentes al centro laboral o puesto de trabajo que contribuye al empleador el nivel elevado de motivación, estimulando así mucho mejor el lugar donde labora contribuyendo un nivel elevado de motivación, así mismo estimulando un desempeño superior (24).

#### **2.2.1.1. Las teorías de la motivación:**

Se consideran aspectos para motivar a las personas, y también se verán los pasos de un proceso del pensamiento por lo que se motivan las personas. La motivación se señala que las personas están motivadas por creencias, intereses, valores, miedos, o algunas de las fuerzas que pueden ser internas (25).

#### **Teoría de motivación de Maslow.**

La teoría señala que se motivadas en los diferentes tipos de necesidades fisiológicas, seguridad, social, autoestima. El comportamiento humano es el medio para que puedan ayudar a satisfacer las necesidades aisladas

simultáneamente, donde toda satisfacción está estrechamente relacionada con el estado de satisfacción o insatisfacción. Por su parte, se explica que los seres humanos tienen la necesidad de no actuar al tiempo de la misma intensidad, donde pueden activarse al comportamiento organizado (26).

### **Teoría de motivacional de David McClelland.**

Planteo una de las teorías de la motivación de los emprendedores desde otro ámbito, donde la necesidad fue el logro donde realmente lo llevo al individuo a convertirse en un emprendedor, donde es responsable en el crecimiento económico, la persona está influenciado por la crianza, la educación y otros aspectos sociales, culturales del entorno donde se desenvuelve. También tuvo aportes sobre los rasgos de la personalidad que son indispensable para ser un buen emprendedor de éxito (27).

### **Teoría motivacional de Herzberg.**

Plantea uno de los aspectos más importantes esta teoría aumenta su relación con los seres humanos el desarrollo de la vida para la motivación. Además, tanto personal como laboral esto ocurre, donde a alguien motivar, en ese sentido no se mas crear un entorno donde pueda satisfacer sus objetivos aportando esfuerzo y energía. El autor se enfoque en los factores intrínsecos donde se basa en el contexto donde se produce el trabajo que puede desmotivar los indicadores son beneficios, salario, el entorno físico, las relaciones interpersonales de los compañeros del centro laboral, el ambiente físico, la seguridad laboral, las relaciones con el supervisor. Hay factores de la motivación también están considerados bajo el contenido del cargo, a la asignación de las actividades y a los deberes que están relacionadas al cargo; estos factores pueden ser duradero de la satisfacción laboral para el aumento de la productividad los niveles de excelencia como: el censo, analizar un trabajo, la libertad de decidir, el reconocimiento (28).

## **1. Los factores extrínsecos**

Estos factores están relacionados directamente con la insatisfacción del ser humano donde se localiza con el ambiente físico donde las personas se desempeñan en su trabajo, hay factores higiénicos o condiciones que son administradas por las empresas que están fuera del control de los trabajadores. debido a los principales factores extrínsecos que son: el beneficio social, el salario, el tipo de supervisión y dirección que las personas reciban de sus jefes, las condiciones ambientales y físicos del trabajo. También considera los aspectos de incentivos externos a la persona, otras formas de incentivar el trabajo son mediante las recompensas (se considera motivación positiva) o formas de castigar sería la (motivación negativa) (29).

## **2.- Los factores intrínsecos motivacionales.**

Este factor menciona la relación que existe entre la naturaleza y la satisfacción de las actividades que el individuo lo ejecuta, los factores motivacionales cuentan con seguimiento de las personas, se trata como se asocia con aquella que se realiza y se desempeña ello involucra lo siguiente: relacionado a los sentimientos, el crecimiento personal, las necesidades de autorrealización, el reconocimiento profesional, también cae la responsabilidad de las tareas del individuo en relación al trabajo. Según Herzberg, los factores motivacionales tienen el efecto sobre las personas en su comportamiento, en ocasiones puede ser estable y profundo; cuando son óptimos en la satisfacción en las personas (27).

### **2.1. Motivación intrínseca.**

El potencial positivo de la naturaleza humana es otro fenómeno en particular la motivación intrínseca, que tiene las tendencias de

buscar las novedades y el desafío, a extenderse y ejecutar y aprender a explorar sus propias capacidades. La motivación intrínseca es el constructo que describe la inclinación natural para alcanzar el dominio y la asimilación espontánea que son esenciales para el desarrollo cognitivo; los factores de la insatisfacción que genera a los trabajadores son totalmente diferentes a la naturaleza. Estos factores se relacionan con la parte intrínseca como el contenido de las actividades (la responsabilidad, las tareas en sí, el reconocimiento y otros); están relacionados los factores extrínsecos con el entorno laboral como: las relaciones con el supervisor jefe, el salario, las relaciones interpersonales con los compañeros de trabajo (30).

### **2.2.2. Satisfacción laboral**

La definición en latín *satisfactio* que significa satisfacción es la acción y el efecto de satisfacerse o satisfacer; donde la noción está relacionada a satisfacer una necesidad o satisfacer una exigencia, donde el ánimo de las pasiones para contribuir se debe hacer un mérito. Sin embargo, el trabajo que corresponde a lo laboral, va pertenecientes o relativo al trabajo. Varias definiciones se tienen una de ellas es que las personas lo realizan con esfuerzo. Es un tema actual que nos ayuda a comprender varios fenómenos en relación a la satisfacción y la insatisfacción en el trabajo por los obreros, por lo que el ser humano lo hace posible las diferentes tareas laborales donde se valora el esfuerzo empleado para generar esfuerzo de cada empleador. Además, para constituirse los resultados de las organizaciones se pueden expresar en eficiencia, eficacia y en efectividad alcanzado por las instituciones, los cuales, son indicadores de los comportamientos que las instituciones deban tomar decisiones y derivar las políticas institucionales (31).

#### **2.2.2.1. Las investigaciones centradas en las condiciones de trabajo**

**El salario.** - los distintos puestos de trabajo pueden ofertar las condiciones laborales, con un salario adecuado sin duda la mayor importancia, donde se tiene entendido la contraprestación monetaria que las personas reciben por parte de las instituciones u organizaciones a cambio del trabajo que realizan con mucho esfuerzo. El salario implica además el mayor poder adquisitivo en principio, pero tiene una perspectiva jurídica, además el salario posee una garantía en función a ciertos derechos e intereses donde les permitan a los trabajadores ciertos beneficios y derechos laborales (12).

### **Comunicación.**

La comunicación es uno de los indicadores que engloba entre las personas que deben comunicarse con una doble vía, además la comunicación tiene preguntas y respuestas. Donde el empleador desea ser reconocido por su jefe superior, tener cierto aprecio hacia el trabajador, como un elogio por su dedicación a su trabajo, también un aprecio siendo merecedor de haber alcanzado un éxito personal (32).

### **El ambiente físico laboral y las condiciones.**

El ambiente físico es un medio y espacio donde se desenvuelven los empleadores que laboran en cualquier institución, este espacio está determinado por la iluminación, los equipos, la ventilación, la limpieza, el calor, las maquinarias, las instalaciones, y otros. Además, lo más importante son los bienes más preciados para las personas es la salud, partiendo desde un punto lo que sentimos que es lo mejor, donde no tenga que preocuparse por ninguna enfermedad, las personas tienen la capacidad de desarrollar su máxima esfuerzo, ese medio físico donde se labora tiene que ser un ambiente saludable (33).

### **Supervisión.**

La supervisión es una actividad que se cumple de manera diferente la función de monitorizar las tareas asignadas a los trabajadores, donde se dispone de

obligación de ayudarlos a solucionar sus problemas. En otras oportunidades los trabajadores trabajan arduamente pero igual se les exige. La monitorización o supervisión son fundamentales esto depende mucho de lo que se brinde el apoyo, existen varias actitudes que mejoran esta función de supervisión como empatía, admiración, adhesión, simpatía, respeto (10).

### **Personal de Enfermería.**

El personal de enfermería abarca desde la formación de la profesión donde inicia desde la disciplina de la ciencia, además brinda atención autónoma hacia las personas desde nacimiento hasta la vejez, se encarga de todas las etapas de vida donde participan la persona, familia, comunidad, se enfoca en la persona en los aspectos de la prevención, el tratamiento y rehabilitación de alguna patología.

El desarrollo de la formación profesional de enfermería está reconocido oficialmente y establecido según norma donde se amplía los conocimientos teóricos y prácticos del ser humano en todas sus etapas de vida, además tiene el campo de desarrollo en la parte asistencial, investigación, docencia, y administración, donde existen diferentes especialidades y subespecialidades, maestrías y doctorados como la formación avanzada (34).

### **Unidad de cuidados intensivos.**

La unidad de cuidados intensivos es el área donde llegan los pacientes graves o complejos de patología para recibir soporte y tratamiento que intentara salvarle la vida. Es un área donde se cuenta con muchos equipos y tecnología para mantener la estabilidad hemodinámica del paciente y la experticia del profesional que lo maneja, donde el objetivo es recuperar del cuadro crítico y evitar complicaciones.

## **2.3 formulación de la hipótesis.**

### **2.3.1. Hipótesis general.**

H1: Existe relación significativa entre los factores motivacionales y la satisfacción laboral en enfermeros en la unidad cuidados intensivos del hospital nacional de Arzobispo Loayza – Lima 2021.

### **2.3.2. Hipótesis específicas**

Existe significativa relación de los factores motivacionales intrínsecos y la satisfacción laboral en enfermeros de la unidad cuidados intensivos del hospital nacional de Arzobispo Loayza – Lima 2021.

Existe significativa relación entre los factores motivacionales extrínsecos y la satisfacción laboral en enfermeros de la unidad cuidados intensivos del hospital nacional de Arzobispo Loayza – Lima 2021.

### **3. METODOLOGIA.**

#### **3.1. Método de investigación.**

La investigación planteada es de método Inductivo, hipotético deductivo en donde se analizará los objetos o fenómenos en estudio desde lo más particular a lo general, de lo más complejo a lo más particular, esto se realiza mediante la observación y registro de hechos, donde se formulan las teorías estandarizadas de las leyes en relación a los hechos por inferencia inductiva. El estudio partirá desde lo particular a lo general de los factores motivacionales que se asocian a la satisfacción laboral y viceversa. Además, se deducirá las dimensiones, analizando las variables para obtener los resultados de la investigación (35).

#### **3.2. Enfoque de la investigación**

El enfoque planteado para la investigación es cuantitativo, donde las características a utilizar será la estadística, se va medir las variables y cuantificar las dimensiones en relación a factores motivacionales que intervienen en la satisfacción laboral de los licenciados de enfermería que laboran en la unidad de cuidados intensivos (36).

#### **3.3. Tipo de investigación.**

Para este trabajo de investigación el tipo es aplicada, porque busca generar conocimientos a partir de la utilización de conceptos, teorías, un marco teórico, sobre el cual se genera la búsqueda de solución del problema específico (37).

#### **3.4. Diseño de la investigación**

La investigación corresponderá a un diseño descriptivo correlacional y transversal donde se medirá dos variables si estos están correlacionados o no; si la variable de factores motivacionales se relaciona con la satisfacción laboral. Se busca explicar



la variable 1 si aumenta o disminuye por la otra variable además se analizará si hay un aumento o disminución en la otra variable (38).

### **3.5. Población, muestra y muestreo**

La población estará conformada por 30 licenciados en enfermería con especialidad en unidad de cuidados intensivos, que trabajan en dicha área, la investigación se desarrollara en el hospital nacional Loayza.

No se realizará la selección de muestreo debido a que no se tiene una población significativa, por ello se trabajará con la población universal para los cuales se tiene los siguientes criterios a cumplir.

#### **Los criterios de inclusión:**

- Licenciadas en enfermería de ambos sexos que tienen especialidad en uci
- Licenciados que laboran en la UCI más de 2 años en el servicio de manera continua.
- Licenciados que desean contribuir en la investigación de manera voluntaria.

#### **Criterios de exclusión:**

- Licenciadas en enfermería con especialidad en UCI, que se encuentran de vacaciones, con licencia, permisos y descansos médicos.
- Licenciadas en enfermería con especialidad en UCI que laboran menor de 2 años en el área de la UCI.
- Licenciadas en enfermería que no cuentan con especialidad de UCI, pero laboran en dicha área.

### 3.6. Variables y operacionalización.

#### Definición conceptual:

**V. I: Factores motivacionales.** Se define como los estímulos de las motivaciones que se da en situaciones que se originan en una tarea específica que están estrechamente relacionado con el ámbito laboral (31).

**V2: Satisfacción laboral.** – Se determina como la sensación del término relativo de una m motivación que busca sus objetivos (39).

Variables	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles o rangos)
Factores motivacionales	Es el grado de conformidad del personal de enfermería en relación a su trabajo y su entorno en la unidad de cuidados intensivos, a partir de ahí surge la organización, la supervisión respecto al trabajo y las expectativas de los profesionales de enfermería.	Factores extrínsecos	1.- Responsabilidad en el trabajo	Ordinal	<p><b><u>Escala de medición del instrumento.</u></b></p> <p>Deficiente (1) Regular (2) Bueno (3) Muy bueno (4) Excelente (5)</p> <p><b><u>Escala de medición de la variable</u></b></p> <p>Mala = 23 a 53 Regular = 54 a 84 Bueno = 85 a 115</p>
			2.- la jornada laboral es agotador		
			3.- Analizar las actividades laborales fuera de la institución.		
			4.- Colocar mi energía al máximo en el trabajo		
			5.- Mi ánimo es cambiante en el centro de trabajo		
			6.- La distribución del tiempo en el centro de trabajo.		
			7.- Exceso de actividades en el trabajo		
			8.- La relación interpersonal.		
			9.- La relación con los compañeros.		
			10.- El desempeño es constante.		
			11.- Los problemas externos.		
		Factores Intrínsecos	12.- En mi trabajo me encuentro muy satisfecho		
			13.- El interés de realizar las actividades.		
			14.- No se valora las tareas realizadas.		
			15.- Satisfecho con mi labor.		

			16.- La sensación de falta de capacitación.		
			17.- Tener capacidad de realizar el trabajo.		
			18.-Tener las cualidades óptimas para desarrollar el trabajo.		
			19.- Las oportunidades son limitadas.		
			20.- Reconocimiento laboral.		
			21.- Oportunidad de crecer profesionalmente		
			22.- Remuneración no adecuada		
			23.- Sueldo asignado.		
Satisfacción laboral	La satisfacción laboral abarca un conjunto de experiencias relacionados a su trabajo sean a favor o en desacuerdo de las experiencias respecto al entorno laboral  Están directamente relacionadas con el cargo, puesto, y desempeño laboral	Condiciones del trabajo	1.- la distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores. 2. el ambiente donde trabajo es confortable (ventilación iluminación) 3.- la comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable. 4.- el ambiente físico donde me ubico trabajo cómodamente. 5.- existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	Ordinal	<u><b>Escala de medición del instrumento.</b></u>  Muy en desacuerdo (1) Desacuerdo (2) Indeciso (3) De acuerdo (4) Muy de acuerdo (5)  <u><b>Escala de medición de la variable</b></u>  Alta = 141 – 175 Mediana = 115-140 Baja = 35 – 114
		Beneficios laborales y remunerativo	6.- Mi sueldo compensa la función que realizo. 7.- Siento bien con lo que gano. 8.- Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable. 9.- Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.		
		Políticas administrativas	10.- Siento que recibo de parte de la institución buen trato. 11.- La sensación que tengo de mi trabajo es que no me explotan. 12.- Me disgusta mi horario de trabajo. 13.- El horario de trabajo me resulta cómodo. 14.- Te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias		

generando un sentimiento de placer o dolor.	Relaciones interpersonal es.	15.- El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.		
		16.- Me agrada trabajar con mis compañeros.		
		17.- Me gusta compartir con las personas con las que trabajo.		
		18.- La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.		
	Realización personal	19.- Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.		
		20.- Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.		
		21.- Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.		
		22.- Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.		
		23.- Mi trabajo me hace sentir realizado profesionalmente.		
		24.- Me siento satisfecho con la función que realizo.		
	Desempeño de tareas	25.- La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otro.		
		26.- Las funciones que realizo las percibo como algo importante.		
		27.- Me siento realmente útil con la labor que realizo.		
		28.- Mi trabajo no me aburre.		
		29.- Me siento complacido con la actividad que realizo.		
		30.- Me gusta el trabajo que realizo.		
	Interrelacion con la autoridad	31.- Es grato la disposición de mi jefe cuando les pide alguna consulta sobre mi trabajo.		
		32.- Llevarme bien con mi jefe beneficia la calidad de trabajo.		
		33.- Mi jefe es comprensivo.		
		34.- La relación que tengo con mis superiores es cordial.		
35.- Me siento a gusto con mi jefe.				

### **3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.**

#### **3.7.1. Técnica.**

En la investigación se aplicará la técnica de tipo encuesta, para medir los factores motivacionales y la satisfacción laboral en enfermeros de la unidad cuidados intensivos en un hospital público – Lima (40).

#### **3.7.2. Descripción del instrumento.**

El instrumento para medir las variables está construido en una escala de Likert adaptado por el cuestionario denominado los factores motivacionales y la satisfacción laboral en enfermeros de la unidad cuidados intensivos en un hospital público – Lima.

Ficha técnica del instrumento – Motivación laboral.

Nombre : Cuestionario de motivación laboral.  
Autor : Linares Marín Jacqueline.  
Objetivo : Determinar el nivel de motivación laboral  
Lugar de aplicación: Centro de salud la huairona  
Duración : 10 minutos.  
Descripción : El instrumento cuenta con 23 items.

Las dimensiones de la variable motivación laboral son:

Motivación extrínseca (11 items)

Motivación Intrínseca (12 items)

La valoración es de la siguiente manera:

1 = Deficiente

2 = Regular

3 = Bueno

4 = Muy bueno

5 = Excelente

#### Escala de medición de la variable

Mala	= 23 a 53
Regular	= 54 a 84
Bueno	= 85 a 115 (41).

#### Ficha técnica – satisfacción laboral

Nombre	: Cuestionario de Satisfacción laboral (SL-SPC)
Autor	: Sonia Palma Carrillo
Año	: 2003
Objetivo	: satisfacción laboral.
Duración	: 20 minutos.
Descripción	: El instrumento cuenta con 35 ítems, con puntaje máximo 175 puntos

La valoración es de la siguiente manera:

Muy en desacuerdo	= 1
En desacuerdo	= 2
Indeciso	= 3
De acuerdo	= 4
Muy de acuerdo	= 5

Escala de medición de la variable: es aplicable de manera

Baja Satisfacción laboral	= 35 – 114
Mediana satisfacción laboral	= 115 – 140
Alta satisfacción laboral	= 141 – 175 (4).

### 3.7.3. Validación

Para medir la variable de factores motivacionales; el instrumento empleado para este proyecto fue validado en el año 2017 por la autora Jacqueline Linares Marín, con el tema de desempeño laboral y motivación laboral, realizado en el centro de salud Huairona 2017. Para realizar este trabajo de investigación, el instrumento paso por criterio de expertos para determinar la validación del instrumento tomando en cuenta las

dimensiones e indicadores que se plantea en la investigación, luego se aplica el cuestionario (41).

Para la validez del instrumento de la escala de satisfacción laboral SL-SPC, se evidencio la validez de 0.5 en el año 2012 (14).

#### **3.7.4. Confiabilidad.**

Para la variable de factores motivacionales, la fiabilidad del instrumento se utilizó la técnica de alfa de Cronbach, modificado por la autora teniendo como coeficiente de 0.825, cabe mencionar que el presente instrumento es confiable (41).

Para medir la variable de satisfacción laboral, la confiabilidad se determinado mediante el alfa de Cronbach teniendo un coeficiente 0.79 (14).

### **3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos.**

Para la recolección y procesamiento de la información del estudio se realizará el trámite para su aprobación del proyecto de investigación por la Universidad Norbert Wiener según normas de la institución, posteriormente se emitirá una carta de presentación dirigida al director del Hospital nacional, dirigido al departamento de enfermería con atención a la unidad de cuidados intensivos.

La recolección de datos se realizará en el periodo de enero – abril del 2021, donde se visitará a cada enfermera durante su turno laboral sobre todo en el horario de la tarde en el que tendrá un tiempo de 15 a 20 minutos.

### 3.9. Aspectos éticos.

Los principios bioéticos según la declaración de Helsinki, en las Guías internacionales sobre ética para investigación en el área biomédica. Se debe tomar en cuenta el documento del consentimiento informado por los participantes de la investigación, para ello se tomará en cuenta los principios de confidencialidad y de investigación como la bioética de la autonomía, la no maleficencia, la beneficencia y de justicia.

**La autonomía.** – este principio bioético se basa en respetar la participación de manera voluntaria de cada participante en la investigación previo consentimiento informado, donde autoriza los datos generales así mismo sus respuestas deberán ser reales (38).

**La beneficencia.** – este principio tiene por objetivo de obtener información de sus respuestas de los participantes que ayuden a realizar el proyecto a fin de crear estrategias y estilos de liderazgo para mejorar la motivación y satisfacción de las investigadas; donde no presentan algún tipo de riesgo en una investigación (42).

**No maleficencia.** - Mediante este principio se dará a entender que no se tiene algún tipo de riesgo durante la realización de la investigación (37).

**Justicia:** Mediante este principio se entregará el instrumento a todos los participantes de manera equitativa e igualdad en el desarrollo de estos cuestionarios en un tiempo determinado (42).



#### 4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.

##### 4.1. Cronograma de actividades.

Actividades	Año - 2020												Año - 2021																				
	setiembre				octubre				noviembre				diciembre				enero				febrero				Julio				Agosto				
Identificación del problema	X	X																															
Búsqueda de la información		X	X	X	X																												
Redacción del marco teórico y antecedentes					X	X	X	X																									
Justificación de la investigación									X	X	X	X																					
Objetivos de la investigación													X	X																			
Metodología de la investigación															X	X	X	X	X														
Elaboración de aspectos administrativos																					X	X											
Inscripción del proyecto																							X	X									
Aprobación del proyecto																									X	X	X						
Sustentación del proyecto																											X	X					

## 4.2. Presupuesto.

	Precio unitario	Cantidad	Precio total.
<b>RECURSOS HUMANOS</b>			
Encuestadores	S/. 30. 00	3	s/. 90.00
Bioestadísticos	s/. 200.00	2	s/. 400
<b>RECURSOS MATERIALES Y EQUIPOS (BIENES)</b>			
Papel bond tamaño carta.	s/. 15.00	4	s/. 60.00
Papel tamaño carta	s/. 10.00	2	s/. 20.00
CDs	s/. 2.00	3	s/. 6.00
Lapiceros	s/. 1.00	100	s/. 100.00
Goma	s/. 4.00	3	s/. 12.00
Tinta impresora	s/. 80.00	4	s/. 320.00
<b>SERVICIOS</b>			
Fotocopias	s/. 0.10	200	s/. 20.00
Anillados	s/. 10.00	5	s/. 50.00
Empastado	s/. 100	2	s/. 200.00
<b>GASTOS ADMINISTRATIVOS Y/O IMPREVISTOS</b>			
Movilidad, uso de computador.	s/2000		s/. 200.00
<b>TOTAL</b>			s/. 1478.00

## REFERENCIAS.

1. Nava M, Brito J, Contreras M. Entusiasmo y satisfacción laboral en personal de salud de baja california, méxico. 2019;(June). Available from:  
<file:///C:/Users/51945/Downloads/3039.pdf>
2. Diaz C, Gutierrez H, Amancio A. Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermeria de areas criticas. Rev Cuid [Internet]. 2018;9(1):1973–87. Available from:  
<http://dx.doi.org/10.15649/cuidarte.v9i1.426><http://dx.doi.org/10.15649/cuidarte.v9i1.426>
3. Pablos M, Cubo S. Satisfacción laboral de las enfermeras de los Hospitales Públicos de Badajoz. Med Segur Trab (Madr) [Internet]. 2015;61(239):195–206. Available from:  
[https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v61n239/06\\_original4.pdf](https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v61n239/06_original4.pdf)
4. Acosta A, De la Cruz N, Huerta K. Clima organizacional y satisfaccion laboral de las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos perioperatoria en un hospital Essalud, Lima. Agosto-Octubre 2017 [Internet]. Vol. 3, Journal of Linguistics. Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2018. Available from:  
[https://www.euskalit.net/archivos/201803/modelogestionavanzada\\_2018.pdf?1%0Ahttps://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4786739%0Ahttps://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/mx/Documents/human-capital/HCT-2018.pdf%0Ahttp://pepsic.bvsalud.org/pd](https://www.euskalit.net/archivos/201803/modelogestionavanzada_2018.pdf?1%0Ahttps://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4786739%0Ahttps://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/mx/Documents/human-capital/HCT-2018.pdf%0Ahttp://pepsic.bvsalud.org/pd)
5. Giron M. Clima organizacional y satisfaccion laboral del personal de empleados civiles del Hospital Central de la Fuerza Aerea del Peru. Lima 2017. 2019;5–10. Available from:  
Girón M. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de empleados civiles del Hospital Central de la Fuerza Aérea del Perú. Lima 2017. 2019;5–10
6. Pablos M. Estudio de satisfaccion laboral y estrategias de cambio de las enfermeras en los hospitales Publicos de Badajoz y Caceres [Internet]. Vol. 6, Journal of Chemical Information and Modeling. Universidad de Extremadura; 2016. Available from:  
<http://doi.wiley.com/10.1002/ceas.12013%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/317087330%0Ahttps://repositories.lib.utexas.edu/handle/2152/39127%0Ahttps://cris.brighton.ac.uk/ws/portalfiles/portal/4755978/Julius+Ojebode%27s+Thesis.pdf%0Ausir.salford.a>
7. Urrego P. Entorno laboral saludable como incentivo al talento humano en salud. Dir Desarro y Talent Hum en salud. 2016;
8. Rucano R. Factores motivacionales y la satisfacción laboral de los residentes de medicina humana en el Hospital Nacional Cayetano Heredia Lima- Perú 2020. Universidad Nacional Cayetano Heredia Lima; 2020.

9. Lopez A. Condiciones de trabajo y satisfaccion laboral del personal de salud de centro quirurgico Hospital Regional Docente de Trujillo, [Internet]. Universidad Nacional de Trujillo; 2018. Available from: <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/11780>
10. Morales E. Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren . EsSalud . 2016 [Internet]. Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2016. Available from: [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/5483/Morales\\_cm.pdf?sequence=1](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/5483/Morales_cm.pdf?sequence=1)
11. Ancieta Y, Poma J. Factores Motivacionales y su relacion con el nivel de satisfaccion laboral en las enfermeras del servicio de emergencia Abril 2018 [Internet]. Vol. 3, Journal of Linguistics. Universidad nacional Cayetano Heredia Lima; 2018. Available from: [https://www.euskalit.net/archivos/201803/modelogestionavanzada\\_2018.pdf?1%0Ahttps://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4786739%0Ahttps://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/mx/Documents/human-capital/HCT-2018.pdf%0Ahttp://pepsic.bvsalud.org/pd](https://www.euskalit.net/archivos/201803/modelogestionavanzada_2018.pdf?1%0Ahttps://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4786739%0Ahttps://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/mx/Documents/human-capital/HCT-2018.pdf%0Ahttp://pepsic.bvsalud.org/pd)
12. Dolores M. La satisfacción laboral en profesiones asistenciales: de la investigación comparativa en trabajo social a una propuesta de intervención [Internet]. Universidad Complutense de Madrid; 2019. Available from: <https://eprints.ucm.es/id/eprint/59695/1/T41873.pdf>
13. Avella P, Naranjo H. Satisfacción laboral del personal de enfermería del hospital Central de la Ciudad de Villavicencio. 2021;1–41. Available from: [https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/33102/2/2021\\_satisfaccion\\_laboral.pdf](https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/33102/2/2021_satisfaccion_laboral.pdf)
14. Montes M. Motivación y satisfacción laboral del personal de Enfermería en el Hospital de Apoyo San Francisco, Ayacucho-2018. Rev Científica Ciencias la Salud [Internet]. 2019;12(2). Available from: [https://www.who.int/occupational\\_health/evelyn\\_hwp\\_spanish.pdf](https://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf)
15. Pebes A, Uribe C, Loyola G. Motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de Medicina del Hospital Regional 2016. Rev Enferm la Vanguard [Internet]. 2019;7(1):13–22. Available from: <file:///C:/Users/51945/Downloads/186-Texto del artículo-742-1-10-20190906.pdf>
16. Halanocca S, Palomino L, Rupay K. La motivacion y satisfaccion laboral en relacion con la Productividad en una Institucion Prestadora de servicios de Salud. Business [Internet]. 2019;53:29. Available from:

- [https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/1782/2019\\_MAGSS\\_16-1\\_03\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/1782/2019_MAGSS_16-1_03_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
17. Pacheco Y. Factores Motivacionales Intrínsecos Y Extrínsecos Que Influyen En El Desempeño Laboral De Las Licenciadas En Enfermería Que Laboran En El Centro De Salud Túpac Amaru Cusco 2018. Univ Cesar Vallejo [Internet]. 2018; Available from: [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV\\_f081edc09611ff67907a1a701a138a52](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_f081edc09611ff67907a1a701a138a52)
  18. Escalante C. Factores que influyen en la satisfacción laboral de las enfermeras en el servicio de centro quirúrgico del hospital nacional Cayetano Heredia. 2017; Available from: <https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/983>
  19. Cardenas A, Feliciano C. Satisfacción laboral del enfermero en áreas críticas de un Hospital Publico Junio - Julio 2017. J Chem Inf Model [Internet]. 2019;53(9):1689–99. Available from: <https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/3711>
  20. Bautista A, Bonifacio Y, More A. Satisfacción laboral de enfermería y seguridad integral del paciente quirúrgico mayo, Lima 2017. 2017;4:9–15. Available from: <https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/921?locale-attribute=en>
  21. Gálvez L. Satisfacción laboral y percepción de la supervisión en el hospital de enfermería en dos servicios. Hospital EsSalud Nivel III.E [Internet]. Universidad Cesar Vallejo; 2020. Available from: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/45879>
  22. Huamán N. Factores institucionales y satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital María Auxiliadora, Lima. Rev Científica Ciencias la Salud. 2016;9(2).
  23. Ortiz M. Factores personales y laborales que influyen en la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital pediátrico de Lima, 2020. 2020;1–303. Available from: [papers2://publication/uuid/45D7E632-B571-4218-9E47-8B4457FEA9D3](https://papers2://publication/uuid/45D7E632-B571-4218-9E47-8B4457FEA9D3)
  24. Herzberg F. Teoría Motivacional de Herzberg ó teoría de dos factores. Available from: <https://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/revista-universidad-eafit/article/view/849>
  25. Araya L, Pedreros M. Analisis de las teorías de motivacion de contenido: una aplicacion al mercado laboral de chile del año 2009. 2013; Available from: <https://www.redalyc.org/pdf/153/15333870004.pdf>
  26. Arrieta C, Navarro J. Motivación en el trabajo : viejas teorías , nuevos horizontes. 2008;67–89. Available from: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=133213120004>
  27. Marulanda F. Teorías motivacionales en el estudio del emprendimiento. Pensam Gestión [Internet]. 2014;(36):206–38. Available from:

- <https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/view/6711>
28. Herzberg F. 10 la teoria de la motivacion-higiene. 1954;71–91.
  29. Red Universitaria Virtual Internacional. La Motivación como Clave para Desarrollar Personas. Red Univ virtual Int [Internet]. 2013;1–8. Available from: [https://campusvirtual.iep.edu.es/recursos/recursos\\_premium/programa-habilidades/pdf/motivacion\\_liderazgo/contenido1/las\\_motivaciones\\_humanas.pdf](https://campusvirtual.iep.edu.es/recursos/recursos_premium/programa-habilidades/pdf/motivacion_liderazgo/contenido1/las_motivaciones_humanas.pdf)
  30. Ryan R, Deci E. La Teoría de la Autodeterminación y la Facilitación de la Motivación Intrínseca , el Desarrollo Social , y el Bienestar Teoría de la Autodeterminación. 2000;1–16. Available from: [http://www.davidtrozig.com/uploads/articulos/2000\\_ryandeci\\_spanishampsysh.pdf](http://www.davidtrozig.com/uploads/articulos/2000_ryandeci_spanishampsysh.pdf)
  31. Herzberg F. El legado de Frederick Irving Herzberg. Rev Univ EAFIT [Internet]. 2012;38(128):78–86. Available from: <https://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/revista-universidad-eafit/article/view/849>
  32. Morales M. Docencia remota de emergencia frente al COVID-19 en una escuela de medicina privada de Chile. Univ Concepc Fac Med [Internet]. 2020; Available from: <file:///C:/Users/51945/Downloads/4214-Texto del artículo-14839-2-10-20200831.pdf>
  33. Balda F. Evaluación de los factores que determinan la satisfacción del personal del Centro Materno Infantil de Bastión Popular en la ciudad de Guayaquil [Internet]. Vol. 2002, ثبثبث. Universidad catolica de santiago de guayaquil sistema de posgrado; 2018. Available from: [https://www.uam.es/gruposinv/meva/publicaciones\\_jesus/capitulos\\_espanyol\\_jesus/2005\\_motivacion para el aprendizaje Perspectiva alumnos.pdf%0Ahttps://www.researchgate.net/profile/Juan\\_Aparicio7/publication/253571379\\_Los\\_estudios\\_sobre\\_el\\_cambio\\_conceptual\\_](https://www.uam.es/gruposinv/meva/publicaciones_jesus/capitulos_espanyol_jesus/2005_motivacion para el aprendizaje Perspectiva alumnos.pdf%0Ahttps://www.researchgate.net/profile/Juan_Aparicio7/publication/253571379_Los_estudios_sobre_el_cambio_conceptual_)
  34. Arakaki J. Significados y concepciones de la Enfermería : el punto de vista de estudiantes de la carrera de la Universidad Nacional de Lanús , 2008-2010. 2010;151–67. Available from: <https://www.scielo.org/article/scol/2013.v9n2/151-167/>
  35. Hernández S. Metodología de la investigación [Internet]. sexta edic. Vol. 148. 148–162 p. Available from: <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
  36. Sampieri H. Metodologia de la investigacion. 2003;21. Available from: <http://library1.nida.ac.th/termpaper6/sd/2554/19755.pdf>
  37. Vargas Z. La Investigación aplicada: Una forma de conocer las realidades con evidencia científica. Rev Educ [Internet]. 2009;33(1):155. Available from: <https://www.redalyc.org/pdf/440/44015082010.pdf>



# **ANEXOS**



## MATRIZ DE CONSISTENCIA

**TITULO DE INVESTIGACION:** Factores motivacionales y satisfacción laboral en enfermeros de la unidad cuidados intensivos del hospital arzobispo Loayza – Lima 2021.

<b>Formulación del problema</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Variable</b>	<b>Diseño metodológico</b>
P.G. ¿Cuáles son los factores motivacionales y la satisfacción laboral en enfermeros de la unidad de cuidados intensivos del hospital nacional Loayza – Lima 2021?	OG: Determinar los factores motivacionales y la satisfacción laboral en enfermeros de la unidad de cuidados intensivos del hospital nacional Loayza Lima 2021.	H1: Existe relación significativa entre los factores motivacionales y la satisfacción laboral en enfermeros en la unidad cuidados intensivos del hospital nacional de Arzobispo Loayza – Lima 2021.	<b>Variable independiente:</b>  Factores motivacionales	<b>Tipo de investigación:</b>  Enfoque cuantitativo  <b>Método y diseño de investigación:</b>
PE1: ¿Qué factores motivacionales intrínsecos están relacionados a la satisfacción laboral en enfermeros de la unidad de cuidados intensivos del hospital Loayza – nacional Lima – 2021?	OE: Establecer la relación de los factores motivacionales intrínsecos y la satisfacción laboral en enfermeros de la unidad de cuidados intensivos del hospital nacional lima 2021.	Existe significativa relación de los factores motivacionales intrínsecos y la satisfacción laboral en enfermeros de la unidad cuidados intensivos del hospital nacional de Arzobispo Loayza – Lima 2021.	<b>Variable dependiente:</b>  Satisfacción laboral	Método inductivo y deductivo  <b>Diseño:</b> descriptivo correlacional y transversal.
PE2: ¿Qué factores motivacionales extrínsecos están relacionados a la	Identificar la relación de los factores motivacionales extrínsecos y la satisfacción	Existe significativa relación entre los factores motivacionales extrínsecos y la satisfacción		<b>Población y muestra:</b>

satisfacción laboral en enfermeros de la unidad de cuidados intensivos del hospital nacional Loayza Lima – 2021?	laboral en enfermeros de la unidad de cuidados intensivos del hospital nacional Loayza – Lima 2021.	laboral en enfermeros de la unidad cuidados intensivos del hospital nacional de Arzobispo Loayza – Lima 2021.		30 enfermeras que cumplen los criterios de inclusión.
--	---	---	--	---

## CUESTIONARIO

### Instrumento de medición de la variable factores Motivacionales intrínsecos y extrínsecos de satisfacción laboral.

Esta encuesta recoge sus opiniones acerca de la Factores que influyen en la satisfacción laboral, y llevara unos 10 minutos completarla, sus respuestas son anónimas por lo que le solicito responder:

Nº	Enunciado	Deficiente 1	Regular 2	Bueno 3	Muy Bueno 4	Excelente 5
	<b>MOTIVACION EXTRINSECA</b>					
1	Soy responsable en mi centro de trabajo					
2	Al final de la jornada de trabajo me encuentro muy cansado					
3	Con bastante frecuencia me he sorprendido fuera del establecimiento pensando en cuestiones relacionadas con mi trabajo					
4	Me he visto obligado de emplear al tope toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo					
5	A veces mi trabajo perturba mi estado de ánimo o a mi salud					
6	Tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo					
7	Creo que mi trabajo es excesivo no doy abasto con las cosas que hay que hacer					
8	La relación con mis superiores es cordial					
9	Las relaciones con mis compañeros son buenas					

10	Mi trabajo en el establecimiento es el mismo no varía nunca					
11	Los problemas personales de mis compañeros de trabajo habitualmente me suelen afectar					
	<b>MOTIVACION INTRINSECA</b>					
12	En mi trabajo me encuentro muy satisfecho					
13	Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo					
14	Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo vale la pena					
15	Estoy convencido que el puesto de trabajo que ocupo es el que me corresponde por capacidad y preparación					
16	Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado para realizar mi trabajo					
17	Con Frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como desearía					
18	Con frecuencia la competitividad, o el estar a la altura de los demás, en mi puesto de trabajo me causa estrés o tensión					
19	Tengo pocas oportunidades para aprender hacer					
20	Generalmente el reconocimiento que obtengo por mi trabajo es muy reconfortante					
21	Tengo muchas posibilidades de crecer profesionalmente					

22	Para organizar el trabajo que realizo, según mi puesto concreto o categoría profesional tengo poca remuneración					
23	El sueldo que percibo es muy adecuado					

## INSTRUMENTO - ESCALA DE SATISFACCION LABORAL

Elaborado y validada por la Psicóloga Sonia Palma Carrillo, SL – SPC (2003),

N º	ENUNCIADO S	MDA	DA	I	DA	MDA
		Muy en Desacuer do	Desacuerd o	Inde ciso	Deacuer do	Muy de acuerdo
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de sus labores					
2	Su sueldo es bajo en relación a la labor que realizo.					
3	El ambiente creado por sus compañeros es el ideal para desempeñar sus funciones.					
4	Siente que el trabajo que realiza es justo para su manera de ser.					
5	La tarea que realiza es tan valiosa como cualquier otra.					
6	Su jefatura es comprensiva.					
7	Se siente mal con lo que gana.					
8	Siente que da más de lo que recibe de su institución.					
9	Le agrada trabajar con sus compañeros.					
10	Su trabajo le permite desarrollarse personalmente.					
11	Se siente realmente útil con la labor que realiza.					
12	El ambiente donde trabaja es confortable.(ventilación, iluminación etc)					
13	Siente que el sueldo que tiene es bastante aceptable.					
14	La sensación que tiene de su trabajo es que lo están explotando.					
15	Prefiere tomar distancia con las personas con las que trabaja.					
16	Le disgusta su horario.					
17	Disfruta de cada labor que realiza en su trabajo.					
18	Las tareas que realiza, las percibe como algo sin importancia.					
19	Llevarse bien con la jefatura beneficia la calidad del trabajo.					
20	La comodidad que le ofrece el ambiente de su trabajo es inigualable.					

21	Felizmente su trabajo le permite cubrir sus expectativas económicas.					
22	El horario de su trabajo le resulta incomodo					
23	La solidaridad es una virtud característica en su grupo de trabajo.					
24	Se siente feliz por los resultados que logra en su trabajo.					
25	Su trabajo lo aburre.					
26	La relación que tiene con sus superiores es cordial.					
27	En el ambiente físico donde se ubica, trabaja cómodamente.					
28	Su trabajo lo hace sentir realizado profesionalmente.					
29	Le gusta el trabajo que realiza.					
30	No se siente a gusto con la jefatura.					
31	Existen las comodidades para un buen desempeño de sus labores diarias. (Materiales y/o inmuebles)					
32	El esfuerzo de trabajar más horas reglamentarias, no es reconocido.					
33	Haciendo su trabajo, se siente bien conmigo mismo.					
34	Se siente complacido con la actividad que realiza					
35	La jefatura valora el esfuerzo que hace en su trabajo.					

## CONSENTIMIENTO INFORMADO

### PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN EN SALUD

A usted se le está invitando a participar en este estudio de investigación en salud. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados.

**Título del proyecto:**

Factores motivacionales relacionados con la satisfacción laboral de las enfermeras de la unidad cuidados intensivos del hospital Loayza – Lima 2021.

**Nombre de la investigadora:**

Blanca Raquel Aquisé Paco

**Propósito del estudio:** Determinar los factores motivacionales relacionados con la satisfacción -laboral del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del hospital Loayza – Lima 2021.

**Beneficios por participar:** Tiene la posibilidad de conocer los resultados de la investigación por los medios más adecuados (de manera individual o grupal) que le puede ser de mucha utilidad en su actividad profesional.

**Inconvenientes y riesgos:** Ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario.

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

**Confidencialidad:** La información que usted proporcione estará protegido, solo los investigadores pueden conocer. Fuera de esta información confidencial, usted no será identificado cuando los resultados sean publicados.

**Renuncia:** Usted puede retirarse del estudio en cualquier momento, sin sanción o pérdida de los beneficios a los que tiene derecho.

**Consultas posteriores:** Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede dirigirse a Blanca Raquel Aquisé Paco, autora de esta investigación.

**Participación voluntaria:**

Su participación en este estudio es completamente voluntaria y puede retirarse en cualquier momento.

### DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído y comprendido, tuve tiempo y oportunidad de hacer preguntas, las cuales fueron respondidas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido



indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente acepto participar voluntariamente en el estudio.

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	Firma
Nº de DNI	
Nº teléfono móvil	
Nombre y apellidos del responsable de encuestadores	Firma
Nº de DNI	
Nº teléfono	
Datos del testigo para los casos de participantes iletrados	Firma o huella digital
Nombre y apellido:	
DNI:	
Teléfono:	

Lima, 25 de julio del 2021

**\*Certifico que he recibido una copia del consentimiento informado.**

.....  
Firma del participante