



**Universidad
Norbert Wiener**

Powered by **Arizona State University**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

Trabajo Académico

Motivación y satisfacción laboral del profesional de enfermería en el área de
emergencia de un hospital de Lima, 2023

Para optar el Título de
Especialista en Cuidado Enfermero en Emergencias y Desastres

Presentado por:

Autora: Torres Suarez, Ana Ivet

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-5347-6347>

Asesora: Mg. Suarez Valderrama, Yurik Anatoli

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9418-6632>

Línea de Investigación General

Salud, Enfermedad y Ambiente

Lima – Perú

2023

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01

Yo, Torres Suarez, Ana Ivet, Egresada de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Académica de Enfermería, Segunda Especialidad en Cuidado Enfermero en Emergencias y Desastres de la Universidad Privada Norbert Wiener; declaro que el trabajo académico titulado "Motivación y satisfacción laboral del profesional de enfermería en el área de emergencia de un hospital de Lima, 2023", Asesorado por la Docente Mg. Suarez Valderrama, Yurik Anatoli, DNI N° 40704687, ORCID <https://orcid.org/0000-0001-9418-6632>, tiene un índice de similitud de 20 (Veinte) %, con código oid:14912:309238284, verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....
 Firma de autor(a)
 Torres Suarez, Ana Ivet
 DNI N° 47011921



.....
 Firma de la Asesora
 Mg. Suarez Valderrama, Yurik Anatoli
 DNI N° 40704687

Lima, 12 de Marzo de 2023

DEDICATORIA

Este trabajo está dedicado en primer lugar a Dios, a mi familia y amigos por todo el apoyo incondicional que me brindaron en mi desarrollo profesional y personal.

AGRADECIMIENTO

A la universidad Norbert Wiener por fortalecer mi formación profesional, a los Mg. por sus enseñanzas y a mi asesor por las recomendaciones brindadas para mejorar el presente trabajo.

Asesora: Mg. Suarez Valderrama, Yurik Anatoli

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9418-6632>

JURADO

Presidente : Dra. Reyes Quiroz, Giovanna Elizabeth

Secretario : Mg. Fuentes Siles, Maria Angelica

Vocal : Mg. Cabrera Espezua, Jeannelly Paola

ÍNDICE

RESUMEN	10
ABSTRACT	11
1. EL PROBLEMA.....	12
1.1. Planteamiento del problema.....	12
1.2. Formulación del problema	14
1.2.1. Problema general.....	14
1.2.2. Problemas específicos.....	14
1.3. Objetivos de la investigación	15
1.4. Justificación de la investigación.....	16
1.4.1. Teórica.....	16
1.4.2. Metodológica	16
1.4.3. Práctica	17
1.5. Delimitación de la investigación	17
1.5.1. Temporal	17
1.5.2. Espacial	17
1.5.3. Población y unidad de análisis	17
2. MARCO TEÓRICO.....	18
2.1. Antecedentes.....	18
2.1.1. Antecedentes internacionales	18

2.1.2. Antecedentes nacionales	20
2.2. Bases teóricas	23
2.3. Formulación de hipótesis	34
2.3.1. Hipótesis general.....	34
2.3.2. Hipótesis específicas.....	35
3. METODOLOGÍA.....	36
3.1. Método de la investigación	36
3.2. Enfoque de la investigación	36
3.3. Tipo de investigación	36
3.4. Diseño de la investigación	36
3.5. Población, muestra y muestreo.....	37
3.6. Variables y operacionalización	38
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	39
3.7.1. Técnica	39
3.7.2. Descripción de instrumentos	40
3.7.3. Validación.....	41
3.7.4. Confiabilidad	42
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos.....	42
3.9. Aspectos éticos	42
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	43

4.1.	Cronograma de actividades	43
4.2.	Presupuesto	43
5.	REFERENCIAS	44
	ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	52
	ANEXO 3: FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO	57
	ANEXO 4: INFORME DEL ASESOR DE TURNITIN; ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.	

RESUMEN

El objetivo del presente trabajo de investigación es “Establecer la relación entre la motivación y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el área de Emergencia de un Hospital de Lima, 2023”. El tipo de investigación su de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, descriptivo correlacional, de corte transversal. La población estará constituida por 350 profesionales de enfermería y la muestra estará conformada por 184 profesionales de enfermería que realizan sus labores en el área de emergencia de un Hospital de Lima, 2023, se aplicarán dos cuestionarios uno para la variable motivación laboral y el otro para la variable satisfacción laboral. Los resultados serán recolectados y tabulados a través del programa SPSS V 25, para luego ser presentados mediante tablas y gráficos y para medir cual es la relación que existe entre ambas variables se utilizará la prueba de normalidad de pearson.

Palabras clave: Motivación laboral, satisfacción laboral, profesional de enfermería.

ABSTRACT

The objective of this research work is “To establish the relationship between the motivation and job satisfaction of the nursing professional in the Emergency area of a Hospital in Lima, 2023.” The type of research has a quantitative approach, non-experimental design, descriptive correlational, cross-sectional. The population will be made up of 350 nursing professionals and the sample will be made up of 184 nursing professionals who carry out their work in the emergency area of a Hospital in Lima, 2023. Two questionnaires will be applied, one for the work motivation variable and the other for the job satisfaction variable. The results will be collected and tabulated through the SPSS V 25 program, and then presented through tables and graphs and to measure the relationship that exists between both variables, the Pearson normality test will be used.

Keywords: Work motivation, job satisfaction, nursing professional.

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

La Organización Panamericana de la Salud menciona que el personal de enfermería es la mayor fuerza laboral de atención médica a nivel mundial y representa más del 50% (1). Una encuesta del Consejo Internacional de Enfermeras (CIE) en el 2021 encontró que casi 90% de las Asociaciones Estadounidenses de Enfermeras (ANE) encuestadas mostraron su preocupación por los recursos humanos y materiales inadecuados, gran carga de trabajo, desmotivación y condiciones extremas, que reducen niveles en su desempeño laboral (2). Según un estudio realizado en Buenos Aires por Bayser en el año 2022 el personal de enfermería a lo largo de su carrera desarrolla actividades que producen enojo y estrés, por ello un nivel adecuado de motivación brindaría herramientas que ayuden a manejar sentimientos y actitudes frente a los compañeros de trabajo y pacientes (3).

La Organización Mundial de la Salud (OMS) en el año 2019 evidenció que los profesionales de enfermería en la pandemia del COVID 19 tuvieron condiciones de trabajo deficientes en un 65% con respecto la satisfacción laboral hubo insatisfacción en un 70% (4) Por ello según un estudio realizado por Pizarro et al. en el año 2019, propone constantemente planes de acción integral sobre la salud mental con el propósito de disminuir la aparición de enfermedades profesionales, relacionadas a las exigencias laborales percibidas y factores psicosociales que afectan sus labores diarias (5). La OIT reconoce que el ambiente de trabajo puede contribuir al deterioro de la salud de los trabajadores durante el desempeño de sus funciones, y que los factores organizacionales y psicosociales juegan un papel relevante en su caracterización (6).

La motivación es fundamental para una buena gestión de los recursos humanos. Para lograr un desempeño eficiente con un enfoque de calidad, los establecimientos de atención

médica deben centrarse en garantizar que el personal esté motivado y sea capaz de realizar su trabajo de manera satisfactoria. Debido al creciente sentimiento negativo entre los trabajadores de la salud, la mayoría han sido reemplazados, despedidos por miedo o han exigido la terminación de sus servicios (7). Según el estudio realizado en Ecuador en el año 2022, la demanda de las necesidades de la comunidad exige que los profesionales de enfermería se sientan realizados y desarrollen sus habilidades y competencias, esto permitirá brindar un servicio de calidad, de manera eficiente (8).

Por otro lado, en un estudio realizado en España en el año 2020, menciona que los constantes cambios demográficos y sanitarios generan una gran carga de estrés emocional, insatisfacción laboral y continuas rotaciones de puestos de trabajo en los profesionales de enfermería, lo que como consecuencia afecta la calidad del cuidado al paciente. Así mismo, son los profesionales de enfermería quienes tienen mayor riesgo de desarrollar agotamiento emocional, desmotivación, sentimientos de falta de crecimiento profesional, falta de autonomía y sentimientos negativos (9).

La realidad del mundo no es ajena a la situación del profesional de enfermería en Perú, donde el ambiente de trabajo es rígido, autoritario y la mano de obra lleva a la falta de motivación e insatisfacción laboral. En una encuesta realizada en el Instituto Nacional de Neurociencias en Lima en el año 2019, el 48% de enfermeras reportaron satisfacción laboral moderada y 49% de insatisfacción (10). Así mismo en un estudio realizado en Lima en el año 2018 se evidenció que la eficiencia y la calidad de los cuidados en un sistema de salud están directamente relacionados con la satisfacción y motivación de las enfermeras que trabajan en él (11). Según un estudio realizado por Aquis en Lima en el año 2021 los profesionales de enfermería se enfrentan a situaciones en sus organizaciones que lo desmotivan, no solo por las tareas desarrolladas, sino por factores extrínsecos ajenos a su alcance (12).

En un Hospital de Lima se ha observado que en su gran mayoría las enfermeras sienten que se encuentran trabajando bajo presión, ya que muchas veces la cantidad de personal no es el suficiente para cubrir la atención al gran número de pacientes que ingresan al área de emergencia. Entre ellas mencionaron que “Por el trabajo bajo presión siento mucho estrés”, “El ambiente no es adecuado para desarrollar mi trabajo eficientemente”, “Me siento desmotivada”. Por ello se ha decidido trabajar con las variables motivación y satisfacción laboral ya que, si se desarrollan herramientas, talleres, programas, entre otros para motivar al personal de enfermería, mejoraría la satisfacción laboral y se brindaría una mejor atención a los pacientes.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre la motivación y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el área de Emergencia de un Hospital de Lima, 2023?

1.2.2. Problemas específicos

¿Qué relación existe entre la dimensión autonomía para la realización de actividades de la motivación y la satisfacción laboral del profesional de enfermería?

¿Qué relación existe entre dimensión variedad de las actividades de la motivación y la satisfacción laboral del profesional de enfermería?

¿Qué relación existe entre la dimensión identidad de las actividades de la motivación y la satisfacción laboral del profesional de enfermería?

¿Qué relación existe entre la dimensión significado de las actividades de la motivación y la satisfacción laboral del profesional de enfermería?

¿Qué relación existe entre la dimensión retroalimentación sobre el desempeño de la realización de las actividades de la motivación y la satisfacción laboral del profesional de enfermería?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Establecer la relación entre la motivación y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el área de Emergencia de un Hospital de Lima, 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

Determinar cuál es la relación que existe entre la dimensión autonomía para la realización de actividades de la motivación y la satisfacción laboral del profesional de enfermería.

Determinar cuál es la relación que existe entre la dimensión variedad de las actividades de la motivación y la satisfacción.

Determinar cuál es la relación que existe entre la dimensión identidad de las actividades de la motivación y la satisfacción laboral del profesional de enfermería.

Determinar cuál es la relación que existe entre la dimensión significado de las actividades de la motivación y la satisfacción laboral del profesional de enfermería.

Determinar cuál es la relación que existe entre la dimensión retroalimentación sobre el desempeño de la realización de las actividades de la motivación y la satisfacción laboral del profesional de enfermería.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

El presente estudio brinda nuevos conocimientos sobre la motivación y la satisfacción laboral, divididos en teorías de gestión y administración pública que informan la toma de decisiones en el cuidado de la salud. Con base en estudios teóricos, se puede argumentar que las organizaciones necesitan recursos humanos motivados para trabajar y lograr una buena satisfacción laboral para lograr sus objetivos y brindar servicios de calidad. La motivación es un proceso indispensable en cada ámbito de la vida. La motivación laboral tiene una serie de efectos psicológicos positivos, como la autorrealización, los sentimientos de competencia y utilidad, así como el mantenimiento de una alta autoestima, favoreciendo el crecimiento y el éxito individual (13).

Así mismo, la satisfacción de un trabajador tiene un valor intrínseco, y esta responsabilidad es tanto del trabajador como de la institución, es difícil considerar sólo la satisfacción laboral como un factor de utilidad útil para la organización, pues la motivación de los trabajadores de la salud permite brindar altos niveles de satisfacción en cuidado de calidad (14).

1.4.2. Metodológica

Es importante desde el punto de vista metodológico, ya que contribuye al desarrollo de nuevas herramientas de recopilación o análisis de datos. En el presente estudio se tendrá acceso a datos que pueden ser aplicados por otros profesionales de la salud en diversos establecimientos, también pueden utilizar los datos obtenidos para aplicar mejoras de productividad en los establecimientos de salud.

1.4.3. Práctica

Los resultados del presente estudio ayudarán a plantear estrategias que se orienten a fortalecer y mejorar los niveles de motivación y satisfacción laboral buscando estrategias para garantizar que el personal de enfermería se encuentre motivado y tenga una buena satisfacción laboral para que el paciente tenga una atención de calidad.

1.5. Delimitación de la investigación

1.5.1. Temporal

Se ejecutará del mes de Agosto a Diciembre del año 2023.

1.5.2. Espacial

Se desarrollará en el área de Emergencia de un Hospital de Lima.

1.5.3. Población y unidad de análisis

La población está constituida por el personal de enfermería que laboran en el área de emergencia de un Hospital de Lima, siendo un total de 350 y la muestra serán 184 profesionales de enfermería.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes internacionales

Pizarro et al. (15) en Chile en el año 2019 se realizó un estudio cuyo objetivo fue *“Explorar desde la perspectiva de la psicología organizacional positiva la relación entre tres variables: motivación laboral, satisfacción laboral y el estado de flow, en trabajadores de Centros de Salud Familiar (CESFAM) de la ciudad de Iquique”*, la cual tuvo como metodología un enfoque mixto, diseño ex post facto correlacional mediante el uso de técnicas de correlación bivariada. La muestra estuvo conformada por 214 funcionarios de salud primaria de la ciudad Iquique, Chile, los que respondieron a distintos instrumentos relacionados con las variables de estudio. Como resultado se muestra la existencia positiva del estado de Flow en la organización y se pudo afirmar la existencia de una relación directa y significativa entre las variables estudiadas.

Benitez (16) en México en el año 2019 realizó un estudio cuyo objetivo fue *“Evaluar el nivel de motivación y de satisfacción laboral que tiene el personal de enfermería que trabaja en los servicios de Hospitalización del Hospital Alta Especialidad Centenario de la Revolución Mexicana CRM durante el periodo del segundo trimestre 2019”*, el cual tuvo como metodología un enfoque cuantitativo, descriptivo, observacional y transversal. La muestra estuvo conformada 150 enfermeras(os) que otorgan atención directa del área de hospitalización, a los que como instrumento se les aplicó una encuesta de satisfacción y otra de motivación laboral. Como resultado la motivación y satisfacción laboral para los profesionales de enfermería del área de hospitalización de los diferentes turnos si es fundamental para el desarrollo de sus actividades, únicamente se debe fortalecer esta

herramienta para lograr que los colaboradores lleguen a tener un mejor desempeño laboral en su área de trabajo.

Alarcón et al. (17) en Chile en el año 2020 realizó un estudio cuyo objetivo fue *“Determinar el nivel de satisfacción y motivación laboral de los y las profesionales matronas del Hospital de Puerto Montt - Chile”*, la cual tuvo como metodología un enfoque cuantitativo, nivel descriptivo correlacional, diseño no experimental de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 38 profesionales del área de neonatología, ginecología y obstetricia del Hospital Puerto Montt, a los que como instrumento se aplicaron 2 cuestionarios sobre la motivación laboral (23 ítems) y de satisfacción laboral (36 ítems). Como resultado se determinó que existe relación positiva entre motivación y satisfacción laboral. Se concluye que el nivel de motivación de los profesionales es en promedio alto en todas las dimensiones estudiadas. En cuanto a los factores de satisfacción, la encuesta mostró un puntaje promedio bajo para la mayoría de los factores medidos.

Chávez (18) en Ecuador en el año 2021 realizó un estudio cuyo objetivo fue *“Diagnosticar la motivación y satisfacción laboral en los servidores públicos que trabajan en el Seguro de Essalud IESS Chimborazo de la ciudad de Riobamba”*, el cual tuvo como metodología un enfoque cuantitativo, descriptivo deductivo no experimental. La muestra estuvo conformada por 21 trabajadores del área financiera, administrativa, médica y de limpieza, a los que como instrumento se les aplicó dos cuestionarios de motivación y satisfacción laboral. Como resultado se puede observar que los factores motivadores como la necesidad de autoestima, la necesidad de autorrealización, la necesidad de pertenencia social y la necesidad de protección y seguridad mantienen el equilibrio dentro de la organización y logran la satisfacción laboral del trabajador.

Venegas et al. (19) en Ecuador en el año 2022 realizó un estudio cuyo objetivo fue *“Identificar la motivación y satisfacción que presenta el personal de Enfermería en la atención del tercer nivel”*, la cual tuvo como metodología un enfoque cuantitativo, nivel descriptivo correlacional, diseño no experimental de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 200 enfermeras y enfermeros que trabajan en diferentes hospitales del tercer nivel en la ciudad de Quito, Ecuador, a los que se cómo instrumentos se aplicaron 2 cuestionarios sobre la motivación laboral (23 ítems) y de satisfacción laboral (36 ítems). Como resultado se determinó que existe un nivel medio de motivación (61%) y también un nivel medio de satisfacción laboral (56%) en el personal de enfermería, debido a la falta de comunicación y falta de reconocimiento al accionar. Se concluye que, en el ambiente laboral de los trabajadores de la salud, realizan diariamente tareas repetitivas, por ello la motivación es sumamente importante, debido a que la monotonía puede volverse rutinaria, lo que lleva a una pérdida de interés en los empleados, es necesario conocer las diferentes habilidades y capacidades que tienen. Todos aplican estrategias de motivación y con ello mejoran el desempeño y se desarrollan tanto profesional como personalmente, mejorando la calidad de atención a nivel hospitalario.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Herrera (20) en Arequipa en el año 2022 realizó un estudio cuyo objetivo fue *“Determinar la motivación y la satisfacción laboral en el personal de salud, servicio de emergencia Hospital Carlos Cornejo Roselló Vizcardo de Azángaro 2019”*, la cual tuvo como metodología un enfoque cuantitativo, nivel descriptivo correlacional, diseño no experimental de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 50 profesionales de enfermería, a los que como instrumento se aplicaron 2 cuestionarios: de motivación laboral y de satisfacción laboral. Como resultado se indica que el nivel de motivación se sitúa en un punto intermedio (76,0%), mientras que la satisfacción laboral también se encuentra en un nivel medio (54,0%).

En consecuencia, se puede deducir que hay una correlación estadísticamente significativa (p -valor = $0.001 < 0.05$) entre la motivación y la satisfacción laboral.

Tinoco (21) en Lima en el año 2022 realizó el estudio cuyo objetivo fue *“Determinar la relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral en el personal de enfermería pediátrica de un hospital de Lima, en el año 2022”*, el cual tuvo como metodología un enfoque cuantitativo, diseño descriptivo, correlacional, transversal. La muestra estuvo conformada por 76 profesionales de enfermería, a los que como instrumento se les aplicó un cuestionario de motivación y otro de satisfacción laboral. Como resultado se reveló una conexión directa, altamente significativa entre ambas variables ($R = .907$, $p = .000$), respaldando así la hipótesis general del estudio. Además, se observaron correlaciones significativas entre las dimensiones de la motivación laboral y la satisfacción laboral, siendo estas de nivel bajo, con la excepción de las dimensiones identificación con la tarea y variedad de la tarea. Además, tanto los niveles de motivación como de satisfacción laboral fueron mayoritariamente moderados, con porcentajes del 40.79% y 63.16%, respectivamente. A partir de estos hallazgos, se llegó a la conclusión de que existe una relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral en los participantes del estudio.

Perez (22) en Cajamarca en el año 2021 realizó la investigación cuyo objetivo fue *“Determinar y analizar la relación entre satisfacción laboral y motivación de los profesionales de Enfermería de la Dirección de Salud de Chota”*, la cual tuvo como metodología un enfoque cuantitativo, tipo no experimental, diseño correlacional, prospectivo y transversal. La muestra estuvo conformada por 63 profesionales de enfermería del Hospital de Essalud, a los que como instrumento se les aplicó dos cuestionarios. Los resultados muestran que la mayoría de los profesionales de Enfermería en la DISA Chota se encuentra en un estado intermedio de satisfacción laboral (60,3%), con un destacado 96,8% de satisfacción en la dimensión

"Satisfacción Laboral en trabajo actual". En cuanto a la motivación laboral, el 66,6% indica estar motivado, con un notorio 92,0% de motivación en la retroalimentación sobre el desempeño. Sin embargo, el 76,1% manifiesta desmotivación en la importancia de tarea y autonomía. En términos sociodemográficos, el 60,3% se describe como personal administrativo y el 22,2% como jefe de establecimiento. La relación entre satisfacción y motivación laboral es positiva y fuerte, respaldada estadísticamente (Chi cuadrado Sig.=0.000, Pearson = 0.805, Sig.=0.000), sugiriendo que un aumento en la satisfacción laboral se relaciona directamente con un aumento en la motivación laboral.

Bonilla (23) en Lima en el año 2019 realizó el estudio cuyo objetivo fue *“Determinar la relación que existe entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de emergencia del hospital María Auxiliadora 2019”*, la cual tuvo como metodología un enfoque cuantitativo, nivel descriptivo correlacional, diseño no experimental de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 81 enfermeros del servicio de Emergencia, a los que como instrumento se aplicó un cuestionario de 36 ítems. Como resultado se determinó que el nivel de motivación fue bajo con un 80% y en satisfacción laboral un nivel bajo con un 91%. Se concluye que existe relación directa significativa entre la motivación y satisfacción laboral de las enfermeras del Servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora con un coeficiente Rho de Spearman =. 932. Quiere decir que, si incrementarían los niveles de motivación laboral en el personal de enfermería, los niveles de satisfacción laboral también incrementarían.

Avia et al. (24) en el Callao en el año 2021 realizó un estudio cuyo objetivo fue *“Establecer la relación entre la motivación y la satisfacción laboral del profesional de enfermería de emergencias pediátricas de Lima en el año 2019”*, la cual tuvo como metodología un enfoque cuantitativo, nivel descriptivo correlacional, diseño no experimental

de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 91 profesionales de enfermería del área de emergencias pediátricas, a los que como instrumento se aplicó 2 cuestionarios sobre motivación laboral con 15 ítems y satisfacción laboral con 14 ítems. Como resultado se determinó que existe una relación directa, fuerte y significativa ($Rho = 0.755$), entre motivación y satisfacción laboral del profesional de enfermería, así mismo existe relación directa entre las dimensionales de motivación laboral y satisfacción laboral. Se concluye que, a mayores niveles de motivación laboral junto a sus dimensiones, mayor será el nivel de satisfacción laboral.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Motivación laboral

Definiciones de motivación laboral

La motivación laboral se entiende como el grado de disposición que muestra el ser humano para desempeñar su trabajo con eficiencia, a dedicar tiempo al logro de los objetivos personales e institucionales. La motivación de una enfermera para trabajar es el resultado de la interacción entre la enfermera, el paciente y familiares, superiores y otros factores directa o indirectamente involucrados en el trabajo del hospital (25).

La motivación laboral es el impulso que inicia, dirige y mantiene el comportamiento humano para lograr una meta, y es esencial para el desarrollo de la vida diaria. También conocida como conductas que inicialmente son muy enérgicas, dirigidas y entendidas por la misma persona, y ayudan a lograr metas y objetivos (26).

Origen y evolución de la motivación

En la antigüedad clásica, los motivos se aplicaban intuitivamente a los personajes más representativos de la época. En la Edad Media se pensaba que el ser humano se caracterizaba

por el pecado original, por lo que se restaba importancia al pecado original y se reforzaba el aprendizaje con la voluntad, el esfuerzo y la exigencia. Más tarde, durante el Renacimiento, la motivación tomó un significado diferente y se asoció con la naturaleza humana, enfatizando la importancia de las emociones, la atención y el estrés (27).

En el siglo XIV, Juan Luis Vives propuso una forma sistemática de promover la motivación, centrándose principalmente en el interés, la atención a la educación y la importancia de la relación entre el intelecto y la emoción. Unos años más tarde, Juan Jacobo Rousseau reconoció los principios de la psicología evolutiva, enfatizando el dominio de la emoción sobre la razón. La motivación dentro de la organización no es tan fuerte como lo era al principio. Los empleados ya tienen las herramientas y, a pesar de las largas jornadas de trabajo, los movimientos son cómodos y fáciles. Así que el motivo no era ni importante ni importante (28).

Teorías de motivación

La motivación tiene diversos conceptos que ha sido explicados por diversas teorías. Estas teorías se han convertido en una herramienta para ayudar a las organizaciones a comprender mejor los factores que influyen en la motivación de sus empleados.

Teoría de la Jerarquía de la Necesidades

El psicólogo Maslow mostró las bases para el análisis de la motivación en el trabajo; el cual menciona que toda persona tiene una forma de satisfacer una necesidad en su experiencia de vida (29). Estos niveles se clasifican en el siguiente orden de importancia:

- **Necesidades fisiológicas:** Son las necesidades esenciales para sustentar la vida humana, como alimento, agua, calor, abrigo y sueño.

- **Necesidades de seguridad:** Son aquellas para liberarse de los riesgos físicos y el miedo a perder el trabajo, la propiedad, la comida o el techo.
- **Necesidades de aceptación:** Como seres sociales, los humanos sienten la necesidad de pertenecer y ser aceptados por los demás.
- **Necesidades de estimación:** Las personas satisfacen su necesidad de pertenencia, quieren la estimación de sí mismos y de los demás.
- **Necesidades de autorrealización:** Viene a ser el deseo de lo que puede llegar a ser y maximiza su potencial para lograr algo valioso.

Importancia de la motivación laboral en el sector salud

Debido a que fin del trabajo es una respuesta conductual positiva para el logro de metas y objetivos, que es esencial para la prestación del cuidado de salud del paciente, el trabajo de los enfermeros está vinculado al logro y al desempeño laboral cuantificable, dependiendo de la motivación interna o externa reflejada. Por lo tanto, el nivel de motivación laboral tiene un impacto directo en el desempeño de los empleados, afectando los resultados de producción y la productividad, y la gestión moderna otorga gran importancia a estos aspectos. La motivación de los empleados, el cumplimiento de las expectativas y el desempeño laboral están relacionados linealmente, y no es suficiente mirar el salario como un factor motivador (30).

Factores determinantes de la motivación

Se considera que existe tres factores que participan en la motivación del enfermero, los cuales son: Personal, institucional y colectivo con arraigo cultural.

- **Factores determinantes individuales:** El primer objetivo de las metas individuales e institucionales, deben ser objetivos, claros, alcanzables y compatibles entre sí, cuando las personas se proponen hacer algo, siempre deben proyectar en el cumplimiento de una meta u objetivo a futuro (31).
- **Factores institucionales:** El trabajo de las instituciones no son halagadores en cuanto a resultados, el recurso humano en el hospital aún está descuidado, la estructura organizacional en el hospital no está actualizada, hay duplicidad de funciones, pero las supervisiones y jefaturas son responsables de hacer la tarea de control, escuetamente comunican las ocurrencias o los acontecimientos importantes (32).
- **Influencias culturales y de clientes:** Los centros laborales acogen personas con distintas culturas, cada trabajador retrae sus experiencias previas, básicamente del recuerdo infantil y juvenil comparten experiencias, unos pueden ser aceptados o rechazados con la misma intensidad en fin es la tolerancia que se requiere en estas circunstancias, la motivación sacará provecho a cuanto todo o poca contribución o aporte de las personas (33).

Dimensiones de la motivación laboral

El cumplimiento parcial no permite investigaciones objetivas o de buena fe que puedan estar sesgadas, ya que la motivación en el trabajo se traduce en cinco dimensiones. La motivación personal o interna debe estar relacionada con la disposición al trabajo, un alto sentido de responsabilidad social y la creación de disciplina. Determinados a que a través del trabajo se puede lograr el cambio, la trascendencia personal o familiar, también se puede lograr el enriquecimiento personal, profesional y la integridad personal. Por esta razón, los psicólogos organizacionales son importantes cuando se trata de motivar a grupos de personas a trabajar

juntos. Estar siempre contentos de mirar hacia adelante y tener una actitud positiva o proactiva es la naturaleza del trabajo y la motivación de un grupo de personas para trabajar juntos conduce a la motivación para reducir los efectos adversos y las molestias

Según Kimichi, los investigadores, J. Richard Hackman y Greg Oldham, realizaron estudios para determinar cómo debe ser la estructura del trabajo para que los trabajadores se sientan motivados internamente a la hora de realizar sus labores diarias.

Esta motivación intrínseca ocurre cuando las personas se interesan en su trabajo, debido a los sentimientos internos que surgen al realizar las actividades de manera adecuada, en lugar de depender de factores externos como bonificaciones o elogios de los superiores como motivación de una forma eficaz de trabajo (34).

1. Autonomía para la realización de las Actividades

El derecho de una persona a tomar sus propias decisiones es fundamental ya que nadie puede controlar el destino de los demás, es un derecho ineludible, por lo que se refleja en cuánto se siente independiente en la realización de su trabajo con las decisiones que toma a asumir la responsabilidad social de sus actos y sus consecuencias. Incluso en nuestra cultura laboral, esta situación es inusual. Pero los empleados apasionados intentan motivarse y trabajar activamente

J. Richard Hackman y Greg Oldham, establecen que la autonomía es un factor importante de las características básicas del puesto, ya que con ella los empleados tienen la oportunidad de asumir la responsabilidad de los resultados de su propio trabajo, este y otros factores crearan satisfacción laboral, motivación interna y sensación de bienestar (35).

- **Responsabilidad:** Es un valor que reside en la conciencia humana que tienen raíces morales. Para implementarlo, debemos afrontarlo de la forma más positiva e integral, cumplir con calidad nuestras funciones para así ayudar en un futuro.
- **Toma de decisión:** Las decisiones que se toman en la vida diaria y en la rutina pueden ser buenas o malas, es la capacidad que tiene una persona de elegir una de varias opciones o la más adecuada con la mayor confianza, con justificación científica y proporcional, es parte del liderazgo individual, a muchos les gusta, a otros no, pero en el caso de la democracia hay que respetarla en el marco institucional, afectivo, laboral, económico y familiar.
- **Oportunidad:** Viene de ser capaz de hacer algo o conseguir algo. No dejar que las oportunidades se te escapen; aprovechan todas las oportunidades para optimizar sus recursos, buscar y encontrar oportunidades para desarrollarse y sobrevivir en la vida cotidiana
- **Libertad:** Es la capacidad humana de pensar y actuar libremente de acuerdo con la voluntad del individuo, sin ninguna forma de presión o cohesión, mediante la coacción de la razón y la conciencia (36).

2. Variedad de las Actividades

Se refiere al desempeño de cada empleado del hospital, de acuerdo a sus competencias académicamente formadas, cada uno comprometido a realizar las funciones que le corresponden, el detalle surge cuando muchas personas realizan otras funciones por necesidad de servicio

- **Variedad:** Nada es constante, todo es relativo, el trabajo enfermero varía de paciente a paciente de enfermero a enfermero cada quien es distinto.

- **Habilidad:** Es la capacidad que tiene una persona para hacer algo de forma correcta y sencilla, cada quien tiene diferentes habilidades para hacer bien un trabajo, las habilidades pueden ser sociales, cognitivas, manuales, etc
- **Innovación:** Se entiende como la capacidad de las personas para gestionar los procesos internos del hospital, por ejemplo, cómo se organiza internamente la empresa utilizando la tecnología y cómo se comunica con los usuarios externos, también es la capacidad de orientar su actividad y gestión a transformar las necesidades que los pacientes y familiares permitiéndoles cuidarlos a lo largo del tiempo
- **Metas:** Son las expectativas que una persona establece tras un proceso mental consciente como parte de su satisfacción personal para ser cumplidas en un tiempo predecible.
- **Demanda:** Es la solicitud de las personas para cumplir y alcanzar un servicio o producto, y en un hospital suelen conocer sobre el cumplimiento del servicio solicitado por el usuario.

3. Identidad de las Actividades

La medida en que el puesto requiere que el individuo realice una tarea completa. En otras palabras, la identidad de la tarea aumenta cuando una persona trabaja en un producto o proyecto de principio a fin y ve resultados tangibles.

- **Resultado:** Estos son marcadores que se expresan después de haber finalizado la intervención, por lo que se deben utilizar indicadores, actualmente es un marcador de la gestión.

- **Organización:** Son estructuras y sistemas administrativos con sus propias reglas de gestión, que forman parte de un todo, con metas y objetivos claros definidos en la misión y visión de la empresa, donde los principales actores son las personas, que son un incommensurable capital humano.
- **Identificación:** Si el trabajador percibe el trabajo como parte de sí mismo, produce con esmero, sigue fielmente las reglas, se comporta impecablemente en el trabajo y se guía por los principios de honestidad e integridad (37).

4. Importancia o significado de tareas

Se considera como la influencia del efecto del trabajo en otras personas y como el impacto sustancial que produce.

- **Bienestar:** Es la sensación absoluta de sentirse bien en todos los aspectos de una persona, el alivio físico, el confort, ausencia de dolor, estar junto a la familia, viajar, recrearse pueden tener la connotación de bienestar. Los factores psicológicos como verdadera expresión de la felicidad. Un hombre en pleno desarrollo une todas las áreas de una persona, enfrenta la adversidad con gran energía y comunica que nada puede vencerlo, también puede representar el logro de metas y esperanzas personales.
- **Consecuencias positivas:** Se refiere a casos donde muchas veces se invierte tiempo, trabajo, sacrificio y así lograr una situación positiva, como incentivo para seguir intentándolo como refuerzo, es una forma de que los docentes aumenten la probabilidad de éxito. Ciertos comportamientos emergen y mejoran, y muchas veces las personas necesitan esa dosis.

- **Importancia:** Si la naturaleza de nuestra intervención cobra interés e influye en el comportamiento de los demás y de nosotros mismos, interiorizamos nuestro comportamiento en nuestra vida cotidiana y repercutimos positivamente en nuestro bienestar físico, mental y social, el fin supremo de la enfermería es el cuidado y como tal debe importarnos a todos.
- **Recuperación:** Es un indicador que se utiliza para clasificar a una persona que una vez estuvo incapacitada y luego se convierte en acreedora de esa capacidad, e indica cuando la persona ha cumplido con su tratamiento o ha retomado el rol perdido.
- **Retroalimentación:** Grado en que el empleado obtiene información acerca del resultado de su trabajo (38).

2.2.2. Satisfacción laboral

Definiciones de satisfacción laboral

Es una percepción subjetiva que surge como una expectativa luego de utilizar un producto, servicio o proceso, generalmente cuando las personas se llenan de una actitud positiva, expresan felicidad, estamos ante una persona satisfecha, pero es muy subjetiva, porque la satisfacción no es sostenible en el tiempo, porque no es constante, esta visión suele generalizarse como vivir en nuestra zona de confort, donde las condiciones de trabajo deben ser óptimas, las relaciones interpersonales deben ir en una dirección positiva (39).

Según Robbins, la satisfacción es la actitud de una persona hacia su trabajo. Si un empleado está muy satisfecho con su trabajo, mostrará actitudes positivas (40).

Palma hizo una gran referencia y afirmó que la satisfacción laboral es la actitud de una persona hacia el trabajo, pero en ella influye la apreciación referente a su trabajo (41).

Origen y evolución de la satisfacción laboral

La satisfacción laboral tiene sus raíces en el psicólogo alemán Münsterberg (1913). Introdujo este tema en su libro Psicología y Eficiencia Industrial. La satisfacción laboral es una de las variables más estudiadas en el ámbito de la actividad laboral, pero no existe un consenso sobre su definición y resulta que actualmente no existe una definición unificada, ya que incluso los expertos en la materia señalan que no existe una teoría para este concepto. del concepto de satisfacción laboral (42).

Teorías de la satisfacción laboral

Teoría de Herzberg

Frederik Herzberg propuso la primera teoría llamada Teoría de la Higiene-Motivacional o de dos factores, que afirma que la satisfacción o insatisfacción laboral depende de las condiciones de una persona en el trabajo y de su actitud, y el desarrollo de su teoría se basó en una encuesta a 200 ingenieros y contadores (43).

- **Factores Intrínsecos o Motivacionales:** La relación con su trabajo, reconocimiento, la responsabilidad, etc.
- **Factores Extrínsecos o Higiene:** Las Normas administrativas, relaciones interpersonales, salarios, supervisión y condiciones de trabajo adecuadas. Concluye que la satisfacción laboral se da por factores motivadores y la insatisfacción por la falta de factores extrínsecos, según los críticos, esta clasificación de factores es injustificado porque no hay fundamentos concretos para creer que los factores extrínsecos no motiven a los trabajadores y viceversa, ya que ambos pueden producir satisfacción e insatisfacción (44).

Teoría de las necesidades de McClelland

David McClelland junto a sus colaboradores afirman que todos tenemos en diferentes medidas tres necesidades para lograr su satisfacción laboral: de logro, afiliación y poder.

- La necesidad de Logro: Interés en lograr metas y demostrar que son competentes, si los empleados tienen esta necesidad en un alto grado, se enfoca en hacer su trabajo rápidamente.
- La necesidad de afiliación: se refiere al afecto e interacción con los demás.
- La necesidad de poder: Interés por el control en el trabajo (45).

Dimensiones de la satisfacción laboral

La satisfacción o insatisfacción de un empleado dependerá de muchos factores: el entorno físico, la relación con el jefe, si el trabajo le permite sentirse satisfecho como persona y profesional, su capacidad para aplicar los conocimientos, si el puesto que posee es adecuado a su personalidad, si le permite adquirir conocimientos, etc.

Los factores más importantes son: trabajo intelectualmente estimulante, salario justo, condiciones de trabajo adecuadas y compañeros cooperativos. Existen otros factores, pero que no forman parte del clima laboral, entre ellos: la edad, la salud, la antigüedad en el servicio, la estabilidad emocional, las condiciones socioeconómicas, el tiempo libre, las actividades de esparcimiento, las relaciones familiares, etc.

Sonia Palma menciona que existen 7 factores o dimensiones:

1. **Condiciones materiales o físicas:** Viene a ser la infraestructura donde se realiza el trabajo diario.

2. **Beneficios remunerativos:** Se refiere al pago por el trabajo realizado.
3. **Políticas Administrativas:** Son las normas de la empresa para regular las relaciones laborales.
4. **Relaciones Sociales:** Esto se aplica a los miembros que trabajan en la institución
5. **Desarrollo Personal:** Son las oportunidades para el crecimiento personal y profesional de los empleados.
6. **Desarrollo de tareas:** Se refiere al grado en el que un empleado valora sus labores diarias en su centro de labores.
7. **Relación con la autoridad:** Cuánto aprecia y valoran los empleados la relación con superior inmediato (46).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la motivación y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el área de Emergencia de un Hospital de Lima, 2023.

H0: No existe relación estadísticamente significativa entre la motivación y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el área de Emergencia de un Hospital de Lima, 2023.

2.3.2. Hipótesis específicas

Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión autonomía de la realización de actividades de la motivación y la satisfacción laboral del profesional de enfermería.

Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión variedad de las actividades de la motivación y la satisfacción laboral del profesional de enfermería.

Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión identidad de las actividades de la motivación y la satisfacción laboral del profesional de enfermería.

Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión significado de las actividades de la motivación y la satisfacción laboral del profesional de enfermería.

Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión retroalimentación sobre el desempeño de la realización de actividades de la motivación y la satisfacción laboral del profesional de enfermería.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

En esta investigación se utilizará el método hipotético-deductivo, debido a que para probar la hipótesis se utilizará la recolección de datos de manera numérica y medible, para su posterior análisis estadístico, así mismo se realiza un análisis de los principios generales de un tema en particular, una vez que un principio particular ha sido validado, se aplica en un contexto general (47)

3.2. Enfoque de la investigación

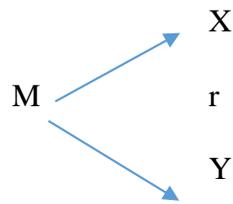
El proyecto de investigación se realiza mediante el enfoque cuantitativo, ya que se basa en la recolección de datos y se analizan los datos de manera estadística y mediciones numéricas para la obtención de resultados, además que es cuidadoso, metódico, empírico a través de los cuales se genera el conocimiento (48).

3.3. Tipo de investigación

El tipo de indagación es la aplicada; ya que utilizará métodos, conocimientos y teorías previas para describir e interpretar el fenómeno observado en un solo momento dado, de nivel descriptivo correlacional. Es descriptivo ya que tiene como finalidad analizar patrones, describir las variables que subyacen en diferentes análisis y evaluar las relaciones existentes entre diferentes categorías y conceptos (49).

3.4. Diseño de la investigación

El diseño de la actual indagación es no experimental de corte transversal, ya que todos los datos serán recopilados en un solo momento (50).



Donde:

M = Muestra del estudio

X = Motivación laboral

Y = Satisfacción laboral

3.5. Población, muestra y muestreo

Población

El presente estudio tendrá una población de 350 profesionales de enfermería quienes laboran en el área de Emergencia de un Hospital de Lima.

Muestra

En el presente estudio la muestra se obtendrá mediante la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 N (p) (q)}{e^2 (N - 1) + Z^2 (p) (q)}$$

Donde:

n = Tamaño de la muestra o cantidad de elementos a encuestar

Z = nivel de confianza (95%) = 1.96

p = probabilidad a favor (50%) = 0.5

q = probabilidad en contra (50%) = 0.5

N = el tamaño de la población (350)

e = el margen de error deseado = 5% (0.05)

$$n = \frac{(1.96)^2 94 (0.5) (0.5)}{(0.5)^2 (350 - 1) + (1.96)^2 (0.5)(0.5)}$$

$$n = 184$$

Muestreo

El muestreo que se realizará en el presente estudio será probabilístico, aleatorio simple.

Criterios de Inclusión y exclusión

Criterios de Inclusión

Profesionales de enfermería del área de Emergencia de un hospital de Lima

Profesionales de enfermería que tengan mínimo un año laborando en el área de emergencia

Profesionales de enfermería con especialidad en emergencias

Enfermeros que firmen el consentimiento informado

Exclusión

Enfermeros que ocupan cargo de jefatura, supervisión y coordinadores

Enfermeros con descanso médico

Enfermeros con licencia y días libres.

Enfermeros que no firmen en consentimiento informado

3.6. Variables y operacionalización

Tabla 1. Operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Motivación laboral	La motivación laboral es el impulso que inicia, dirige y mantiene el comportamiento humano para lograr una meta, y es esencial para el desarrollo de la vida diaria. También conocida como conductas que inicialmente son muy enérgicas, dirigidas y entendidas por la misma persona, y ayudan a lograr metas y objetivos (26).	La motivación laboral es el impulso que inicia, dirige y mantiene el comportamiento humano para lograr una meta, y es esencial para el desarrollo de la vida diaria. También conocida como conductas que inicialmente son muy enérgicas, dirigidas y entendidas por la misma persona, y ayudan a lograr metas y objetivos, la cual será medida con la Escala de medición de motivación laboral elaborada por Hackman y Oldham (1974).	Autonomía de la realización de las actividades Variedad de las actividades Identidad de las actividades Significado de las actividades Retroalimentación sobre el desempeño de la realización de las actividades	Cuestionario del nivel de motivación laboral
Satisfacción laboral	Según Robbins, la satisfacción es la actitud de una persona hacia su trabajo. Si un empleado está muy satisfecho con su trabajo, mostrará actitudes positivas (36).	La satisfacción es la actitud de una persona hacia su trabajo. Si un empleado está muy satisfecho con su trabajo, mostrará actitudes positivas, la cual será medida con la Escala SL-SPC Satisfacción laboral elaborada por Sonia Palma Carrillo (2005).	Condiciones físicas y/o materiales Beneficios laborales o remunerativos Políticas administrativas Relación con la autoridad Relaciones interpersonales Realización personal Desempeño de actividades	Cuestionario sobre la satisfacción laboral

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

En esta indagación se utilizará la técnica de la encuesta para la recolección de datos cuantitativa de una realidad problemática; se utilizará como instrumento el cuestionario y escalas cuyos datos serán procesados y analizados estadísticamente (51).

3.7.2. Descripción de instrumentos

El instrumento para analizar el nivel de motivación laboral del profesional de enfermería fue diseñado por Hackman y Oldham (1974), el cual está compuesto por 23 ítems y 5 dimensiones. A su vez, el segundo instrumento para analizar el nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería fue elaborado por Sonia Palma Carrillo (2005), compuesto por 36 ítems y 7 dimensiones.

Instrumento para medir motivación laboral de las enfermeras

El cuestionario de motivación laboral fue creado por Hackman y Oldham (1974), los cuales plantearon cinco dimensiones: Variedad de habilidades, identidad de la tarea, significación de la tarea, autonomía y retroalimentación del puesto, los cuales comprometen contenidos del puesto que pueden afectar la motivación de los trabajadores en su centro laboral. Además, este instrumento está compuesto por 23 preguntas en escala de Likert: totalmente de acuerdo 5, de acuerdo 4, indeciso 3, en desacuerdo 2, totalmente en desacuerdo 1.

Las preguntas para cada dimensión son las siguientes: Variedad de habilidades (1, 2, 3, 4, 5), identidad con la tarea (6, 7, 8, 9), significado de la tarea (10, 11, 12, 13), autonomía para la realización de la tarea (14, 15, 16, 17) y retroalimentación (18, 19, 20, 21, 22, 23). Los rangos de medición de la variable motivación laboral son los siguientes: motivación alta (88 - 110), motivación media (72 - 87) y motivación baja (23 - 71).

Instrumento para medir satisfacción laboral de las enfermeras

El cuestionario Escala SI -SPC Satisfacción laboral fue creado por Sonia Palma Carrillo el año 2005, este cuestionario consta de 36 ítems, con alternativas con escala de tipo Likert: totalmente de acuerdo 1, de acuerdo 2, indeciso 3, en desacuerdo 4, totalmente en desacuerdo 5.

Las preguntas para cada dimensión son las siguientes: Condiciones físicas y/o materiales (1, 2, 3, 4, 5), beneficios laborales o remunerativos (6, 7, 8, 9), políticas administrativas (10, 11, 12, 13, 14), relación con la autoridad (15, 16, 17, 18, 19, 20, 21), relaciones interpersonales (22, 23, 24), realización personal (25, 26, 27, 28, 29, 30), desempeño de actividades (31, 32, 33, 34, 35, 36). El puntaje va de 1 a 5 puntos, 1 punto cuando la respuesta es totalmente en desacuerdo, 2 puntos cuando la respuesta es en desacuerdo, 3 punto cuando es indiferente, 4 puntos cuando es de acuerdo y 5 puntos cuando es totalmente de acuerdo.

Los rangos de medición de la variable Satisfacción laboral son los siguientes: Satisfacción laboral muy alta (168 - 180), alta satisfacción laboral (149 - 167), mediana satisfacción laboral (112 - 148), baja satisfacción laboral (93 - 111) y sin satisfacción laboral (menor o igual a 92).

3.7.3. Validación

Validación del Cuestionario Motivación laboral

El cuestionario de Motivación laboral fue validado en Perú por Bonilla en el año 2019. Siendo validado por 3 jueces expertos con un valor $P = 0.016$ siendo este un valor menor de 0.5 lo que significa que el grado de concordancia es significativo. Por ende, el instrumento es válido (23).

Validación del Cuestionario Satisfacción laboral

El instrumento la escala SL-SPC que fue validado en Perú por Eugenio en el año 2019. Siendo validado por 3 expertos, con una validez de constructo y validez concurrente, siendo $p = 0.05$, lo que significa que el instrumento es válido (52).

3.7.4. Confiabilidad

Confiabilidad del Cuestionario de Motivación Laboral

El Coeficiente Alfa de Cronbach de fiabilidad fue 0.852, es decir el instrumento a aplicar sobre motivación laboral es confiable (23).

Confiabilidad del Cuestionario de Satisfacción Laboral

El Coeficiente Alfa de Cronbach de confiabilidad fue 0.917, es decir el instrumento a aplicar sobre satisfacción laboral es confiable (53).

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Los datos que se recopilarán en las encuestas, se llenarán en una base de datos y serán analizados en el programa SPSS versión 25, los datos serán mostrados en tablas y gráficos para su mejor análisis. Por otro lado, para conocer la relación que existe entre ambas variables se usará la prueba del coeficiente Rho de Spearman con el 95% de confiabilidad y significancia de $p < 0.05$ (54).

3.9. Aspectos éticos

Este estudio considera cuatro aspectos éticos:

El principio de autonomía refleja que las personas son libres de participar en estudios de investigación, y este principio se hace cumplir mediante la firma de formularios de consentimiento informado por parte del personal de enfermería.

El principio de beneficencia que tiene la intención de generar beneficio a los participantes y organizaciones a quienes se les aplica el estudio.

El principio de no maleficencia que no daña a quienes participan en la investigación, y este principio se establece en el formulario de consentimiento informado.

Finalmente, el principio de justicia que trata a todas las partes por igual (55).

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2023												
	AGOSTO				SETIEMBRE				OCTUBRE				
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Identificación del título	X	X											
Formulación del planteamiento del problema, objetivos generales y específicos de la investigación, justificación y delimitación del estudio			X	X									
Desarrollo del marco teórico, antecedentes, bases teóricas e hipótesis					X	X	X						
Elaboración del enfoque, diseño de la investigación, población y muestra, variables y su operacionalización, técnicas e instrumentos de recolección de datos, plan de procesamiento de datos y aspectos bioéticos.								X	X	X			
Elaboración del cronograma de actividades y presupuesto											X	X	
Elaboración de la bibliografía y anexos													
Aprobación del proyecto													
Sustentación													

4.2. Presupuesto

MATERIALES	2023				TOTAL
	SETIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	S/.
Equipos					
1 pc	1500				1500

USB	80				80
Útiles de escritorio					
Lapiceros	4				4
Hojas		10			10
Material bibliográfico					
Libros	40	60			100
Fotocopias	20	20	10	10	60
Impresiones	30	30	15	15	90
Espiralado				10	10
Otros					
Movilidad	30	30	30	30	120
Alimentos	20	20	20	20	80
Llamadas	10	10	10	10	40
Recursos Humanos					
Digitadora	100				100
Imprevistos	50	50	50	50	200
TOTAL	1844	230	135	145	2394

5. REFERENCIAS

1. Organización Panamericana de la Salud. El personal de enfermería es esencial para avanzar hacia la salud universal. [Internet].; 2019 [citado 2023 Febrero 15. Disponible en:

https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=15138:nursing-staff-are-vital-for-making-progress-towards-universal-health&Itemid=0&lang=es#gsc.tab=0.

2. Consejo Internacional de enfermeras. Escasez mundial de enfermería y retención de enfermeras. [Internet].; 2021 [citado 2023 Febrero 27. Disponible en: https://www.icn.ch/sites/default/files/inline-files/ICN%20Policy%20Brief_Nurse%20Shortage%20and%20Retention_SP.pdf.
3. Bayser S. Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Salud, Ciencia y Tecnología. 2022; 2(12): p. 1 - 9.
4. Organización Mundial de la Salud. El personal de enfermería es esencial para avanzar hacia la salud universal. [Internet].; 2019. Disponible en: https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=15138:nursing-staff-are-vital-for-making-progress-towards-universal-health&Itemid=0&lang=es.
5. Pizarro J, Fredes D, Inostroza C, Torreblanca E. Motivación, satisfacción laboral y estado de flow en los trabajadores de la salud. Revista Venezolana de Gerencia. 2019; 24(87): p. 843 - 859.
6. Oblitas S. Clima laboral y satisfacción del profesional de enfermería en el servicio de emergencias de un hospital público de Chiclayo, Perú. Rev Exp med. 2020 Enero - Marzo; 6(1).
7. Organización internacional del Trabajo. La COVID-19 y el mundo del trabajo. Observatorio de la OIT. 2020; 5.

8. Venegas B, Rodriguez M, Abril R, Calero G. Motivación y satisfacción del personal de enfermería en la atención de tercer nivel. *Sapienza: International Journal of Interdisciplinary Studies*. 2022 Abril - Junio; 3(3).
9. Carillo C, Rios M, Escudero L, Martinez M. Factores de estrés laboral en el personal de enfermería hospitalario del equipo volante según el modelo de demanda-control-apoyo. *Enfermería Global*. 2020; 17(50).
10. Campos G, Nolberto V, Coras D. Satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un instituto especializado de Perú. *Revista Enfermería Herediana*. 2019 Enero - Diciembre; 11.
11. Ancieta Y, Poma J. Factores motivacionales y su relación con el nivel de satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de emergencia, abril 2018. Tesis de especialidad. Lima: Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2019.
12. Aquis B. Factores motivacionales y satisfacción laboral en enfermeros de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Nacional Arzobispo Loyza - Lima 2021. Tesis de especialidad. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2021.
13. Álvarez B. La influencia de la motivación laboral en el compromiso y la felicidad en el trabajo. Tesis de maestría. Madrid: ICADE Business School; 2022.
14. Durán S, García J, Paz A, Boscan M. Satisfacción laboral como actitud integradora de los individuos en organizaciones no gubernamentales. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*. 2021; 26(6).
15. Pizarro Ruz J, Fredes Collarte D, Inostroza Peña C, Torreblanca Urbina E. Motivación, satisfacción laboral y estado de flow en los trabajadores de la salud. *Revista Venezolana de Gerencia*. 2019; 24(87): p. 842 - 856.

16. Benitez J. Motivación y satisfacción laboral en el personal de enfermería de un Hospital de Tecer Nivel. Tesis de especialidad. Cuernavaca: Universidad Autónoma del Estado de Morelos; 219.
17. Alarcón Henriquez N, Ganga Contreras F, Pedraja Rejas L, Monteverde sánchez A. Satisfacción laboral y motivación en profesionales obstetras en un hospital de Chile. Enfoques. 2020 Mayo; 20(4): p. 1 - 6.
18. Chávez M. Motivación y satisfacción laboral de los servidores públicos del seguro de salud de Chimborazo. Tesis de maestría. Ambato: Pontificia Universidad Católica del Ecuador; 2021.
19. Venegas Mera B, Rodriguez Gamboa MS, Abril Beltrán RE, Calero Lozada GT. Motivación y satisfacción del personal de enfermería en la atención de tercer nivel. Sapienza: International Journal of Interdisciplinary Studies. 2022 Abril - Junio; 3(3): p. 2 - 15.
20. Herrera E. Motivación y satisfacción laboral en el personal de salud, servicio de emergencia Hospital Carlos Cornejo Roselló Vizcardo de Azangaro Puno- 2022. Tesis de pregrado. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2022.
21. Tinoco C. Motivación y satisfacción laboral del personal de enfermería del área de pediatría en un hospital de Lima, 2022. Tesis de maestría. Lima: Universidad César Vallejo; 2022.
22. Pérez N. Satisfacción laboral y motivación del profesional de enfermería en la Dirección de Salud Chota, 2021. Tesis de pregrado. Cajamarca: Universidad Nacional de Cajamarca; 2022.

23. Bonilla Cabanillas EB. Nivel de motivación y satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de Emergencia del Hospital María Auxiliadora, 2019. Tesis de pregrado. Lima: Universidad Inca Garcilaso de la Vega; 2019.
24. Avia Polo JM, Soel Encalada ES. Motivación y satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital de Emergencias Pediátricas Lima - 2019. Tesis de maestría. Callao: Universidad Nacional del Callao; 2021.
25. Paulin C, Gallegos R. El papel del personal de enfermería en la educación para la salud. Revisión sistemática. 2019; 30(3): p. 271 - 285.
26. Bohorquez E, Pérez M, Caiche W, Benavides A. La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. Revista Universidad y Sociedad. 2020; 12(3).
27. Mula L. La motivación del trabajador en la empresa. Tesis de pregrado. Universidad Miguel Hernández del Elche; 2016.
28. Artigas M. Relaciones laborales. [Internet].; 2023. Disponible en: <https://www.iebschool.com/blog/desmotivacion-laboral-relaciones-laborales/>.
29. Acosta K. Escuela de Organización Industrial. [Internet].; 2021. Disponible en: <https://www.eoi.es/blogs/katherinecarolinaacosta/2012/05/24/la-piramide-de-maslow/>.
30. Bayser S. Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Salud ciencia y tecnología. 2022; 2.
31. Guerrero R, Meneses M, De La Cruz M. Cuidado humanizado de enfermería según la teoría de JEan Watson. Rev. Enferm Herediana. 2016; 9(2): p. 133 - 142.
32. Izquierdo E. Enfermería: Teoría de Jean Watson y la inteligencia emocional, una visión humana. Revista Cubana de Enfermería. 2015; 31(3).

33. Escobar B, Sanhueza O. Patrones de conocimiento de Carper y expresión en el cuidado de enfermería: estudio de revisión. *Enfermería: Cuidados Humanizados*. 2018; 7(1).
34. Vega M. Calidad de vida profesional y satisfacción laboral de las enfermeras en el servicio de emergencias de la Clínica San Juan Bautista, 2022. Tesis de especialidad. Lima: Universidad María Auxiliadora; 2022.
35. Aiteco Consultores. Diseño del Trabajo. Modelo de Hackman y Oldham. [Internet].; 2022. Disponible en: <https://www.aiteco.com/disenio-del-trabajo/>.
36. Caballero K. Concepto de satisfacción en el trabajo y su proyección en la enseñanza. *Rev. Formac. Profesorado*. 2002; 6(2): p. 1 - 10.
37. Arco O, Suarez Z. Rol de los profesionales de enfermería en el sistema de salud colombiano. *Universidad y Salud*. 2018; 20(2): p. 171 - 182.
38. Marin H, Placencia M. Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico (Lima)*. 2017; 17(4).
39. Gonzales O. Validez y confiabilidad del instrumento "percepción de comportamiento humanizado de enfermería". Tesis de maestría. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia; 2014.
40. García P. El rol de la satisfacción personal sobre la satisfacción laboral de los trabajadores y su influencia sobre el compromiso con la tarea y el compromiso con la organización. Tesis doctoral. Pamplona: Universidad de Navarra; 2020.
41. Vargas V, Valecillos J, Hernández C. Calidad en la prestación de servicios de salud: Parámetros de medición. *Revista de Ciencias Sociales*. 2013; 19(4): p. 663 - 671.
42. Zayas P, Báez R, Zayas J, Hernández M. Causas de la satisfacción laboral en una organización comercializadora mayorista. *Rev. Fac. Cienc. Econ*. 2015; 13(2): p. 35 - 51.

43. Madero S. Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta universitaria*. 2020; 29.
44. Muñoz A. Satisfacción e insatisfacción en el trabajo. Madrid: Universidad Complutense ; 2014.
45. Nuñez M. Motivación y satisfacción laboral del profesional enfermero (a) del Hospital II Ramón Castilla Essalud. Tesis de pregrado. Lima: Universidad César Vallejo; 2015.
46. Castro C, Espinoza M. Análisis del clima laboral basado en el modelo CL - SPC en una empresa de seguridad y vigilancia. Tesis de pregrado. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo; 2019.
47. Santa M. Tipos de investigación científica. *Rev. Med. Act. Clin.* 2011 Junio; 9(1).
48. Hernández R, Fernández C, Baptista M. Metodología de la Investigación. Sexta ed ed. SadCV IE, editor. México D.F.: Mc Graw - Hill Education; 2014.
49. Hernández I, Gil A, Delgado M, Bolumar F. Manual de epidemiología y salud pública para licenciaturas y diplomaturas en ciencias de la salud Madrid: Panamericana; 2005.
50. Hernández R, Fernandez C, Baptista P. Metodología de la investigación. Tercera ed. México D.F.: Mc Graw Hill; 2010.
51. Rainer M. Guía para trabajos académicos. Tesis y trabajos de pregrado, maestría y doctorado. Primera ed. Bogotá: Panamericana; 2017.
52. Eugenio K. Satisfacción laboral en los trabajadores del personal de salud de un Hospital de Nivel II del distrito de Bambamarca, provincia de Hualgayoc, departamento de Cajamarca. Tesis de pregrado. Cajamarca: Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo; 2019.
53. Carrillo A, García L, Cárdenas C, Díaz I, Yabrudy N. La filosofía de Patricia Benner y la práctica clínica. *Enfermería Global*. 2013; 32: p. 346 - 361.

54. Gómez E, Fernando D, Aponte G, Betancourt L. Metodología para la revisión bibliográfica y la gestión de información de temas científicos, a través de su estructuración y sistematización. 81184th ed. Colombia: Universidad Nacional de Colombia; 2014.
55. Revista Médica Honduras. Principios de la ética de la investigación y su aplicación Honduras; 2012.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	
<p>Problema general</p> <p>¿Qué relación existe entre la motivación y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el área de Emergencia de un Hospital de Lima, 2022?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Qué relación existe entre la dimensión autonomía para la realización de actividades de la motivación y la satisfacción laboral del profesional de enfermería?</p> <p>¿Qué relación existe entre dimensión variedad de las actividades de la motivación y la satisfacción laboral del profesional de enfermería?</p> <p>¿Qué relación existe entre la dimensión identidad de las actividades de la motivación y la satisfacción laboral del profesional de enfermería?</p> <p>¿Qué relación existe entre la dimensión significado de las actividades de la motivación y la satisfacción laboral del profesional de enfermería?</p> <p>¿Qué relación existe entre la dimensión retroalimentación sobre el desempeño de la realización de las actividades de la</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Establecer la relación que existe entre la motivación y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el área de Emergencia de un Hospital de Lima, 2022.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar cuál es la relación que existe entre la dimensión autonomía para la realización de actividades de la motivación y la satisfacción laboral del profesional de enfermería.</p> <p>Determinar cuál es la relación que existe entre la dimensión variedad de las actividades de la motivación y la satisfacción.</p> <p>Determinar cuál es la relación que existe entre la dimensión identidad de las actividades de la motivación y la satisfacción laboral del profesional de enfermería.</p> <p>Determinar cuál es la relación que existe entre la dimensión significado de las actividades de la motivación y la satisfacción laboral del profesional de enfermería.</p> <p>Determinar cuál es la relación que existe entre la dimensión retroalimentación sobre el desempeño de la realización de las actividades de la motivación y la satisfacción laboral del profesional de enfermería.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación estadísticamente significativa entre la motivación y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el área de Emergencia de un Hospital de Lima, 2022.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión autonomía de la realización de actividades de la motivación y la satisfacción laboral del profesional de enfermería.</p> <p>Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión variedad de las actividades de la motivación y la satisfacción laboral del profesional de enfermería.</p> <p>Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión identidad de las actividades de la motivación y la satisfacción laboral del profesional de enfermería.</p> <p>Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión significado de las actividades de la motivación y la satisfacción laboral del profesional de enfermería.</p> <p>Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión retroalimentación sobre el desempeño de la realización de actividades de</p>	<p>Aut las</p> <p>Var</p> <p>Ide</p> <p>Sig</p> <p>Ret des de l</p> <p>Cor mat</p> <p>Ber rem</p> <p>Pol</p> <p>Rel</p>

motivación y la satisfacción laboral del profesional de enfermería?		la motivación y la satisfacción laboral del profesional de enfermería.	Rel Rea Des
---------------------------------------------------------------------	--	------------------------------------------------------------------------	-------------------

Anexo 2: Instrumentos

CUESTIONARIO

MOTIVACIÓN LABORAL

El presente cuestionario es anónimo, tiene como objetivo de determinar el “**Nivel de motivación laboral del profesional de enfermería en el área de Emergencia de un Hospital de Lima, 2023**” está conformado por 23 ítems. Se le pide responder de manera sincera y veraz las siguientes preguntas:

- Totalmente de acuerdo 5
 De acuerdo 4
 Indeciso 3
 En desacuerdo 2
 Totalmente en desacuerdo 1

1. Datos sociodemográficos

Edad	
Género	
Estado civil	
Tiempo de labores	
Tipo de contrato	

2. Preguntas

N	ITEMS	1	2	3	4	5
AUTONOMÍA DE LA REALIZACIÓN DE LAS ACTIVIDADES						
1	Asumo la responsabilidad de tomar decisión de mis actividades en el cuidado integral de mi paciente.					

2	Tengo dificultad para desarrollar y decidir cómo realizar el trabajo durante mi turno. (Falta de insumos, materiales, equipos, entre otros.)					
3	En el servicio tengo la oportunidad de participar en la toma de decisiones.					
4	En mi trabajo tengo libertad para organizar el desarrollo de mi labor.					
VARIEDAD DE LA ACTIVIDADES						
5	Las actividades que realizo son versátiles (adaptable) por la naturaleza del servicio.					
6	Tengo habilidades para resolver problemas complejos en el servicio.					
7	El trabajo que realizo es rutinario.					
8	Mi trabajo implica cumplir metas, récord de procedimientos entre otros.					
9	El trabajo que realizo es de mucha demanda (actividades complejas, otros)					
IDENTIDAD DE LAS ACTIVIDADES						
10	Los resultados de mi esfuerzo son claramente visibles e identificables					
11	Realizo contribuciones significativas al servicio que inciden en el resultado.					
12	Mi trabajo está bien organizado de modo que puedo cumplir con todo lo establecido.					
13	Estoy identificado con mi trabajo me apasiona lo que realizo y me permite cumplir con mis funciones.					
SIGNIFICADO DE LAS ACTIVIDADES						
14	Considero que el trabajo de enfermero genera bienestar a los pacientes.					
15	El trabajo de enfermero que realizo tiene resultados positivos para los pacientes					
16	Mi trabajo como enfermero es muy importante para la buena imagen del hospital					
17	El trabajo de enfermero que realizo contribuye en la recuperación de los pacientes.					
RETROALIMENTACIÓN SOBRE EL DESEMPEÑO						
18	La enfermera jefa, me provee de capacitaciones sobre mis funciones específicas, extramurales e intermurales (becas, semibecas).					
19	El jefe del servicio, me informa de cuan bien lo estoy realizando mi trabajo					
20	El solo hecho de realizar mi trabajo me da la oportunidad de sobresalir.					

21	Mis supervisores y compañeros me dan orientación					
22	Los supervisores me comunican cuan bien ellos piensan que lo estoy haciendo					
23	Los resultados de las metas alcanzadas son socializados					

CUESTIONARIO

SATISFACCIÓN LABORAL

El presente cuestionario es anónimo, tiene como objetivo de determinar el “**Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en el área de Emergencia de un Hospital de Lima, 2023**”, está conformado por 36 ítems. Se le pide responder de manera sincera y veraz las siguientes preguntas:

- Totalmente de acuerdo 1
- De acuerdo 2
- Indeciso 3
- En desacuerdo 4
- Totalmente en desacuerdo 5

1. Datos sociodemográficos

Edad	
Género	
Estado civil	
Tiempo de labores	
Tipo de contrato	

2. Preguntas

N	ITEMS	1	2	3	4	5
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores como enfermera					
2	Mi sueldo compensa la función que realizo					
3	El ambiente creado por mis compañeros es ideal para desempeñar mis funciones.					

4	Siento que el trabajo que realizo es justo para mi manera de ser.					
5	. La función que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
6	Mi(s) jefe(s) es(son) comprensivo(s)					
7	Me siento bien con lo que gano.					
8	Siento que recibo de parte de la institución buen trato.					
9	Me satisface trabajar con mis compañeros.					
10	Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.					
11	Me siento realmente útil con la función que realizo					
12	Es satisfactoria la satisfacción de mi jefe(s) cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo					
13	El ambiente donde trabajo es confortable					
14	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.					
15	La sensación que tengo de mi trabajo es que no me explotan.					
16	Me gusta compartir con las personas con las que trabajo.					
17	Me gusta mi horario de trabajo					
18	Disfruto de cada función que realizo en mi trabajo.					
19	Las funciones que realizo las percibo como algo importante.					
20	Llevarse bien con el jefe beneficia con la calidad del trabajo.					
21	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable					
22	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
23	El horario de trabajo me resulta cómodo.					
24	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
25	Me siento feliz por los resultados que logro 104 en mi trabajo.					
26	Mi trabajo no me aburre.					
27	La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
28	En el ambiente físico donde me ubico trabajo cómodamente.					
29	Mi trabajo me hace sentir realizada.					
30	Me gusta el trabajo que realizo.					
31	Me siento a gusto con mi jefe(s).					
32	Existen las comodidades para un buen desempeño de las funciones diarias.					
33	Te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
34	Realizando mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
35	Me siento satisfecha con la función que realizo.					
36	Mi(s) jefe(s) valora(n) el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

Anexo 3: Formato de consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Mediante este documento invito a participar de dicho proyecto de investigación titulado “**Nivel de motivación y satisfacción laboral del profesional de Enfermería en el área de Emergencia de un Hospital Nacional, Lima, 2023**” el cual va dirigido al personal de salud para brindar sus respuestas en calidad de participante.

Nombre del investigador:

Torres Suarez, Ana Ivet

Propósito del estudio: Establecer la relación entre el nivel de motivación y de satisfacción laboral de enfermería en el área de emergencias de un Hospital Nacional, Lima ,2023. Dicho proyecto emite que la información que esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de este estudio sin nuestro consentimiento.

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

En base a lo mencionado declaro que me han explicado los objetivos del estudio, también me han comunicado que nos pasara un cuestionario de preguntas relacionadas a las medidas de bioseguridad, de esta manera también se me ha informado de que mis datos personales se trataran con confidencialidad y que mis respuestas brindadas no afectaran de ninguna manera

a mi persona, por tanto, me comprometo a participar de forma voluntaria en esta investigación para su estudio ya que posteriormente una copia de esta ficha de consentimiento será entregada a mi persona cuando éste haya concluido.

Nombres y Apellidos del participante	Firma o huella digital
N° de DNI	
N° de teléfono	
Correo electrónico	
Nombre y Apellidos del investigador	Firma
N° de DNI	
N° de teléfono	

Lima, 2023

.....

Firma del participante

Reporte de similitud TURNITIN

● 20% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 18% Base de datos de Internet
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Crossr
- 11% Base de datos de trabajos entregados

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	repositorio.uigv.edu.pe Internet	3%
2	repositorio.uwiener.edu.pe Internet	3%
3	hdl.handle.net Internet	3%
4	uwiener on 2023-11-29 Submitted works	1%
5	repositorio.unac.edu.pe Internet	1%
6	Universidad Wiener on 2023-10-12 Submitted works	<1%
7	uwiener on 2024-01-03 Submitted works	<1%
8	Submitted on 1693193314794 Submitted works	<1%