



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS  
SERVICIOS DE LA SALUD**

**Motivación Laboral y Calidad del cuidado de enfermería en el servicio de  
emergencia en un establecimiento de Salud Nivel II- E, Lima Sur 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud**

**AUTOR:**

Chong Pareja, José Luis (ORCID: 0000-0002-96824850)

**ASESOR:**

Dr. Ríos Ríos, Segundo Waldemar (ORCID: 0000-0003-1202-5523)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Dirección de los Servicios de la Salud

**LIMA — PERÚ**

**2021**

## **Dedicatoria**

A mis padres que están en el cielo, a mi amada compañera de vida, a mis tres hijos que son mi motor y motivo. Agradecer al universo por ayudarme a cristalizar mis intenciones, A mis hermanos mayores siendo para mí la fortaleza y guía, en cada etapa de mi desarrollo profesional y poder hacer realidad este sueño tan preciado y poderlo cristalizar para poder servir a los demás.

A mi familia y a mis ángeles celestiales

## **Agradecimiento**

### **A mi asesor**

Mg. Valdemar Ríos Ríos, por su incondicional y valioso apoyo desde el inicio del estudio hasta su realización. Por su paciencia, interés y predisposición a guiarme en cada etapa del estudio, aportando con sus conocimientos y experiencia para obtener la presente investigación.

### **A la Universidad César Vallejo**

Por ser mi casa de estudio y brindarme todas las facilidades para la realización del presente estudio, y por permitirme absorber nuevo y valioso conocimiento de una plana docente altamente calificada.

### **Al H.E.V.E.S**

A las autoridades del H.E.V.E.S, a la jefa del departamento de enfermería y la jefa del servicio de Emergencias por concederme el permiso y las facilidades para poder realizar esta importante investigación

## ÍNDICE DE CONTENIDOS :

Dedicatoria .....	2
Agradecimiento.....	3
Resumen.....	5
Abstract .....	6
I. INTRODUCCIÓN .....	7
II. MARCO TEÓRICO .....	14
III. METODOLOGÍA .....	24
b. Diseño de investigación .....	24
c. Variables y operacionalización .....	25
d. Muestras, técnicas del muestreo – Población .....	25
e. Instrumentos y técnicas de recolección de datos .....	26
i. Diseño de instrumentos .....	26
Técnicas de medición .....	26
ii. Instrumento de evaluación .....	27
f. Procedimiento .....	27
g. Método de análisis de datos.....	28
h. Aspectos éticos.....	28
IV. RESULTADOS.....	30
4. Alfa de CronbachTabla 1: .....	30
4.1. ANALISIS ESTADISTICO DESCRIPTIVO .....	31
V. DISCUSIÓN.....	50
VI. CONCLUSIONES.....	57
VII. RECOMENDACIONES .....	59
VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	61
IX. ANEXOS .....	66

## Resumen

El objetivo principal fue identificar la existencia de una relación entre las variables de estudio "Motivación Laboral" y "La calidad del Cuidado de enfermería " en un establecimiento de Salud Nivel II-E, Lima Sur 2021. Se realizó una investigación descriptiva correlacional, la cual empleó dos instrumentos validados para evaluar la motivación laboral y la calidad del cuidado enfermero, los cuales fueron aplicados a una muestra de 70 enfermeras del servicio y se tuvo como conclusión que la motivación laboral de los profesionales de enfermería fue Alta. (4.5 %), Media (88.0%) y Baja. (7,5%), y sobre la calidad del cuidado de enfermería es Alta. (3 %), Regular. (94 %) y Mala. (4.5 %). Se pudo mostrar que ambas variables están correlacionadas significativamente ( $p < 0,05$ ), siendo que la razón cruzada de mayor peso en la correlación se encuentra entre una motivación laboral Media y la calidad del cuidado de enfermería Regular (83.5 %).

Se concluyó que tanto la motivación laboral a nivel general y sus dimensiones como satisfacción de expectativas, necesidades sociales del clima laboral, capacitación para el desarrollo y la comunicación del desempeño, están relacionadas significativamente ( $p < 0,05$ ) con la calidad del cuidado de enfermería.

Palabras Clave: Motivación laboral, cuidado de enfermería, calidad

## Abstract

The main objective was to identify the existence of a relationship between the study variables "Work Motivation" and "The quality of nursing care" in a Level II-E Health establishment, Lima Sur 2021. A correlational descriptive investigation was carried out, the which used two validated instruments to evaluate work motivation and nursing care, which were applied to a sample of 70 nurses from the emergency service and voluntarily agreed to participate in the present study, which we conclude that the work motivation of the professionals of Infirmary of the emergency service of a health facility level II-E, Lima sur 2021 is Alta. (4.5%), Medium (88.0%) and Low. (7.5%), and the quality of nursing care is High. (3%), Regular. (94%) and Bad. (4.5%). It can be shown that both variables are significantly correlated ( $p < 0.05$ ), being that the cross ratio with the greatest weight in the correlation is between a Medium work motivation and the quality of Regular nursing care. (83.5%).

It was concluded that both work motivation at a general level and its dimensions such as satisfaction of expectations, social needs of the work environment, training for development and communication of performance, are significantly related ( $p < 0.05$ ) with nursing care.

Key Words: Work motivation, nursing care, quality

## I. INTRODUCCIÓN

Nuestro querido país, se encuentra pasando por una época muy inestable debido a que se viene atravesando la pandemia de COVID-19, en todo el ámbito mundial, se han devastado los parámetros de trabajo en equipo en el sector salud, en este periodo día a día, se ve el gran alcance que ha tenido en esta pandemia, desestabilizando gobiernos y sectores, siendo el de salud uno de los más golpeados con más de 635 días de la aparición del primer infectado y 90 días de la restricción extrema en el Perú, desde el registro del primer contagio en nuestra ciudad capital a la fecha se vienen suscitando muchos cambios, no solo de ministros de salud sino de adaptaciones de modelos sanitarios vecinos.

Se tiene evidencias sobre el impacto en el área social, el incremento de los contagios, las variantes, sub variantes que han aparecido, unas más letales que otras, los trabajadores que son aislados por contagios, el incremento de grupos de riesgo, los fallecimientos en el equipo hospitalario, la inestabilidad, y remarcar que se tuvo un período de haberse disminuido los contagios, pero el peligro fue mayor, con esa supuesta calma aparecen en el mes de septiembre otras sepas y el comienzo de una segunda ola y en el presente diciembre se viene observando nuevamente el incremento de los casos al igual que decesos, ya no por personas adultas mayores, ni personas que tienen alguna comorbilidad, sino las villas de descanso se encuentran pobladas por pacientes positivos al COVID que tienen las 2 vacunas, y dosis de refuerzo, los cuales se confiaron de estar vacunados y bajan la guardia, estando en una letal tercera ola. Las atenciones tanto en el área de medicina- emergencia como en todos los servicios y programas de enfermería han visto cambios en sus atenciones, ya que hay muchos programas que se han cerrado temporalmente como inmunizaciones en menores de 5 años, nutrición, etc a la vez las atenciones médicas por especialidades y a la vez servicios diagnósticos, la exposición al virus y la escasa prevención de parte de la población, ha variado nuestra realidad, se

han normalizado muchas conductas de parte del personal de salud, en el sector salud siendo el sector más golpeados por estas olas de contagios, en donde se ve que falta afianzar muchas políticas sanitarias como sociales, es inconcebible a la fecha que los peruanos tengan que perder la vida por no tener dinero para una atención sanitaria en muchos aspectos en nuestro país, en donde se siente la crisis de pandemia en cada rincón del país.

En la realidad actual, en la cual se enfrenta hace un promedio de casi 2 años, a una crisis en donde aún no se visualiza los cambios en cumplimiento a las leyes laborales, las ordenes de servicio, los servicios no personales, trabajar sin tener seguro de salud, hace más inestable el compromiso profesional del equipo de salud, esto construye a la falta de motivación, aparte de los sueldos que son abonados al personal luego de 75 días, acrecentar la falta de compromiso, el retiro de personal debido a los contagios, fallecidos el riesgo el de pertenecer a un grupo de riesgo.

Las enfermeras (os), y el medio por donde se desenvuelven laboralmente, no es del todo el más conveniente para poder desarrollar en mayor proporción la motivación entre los colaboradores. La fatiga y el cansancio, así como también la indiferencia de nuestras autoridades en salud, la carencia de oportunidades para poder capacitar debido al anterior sistema de 24 horas por un día de descanso, el desabastecimiento del equipo sanitario sea por grupo de riesgo o por estar cercana su fecha de cese trae como consecuencia el cansancio y la falta de ganas de las colaboradoras sanitarias que forman parte de la primera línea.

En 2020 y finales del 2021, el país se viene enfrentando a un enemigo invisible, sin tener preparación, ni plan de contingencia, con una crisis política, moral y económica, donde se está lucrando con millones de vidas humanas, donde se negocia las plazas laborales, en donde se inflan los precios de los insumos y en donde no hay

estabilidad profesional ni menos un sueldo que respalde tus gastos, mucho menos tener un seguro de salud. Las personas ajenas a este círculo no comprenden porqué la desmotivación del personal de salud, pero, se debe vivir la situación muy cercana, tener un familiar que haya sido internado o fallecido por COVID para poder ser comprensivo por lo que pasamos, no solo se han ido nuestros hermanos, sino también nuestros guerreros policías, médicos y enfermeras.

La carrera vocacional de enfermería es una profesión noble, la cual se apuesta todo por el paciente, la cual se hace mención en las teorías basadas para el desarrollo de esta presente investigación, ya que las enfermeras son parte fundamental del sistema de salud, se puede demostrar que, si se sigue adelante, aunque se tenga realidades adversas. Las ganas de proseguir ante esta cruel realidad las hace un equipo muy fuerte para poder proseguir en la ardua lucha contra el enemigo invisible del COVID, que ha quitados miles de vidas a nivel mundial La motivación personal y laboral (individual y grupal) prioriza al profesional sea cual sea su disciplina. (Condor S., V. I. 2019).

Existen nuevas cosas que aprender y mientras más pase, enfermería se perfeccionará y la primera línea de batalla de igual forma, mejorando día a día para prevenir, educar y limitar sucesos desagradables, este nivel de temor en personal de primera línea genera desmotivación y sobre todo desatender muchas de las obligaciones, a la vez que no todos los enfermeros han sido inmunizados a la fecha.

Se escoge como locación para desarrollar el proyecto a el H.E.V.E.S perteneciente al II-E nivel de salud, y geográficamente albergando a más de 600,000 usuarios de los distritos del cono sur, zona endémica para la proliferación de los múltiples contagios de COVID-19. Toda esta situación problemática trae inevitablemente

consecuencias no tan favorables para tener una gran motivación laboral, muchas veces afectando su labor con los pacientes.

Sobre este criterio seleccionado, se va a plantear la problemática general: ¿Cuál es la relación entre la M.L y el cuidado de enfermería en el departamento de Emergencias en un establecimiento de salud nivel II-E, Lima SUR 2021? Y los problemas específicos: ¿Cuál es la relación de la motivación laboral y la satisfacción de expectativas personales de las enfermeras en el servicio de Emergencia en un establecimiento de salud nivel II-E, Lima SUR 2021?, ¿Cuál la relación de la motivación laboral y las necesidades sociales del clima laboral de las enfermeras en el servicio de Emergencia en un establecimiento de salud nivel II-E, Lima SUR 2021?, ¿Cuál la relación de la motivación laboral y la capacitación para el desarrollo personal de las enfermeras en el departamento de Emergencia en un establecimiento de salud nivel II-E, Lima SUR 2021?, ¿Cuál la relación de la motivación laboral y la comunicación del desempeño de las enfermeras en el departamento de Emergencia en un establecimiento de salud nivel II-E, Lima SUR 2021?

Además, el proyecto actual presenta la siguiente justificación teórica ya que en el tiempo que se desarrollará el área de gestión con referencia a la relación entre la M.L y el C.E en el piso de Emergencia de un centro sanitario de nivel II-E, Lima SUR 2021, en temporada de crisis mundial sanitaria, en donde justamente los servicios de alta complejidad se encuentran con alta demanda poblacional, por el aumento desmedido de casos positivos, ya que es un hospital especializado para COVID-19, ante todo una nueva realidad con el poco material de protección, petitorio ineficiente y alta demanda de la población, el nosocomio en donde se realiza este proyecto de investigación de corte sanitario, está contando en la actualidad con cuenta con 130 habitaciones para U.C.I ( entre adulto y niños), para el departamento de emergencias hay nuevos puntos de oxígeno, así como también camillas externas en el patio, ya que

estamos atravesando una tercera ola, y los que están ingresando a la emergencia son pacientes con dosis de refuerzo y otros con 2da dosis, motivo por el cual el personal de enfermería se encuentra muy aglomerado de trabajo.

Los criterios valorativos del trabajo en la mencionada área de estudio nos servirán para incrementar la visión sobre una nueva idea basada en el día a día en un área de hospitalización en emergencias, factor que se replica en muchas instituciones estatales no solo en nuestra ciudad capital, sino también en todos los hospitales de corte estatal e institucionalizado durante este periodo 2020- 2022.

La presente investigación se justifica teóricamente ya que posibilita el ampliar el conocimiento de las variables a estudiar como la motivación laboral y el cuidado de enfermería, con la finalidad de poder realizarlo y a la vez consolidar la validez, en este sentido se pone en ejecución esta validación por medio del juicio de expertos. La cual medirá la confiabilidad de los cuestionarios, teniendo en consideración las dimensiones identificadas en el presente proyecto, esta confiabilidad se analizará usando las herramientas estadísticas encontradas en el SPSS versión 25 para cada instrumento.

De tal forma se justifica de forma práctica ya que los resultados proporcionados se utilizarán para plantear alternativas que puedan solucionar y ayudar a mejorar a los colegas enfermeros del servicio de emergencia del establecimiento de salud nivel II-E, del sector de V.E.S, y de otras organizaciones del área sanitaria, siendo de corte privado o estatal. Se pone en autos que algo no fluye en este sistema sanitario, que falta no solo materiales y insumos, sino también la motivación personal prima mucho en el desarrollo de ciertas funciones primordiales en nuestra formación vocacional como enfermeros, se podrá dar un diagnóstico, someter a una evaluación y ante todo generar una pronta solución, desarrollando un sistema articulado de mejoramiento en nivel institucional que motive al

personal con la finalidad de mejorar la satisfacción tanto para los colaboradores y también los beneficiarios y poder generar el bienestar para ambas partes, sobre todo en esta crisis política como sanitaria que tanto nos afecta.

Para el objetivo general del presente proyecto, es poder conocer la relación que existe entre la M.L con la calidad del cuidado de enfermería en el departamento de Emergencia. en un centro sanitario de nivel II-E, Lima SUR 2021, temporada de muchas transformaciones, desde el implemento de herramientas informáticas en nuestras funciones nos afecta a todos los peruanos, el incremento de responsabilidades laborales y el gran aumento de pacientes hospitalizados durante este periodo de crisis mundial sanitaria. Tenemos en cuenta los objetivos específicos, en primera instancia el poder conocer la relación ente la satisfacción y expectativs personles en el trabajo, propio a la M.L con el cuidado de enfermería en el servicio de Emergencia en un centro sanitario de salud nivel II-E, Lima SUR 2021, podemos considerar el poder determinar la relación entre las necesidades sociales del clima laboral inherente. a la motivación laboral, con el cuidado de enfermería en el servicio de Emergencia en un establecimiento de salud nivel II-E, Lima SUR 2021, podemos también el determinar la re-lación entre la motivación laboral y la capacitación para el desarrollo inherente al cuidado de enfermería en el departamento de Emergencia en un establecimiento de salud nivel II-E, Lima SUR 2021, se puede evidenciar la re-lación entre el grado de comunicación y desempeño, inheren-te. a la motivación laboral, con la c.c de enfermería en el departamento de Emergencia en un centro sanitario nivel II-E, Lima SUR 2021.

Sobre nuestro proyecto, la formulación de la hipótesis seria de esta forma: Existe relación entre la motivación laboral individual con el cuidado de enfermería en el departamento de Emergencia en un centro sanitario del nivel II-E, Lima SUR 2021. Y como hipótesis específicas podemos detallar que: Existe relación entre la motivación

del personal y la satisfacción de expectativas personales en el trabajo, inherente a la motivación laboral, con el cuidado de enfermería en el servicio de Emergencia en un establecimiento de salud nivel II-E, Lima SUR 2021, así como también Existe relación entre la motivación laboral y las necesidades sociales del clima laboral con la calidad del cuidado de enfermería en el servicio de Emergencia en un establecimiento de salud nivel II-E, Lima SUR 2021, también podemos citar que existe relación entre la motivación laboral y la capacitación para el desarrollo con la calidad del cuidado de enfermería en el departamento de Emergencia en un establecimiento de salud nivel II-E, Lima SUR 2021 y por ultimo y no menos importante si existe relación entre la motivación laboral y la comunicación del desempeño con la calidad del cuidado de enfermería en el servicio de Emergencia en un establecimiento de salud nivel II-E, Lima SUR 202

## II. MARCO TEÓRICO

Comenzando en líneas internacionales, podemos citar a De Bartoli S. et. al. (2019) la cual realiza el sobre informes situacionales recientes en el campo de enfermería, por diversas instituciones como la OMS,OPS entre los más importantes, la cual se tiene por dato que hay 28M de enfermeros, de los cuales 8,4M trabajan en el continente americano y representan el 56% de la fuerza la área de sanidad, y se encuentra formado por un gran equipo de salud y para corroborar si la enfermera(o) tiene el nivel mínimo o adecuada para la práctica se le evalúa con un examen práctico antes de poder dar ejercicio a su profesión, durante la presente pandemia que ha sacudido como un terremoto todo el área sanitaria, nos ha quitado el velo y ha dejado al descubierto la vulnerabilidad de los sistemas sanitarios para poder afrontar tremenda crisis a nivel mundial donde los que han llevado la peor parte es el personal sanitario, en donde la enfermera es el brazo del médico, su labor profesional y calidad humana la posesiona en el primer eslabón ante la batalla invisible, esto se convierte en un problema mundial en todos los países no solo en América latina, en donde siendo potencias mundiales han ocupado un 5to puesto en muertes en sus profesionales de salud.

Zaghini F. et. al. (2019) en su presente trabajo el obj, primordial fue el poner a prueba un modelo que tenga la capacidad de investigar las relaciones entre el estilo de liderazgo del personal sanitario y el adecuado nivel de percpcion de los usuarios sobre la calidez y el nivel de calidad de las atenciones de los enfermeros, sobre el método de estudio utilizado fue el transversal multicéntrico, midiendo la calidad del entorno del trabajo, el presente trabajo se realizó en 5 hospitales cercanos a la capital de Italia, contando con la participación de 479 enfermeras que aceptaron de forma voluntaria, también se contó con la colaboración de 829 pacientes

hospitalizados, en un periodo de 3 días. Se aplico 2 instrumentos, uno para las enfermeras y otro para los pacientes, con relación al resultado obtenido en la presente investigación, solo nos confirma la hipótesis cuando el personal de enfermería se sentía acorde con el liderazgo, estas se sentían mejor, rendirán más en el área personal se sentían menos estresadas y esto elevaba su nivel de atenciones, por ende los usuarios que se encontraban en el nosocomio y eran atendidos por ellas, se encontraban presentando un nivel de satisfacción adecuado con la calidad de los cuidados. En conclusión, se mostró que las características del contexto organizativo, el liderazgo y la conducta de los enfermeros, en este trabajo influyo sobre la percepción de los usuarios en relación con los cuidados profesionales brindados por los enfermeros participantes en el estudio. Este resultado es importante para poder dar a conocer que las relaciones laborales optimas y el buen desempeño laboral, influye en el trato al paciente y la realización de las funciones como enfermera.

White E. et. al. (2019), la cual su principal fuente de estudio fue a dar a conocer sobre el tipo de las relaciones humanas entre el entorno laboral y la calidad de la atención, el agotamiento y la insatisfacción laboral de los enfermeros (as). Se incluyo la data proporcionada de la encuesta de enfermería RN4CAST-US de 2015 con LTCfocus y Nursing Home Compare, el presente estudio conto con una muestra compuesta por 245 centros de adultos mayores, en 4 estados, y 674 de sus colaboradores. Gracias a la buena motivación de su equipo de enfermería se pudo contar con este resultado los residentes que presentaban u.pp 1,8% y 16 hospitalizaciones menos por cada 100 residentes al año, se obtuvo la información que disminuyo el uso de antipsicóticos, pero la diferencia no fue estadísticamente significativa, los enfermeros tenían una décima parte de probabilidades de manifestar insatisfacción laboral y agotamiento, debido a que duplico las responsabilidades por ausencia de personal. Sobre los resultados

nos dan a conocer que mediante el clima y entorno laboral constituye a un sector de gran significancia a la hora de realizar los procedimientos laborales relacionados al cuidado del paciente y satisfacción de sus necesidades, y ante todo nos da una pauta para poder mejorar el nivel de la calidad de los servicios de enfermería y la continuidad del personal de sanidad en las instituciones que se dedican al cuidado de adultos mayores.

A continuación, contamos con la investigación de Stoeva et al (2019), con un estudio empírico que tenía como objetivo el analizar los datos específicos sobre la correlación entre motivación profesional y la satisfacción de los enfermeros(as) que laboraban en hospitalización. Tuvo una población de 152 colegas y una muestra del cual el 86% del personal enfermero no fue informado acerca de sus labores, tal podría ser tomado como futuras disconformidades con el ejercicio laboral y una motivación no deseada. Llega a la conclusión que la satisfacción está relacionada con la motivación de las labores y más aún el atender oportunamente como se ve en el rubro de los profesionales enfermeros(as)

En la investigación de Pedraja et al (2019), tuvo como objetivo la evaluación de la forma de percibir de calidad de las atenciones de las enfermeras (os) en un hospital y centro de salud de Arica, sobre la clase de investigación, es descriptiva de tipo exploratoria, la cual tuvo como muestra a 285 usuarios y se trabajo con el instrumento de Servperf elaborado por L.Cronin y F.Taylor. La cual se concluye con que en 04 de los 06 establecimientos evaluados refieren un resultado favorable de calidad y que se obtiene una puntuación mayor o igual a cuatro. Se puede llegar a una conclusión que los centros sanitarios incluidas en este estudio requieren aumentar y mejorar la calidez y el nivel calidad del cuidado del enfermero.

De esta manera, se encuentra Grujicic et al (2018), que tuvo el objetivo de poder examinar si existen algunas diferencias en la motivación y la satisfacción laboral entre el personal sanitario de una provincia de Eslovenia. Tuvo como muestra a 230 galenos y enfermeros(as), utilizando un cuestionario autoreferenciado. La cual se tuvo como resultado que los galenos en comparación con los enfermeros mostraban mayor nivel de motivación por los factores laborales como: el poder obtener los objetivos laborales en la institución de salud en donde prestan servicios, tener aceptables relaciones interpersonales, clima laboral favorable al desempeño, la existencia de la mejora continua de cada uno de los colaboradores. Concluyo que ambos personales de salud se encuentran con un nivel alto con referencia a la motivación y con niveles regulares de satisfacción con la labor que ejecutan día a día, sin embargo, los galenos muestran mayor nivel de incentivo en cuanto a comparación con los enfermeros (as)

A nivel nacional, se encuentra Córdor y Valencia (2019), que tuvieron el objetivo de poder determinar el nivel de motivación y la relación con el rendimiento laboral de las enfermeras (os) en el área de maternidad en el H.E.R.M. Fue una investigación descriptiva correlacional de corte trasversal, que tuvo una participación de 84 profesionales de enfermería y utilizó 2 instrumentos relacionados con la motivación y el rendimiento laboral. La cual se obtuvo como resultado que el 92,9% las enfermeras tienen una motivación laboral alta y el rendimiento laboral alto con un 63,1% y la dimensión laboral con factores extrínsecos llegan a de 89,28% con un nivel alto. Llegando a obtener un resultado la cual es positivo en la relación de significancia sobre el nivel de motivación y el rendimiento en el trabajo.

Se puede mencionar a Córdova (2018), que tuvo como objetivo el poder determinar la relación entre el clima organizacional y la M.L en el profesional enfermero(a) de un establecimiento de la salud ubicado en el este de Lima. La investigación fue descriptiva-correlacional, con una población de 73 enfermeras, utilizando un instrumento para señalar el nivel de motivación laboral y clima organizacional, los resultados muestran que al tener un 47,9% se considera como clima organizacional moderado mientras que la motiv. lboral fue regular ya que tuvo como resultado 75,6%. Llegan a la conclusión que hay una existencia de un nivel de relación positiva, entre el clima orga.nizacinal y la M.L

Tenemos también el trabajo finalizado sobre la investigación de Montes y Díaz (2018), que tuvieron como objetivo el nombrar el tipo de relación que existe entre la motivación personal y la satisfacción laboral de las enfermeras (os) en un establecimiento sanitario del sur del Perú. La investigación fue de tipo de correlación, corte transversal, se trabajó con una población de 50 enfermeras(os). Se concluye de que existe una relación moderada entre la motivación y s.l. Se puede observar que hay una relación moderada entre la dimensión retro. Alimentación y la razón de ser autónomo sobre el desarrollo de sus intervenciones de enfermería.

Podemos acotar sobre a la perspectiva del usuario, Canchari (2017), se tuvo como objetivo el dar a conocer la cal. del cuidado de los enfermeros ejercen en el departamento de emergencias, de un centro hospitalario. Esta investigación, se desarrolló de tipo descriptiva, tuvo como población a 50 pacientes y se utilizó una encuesta sobre la calidad de las atenciones que brindan las enfermeras de dicho servicio. Obtuvo que el 80% considera que la c.c del enfermero es regular; sobre la d. h es el 90% es regular, respecto a aspectos técnicos un 54% es malo. La conclusión es que los pacientes perciben la c.c.de enf. como regular, lo cual nos abre

muchas alternativas de mejora y sobre todo en enmendar los errores y deficiencias que vienen reincidiendo, y justo en servicios en donde hay alta rotación de personal y mayor cantidad de atenciones para poder mejorar la calidad en el departamento, con referencia a mejorar al 100% cuidados brindados.

En referencia sobre las teorías de la motivación, podemos priorizar las teorías que más se identifiquen al proyecto que estamos realizando, y podemos citar a la "Teoría de las necesidades aprendidas" por McClelland D. (1961), en ella se destaca 3 líneas, sobre el incentivo en lo laboral, los pilares de la M.L son: las necesidades de logro; la cual es representada como un deseo de poder mejorar las actividades, trabajar con eficiencia y la relacionada eubiosis sobre el desafío y el éxito, y no menos importante tenemos la pertenencia, el nivel de integración entre la institución y los trabajadores. Estas carencias deben de encontrarse en equilibrio y así poder tener una modificación según el colaborador y el ámbito en donde se desenvuelvan las prestaciones.

Entre otros autores se encuentra Maslow A. (1943) con la "teoría de la jerarquía de las necesidades" la cual se explica sobre la presencia de los requerimientos a nivel primario o básico desde adentro y también su organización por jerarquías, desde que es realizada la más básica, desarrollaríamos las sub siguientes, hasta poder llegar a la punta de la pirámide. es explicada como la presencia de las necesidades básicas intrínsecas y están organizadas jerárquicamente, una vez realizadas las más básicas nos centraríamos en las siguientes y así sucesivamente hasta el pico o final de la pirámide.

Se cuenta con Herzberg F. (1959) en su "Teoría de motivación e higiene" sobre esta teoría contemplamos su relevancia en la valoración de que el individuo desea o va a considerar bueno en sus labores diarias, se concluye en poder quitar los estímulos que provocar una molestias e insatisfacción y no es la aconsejada para una óptima resolución. Por ende, se propone 2 líneas principales con relación a la higiene, en resumen, lo que obstaculiza una labor plena como la supervisión, estabilidad laboral, buenas relaciones y clima laboral y peculio, con lo que aspecta al incentivo tenemos en esta línea a la responsabilidad, los progresos, las mejoras continuas, la capacidad de poder reconocer los logros de los colaboradores, la realización personal de cada uno, por citar algunos prevalentes.

Por su parte, David M.G (1960) en su teoría "X y Y" citada por dos variables "X-Y" son contrapuestas con respecto al talento humano. En la teoría X, se cita una perspectiva negativa de los jefes a los colaboradores, la primera unidad va a tratar a la segunda como algo sin importancia, totalmente sumiso y con cierta tendencia a evadir responsabilidades ya propuestas. El capital humano será elogiado o en otro caso amonestado de esta forma se exige poder laborar sobre estas premisas. En la otrora línea tenemos a la "Y" por lo contrario, se desarrolla en una perspectiva de positividad, los jefes al capital humanos. De esta manera el segundo componente es tratado como un componente con actividad, con muchas necesidades y responsabilidades con necesidades que se pueden cumplir, metas que se cumplen y sobre todo es valorado por su desempeño laboral.

El capital humano es un recurso con la capacidad de generar un potencial, avasalla las limitaciones, crear nuevos escenarios, la cual sean para su propio beneficio y poder evolucionar con la visión de la institución a la cual representa.

No menos importante lo plasmado en el estudio según Vroom (1964) con su "teoría de valencias y expectativas" la cual inicia sobre el valor y el nivel que da el poder esforzarse y que esta persona depende de otros elementos que complementan su acción como lo son las necesidades y validez. Sobre la valencia de los resultados, se manifiesta que podría estar bajo consideración de las asignaciones de responsabilidades que se realizan, la cual tiene un valor primordial para el colaborador, ya que hay dos corrientes una puede ser de impacto +, si da beneficios o de - si genera algún perjuicio, también sacamos una tercera valía como la neutra, si no modifica ni aumenta dichos aspectos. Sobre el 2do participante, va a mostrar el esfuerzo que va a poder generar los resultados, y ante todo esta medido por los factores, entre ellos los conocidos como la creencia en sí mismo, la fe, la autoestima, auto seguridad, autoconfianza y la eficacia, por eso se dice factores intrínsecos, de uno mismo

El autor Locke E. (1938) con la teoría de establecimiento de metas, propone que para lograrla, va a depender de poner toda las ganas de poder esforzarse y ante todo poder lograr un objetivo concreto por ello va a determinar el esfuerzo, el compromiso, la lucha, las ganas y ante todo la determinación del individuo.

Una gran importancia sobre una de las teorías más emblemáticas, tenemos a Stacey Adams (1965) nos data sobre la "teoría de la equidad" en la cual se inicia sobre la idea de que la M.L, la cual es tomada por el colaborador como parte primordial, la cual es valorado por sus actividades y el incentivo, la cual tiene que ser vista por los otros colaboradores para poder motivarlos, incentivarlos a realizar sus actividades de forma responsable.la cual el trabajador será incentivado por sus ganas en cumplir y salir adelante bajo un estímulo.

Y al final, no menos importante citaremos a Skinner B. (1940) con la "teoría de la equidad o del refuerzo", esta teoría está centrada por el conductismo y el tipo de condicionamiento que se ejerce, nos traduce a que los niveles de incentivo pueden tener un aumento si hay un buen estímulo, o un refuerzo de forma positiva, como dar premios, bonos con el fin de fomentar el rendimiento y reforzando la motivación de los colaboradores.

En referencia a la profesión de enfermería, se tiene el modelo por Hildegard Peplau, el cual está basado sobre las relaciones interpersonales, de la cual según su apreciación destaca la importancia del rol que ejerce la profesional de salud durante el proceso en la estancia hospitalaria, desde su inicio hasta su salida del hospital, pasando por el cuidado y recuperación de la salud. Sobre lo sostenido en su teoría, se sobre entiende que el enfermero (a) su personalidad es cálida, fraterna, motivando así a nuestros pacientes a su pronta recuperación, ya que los pacientes se sienten tratados bien, con el amor de una madre

En 1964, S.M Callista Roy, nos da a conocer una teoría nueva "Modelo de Adaptación", sobre esta teoría podemos conocer los niveles de adaptación, ya que el ser humano es un ser de costumbres y de fácil adaptación, sea en el área de salud, para poder adaptarse a las situaciones de salud, así como también se enfoca en la labor de la enfermera, SM Roy, es de origen religiosa la cual ella también cree ciegamente en la fe inspirada por un Dios benevolente, la cual nos ayuda a seguir con los cambios enfocados en el humanismo, filosofía y la unidad.. Esta teoría tiene como bases teóricas a la adaptación y los sistemas humanos, contextos teológicos

Otra teoría relacionada con la profesión. la cual es una de las pioneras, es propuesta por la madre de la enfermería Florence Nightingale en 1852 "La Teoría del entorno" en su libro "Notas de enfermería", la cual hace referencia a que el medio ambiente crea un entorno saludable necesario para uno, y cuando el ambiente experimenta dichos cambios, se repercute en la salud del individuo, la cual esta teoría encuentra en sus principales bases la salud, el entorno y la persona.

Se refiere al individuo y como sus defensas naturales, tiene dicha influencia por el medio en la cual se desarrolla sea sano o no. Sobre la salud, un eje fundamental para el equilibrio como persona, al medio ambiente como las condiciones. y fuerzas externas (promoción y prevención de la salud). La enfermería, es una ciencia, independiente de otras ciencias, que necesita colaboración de ellas es una herramienta fundamental para sustituir los aspectos saludables del medio natural y poder cambiarlos, así poder mejorar las condiciones para la acción del medio ambiente. El individuo se ve afectado por su propio medio sino presenta las condicionales mínimas para un óptimo desarrollo, para poder planificar los cuidados de prevención y limitación de enfermedades. El medio externo, es catalogado como los factores externos que pueden condicionar el estado de salud y afectar la salud, la cual para continuar con este equilibrio se necesita brindar un bienestar, recordando que existe el concepto aparentemente sano.

Los valores no tienen una línea propia de origen altruista sino, interesado, el cual está mediado por un papel que se puede imponer por de un alto mando o de alguna política del manejo del RR.HH. (OIT, 2020).

### III. METODOLOGÍA

#### a. Tipo y diseño de investigación

La presente investigación tiene la base de estudio no experimental- descriptiva correlacional, por lo que está en relación con las características y perfiles sobre los resultados que se someterán al análisis. Por lo tanto, se mide la información de las 2 variables a estudiar: M.L y la C.C.E. en el departamento de emergencia, siendo su enfoque cuantitativo

$$M \quad X^4_{(i=1)} \text{---} r \text{---} Y_{(i=1)}$$

**Dónde:**

M: Muestra que participa en la investigación

(i=1)  $X^4$ : M.L y sus 4 dimensions: Satisf. de expectativs, necesiddes sociales, capac. para el desarrollo, Y la común. del desempeño.

Y: C.C.E

r: Presenta la relación y. co-rrelación

#### b. Diseño de investigación

En el actual trabajo, el diseño es de corte trans-versal ya que el objetivo es describir razones y características relacionadas entre la M.L y la C.C.E brindado. La investigación transversal es realizada en un tiempo único.

**c. Variables y operacionalización**

**Variable correlacional 1 (cuantitativa)**

MOTIVACIÓN LABORAL

Dimensiones:

- Satisfacción de expectativas
- Necesidades sociales del clima laboral
- Capacitación para el desarrollo
- Comunicación del desempeño
- 

**Variable correlacional 2 (Cuantitativa).**

CALIDAD DEL CUIDADO DE ENFERMERÍA

**d. Muestras, técnicas del muestreo – Población**

Durante el actual estudio la cual tuvo la conformación del equipo formada por 70 enfermeras(os) participantes, las cuales son pertenecientes al servicio de emergencias del establecimiento de salud del II -E, de LIMA SUR. La muestra la constituye al 100% del total de las colaboradoras que trabajan en el departamento de emergencia, en el periodo que abarca desde julio a noviembre del 2021.

Con referencia a los criterios de inclusión, se tiene en consideración a los enfermeros(as) asistenciales con la condición laboral que sean de plantas, contrato COVID-CAS,,enfermeras residentes y las enfermeras que vienen por la especialidad de emergencias, considerando el periodo mínimo de 06 meses en los servicios de emergencia del establecimiento de salud en donde se desarrolla el estudio;

Se tiene en cuenta como criterios de exclusión a los participantes que incurran a un llenado incompleto del formulario o no envíen el consentimiento informado a la vez consideramos el responder dos casilleros a la vez o un tachado de forma errada en cada pregunta.

También se consideró como criterios de exclusión a los profesionales que no estén de acuerdo en participar en la investigación y también se toma como criterio de exclusión a las colegas que no pertenezcan al departamento de emergencia en donde se desarrolla el proyecto

Sobre la sección del análisis del presente estudio de investigación, estaría formada con las enfermeras que laboren en el departamento de emergencia. en el H.E.V.E.S durante el periodo desde agosto a diciembre del 2021.

#### **e. Ins.trumentos y técnicas de re.colección de datos**

En nuestra actual situación de extremo cuidado por pandemia, los instrumentos a utilizar, en este caso se seleccionó 2 cuestionarios, la cual estos instrumentos dada la coyuntura y poder cuidarnos ambas partes se aplicarán de manera virtual, con el uso de herramientas informáticas como los cuestionarios en GOOGLE FORMS.

#### **i. Diseño de instrumentos**

Las técnicas seleccionadas para poder aplicarse en el presente estudio son:

##### **Técnicas de medición**

La cual constituye en la aplicación de las encuestas (cuestionarios virtuales 1 por cada variable) en muestras representativas de la población.

## **ii. Instrumento de evaluación**

Instrumento 1: Cuestionario M.D de Motiv. Lboral (Berardi 2015) la cual tiene en su composición 17 ítems, la cual se distribuyen en cuatro dimensiones como lo son: Satis.facción de ex.pectativas en el trabajo, nece.sidades sociales del cli.ma la.boral, la ca.pacitación para el de.sarrollo, co.municación en el desempeño.

Instrumento 2: Cuestionario de C.C.E de EsSalud (2015), consta de 29 items.

## **f. Procedimiento**

Para poder cubrir con el procedimiento de recolectar los datos, como primer procedimiento para la tabulación de resultados,, se inicia como procedimiento cursas los permisos correspondientes con la Mg. Julia Manrique actual encargada del Departamento de enfermería del H..E.V.E..S ubicada en V.E.S, me entrevisto con la jefa, y se le da la explicación sobre los objetivos del estudio, ante todo se solicita los permisos respectivos con el departamento de capacitación del hospital seleccionado para la investigación mediante una carta enviada y firmada por las autoridades de la U,C,V, siguiendo el procedimiento de la aceptación de la carta de presentación, se procede a la aplicación de los 2 cuestionarios más el consentimiento, la cual son llenados desde sus celulares, de esta forma se les invito a que participen voluntariamente respondiendo a los cuestionarios m.d de M.L y C.C.E, se realizo la ejecución de los 2 instrumentos en estudio la cual se calculó que se llevó a cabo en de 21 minutos. Al culminar y obteniendo ya toda la data, se procedió a poder construir nuestra matriz descargando los cuestionarios en formato excell

versión 10, obteniendo la base de trabajo para que se pueda procesar utilizando el programa asignado.

#### **g. Método de análisis de datos**

Durante el transcurso de la elaboración del actual trabajo se pudo utilizar el paquete estad. S.P.S.S (Producto de Estadística y Solución de Servicio) versión 25. Se usa el paquete de estadísticas descriptivas de frecuencia simple y ponderada. Y para poder trabajar el análisis de correlación de datos, se presentan las cifras recolectadas en tablas de doble entrada, pudiendo describir las razones cruzadas que fueron importantes para poder dar explicación a las hojas de cálculos estadísticos de correlación. Los coeficientes de Correlación la cual se pudieron aplicar son los de Spearman., y se detallan en las fichas técnicas en los 2 instrumentos utilizados.

#### **h. Aspectos éticos**

Durante el presente trabajo, se dio mucha relevancia y como parte de nuestra formación en ciencias de la salud en los principios bio-éticos, la cual se basa en la declaración de Helssinki y el informe Belmont. Estos principios que forman parte de la investigación son:

- A utonomía: Se consideró la prioridad sobre la autorización, la decisión de reemplazar, la protección de la privacidad y sobre todo la confidencialidad de la información. Sobre todo las enfermeras (os) quienes participaron en el presente el estudio, dieron su consentimiento mediante la aceptación dentro del cuestionario.

- Justicia: La e-justicia implicó que se desarrolle de la investigación fuera de forma igualitaria, sin ejercer algún medio de discriminación, sea por opción sexual, raza, religión, actividad política, capacidad adquisitiva. En el área de la equidad se cumple porque todos los colegas que participaron en el proyecto fueron incluidos y su participación fue de forma libre, voluntaria y sin ningún tipo de discriminación ni obligación
- Beneficencia: Durante la investigación, con relación a las enfermeras(os) que colaboraron en el presente estudio, se cuidó de forma permanente su integridad mental tanto como física, en el periodo que se aplicaron los cuestionarios, a la vez todo el trato fue respetuoso y cordial en ambas partes.
- Credibilidad: En relación a los resultados obtenidos, durante la investigación son fidedignos, la cual se puede reflejar las opiniones y evaluaciones en referencia a los colaboradores de la investigación se contó con el instrumento en Google Forms.

Teniendo en cuenta los aspectos éticos, se logró que el presente estudio de investigación sea compatible con las normas requeridas para su desarrollo y ante todo usar los criterios deontológicos de la U.C.V, se procesó la mencionada investigación usando el paquete informático Estadístico-tipográfico Tur-nitin, ante todo alcanzando los niveles de calidad y aceptación.

#### IV. RESULTADOS

Se detallan los siguientes resultados del presente estudio, la cual lo podemos encontrar en la data los 2 cuestionarios la cual se anexan en el contenido del trabajo, así como también la base de datos en Excel y la data del SPSS- 25.

##### 4. Alfa de Cronbach

Tabla 1:

E estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,93	46

Sobre el análisis en esta tabla, llegamos a la conclusión que, al analizar el Alfa de Cronbach de las 2 variab. en mención, correspondientes al presente estudio, reuniendo tbm sus 4 dimensiones, se tiene = 0,93, por lo que se puede concluir que dicho dígito se encuentra entre los intervalos [0,9; 1 [ colocándose en una valoración excelente, comprobando que la encuesta se desarrolló lo más honesta y transparente posible.

#### 4.1. ANALISIS ESTADISTICO DESCRIPTIVO

##### PREGUNTA N°- 2 ¿Recibo motivación o estímulo en mi trabajo?

TABLA NO 2

ORDEN	Cantidad	PORCET AJE
1	55	79
2	13	19
3	1	1
4	1	1
5	0	0
TOTAL	70	100

Nota. Describe la distribución de frecuencias

Figura N°2



A: Se analiza que el 79 % de los colegas participantes al estudio, manifiestan que no recibió motivación o estímulo en su centro laboral, el 19% respondió casi nunca recibe motivación o estímulo en su centro laboral, y el 1% manifestó que a veces ha podido recibir algún estímulo, el 1% a veces ha recibido algún motivo o estímulo en su centro laboral.

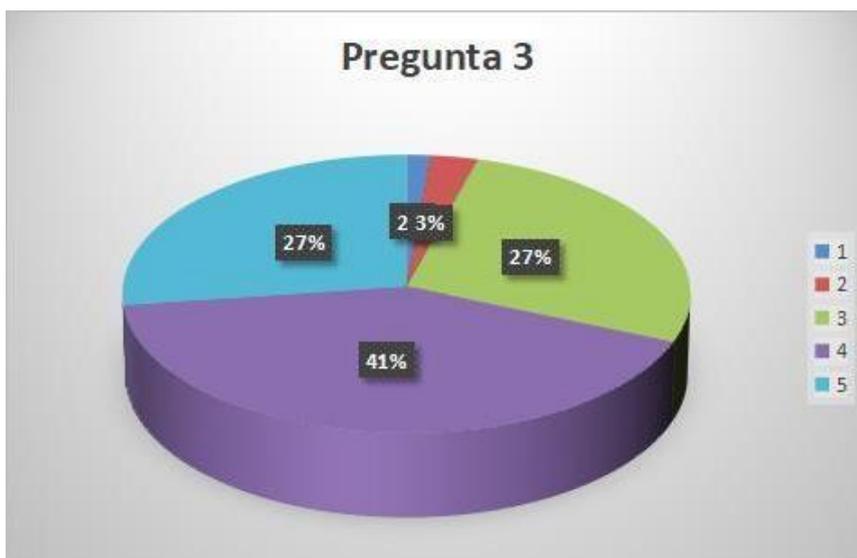
**PREGUNTA N°3 ¿Mis capacidades profesionales son apreciadas en mi trabajo?**

Tabla No 3

Orden	Cantidad	Porcentaje
1	1	1
2	2	3
3	19	27
4	29	41
5	19	27
Total	70	100

Nota. Describe la distribución de frecuencias

**Figura N°3**



A: De la muestra encuestada, un 1% considera refiere nunca han sido apreciada sus capacidades profesionales, 3% refiere casi nunca haber recibido aprecio por sus capacidades profesionales, 27% refiere que a veces ha podido recibir aprecio por sus capacidades profesionales, 41% comenta que casi siempre ha recibido aprecio por sus capacidades profesionales y un 27% refiere que siempre ha recibido el aprecio por sus capacidades profesionales.

#### PREGUNTA N°4. ¿Se reconoce mi esfuerzo y dedicación?

TABLA No 4

Orden	Cantidad	Porcentaje
1	0	0
2	6	9
3	24	34
4	24	34
5	16	23
Total	70	100

Nota. Describe la distribución de frecuencias

Figura 4



**A:** Sobre el grupo poblacional que participa en la, un 0% considera nunca han sido reconocidas por su esfuerzo y dedicación, 9% refiere casi nunca haber sido reconocidas por su esfuerzo y dedicación, 34% refiere que a veces han sido reconocidas por su esfuerzo y dedicación 34% comenta que casi siempre han sido reconocidas por su esfuerzo y dedicación 23% refiere que siempre han sido reconocidas por su esfuerzo y dedicación

**PREGUNTA N°6 ¿Los beneficios de salud que recibo en la institución satisfacen mis necesidades?**

**TABLA No 6**

Orden	Cantidad	Porcentaje
1	0	0
2	4	6
3	22	31
4	30	43
5	14	20
Total	70	100

Nota. Describe la distribución de frecuencias

**Figura N°6**



**A:** De la muestra encuestada, un 0% considera sobre los beneficios de salud que recibe en la institución nunca satisfacen sus necesidades, sobre 6% considera que casi nunca, 31% refiere que a veces, considera un 43 % que casi siempre, un 20 % refiere que recibe por parte de la institución siempre satisfacen sus necesidades.

## PREGUNTA N° 7 ¿Me siento seguro y estable en mi trabajo?

TABLA No 7

Orden	Cantidad	Porcentaje
1	3	4
2	3	4
3	19	27
4	20	29
5	25	36
Total	70	100

Figura N°7



**A:** De la muestra encuestada, un 4% no se siente seguro y estable en su trabajo, otro 4% considera que nunca, el 27 % refiere que a veces, 29 % comenta que casi siempre, 36 % refiere que siempre se siente seguro y estable en su trabajo

**PREGUNTA N°9. ¿Mi trabajo me da oportunidades de crecimiento económico y profesional?**

**TABLA No 9**

Orden	Cantidad	Porcentaje
1	0	0
2	9	13
3	16	23
4	26	37
5	19	27
Total	70	100

**Figura N°9**



**A:** De la muestra encuestada, un 37 % comenta que casi siempre su empleo le da oportunidades de crecimiento económico y profesional, 27 % refiere que siempre, otro 13% considera casi nunca, el 23 % refiere que a veces.

**PREGUNTA N°13.- ¿Mi trabajo me permite o me facilita cumplir con mis responsabilidades personales?**

**TABLA No 13**

Orden	Cantidad	Porcentaje
1	0	0
2	5	7
3	15	21
4	28	40
5	22	31
Total	70	100

**Figura N°13**



**A:** Sobre la muestra encuestada, un 40 % comenta que casi siempre considera que su trabajo le permite o le facilita cumplir con sus responsabilidades personales, y un 31 % refiere que siempre. 21 % refiere que a veces, un 7 % considera que casi nunca, un 0 % considera que su trabajo nunca

**PREGUNTA N°27 Tengo habilidad en realizar los procedimientos tales como: administración de medicamentos por vía e.v, i,m, s.c, i.de y cambio postural, etc**

TABLA No 27

Orden	Cantidad	Porcentaje
1	57	81
2	11	16
3	2	3
4	0	0
5	0	0
Total	70	100

**Figura N°27**



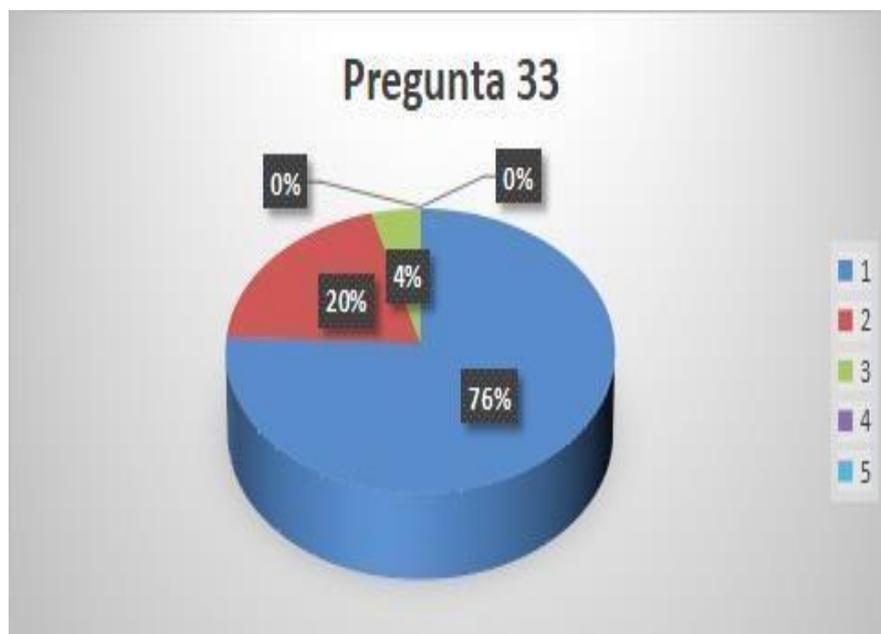
**A:** Sobre la muestra encuestada, un 81% considera que siempre realiza los procedimientos adecuadamente como son administración de medicamentos por diferentes vías, cambio postural, etc, un 16% frecuentemente considera que realiza los procedimientos adecuadamente como son administración de medicamentos por diferentes vías, cambio postural, etc.

**PREGUNTA N°33 Acudo en forma inmediata cuando lo solicita el paciente para su pronta atención**

**TABLA No 33**

Orden	Cantidad	Porcentaje
1	53	76
2	14	20
3	3	4
4	0	0
5	0	0
Total	70	100

**Figura N°33**



**A:** Sobre la muestra encuestada, un 76 % considera que siempre acude en forma inmediata un 20 % frecuentemente considera que acude.

**PREGUNTA N 39 Realizo valoración del estado de salud del paciente varias veces durante el turno**

**TABLA No 39**

Orden	Cantidad	Porcentaje
1	50	71
2	15	21
3	5	7
4	0	0
5	0	0
Total	70	100

**Figura N°39**



**Figura39**

**A:** Sobre la muestra encuestada, un 72 % considera que siempre realiza la valoración del estado de salud del,un 21% considera que frecuentemente lo realiza

**PREGUNTA N°40 Realiza usted misma los procedimientos a los pacientes asignados**

**TABLA No 40**

Orden	Cantidad	Porcentaje
1	47	67
2	20	29
3	3	4
4	0	0
5	0	0
Total	70	100

**Figura N°40**



**A:** Sobre la muestra encuestada, un 67% considera que siempre realiza personalmente los procedimientos, un 29 % considera que frecuentemente

**PREGUNTA N°43 Lo hago sentir seguros durante el tiempo que dure mi turno**

**TABLA No 43**

Orden	Cantidad	Porcentaje
1	61	87
2	6	9
3	3	4
4	0	0
5	0	0
Total	70	100

Nota. Describe la distribución de frecuencias

**Figura N°43**



**A:** De la muestra encuestada, un 87% considera que siempre los hace sentir seguros, un 9% frecuentemente.

## 4.2. ANALISIS ESTADISTICO INFERENCIAL

Habiendo planteado el problema general con la siguiente pregunta ¿Cuál es la relación entre la M.L y C.C.E en el servicio de Emergencia en un establecimiento de salud nivel II-E, Lima SUR 2021?.Se ha obtenido como resultado del análisis estadístico co-rrelacional, el resultado que confirma que la relación de la M. L y la C.C. E, contrastado con la presente investigación, confirman la existencia de una relación de las variables mencionadas.

**Tabla 1**

Podemos evidenciar el resultado entre la M.L y la calidad del cuidado de enfermería en el departamento de emergencia de un es.tablecimiento de salud nivel II-E, Lima sur 2021

	C.P.E.D							
	C.C.E							
	Alta		Regular		Mala		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Alta	2	1,5	2	3	2	0,0	6	4.5
Media	1	0,0	55	<b>82.5</b>	2	3	59	<b>88</b>
Baja	0	0,0	6	8.5	0	1.5	5	7.5
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>1,5</b>	<b>63</b>	<b>94</b>	<b>4</b>	<b>4.5</b>	<b>70</b>	<b>100,0</b>

	Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	Aprox. S <sup>b</sup>	Aprox. Sig.
Spearman R	,533	,195	3,613	,001c

Muestra que la M.L de las enfermeras del departamento, de emergencia del H.E.V.E.S es Alt. (4.5 %), Med. (88.0%) y Ba.ja (7,5%), y la C.C.E es Alta (1.5%), Reg.(94 %) y Mal. (4.5 %). Podemos ver que muestra que las 2

variables están co-rrelacionadas sig-nificativamente ( $p < 0,05$ ), siendo que la razón cru.-zada de mayor significacncia, en la co-rrelación se en.cuentra entre una M.L Media y la calidad del cuidado de enfermería se tuvo como resultado Re.gular (83.5 %).

**Tabla 2**

Sobre la relación entre el grado de satisfacción de expectativas, inherente a la M.L con la C.C.E. en el departamento de emergencia del H.E.V.E.S

Satisfacción de expectativas	C.C.E							
	Alt.		Reg.		Mal.		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Alt.	1	1.5	5	7.5	0	0	6	9
Med.	0	0	49	<b>70</b>	2	3	59	<b>73</b>
Baj.	0	0,0	12	16.5	1	1.5	5	18
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>1.5</b>	<b>66</b>	<b>94</b>	<b>3</b>	<b>4.5</b>	<b>70</b>	<b>100,0</b>

	Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	Aprox. S <sup>b</sup>	Aprox. Sig.
Spearman R	,446	,166	2,873	,007

**La Tabla 2:** Nos demuestra que la satis.facción de expectativas in-herente a la M.L de las enfermeras que laboran en el área de emergencias del H.E.V.E.S. es Alt. (9 %), Med. (73%) y Baj. (18 %), mientras que el C.E. Alt. (1.5 %), Reg. (94.%) y Mal. (4.5%). en la presente investigación se puede evidenciar que am.bas variables están correlacio.nadas sig.nificativamente ( $p < 0,05$ ), teniendo en cuenta que la razón cruzada de mayor peso en la co-rrelación se obtiene entre una satisfacción de expectativas in-herente a la M.L con el resultado de medio, y la C.C.E es Re-gular (70 %)

**Tabla 3**

Sobre la relación sobre las necesidades sociales del C.L, inherente a la M.L con la C.C.E en el departamento de emergencia del H.E.V.E.S

Necesidades sociales del C.L	Calidad del cuidado de enfermería							
	Alt.		Reg.		Mal.		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Alta	1	1.5	3	4.5	0	0,0	4	6
Media	0	0,0	44	<b>64,4</b>	4	5	48	<b>70</b>
Baja	0	0,0	15	20.1	3	4.5	18	24
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>1,5</b>	<b>62</b>	<b>89</b>	<b>7</b>	<b>9.5</b>	<b>70</b>	<b>100,0</b>

	Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	Aprox. S <sup>b</sup>	Aprox. Sig.
Spearman R	,507	,117	3,386	,002 <sup>c</sup>

Sobre la T. 3, se demuestra que las N.S del C.L inherente a la M.L del personal de enfermería con la C.C.E en el departamento de emergencias del H.E.V.S es Alt. (6%), Med. ( 70 %) y Baja (24 %), sobre la C.C.E es Alt. (1.5 %), Reg. (89%) y Mal. (9.5 %). Se demuestra que ambas variables están co-rrelacionadas significativamente ( $p < 0,05$ ), siendo que la razón cruzada de mayor peso en la co-rrelación se encuentra entre las necesidades sociales del C.L inherente a la M.L Media y con el C.C.E Regular (64. 4%).

**Tabla 4**

Sobre la relación sobre el n.c.p.d inherente a la M.L con la C.C.E, en el departamento de emergencia del H.E.V.E.S

	Capacitación para el desarrollo							
	C.C.E							
	Alt.		Reg.		Mal.		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Alt.	1	1,5	2	2.98	0	0,0	3	4.48
Med.	0	0,0	53	<b>76.33</b>	4	5,9	57	<b>82.23</b>
Baj.	0	0,0	7	8.79	3	4.5	10	13.29
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>1,5</b>	<b>62</b>	<b>88.1</b>	<b>7</b>	<b>10,4</b>	<b>70</b>	<b>100,0</b>

	Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	Aprox. S <sup>b</sup>	Aprox. Sig.
Spearman R	,367	,196	2,256	,031 <sup>c</sup>

En la T 4. se demuestra que la c.d a la M.L de las enfermeras(os) en el departamento de emergencia del H.E.V.E.S es Alt. (4.48 %), Med. (82.23 %) y Baj. (13.29 %), mientras que C.C.E es Alt. (1,5%), Reg. (88.1%) y Mal. (10, 4%). Se demuestra que ambas variables están co-relacionadas significativamente ( $p < 0,05$ ), estableciendo que la razón cruzada de mayor peso en la co-relación se encuentra entre una C.P.D inherente a la M.L es Media y una C.C.E es Regular. (76.33%).

### Tabla 5

Con referencia a la relación entre g.c.d inherente a la M.L con la C.C.E en el departamento de emergencia del H.E.V.E.S

#### Comunicación

del

C.C.E

desempeño

	Alt.		Reg.		Mal.		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Alt.	1	1.5	6	9.6	0	0,0	7	11.1
Med.	0	0,0	58	<b>79.3</b>	3	6	61	<b>85.3</b>
Baj.	0	0,0	2	3.6	0	0	2	3.6
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>1.5</b>	<b>66</b>	<b>92.5</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>70</b>	<b>100,0</b>

	Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	Aprox. S <sup>b</sup>	Aprox. Sig.
Spearman R	,379	,167	2,343	,024 <sup>c</sup>

La T5, puede demostrar que la c.d inherente a la M.L de las enfermeras del departamento de emergencia del H.E.V.E.S

El resultado es Alt. (11.1%), Med. (85.3 %) y Baj. (3.6 %), con referencia a la calidad del cuidado de enfermería es Alt. (1.5 %), Reg. (92.5 %) y Mal. (6 %). También muestra que ambas variables están co-rrelacionadas significativamente ( $p < 0,05$ ), siendo que la razón cruzada de mayor peso en la co.rrelación se encuentra entre una co.municación del des.empeño inherente a la M.L es Media. y la C.C.E es Re.gular. (79.3 %).

**Tabla 6: Correlación hipótesis general**

<b>Correlaciones</b>			
		<b>Calidad del Cuidado de Enfermería</b>	<b>M.L de las enfermeras</b>
<b>C.C.E</b>	Correlación de S	1	-,010
	Sig. (bilateral)		,939
	N	70	70
<b>M.L de las Enfermeras</b>	Correlación de S.	-,010	1
	Sig. (bilateral)	,939	
	N	70	70

Al correlacionar “M.L ” y “G.S.E ” se obtuvo como resultado un nivel de significancia de 0,000; por lo que este resultado al ser menor al P valor 0,01; en la cual se llega a la conclusión que se aprueba la hipótesis específica del proyecto de investigación

**Tabla 7: Correlación hipótesis específica 1**

<b>Correlaciones</b>			
		<b>M.L en enfermeros del H.E.V.E.S</b>	<b>C.P.D</b>
<b>M.L</b>	Co-rrelación de S	1	,920**
	Sig. (bi-lateral)		,000
	N	70	70
<b>C.P.D</b>	Co-rrelación de S	,920**	1
	Sig. (bi-lateral)	,000	
	N	70	70
**. La co-rrelación es sig.nificativa en el nivel 0,01 (bi-lateral).			

Se correlacionaron “M.L ” y “Capacitación para el desarrollo ”, la cual se pudo obtener un grado de sig.nificancia de 0,000; por lo que este re-sultado al ser menor al P va.lor 0,01; en este sentido se concluye que se da por aprobado la Hipótesis es.pecífica del proyecto..

## V. DISCUSIÓN

Sobre la temporada de pandemia C-19, los resultados sobre los puntos del trabajo, en todos los contextos a nivel sanitario y en el área social, suelen ser impredecibles y los resultados obtenidos en la actual investigación no fueron la excepción, sin embargo, por el nivel del área de temas sanitario, los usuarios aclaman un tratamiento a corde de las circunstancias, basados en cubrir las necesidades de salud y en plena emergencia sanitaria, muy además que nuestra ciudad capital es una de las más golpeadas con referencia a otras ciudades, recordando que en la capital se aglomeran la cantidad de pobladores e incluso vienen de la provincias cercanas por un tratamiento, ya que la primera ola nos dejó una estela de muerte en miles de hogares peruanos, por el mismo hecho de no tener oxígeno, no haber ventiladores mecánicos, la aparición de las mafias de salud, y ante todo el desgaste del mismo personal sanitario que fue tocado por la muerte, el no tener insumos, no tener un personal calificado para manipular unidades de alto tráfico y manejar un ventilador mecánico nos pasó factura, en estas 2 primeras olas el personal sanitario aun no conocía de las vacunas, seguíamos trabajando con miedo y la gran responsabilidad de salvar vidas.

La satisfacción laboral es un factor demandante en cualquier ejercicio de actividad laboral, y ante todo que sea ejecutada por el ser humano, además de ser un modo de ayuda que incrementa los resultados de la mano con la importancia y la superación personal, en el campo de enfermería si se ha podido trabajar hasta en 3 lados, y muchas colegas han renunciado por la sobre carga de trabajo, ya que llegaban a un punto de insatisfacción.

También se puede visualizar como el estado emocional positivo o placentero, bajo un incentivo que en este caso es el económico.

Bajo este contexto, la enfermería consiste principalmente en promocionar, prevenir y cuidar la salud del habitante a partir de diferentes perspectivas; por

lo que el enfermero o enfermera deberá desempeñar sus actividades en contextos laborales diferentes. En este caso la eficacia y la calidez de los cuidados prestados en enfermería, tendrán una relación muy estrecha con los niveles de satisfacción y motivación del personal enfermero, además el factor principal para que un profesional se sienta lo suficientemente incentivado, es que sienta y vea cómo va desarrollándose en el ámbito personal, como también de forma profesional.

Estos resultados pueden relacionarse al covid-19, teniendo en cuenta que antes de iniciarse la pandemia, sobre los resultados de la M.L y la C.C.E, se mantenían en un resultado alto para estas 2 variables, no solo en el nivel nacional sino en el plano internacional, Pero estos resultados que se vieron muy afectados durante esta temporada de pandemia, Ambas variables fueron muy afectadas, desnudando una terrible realidad en cada país, en donde en especial los más vulnerables sufrieron muchas pérdidas humanas no solo familiares sino también en tu propio centro de labores.

Además, (Unir Revista, 2017) sostiene que, "Las causas de la poca satisfacción de la enfermera, son conocidas: y comenzaremos por citar a la escasa autonomía, la falta de reconocimiento como profesionalista, juntando las pocas posibilidades de promoción y formación en este caso las capacitaciones pagadas, sumando vivir con el ambiente tenso de un clima laboral, la monotonía laboral la cual nos atosiga en algún momento y justo donde más necesitamos tener más dinero para cubrir nuestras necesidades propias los salarios son inadecuados.

Por lo que, es necesario promover ciertos conocimientos, habilidades y capacidades que contribuyan al desarrollo profesional del personal de enfermería, para de esta manera lograr un crecimiento personal los cuales están ligados al clima laboral, motivación y compañerismo, es decir fortalecer las relaciones interpersonales.

Del mismo modo, se entiende como satisfacción laboral, cuando un trabajador se siente motivado, cómodo y contento con su trabajo, las actividades que realiza y el clima laboral entre compañeros; por lo cual el colaborador siente estabilidad laboral y crecimiento profesional, es decir siente un equilibrio entre trabajo y vida lo cual implica que se están cumpliendo las expectativas personales de cada individuo. (Cofide, s.f.)

Bajo este contexto, si los colaboradores de la empresa logran dicha estabilidad entre el trabajo y la vida, esto puede ser beneficioso tanto para el colaborador como para la empresa o empleador, ya que el colaborador independiente mejorará su calidad de vida al incrementar su salario y para la organización, ya que al sentirse los colaboradores motivados a realizar sus actividades, se disminuirán los errores o las quejas y se lograrán de manera efectiva los objetivos que tiene la organización y así también se logre cumplir con las expectativas de los clientes o como es en este caso de los pacientes.

Teniendo en cuenta que los enfermeros se hallan medianamente satisfechos con la labor que realizan, es recomendable la implementación y ante todo poner en la práctica las nuevas estrategias que puedan reforzar los valores personales, es decir de cada colaborador, como es el caso de la autoestima, respeto, confianza, lograr que se identifiquen con la institución laboral y autoconocimiento.

Dentro de este marco, es necesario resaltar que como resultados de la correlación entre "M.L" y "Grado de Satisfacción de Expectativas" se concluye que, Si e-xiste una co-rrelación entre va-riables, ya que al correlacionar la variable con la dimensión en estudio se obtuvo un Sig. (bilateral) = 0,000; lo cual quiere decir que no existe una correlación significativa entre variables, siendo de esta manera menor al P valor = 0,01.

Por otro lado, los conocimientos se amplían de manera constante en el área sanitaria, por ende se tiene que invertir más en las capacitaciones que las tendría que otorgar el empleador, en especial a los enfermeros (as), se encuentre recibiendo capacitaciones constantes, ya que estas consisten en elevar el nivel de sus propias capacidades, brindando mayor conocimiento y ante todo destreza, ya que el personal que ha ingresado por contrato CAS-COVID, son muy jóvenes o en otro extremo están trabajando recientemente con personal de alto riesgo, y ante todo no olvidar que muchas de las colegas enfermeras tienen co-morbilidad, hecho por el cual las convierte en más vulnerables, afrontar un proceso de formación, actualización de conocimientos, habilidades, valores y destrezas, a través de un proceso de enseñanza-aprendizaje motiva o eleva el nivel de la autoestima y sobre todo brinda a la propia enfermera mayor confianza a la hora de poder realizar sus procedimientos y atenciones con los pacientes asignados, recordemos nuevamente que cada servicio es muy distinto a la hora de poder trabajar, sin desmerecer neonatología, ginecología, con el servicio en estudio que es emergencia-COVID.

Es por esta razón que la eficiencia y la c.c.e en el sistema sanitario, se relaciona estrechamente con el nivel de satisfacción y motivación con el que cuenta el personal de enfermería, ya que parte de la motivación laboral está latente en todas las vivencias y las de la vida diaria, los cuales se encuentran inter-relacionados con la interacción que estos tienen con su medio laboral ; de tal manera que la motivación tiene un papel muy importante en el campo laboral, ya que es un medio para lograr la superación personal el cual se encuentra ligado al factor de calidad y calidez dentro de las actividades propias de las enfermeras así como también sumar otros factores que dan directamente un gran motivación como lo es el equilibrio económico.

En líneas generales, "La insatisfacción de los enfermeros, obedece a factores tales como: escasa autonomía, falta de reconocimiento profesional, autoridad extrema, pocas posibilidades de promoción y formación, tensión en las

relaciones inter-personales, tareas rutinarias o salarios bajos, entre otros" (Bello, 2012).

A partir de esto, la satisfacción laboral obedece a poder sentirse pleno, haber llegado a llenar todas las expectativas como trabajador, estar contento, libre de tensiones, para poder desarrollar su trabajo y así poder consolidarse bien, al estar pleno y con el desarrollo de sus capacidades intelectuales mediante la capacitación, este personal estará trabajando contento, sin perturbaciones y su rendimiento será mucho mejor, se transmitirá en sus pacientes que tanto nos necesitan a un periodo de llenura, de haber llenado todas las expectativas del personal de enfermería resultante de la percepción de las expectativas laborales, convirtiéndolo así en un factor importante que condiciona la actitud del individuo correspondiente a las actividades laborales que este realiza.

Asimismo, Bereka et. al. (2020) tuvo como motivo de investigación la baja motivación laboral, ya que en el estudio representa los conflictos, clima laboral, ascensos que no tienen fecha, antigüedad que pesa por los años, los bajos salarios entre otros motivos, solo se está colocando según orden de prioridad en el estudio que estamos tomando como base, la desmotivación, los problemas personales, las crisis políticas o sanitarias, alteran el performance del colaborador la cual se ve plasmado en sus constantes incumplimientos, faltas y abandono laboral por estas situaciones que a la fecha no hay mejora.

Por ultimo y no menos importante la motivación constituye a un pilar del ejercicio personal y profesional, por lo tanto, puede involucrar la presencia de alguna necesidad en particular elemental, la cual puede ser absoluta, relativa, de gusto o por ostentar. Se debe tener en cuenta que cuando una colaboradora se encuentra con un nivel alto de motivación, va a considerar que algo que lo alegra al inicio del día y que lo entusiasma es imprescindible o beneficioso; consecuentemente, la motivación es el trozo de engranaje para su felicidad, la labor la realiza con alegría no con miras en cubrir un faltante.

Después de lo antes mencionado, se pudo determinar que, la motivación laboral y el cuidado personal van de la mano, ya que se pudo determinar que, si se requiere una buena motivación laboral en las enfermeras, por lo que los hospitales deben brindarles capacitaciones e incentivos y reconocimientos por su esfuerzo y toma de decisiones en los cuidados que brindan para la mejora de sus pacientes, para que estén más motivadas y logren brindar un mejor servicio a los pacientes de los hospitales; asimismo la confianza en si mismas viene con una correcta capacitación, el tiempo es un factor en contra para poder llenar estos vacíos académicos, la cual una de las sugerencias es poder realizar convenios con universidades y se pueda utilizar también los descuentos institucionales la cual ambas partes tendrían un gran beneficio, ya que el colaborador se enriquece con sus saberes y la institución en elevar el nivel de calidad de sus colaboradores

Por último, las acciones positivas en una empresa, va a depender del grado de compromiso con la institución que lo alberga laboralmente, del nivel o grado de identificación del colaborador con la institución y sobre todo se debe de tener en cuenta que la calidad del cuidado es brindado por la enfermera con calidad y calidez, en donde el usuario es tratado como en casa, recordando que la carrera de enfermería es una carrera vocacional, donde el amor al prójimo se manifiesta en nuestros cuidados

Miles de circunstancias vamos a ver en el mercado laboral la cual marcan la diferencia en la motivación laboral, dado que viene desde el sentimiento hasta el trato con el cliente, de este modo debe existir un centro de labores que le permita sentirse en buen recaudo, que les brinde tener seguridad y tranquilidad adecuada para poder realizar sus actividades de trabajo, con ello los trabajadores deben contar con todos los elementos necesarios para desempeñar su labor, estando cómodos y en situación de confort, y calificar a su centro laboral como su segundo hogar, realizar bien sus labores asistenciales sintiendo y demostrando que hay una buena comunicación en la institución hospitalaria con las trabajadoras, se encontraran felices, y tener

mayor nivel de confianza para poder trabajar con tranquilidad, bajar o disminuir el nivel de stress, ocasionado por la inseguridad, y ante todo elevar el nivel de satisfacción del usuario, proporcionando un trato con calidad y calidez.

## VI. CONCLUSIONES

En las siguientes conclusiones estarán basadas a los resultados que he podido encontrar en el presente trabajo, sobre la muestra que la M.L de las enfermeras que laboran en el H.E.V.E.S es Alt. (4.5 %), Med. (88.0%) y Baj. (7,5%), entre tanto la c.c.e es Alt. (1.5%), Reg. (94 %) y Mal. (4.5 %). Tam.bién podemos ver que am.bas va.riables es.tán co-rrelacionadas sig.nificativamente ( $p < 0,05$ ), siendo que la razón cru.zada de mayor peso en la co.rrelación se encuentra entre una mo.tivación la.boral Media y la ca.lidad del cuidado de enfermería Regular (83.5 %).

1. Tener a consideración que para tener óptimamente motivado a todos los colaboradores, se debería de dar prioridad en el desarrollo de las relaciones inter-personales, optimizar un buen clima laboral, considerar que vivimos en pandemia y hace falta los materiales de protección, el esquema de permios e incentivos para poder mejorar las escalas remunerativas, las capacitaciones deben de ser primordiales, a la vez hablando de enfermería poder incentivar a que estudien una especialidad como enfermeras
2. Sobre la satisfacción laboral es un aspecto bastante importante para el bienestar de todo colaborador, cuando un trabajador está feliz en su centro de labores no los deja, buscamos un bienestar para poder equilibrar nuestra propia vida, y ante todo el área psicológica, la motivación te estimula, muchos de nosotros trabajamos por el incentivo económico, jamás una enfermera peruana ha podido ganar 6 mil soles, solo en pandemia, a costa de arriesgar su vida, los empleadores en este caso tienen que analizar que le falta a su equipo de salud, y muchos de ellos tienen en mente la estabilidad laboral, la consideración, el apoyo tiene que ser mutuo.
3. Sobre la falta de capacitaciones, debería de ser constantes y ante todo el empleador que sería MINSA debe de mandar a sus especialistas a que puedan capacitar a las colegas novatas al servicio, es fácil tratar con el paciente, pero manejar ventiladores mecánicos, y asistir bombas de infusión en pacientes delicados que

se encuentran en UCI, tener en cuenta que podemos ser capacitadas cuando fuimos estudiantes pero cada enfermera tiene su experiencia en algún servicio tienen como consecuencia que muchas de las colegas que no se sienten bien en el servicio o ante todo tienen temor por la falta de entrenamiento, son las que te dejan el trabajo.

4. Según los resultados encontrados en el presente trabajo podemos concluir que, sobre la comunicación del desempeño, es de tipo regular, estableciendo así muchas observaciones para poder mejorar, teniendo en cuenta que el segundo cuestionario es un auto evaluación.
5. En este aspecto puede concluir que la falta de comunicación, la falta de capacitaciones, el temor a un servicio nuevo, el ver morir incluso a tus familiares como a tus compañeros de trabajo, afecta mucho en el área de motivación y se ve reflejada a bajar nuestro nivel de calidad en el servicio, este factor del temor, la incomprensión, la falta de comunicaciones, el sueldo regular que se requiere, ya que nuestras colegas están siendo remuneradas cada 3 meses, en pandemia, las ordenes de servicio han sido manejadas de estas formas, teniendo aprobado los incrementos de presupuesto para el área de salud por DS y RM, la cual el mismo estado sigue siendo nuestro propio verdugo, creando muchas veces los ambientes hostiles con referencia a las divisiones en nuestra propia carrera, las enfermeras de EsSalud tienen un sueldo mayor que las del MINSA y así en comparativa.

## VII. RECOMENDACIONES

En la opinión de una persona que conforma el personal que desea cambiar muchas realidades, pero por falta de tiempo puedo dar la siguiente recomendación, la cual sé que será de mucha utilidad para los nuevos profesionales de salud, la cual van a pasar por esta y otras realidades más complejas según los tiempos, la motivación laboral generaliza un grupo de conceptos, y los vamos llevando a nuestra realidad laboral de estas épocas, en nuestro país, en nuestra ciudad, en nuestro trabajo, no solo tener un buen trabajo te hace feliz, hay factores intrínsecos e extrínsecos que los condicionan, nadie se preparó para perder su trabajo, sus familiares, su economía y su estabilidad, los enfermeros son los que tenemos esa relación cercana con nuestros pacientes, en el trabajo presente he mencionado las teorías que están identificadas con estos cambios la cual representa ahora esta nueva motivación, el trabajar con este personal nuevo, porque los casos ha dado mucha oportunidad a personal de salud que no estaba trabajando en el estado o no había realizado el SERUMS, lamentablemente estos trámites burocráticos nos conllevan a desmotivarnos también, a la hora de poder postular a una plaza estatal teniendo los títulos y maestrías.

Se recomienda a las jefaturas de la institución, tanto como para recursos humanos, la cual ellas también conocen la problemática la cual en esta temporada se ha desnudado, el poder crear un programa de capacitaciones, muchas de estas instituciones lo tienen, pero no en específico poder trabajar con un COUCHING EMPRESARIAL Y EL COUCHING PERSONAL para optimizar la calidad de los servicios de enfermería, a la trabajar la motivación laboral. implementando un periódico mural la cual se colora los reconocimientos a la labor de enfermería, la celebración de los cumpleaños, el otorgar diplomas de reconocimiento en esos pequeños detalles nos hace sentir bien y aumentamos nuestro propio autoestima.

Se recomienda a las jefaturas de la institución de emergencias el fomentar innovadoras formas de estructuradas relacionadas con la M.L con el principal objetivo de dar mejoras a la C.C.E en el profesional que laboran en el concurrido servicio de emergencia.

Se recomienda al departamento de recursos humanos y departamento pedagógico el mismo que ve las capacitaciones docentes para los estudiantes de medicina y otras carreras, el poder dar facilidades sobre la implementación de nuevos mecanismos para poder trabajar la satisfacción personal y grupal del equipo de salud con el propósito de poder incrementar las mejoras en la c.c.e en departamento de emergencia y otros servicios de alta rotación.

Se recomienda implementar el departamento de sistemas de la institución de salud, que pueda permitir un adecuado fortalecimiento sobre las n.s y c.l incluyendo la integración, mejora de nivel profesional, usando los medios tecnologías.

Al departamento de recursos humanos y al área de capacitaciones se les recomienda el mejorar el nivel de comprensión con referencia a brindar mejor los procedimientos relacionados a la capacitación y poner en práctica dichas mejoras en el mismo departamento de emergencia, de acuerdo con las nuevas condiciones de salud que se mantiene en la actualidad, manteniendo el cuidado de todo el personal sanitario.

Al departamento de comunicaciones y relaciones públicas, se les recomienda el mejorar de forma proporcional y con significancia de poder adecuar las labores asistenciales y administrativas en los tiempos de pandemia en una inminente tercera ola, la cual se siente cada vez más en los hospitales especializados en C-19.

## VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Adams S. (1965) Teoría de la equidad
2. Alderfer C. (1960) Modelo jerárquico ERC
3. Aleksander Dietrichson, P. (2019). Métodos Cuantitativos. bookdown.org. Obtenido de <https://www.aacademica.org/1.congreso.internacional.de.ciencias.humanas/1507>
4. Anónimo. (2018). Cuáles son el máximo y el mínimo de un conjunto de datos. Obtenido de Greelane.com: <https://www.greelane.com/es/ciencia-tecnolog%C3%ADa-matem%C3%A1ticas/mates/what-are-the-maximum-and-minimum-3126236#:~:text=El%20m%C3%ADnimo%20es%20el%20valor,pueden%20no%20ser%20tan%20triviales.>
5. Apancho et. al. (2016) "Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeras de cirugía y centro quirúrgico, Hospital Regional Honorio Delgado Arequipa 2016"
6. Behar, R., & Grima, P. (2013). El histograma como un instrumento para la comprensión de las funciones de densidad de probabilidad. Dialnet, 229-235. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4770286>
7. Bello, A. (30 de noviembre de 2012). Motivación y Satisfacción en enfermería. Obtenido de <https://es.slideshare.net/UNABEISalvador/motivacion-y-satisfaccion-en-enfermeria-anes11-12>
8. Bereka et. al. (2020) "Factors influence nurses' job motivation at governmental health institutions of Jimma Town, South-west Ethiopia"
9. Berrendero, J. R. (s,f). Analisis exploratorio de datos. Obtenido de <http://verso.mat.uam.es/~joser.berrendero/cursos/NHyD/estap-tr1-1011.pdf>
10. Carhuancho (2016) "Clima organizacional y motivación laboral en el

personal de enfermería en el Centro Médico Naval, Callao, 2016"

11. CEINCE. (19 de junio de 2019). Importancia de la Capacitación Continua en el Personal de Enfermería. Obtenido de <https://soyceince.com/2019/06/19/importancia-de-la-capacitacion-continua-en-el-personal-de-enfermeria/>
12. Cofide. (s.f.). Satisfacción Laboral: Guía para Mejorarla. Obtenido de <https://www.cofide.mx/blog/satisfaccion-laboral-guia-para-mejorarla>
13. Condor et. al. (2018) "Motivación y rendimiento laboral de las enfermeras del área madre - niño del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins – ESSALUD. Lima. 2018"
14. Córdova (2018) "Clima organizacional y motivación laboral en el personal de enfermería del Hospital José Agurto Tello de Chosica - 2017"
15. De Bartoli S. et. al. (2019) "La situación de la enfermería en el mundo y la Región de las Américas en tiempos de la pandemia de COVID-19"
16. Fuentes, G. (2020). Enfermería y COVID-19: reconocimiento de la profesión en tiempos de adversidad. Obtenido de: Enfermería y COVID-19: reconocimiento de la profesión en tiempos de adversidad:  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7396850>
17. García, M., Luján, M., & Martínez, M. (2007). Satisfacción Laboral del Personal de Salud. Obtenido de <https://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2007/eim072b.pdf>
18. Gonzales I. et. al. (2015) "El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico"
19. Hernández, M., Hernández, A., Nava, G., Pérez, M., Hernández, M., Matus, R., & Balseiro, C. (2012). Satisfacción Laboral del Profesional de Enfermería en Cuatro Instituciones de Salud. Scielo,

- 9(1). Obtenido de  
[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1665-70632012000100002](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632012000100002)
20. Herzberg F. (1959) Teoría de la motivación e higiene
21. Locke E. (1938) Teoría del establecimiento de metas
22. Lunn, P. et al. (2020). Use behavioral science to help fight coronavirus. ESRI 44 Working Paper No. 656 March 2020. <http://aei.pitt.edu/102644/> (2020).
23. Marín (2018) "Motivación y satisfacción laboral del personal de "Socios en Salud" Sucursal Perú"
24. Maslow A. (1943). Teoría de la jerarquía de necesidades
25. McClelland D. (1961) Teoría de las necesidades aprendidas
26. McGregor D. (1960) Teorías X e Y
27. Ministerio de salud. (20 de mayo de 2020). Norma técnica de salud para la adecuación de la organización de los servicios de salud con énfasis en el primer nivel de atención de salud frente a la pandemia por COVID-19 en el Perú - NTS N° 160-MINSA/2020. Perú. Obtenido de [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/725316/RM\\_306-2020-MINSA.PDF](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/725316/RM_306-2020-MINSA.PDF)
28. Minnaard, C., Condesse, V., Minnaard, V., & Rabino, C. (2005). Los gráficos de caja: un recurso innovador. Revista Iberico - Americana. Obtenido de <http://repositorio.unlz.edu.ar:8080/bitstream/handle/123456789/296/Los%20gr%C3%A1ficos%20de%20caja%2c%20un%20recurso%20i%20nnovador.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
29. Pedraja L. et. al. (2019) "PERCEPCIÓN DE LA CALIDAD DE SERVICIO DE SALUD EN LA CIUDAD DE ARICA, CHILE: HACIA UN PLAN DE MEJORA"
30. Pedroza, H., & Dicovskyi, L. (2007). Sistema de Análisis Estadísticos con SPSS. Obtenido de <http://repositorio.iica.int/handle/11324/4106>

31. Quevedo, F. (2011). Estadística Aplicada a la Investigación en Salud. Obtenido de <http://www.medwave.cl/link.cgi/Medwave/Series/MBE04/4934>
32. Riquelme, M. (2020). ¿Qué es la Desviación Estándar o Típica? Obtenido de <https://www.webyempresas.com/desviacion-estandar-o-tipica/>
33. Sexton W. Teorías de la organización. (1977) Editorial Trillas. Pág. 96-241
34. Skinner B. (1940) Teoría del refuerzo
35. Soporte Minitab 18. (s.f.). Interpretar los resultados clave para Correlación. Obtenido de <https://support.minitab.com/es-mx/minitab/18/help-and-how-to/statistics/basic-statistics/how-to/correlation/interpret-the-results/key-results/>
36. Stoner J., Freeman & Gilbert (1996). Libro Administración. Ed. Pearson. pág. 241 - 243. Consultado en: <https://es.scribd.com/doc/101197495/ADMINISTRACION-Stoner-Freeman-Gilbert>
37. Triola, M. (2006). Probabilidad y Estadística (9na ed.). México: Pearson educación. Recuperado el <https://books.google.com.pe/books?id=Lj5VlatlLhsC&pg=PA497&dq=diagrama+de+dispersi%C3%B3n&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiK-ZyKuujsAhWLD7kGHXA-CpQQ6AEwAHoECAYQAg#v=onepage&q=diagrama%20de%20dispersi%C3%B3n&f=false>
38. Unir Revista. (30 de octubre de 2017). Motivación, Disposición, Diferencia: Desarrollo Profesional en Enfermería. Obtenido de <https://www.unir.net/salud/revista/motivacion-disposicion-diferencia-claves-para-el-desarrollo-profesional-en-enfermeria/>
39. Valdivia (2016) "Influencia del clima organizacional en la motivación del personal del Hospital Juvencio Tenorio de La Mar"
40. Vroom V. (1964) Teoría de valencias y expectativas

41. Wentenri A. et. al. (2020) "The relationship between leadership style and nurse's work motivation with the implementation of patient safety culture inhospital, Bone regency"
42. White E. et. al. (2019) "Nursing homework environment, care quality, registered nurse burnout and job dissatisfaction"
43. Woolfolk A. (2011) Psicología educativa, definición de motivación laboral.
44. Zaghini F. et. al. (2019) "The relationship between nurse managers' leadership style and patients' perception of the quality of the care provided by nurses: Cross sectional survey"

## IX. ANEXOS

### ANEXO: INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

Motivación Laboral y Calidad del Cuidado de Enfermería en un establecimiento de salud nivel II-E , Lima Sur , 2021

CUESTIONARIO MULTIDIMENSIONAL DE MOTIVACIÓN LABORAL (BERARDI 2015, **MODIFICADO POR CHONG PAREJA 2021**)

Este instrumento presente 17 preguntas, las cuales están repartidas en 4 ítems que miden el grado de satisfacción de expectativas, necesidades sociales del clima laboral, capacitación para el desarrollo y la comunicación en el desempeño. Este será medido según las respuestas por cada pregunta, las cuales tienen un valor del 1 al 5, siendo uno nunca y 5 siempre.

Para una mejor comprensión de esto, se muestra la siguiente tabla de valoración.

Motivación laboral	TOTAL				
	Satisfacción de expectativas	Necesidades sociales del clima laboral	Capacitació n para desarrollo	Comunicació n en el desempeño	TOTAL
ALTO	16-20	16-20	20-25	16-20	63-85
MEDIO	10-15	10-15	12-19	10-15	41-62
BAJO	4-9	4-9	5-11	4-9	17-40

- 1: N= Nunca
- 2: Mpv= Muy pocas veces
- 3: Av= A veces
- 4: Cs= Casi Siempre
- 5: S= Siempre

## CUESTIONARIO DE MOTIVACION LABORAL

<b>MOTIVACIÓN LABORAL DE LAS ENFERMERAS</b>		5	4	3	2	1
<b>Grado de satisfacción de expectativas</b>						
1	Los beneficios económicos que recibo en mi trabajo satisfacen mis necesidades básicas					
2	Recibo motivación o estímulo en mi trabajo					
3	Mis capacidades profesionales son apreciadas en mi trabajo					
4	Se reconoce mi esfuerzo y dedicación					
<b>Necesidades sociales del clima laboral</b>						
5	Mi trabajo me posibilita vacaciones, licencias, descansos médicos, etc.					
6	Los beneficios de salud que recibo en la institución satisfacen mis necesidades.					
7	Me siento seguro y estable en mi trabajo.					
8	Me gustaría cambiar de empleo					
<b>Capacitación para el desarrollo</b>						
9	Mi trabajo me da oportunidades de crecimiento económico y profesional.					
10	He cumplido las expectativas que tenía al comenzar el trabajo.					

11	Me siento con ánimo y energía para realizar adecuadamente mi trabajo.					
12	La tecnología con la que trabajo me permite evolucionar en mis conocimientos.					
13	Mi trabajo me permite o me facilita cumplir con mis responsabilidades personales.					
<b>Comunicación en el desempeño</b>						
14	Puedo adaptarme con facilidad a situaciones cambiantes					
15	Mis aportes e ideas son tenidos en cuenta y valorados por mi superior.					
16	La comunicación en mi grupo de trabajo es adecuada.					
17	Las relaciones interpersonales con mis compañeros motivan a tener un mejor desempeño en mi trabajo.					

**INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS “MOTIVACION  
LABORAL Y CALIDAD DEL CUIDADO ENFERMERO DEL SERVICIO DE  
EMERGENCIA EN UN ESTABLECIMIENTO DE SALUD DEL NIVEL II-E, LIMA  
2021”**

**CUESTIONARIO DE CUIDADO DE ENFERMERÍA. (EsSalud, 2015),  
ADAPTADO POR (CHONG PAREJA 2021)**

El presente cuestionario valora la calidad del cuidado de enfermería desde su propia perspectiva, en tal sentido se le pide responda con la mayor veracidad de acuerdo con la siguiente escala:

- (1) SIEMPRE
- (2) FRECUENTEMENTE
- (3) A VECES
- (4) NUNCA

<b>N</b>	<b>PREGUNTAS</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
1	Soy amable y cordial con el trato a mi paciente				
2	Demuestro comprensión por la actitud del paciente y por su estado de salud				
3	Me muestro paciente con el usuario que se encuentra hospitalizado				
4	Tengo atención hacia mis pacientes en lo que respecta a su estado de salud				
5	Uso terminología clara para que los pacientes me entiendan				
6	Soy amable con el paciente y sus familiares				
7	Escucho lo que tienen que decirme los pacientes				
8	Muestro aptitud positiva al paciente durante la atención				
9	Le proporciono privacidad adecuada a mi paciente				
10	Tengo habilidad en realizar los procedimientos tales como: administración de medicamentos por vía e.v, i,m , s.c, i.de y cambio postural , etc				

11	Tengo conocimientos y experiencias en el tipo de pacientes a mi cargo				
12	Tengo la atención de explicarle en que consiste los procedimientos, tratamientos y efectos de los medicamentos que le realizo o administro				
13	Tengo la atención de enseñarle como hacer las cosas por sí mismo, recuperando su autovalencia				
14	Tengo la atención de ayudar al paciente a bañarse				
15	Organizo el cuidado de enfermería a los pacientes a mi cargo de forma adecuada				
16	Acudo en forma inmediata cuando lo solicita el paciente para su pronta atención				
17	Conozco la condición de salud del paciente (diagnóstico y pronóstico)				
18	Le proporciono al paciente lo que necesita: ropa de cama, artículos para su arreglo personal, cobijas, chata o papagallo				
19	Cuando es necesario lo cambio de posición durante el turno, proporcionándole confort				
20	Acompaño al paciente durante los traslados dentro del hospital				
21	Los pacientes asignados diariamente son los mismos				
22	Realizo valoración del estado de salud del paciente varias veces durante el turno				
23	Realiza usted misma los procedimientos a los pacientes asignados				
24	Los hago sentir confortables y en caso requerido alivio su dolor con la administración de analgésicos				
25	Los hago sentir tranquilos y relajados durante su estancia				

	en el centro hospitalario				
26	Lo hago sentir seguros durante el tiempo que dure mi turno				
27	Los mantengo limpios, frescos y con ropa seca				
28	Les explico lo que pueden realizar por sí solos durante el periodo de hospitalización				
29	Les explico y oriento sobre el tratamiento que tienen llevar en domicilio, de forma cortés				

**ANEXO: CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS**  
**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACIÓN LABORAL –**  
**CALIDAD DEL CUIDADO DE ENFERMERÍA**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinenci		Relevanci		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		a <sup>1</sup>		a <sup>2</sup>				
	<b>DIMENSIÓN 1.</b> Motivación Laboral	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Grado de Satisfacción de expectativas	X		X		X		
2	Necesidades sociales del clima laboral	X		X		X		
3	Capacitacion para el desarrollo	X		X		X		
4	Comunicación en el desempeño	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2.-</b> Cuidado de enfermería	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Calidad	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable [ X ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. **Dr/ Mg: Alejandro Borda Izquierdo**      DNI: **08300283**

Especialidad del validador:    Doctor en Salud Publica / Mg. Salud Publica / enf. Especialista en salud ocupacional

<sup>1</sup>**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es

Mg. Alejandro Borda Izquierdo  
 COORDINADOR DE LA ESPECIALIDAD  
 DE SALUD OCUPACIONAL  
 UNIVERSIDAD WIENER

**Firma del Experto Informante.**

conciso, exacto y directo

**Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión**

## VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS POR JUECES EXPERTOS: ESCALA DE CALIFICACIÓN

Nombre: **Dr. Alejandro Borda Izquierdo.**

**Profesión:** Enfermero

**Grado Académico:** Doctor en Salud Pública / Mg. Salud Pública / enf.  
Especialista en salud ocupacional

Institución donde trabaja: U. Norbert Wiener y en el Hospital Almenara

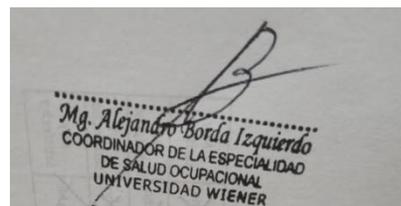
DNI: 08300283

De acuerdo con los criterios que se presentan a continuación, se le solicita que dé su opinión sobre el instrumento de recopilación de datos que adjunto.

Marque con una (X) en SÍ o NO, en cada criterio de acuerdo con su opinión.

Criterios	S i	N o	Observación
El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	X		
El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio.	X		
La estructura del instrumento es adecuada.	X		
Los reactivos del instrumento responden a la operacionalización de la variable.	X		
La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	X		
Los ítems son claros y entendibles.	X		
El número de ítems es adecuado para su aplicación.	X		

Sugerencias



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACIÓN LABORAL – EL  
CUIDADO DE ENFERMERÍA**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1. Motivación Laboral</b>							
1	Grado de Satisfacción de expectativas	X		X		X		
2	Necesidades sociales del clima laboral	X		X		X		
3	Capacitacion para el desarrollo	X		X		X		
4	Comunicación en el desempeño	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2.- Cuidado de enfermería</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	Calidad	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable [X]           Aplicable después de corregir [ ]           No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. **Mg: GERALDINE SALCEDO ACUÑA**

DNI: **10646062**

Especialidad del validador: Magister en Gestión - Enfermera



**<sup>1</sup>Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Lima 07 de octubre del 2021

**<sup>2</sup>Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

**VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS POR  
JUECES EXPERTOS: ESCALA DE CALIFICACIÓN**

Nombre: **Lic. Geraldine Salcedo Acuña**

Profesión: Enfermera

Grado Académico: MAGISTER EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Institución donde trabaja: GRUPO EDUCA (SISE) - Docente de Enfermería

Soletanch-Vachi - Coordinadora de Salud Ocupacional- Peru

Hospital Maria Auxiliadora - Area de Inmunizaciones

DNI: 10646062 CEP 91020 / CODIGO ORSID 0002 03239645

De acuerdo con los criterios que se presentan a continuación, se le solicita que dé su opinión sobre el instrumento de recopilación de datos que adjunto.

Marque con una (X) en SÍ o NO, en cada criterio de acuerdo con su opinión.

<b>Criterios</b>	<b>S</b> <b>i</b>	<b>N</b> <b>o</b>	<b>Observación</b>
El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	X		
El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio.	X		
La estructura del instrumento es adecuada.	X		
Los reactivos del instrumento responden a la operacionalización de la variable.	X		
La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	X		
Los ítems son claros y entendibles.	X		

El número de ítems es adecuado para su aplicación.	X		
--	---	--	--

Sugerencias:

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACIÓN LABORAL –  
CALIDAD DEL CUIDADO DE ENFERMERÍA**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1.</b> Motivación Laboral							
1	Grado de Satisfacción de expectativas	X		X		X		
2	Necesidades sociales del clima laboral	X		X		X		
3	Capacitación para el desarrollo	X		X		X		
4	Comunicación en el desempeño	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2.-</b> Cuidado de enfermería							
7	Calidad	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable [ X ]                   Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. **Mg. Enrique Claudio Salcedo Borda**                   DNI: 42653553

Especialidad del validador:   Administración de Personal - R.H

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es



Ing. Enrique Salcedo Borda  
JEFE DE SEGURIDAD  
SBP S.A.C.  
CIP- 138562

conciso, exacto y directo

**Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión**

Lima 07 de octubre del 2021



## ANEXO 10: BASE DE DATOS

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	Consentimi...	Numérico	8	0	¿Usted a leído ...	{1, S}	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
2	Participación	Numérico	8	0	¿Usted acepta ...	{1, S}	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
3	Sexo	Numérico	8	0	Sexo	{1, Mujer}	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
4	Edad	Numérico	8	0	Edad	{1, De 18 a ...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
5	Estado_Civil	Numérico	8	0	Estado civil	{1, Soltero}	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
6	P1	Numérico	8	0	¿Soy amable y ...	{1, Siempre}	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	P2	Numérico	8	0	¿Demuestro co...	{1, Siempre}	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	P3	Numérico	8	0	¿Me muestro p...	{1, Siempre}	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	P4	Numérico	8	0	¿Tengo atenció...	{1, Siempre}	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	P5	Numérico	8	0	¿Uso terminolo...	{1, Siempre}	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	P6	Numérico	8	0	¿Soy amable c...	{1, Siempre}	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	P7	Numérico	8	0	¿Escucho lo qu...	{1, Siempre}	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	P8	Numérico	8	0	Muestro aptitud...	{1, Siempre}	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	P9	Numérico	8	0	Le proporciono ...	{1, Siempre}	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	P10	Numérico	8	0	Tengo habilidad...	{1, Siempre}	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	P11	Numérico	8	0	Tengo conocimi...	{1, Siempre}	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	P12	Numérico	8	0	Tengo la atenci...	{1, Siempre}	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	P13	Numérico	8	0	Tengo la atenci...	{1, Siempre}	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	P14	Numérico	8	0	Tengo la atenci...	{1, Siempre}	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	P15	Numérico	8	0	Organizo el cui...	{1, Siempre}	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21	P16	Numérico	8	0	Acudo en forma...	{1, Siempre}	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
22	P17	Numérico	8	0	Conozco la con...	{1, Siempre}	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
23	P18	Numérico	8	0	Le proporciono ...	{1, Siempre}	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
24	P19	Numérico	8	0	Cuando es nec...	{1, Siempre}	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
25	P20	Numérico	8	0	Asesoría de...	{1, Siempre}	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos

Vista de variables

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
40	P35	Numérico	8	0	¿Los beneficios...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
41	P36	Numérico	8	0	¿Me siento seg...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
42	P37	Numérico	8	0	¿Me gustaría c...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
43	P38	Numérico	8	0	¿Mi trabajo me ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
44	P39	Numérico	8	0	¿He cumplido l...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
45	P40	Numérico	8	0	¿Me siento con...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
46	P41	Numérico	8	0	¿La tecnología ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
47	P42	Numérico	8	0	¿Mi trabajo me ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
48	P43	Numérico	8	0	¿Puedo adapta...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
49	P44	Numérico	8	0	Mis aportes e i...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
50	P45	Numérico	8	0	La comunicació...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
51	P46	Numérico	8	0	Las relaciones i...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
52	Grado_de_...	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	34	Derecha	Escala	Entrada
53	Necesidade...	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	34	Derecha	Escala	Entrada
54	Capacitació...	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	34	Derecha	Escala	Entrada
55	Comunicaci...	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	32	Derecha	Escala	Entrada
56	Motivación_...	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	34	Derecha	Escala	Entrada
57	Accesibilida...	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	29	Derecha	Escala	Entrada
58	Planificació...	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	27	Derecha	Escala	Entrada
59	Confiabilidad	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	15	Derecha	Escala	Entrada
60	Comodidad...	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	21	Derecha	Escala	Entrada
61	Explica_y_...	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	20	Derecha	Escala	Entrada
62	Cuidado_de...	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	34	Derecha	Escala	Entrada
63											
64											

1

Vista de datos **Vista de variables**

ENCUESTAS

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32
1	4	2	4	4	5	4	5	1	5	5	5	5	5	4	5	3	3	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1
2	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	5	3	3	4	3	4	4	1	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	3	2
4	2	2	3	2	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	3	2
5	3	2	4	3	4	3	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
6	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	5	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	3	1
7	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
8	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
9	3	4	5	4	4	4	5	1	4	4	5	4	4	4	4	5	5	2	3	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1
10	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	4	4	4	4	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1
11	3	1	3	3	2	3	5	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
12	4	3	3	3	5	3	1	3	2	3	5	3	3	4	3	3	5	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1
13	2	2	3	3	1	3	1	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1
14	3	2	3	3	4	4	3	1	3	4	5	4	3	5	3	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
15	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
16	4	5	4	5	5	4	5	2	4	5	5	5	5	5	4	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1
17	3	1	1	3	3	2	1	2	3	3	4	2	3	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
18	4	2	4	3	5	4	5	2	3	4	5	3	5	4	4	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
19	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	3	4	4	4	4	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1
20	4	3	4	4	4	3	4	2	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	1	2	2	2	2	2	4	1	1	2	2	2	2
21	4	3	3	3	5	4	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1
22	4	4	5	4	3	4	4	2	4	4	5	5	5	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2
23	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1
25	2	1	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	3	3	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
26	2	2	3	4	2	3	4	1	5	4	5	4	4	4	3	5	4	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	3	2	

27	4	3	4	5	4	4	3	3	4	5	4	5	5	5	5	5	4	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1
28	3	3	4	2	2	3	2	3	4	5	3	3	2	2	3	3	3	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
31	2	1	5	3	5	5	5	1	5	3	5	5	5	5	5	3	2	2	1	4	1	4	4	1	2	1	1	1	1	2	1	2	
32	4	5	4	4	5	5	5	1	5	5	5	5	4	5	3	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
33	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	5	5	4	5	3	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
34	3	3	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	2	4	3	4	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	
35	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	3	1	3	3	
36	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
37	5	5	5	4	5	3	5	3	5	4	4	4	4	4	4	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	2	2	1	2	1	2	2	3	2	2	3	3	1	
39	4	5	5	4	5	3	5	3	4	5	4	4	5	4	4	5	3	1	2	1	1	2	2	1	1	2	3	2	1	2	2	1	
40	3	3	4	4	4	4	3	1	4	4	3	5	5	5	4	5	5	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	
43	4	5	5	5	5	4	5	2	4	4	5	4	4	4	5	4	4	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	
44	4	5	4	4	4	4	4	1	4	4	5	5	5	5	5	4	4	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	
45	3	2	3	3	3	3	3	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	
46	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	
47	3	2	3	3	3	4	4	4	2	2	4	4	3	4	2	4	4	2	3	3	3	2	1	3	3	3	2	2	3	3	2	2	
48	1	5	5	4	2	5	5	1	5	4	5	5	4	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
49	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	
50	3	2	2	2	3	3	4	3	2	4	3	4	3	3	4	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
51	3	2	4	2	3	4	4	2	3	2	2	4	3	3	4	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
52	2	4	4	3	4	3	2	4	4	3	2	4	2	3	4	3	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	
53	3	4	4	2	3	3	4	3	2	4	4	3	4	4	2	3	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
54	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	

55	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2		
56	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1		
57	3	2	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
58	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	5	5	4	5	4	5	5	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2		
59	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2		
60	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1		
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1		
62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2		
63	4	4	4	5	5	4	5	2	4	4	5	5	5	4	4	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
64	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
65	3	2	3	3	4	2	3	3	5	4	4	2	3	2	4	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
66	2	2	3	4	3	4	4	3	3	5	3	3	2	3	3	5	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
67	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
68	5	5	5	4	4	2	3	3	5	4	4	4	3	2	4	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
69	4	3	4	4	5	4	4	5	3	5	3	4	2	4	3	5	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
70	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
RESULTADOS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	3			
1	1	4	1	0	1	0	3	11	0	0	0	0	0	0	1	0	1	62	57	56	55	52	56	59	50	58	57	54	54	50	50	5			
2	10	17	2	6	6	4	3	15	9	5	2	3	5	8	2	3	4	7	10	13	13	17	14	9	19	11	11	15	13	17	17	1			
3	21	15	19	24	19	22	19	23	16	15	12	17	15	9	18	14	14	1	3	1	2	1	0	2	1	1	2	1	3	3	3				
4	26	16	29	24	21	30	20	9	26	30	25	24	28	29	33	26	28	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
5	12	18	19	16	23	14	25	12	19	20	31	26	22	24	16	27	23	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	7	

## ANEXO : OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala DeMedición
<b>V1: Motivación Laboral</b>	En el ámbito laboral de las organizaciones se trata de motivar a sus empleados para que inviertan esfuerzos e intereses en la realización de su trabajo (Berardi 2015).  Para Vroom(1964)la motivación es la capacidad para producir emociones y fuerza pertinente por	Resultado de la aplicación de cuestionario multidimensional de la motivación Laboral dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Satisfacción de expectativas</li> <li>▪ Necesidades sociales del clima laboral.</li> <li>▪ Capacitación para el desarrollo.</li> <li>▪ Comunicación del desempeño</li> </ul>	Satisfacción de expectativas	A.-Beneficios económicos B.-Motivación en el trabajo C.- Capacidad D.-Esfuerzo  <b>CUESTIONARIO 1 (1,2,3,4)</b>	<b>Ordinal ALTA</b> MEDIA BAJA 16-20 10-15 4-9
			Necesidades sociales del clima	A.-Beneficios sociales B.-Beneficios de salud C.-Seguro y estable en mí trabajo  D.-Cambiar de empleo <b>CUESTIONARIO 1 (5,6,7,8)</b>	<b>Ordinal ALTA</b> MEDIA BAJA 16-20 10-15 4-9
			Capacitación para el desarrollo	E-OPORTUNIDADES DE CRECIMIENTO PERSONAL Y ECONOMICO A. ANIMO Y ENERGIA B. CUMPLIR LAS ESPECTATIVAS C. EVOLUCION DE MIS CONOCIMIENTOS D. RESPONSABILIDADES PERSONALES CON LABORALES <b>CUESTIONARIO 1 (9,10,11,12,13)</b>	<b>Ordinal</b> ALTA 20-25 MEDIABAJA 12-19 5-11

	<p>cada persona para desarrollar una función determinada</p>		<p>Comunicación del desempeño</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>. -FLEXIBLE PARA ADAPTARME</li> <li>. VALORACION DE APORTES</li> <li>. COMUNICACION EN GRUPO</li> <li>. BUENAS RELACIONES CON LOS COMPAÑEROS</li> <li>. CRECIMIENTO PROFESIONAL Y ECONOMICO</li> </ul> <p><b>UESTIONARIO 1</b> <b>14,15,16,17)</b></p>	<p><b>Ordinal ALTA</b></p> <p>MEDIA BAJA 16-20</p> <p>10-15</p> <p>4-9</p>
<p><b>V2:</b> <b>Calidad de cuidado de enfermería</b></p>	<p>Ejecución adecuada de las evaluaciones, de las intervenciones destinadas a optimizar los resultados de los pacientes y, a prevenir los eventos adversos (OIT, 2020c)</p>	<p>Resultado de la aplicación del Cuestionario de calidad del cuidado de enfermería de la División de Enfermería, Subdivisión de Proyectos Especiales, EE. UU. Dpto. of Health, Education, and Welfare (1988-90)</p>	<p>Grado auto-referenciado de la calidad del cuidado de enfermería</p>	<p>ACCESIBILIDAD DEL ENFERMERO <b>( CUESTIONARIO 2 1,2,3,4 )</b></p> <p>EXPLICA Y FACILITA CUESTIONARIO 2 <b>(5,6,7,28,29)</b></p> <p>COMODIDAD Y CONFORT CUESTIONARIO 2 <b>(9,13,14,18,19,20 )</b></p> <p>PLANIFICACION Y DESTREZA <b>CUESTIONARIO 2</b> <b>( 10,11,15)</b></p> <p>CONFIABILIDAD <b>( 7,8,12,16,21,22 )</b></p>	<p>Ordinal</p> <p>ALTA 108-145</p> <p>REGULAR 69-07</p> <p>MALA 29-68</p>



## ANEXO 2 : MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	INDICADORES	METODOLOGIA	POBLACION Y MUESTRA
<p><b>GENERAL</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y el cuidado de enfermería en el servicio de Emergencia en un establecimiento de salud nivel II-E, Lima SUR 2021?</p>	<p><b>GENERAL</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre la motivación laboral con el cuidado de enfermería en el servicio de Emergencia en un establecimiento de salud nivel II-E, Lima SUR 2021</p>	<p><b>GENERAL</b></p> <p>Existe relación entre la motivación laboral individual con el cuidado de enfermería en el servicio de Emergencia en un establecimiento de salud nivel II-E, Lima SUR 2021</p>	<p><b>VARIABLE 1</b></p> <p><b>Motivacion Laboral .</b></p> <p><b>Dimensiones :</b></p> <p>1.-SATISFACCION DE ESPECTATIVAS</p> <p>2.--NECESIDADES SOCIALES DEL CLIMA LABORAL</p> <p>3.--CAPACITACION PARA EL DESARROLLO</p>	<p>A.-Beneficios económicos B.- Motivación en el trabajo C.-Capacidad D.- Esfuerzo</p> <p><b>CUESTIONARIO 1 (1,2,3,4)</b></p> <p>A.-Beneficios sociales B.-Beneficios de salud C.-Seguro y estable en mi trabajo</p> <p>D.-Cambiar de empleo</p> <p><b>CUESTIONARIO 1 (5,6,7,8)</b></p> <p>E-OPORTUNIDADES DE CRECIMIENTO PERSONAL Y ECONOMICO</p>	<p><b>TIPO DE INVESTIGACION</b></p> <p><b>Enfoque :</b> Cuantitativo</p> <p><b>TIPO :</b> Basica</p> <p><b>DISEÑO</b></p> <p>No experimental Transversal , <b>NIVEL</b> :CORRELACIONAL</p> <p><b>METODO :</b></p> <p><b>TECNICAS DE RECOLECCION DE INFORMACION :</b></p> <p><b>TECNICA : Encuesta Instrumentos CUESTIONARIO 1 ( MOTIVACION LABORAL , que consta de 17 preguntas ) CUESTIONARIO 2 ( CALIDAD DEL CUIDADO DE ENFERMERIA , que consta de</b></p>	<p><b>POBLACION</b></p> <p>Formada por 70 enfermeras(os) del servicio de Emergencias en el establecimiento de salud nivel II-E , LIMA SUR 2021.</p> <p><b>TIPO DE MUESTREO:</b></p> <p>Muestreo no Probabilístico, por asignacion estrategica o interes considerando el numero de la poblacion y su facil acceso a</p>

			4.-COMUNICACION DEL DESEMPEÑO	<p>E. ANIMO Y ENERGIA</p> <p>F. CUMPLIR LAS ESPECTATIVAS</p> <p>G. EVOLUCION DE MIS CONOCIMIENTOS</p> <p>H. CONCILIAR RESPONSABILIDADES PERSONALES CON LABORALES</p> <p><b>CUESTIONARIO 1</b> ( 9,10,11,12,13)</p> <p>F. -FLEXIBLE PARA ADAPTARME</p> <p>G. VALORACION DE APORTES</p> <p>H. COMUNICACION EN GRUPO</p> <p>I. BUENAS RELACIONES CON LOS COMPAÑEROS</p> <p>J. CRECIMIENTO PROFESIONAL Y ECONOMICO</p> <p><b>CUESTIONARIO 1</b> (14,15,16,17)</p>	<b>29 preguntas )</b>	<p>ella.</p> <p><b>TAMAÑO DE MUESTRA:</b></p> <p>Lo constituyó el 100% de la población de 70 enfermeras ( os) que laboran en el servicio de Emergencias en el H.E.V.E.S durante el periodo de setiembre a diciembre del 2021.</p>
<p><b>ESPECIFICOS</b></p> <p>1. -¿Cuál es la relación de la motivación laboral y la satisfacción de expectativas personales de las enfermeras en servicio de Emergencia en un</p>	<p><b>ESPECIFICOS</b></p> <p>1. -Determinar la relación entre el grado de satisfacción y expectativas personales en el trabajo, inherente a la motivación laboral, con el cuidado de</p>	<p><b>ESPECIFICOS</b></p> <p>1. - Existe relación entre la motivación del personal y la satisfacción de expectativas personales en el trabajo, inherente a la motivación laboral,</p>	<p><b>VARIABLE 2</b></p> <p><b>Calidad del cuidado de enfermería</b></p> <p>Grado auto-referenciado de la calidad del cuidado de</p>	<p>ACCESIBILIDAD DEL ENFERMERO ( <b>CUESTIONARIO 2</b> 1,2,3,4 )</p> <p>EXPLICA Y</p>		

<p>establecimiento de salud nivel II-E, Lima SUR 2021?</p> <p>2.-¿Cuál la relación de la motivación laboral y las necesidades sociales del clima laboral de las enfermeras (os) en el servicio de Emergencia en un establecimiento de salud nivel II-E, Lima SUR 2021?</p> <p>3.-¿Cuál la relación de la motivación laboral y la capacitación para el desarrollo personal de las enfermeras (os) en el servicio de Emergencia en un establecimiento de salud nivel II-E, Lima SUR 2021?</p>	<p>enfermería en el servicios de Emergencia en un establecimiento de salud nivel II-E, Lima SUR 2021</p> <p>2. -Determinar la relación entre las necesidades sociales del clima laboral inherente a la motivación laboral, con el cuidado de enfermería en el servicio de Emergencia en un establecimiento de salud nivel II-E, Lima SUR 2021</p> <p>3. -Determinar la relación entre la motivación laboral y la capacitación para el desarrollo inherente al cuidado de enfermería en el servicio de Emergencia en un establecimiento de</p>	<p>con el cuidado de enfermería en el servicio de Emergencia en un establecimiento de salud nivel II-E, Lima SUR 2021</p> <p>2. -Existe relación entre la motivación laboral y las necesidades sociales del clima laboral con el cuidado de enfermería en el servicio de Emergencia en un establecimiento de salud nivel II-E, Lima SUR 2021</p> <p>3 Existe relación entre la motivación laboral y la capacitación para el desarrollo con el cuidado de enfermería en el servicio de Emergencia en un establecimiento de salud nivel II-E, Lima</p>	<p>enfermería</p>	<p>FACILITA CUESTIONARIO 2 <b>(5,6,7,28,29)</b></p> <p>COMODIDAD Y CONFORT CUESTIONARIO 2 <b>(9,13,14,18,19,20 )</b></p> <p>PLANIFICACION Y DESTREZA <b>CUESTIONARIO 2</b> ( 10,11,15)</p> <p>CONFIABILIDAD <b>( 7,8,12,16,21,22 )</b></p>		
---	---	--	-------------------	--	--	--

<p>4.-¿Cuál la relación de la motivación laboral y la comunicacion del desempeño de las enfermeras (os)en el servicio de Emergencias en el establecimiento de salud NIVEL II-E , LIMA SUR 2021. ?</p>	<p>salud nivel II-E, Lima SUR 2021</p> <p>4.-Establecer la relación entre el grado de comunicación y desempeño, inherente a la motivación laboral, con la calidad del cuidado de enfermería en el servicio de Emergencias en el establecimiento de salud NIVEL II-E , LIMA SUR 2021. ?</p> <p>4.</p>	<p>SUR 2021</p> <p>4 Existe relación entre la motivación laboral y la comunicación del desempeño con el cuidado de enfermería enel servicio de Emergencia en un establecimiento de salud nivel II-E, Lima SUR 2021.</p>				
---	--	---	--	--	--	--

