



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Factores motivacionales y satisfacción laboral de las enfermeras del servicio de
emergencia del hospital San Ignacio, Casma-2019.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Br. Maria Vilma Gamonal Llatas (ORCID: 0000-0003-2910-2564)

ASESOR:

Mg. Nicolás Augusto Quiroz Díaz (ORCID: 0000-0002-0543-6318)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

CHIMBOTE – PERÚ

2020

Dedicatoria

A Manuel, mi esposo, por regalarme el valor de perseverar, y su apoyo en los momentos en que el estudio y mi profesión se adueñaron de mi tiempo y empeño.

A mis hijos: Jhair, Boris y Logan, por concederme su tiempo para hacer realidad este trabajo.

A Gyna y Naty: mis padres, por contribuir con sus iluminaciones para realizar mis anhelos en cada resultado de mi actividad profesional.

María Vilma

Agradecimiento

Agradezco a Dios, fuente de inspiración y modelo de enseñanza de sentimiento universal.

A mis colegas por su soporte en la participación y realización de este proyecto en gala de la mejora de nuestra labor.

A mi asesor por su gentileza y guía durante el tiempo de mi formación, soporte sustancial en la vigilancia de mi proyecto.

La Autora

Página del Jurado

Declaratoria de Autenticidad

Yo, María Vilma Gamonal Llatas, estudiante de la Escuela Profesional de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Chimbote, declaro que el trabajo académico titulado **Factores motivacionales y satisfacción laboral de las enfermeras del servicio de emergencia del hospital San Ignacio, Casma-2019** para la obtención del grado académico de Maestra en Gestión en Servicios de la Salud, es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes de acuerdo a lo establecido por las normas de elaboración de trabajo académico.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresadamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Chimbote, enero de 2020



María Vilma Gamonal Llatas

DNI 32766063

Índice

	Página
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	15
2.1.Tipo y diseño de investigación	15
2.2.Operacionalización de las variables	16
2.3.Población, muestra y muestreo	17
2.4.Técnica e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	17
2.5.Procedimientos	19
2.6.Método de análisis de datos	19
2.7.Aspectos éticos	20
III. RESULTADOS	21
IV. DISCUSIÓN	26
V. CONCLUSIONES	30
VI. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS	32
ANEXOS	39
Anexo 1: Matriz de consistencia	40
Anexo 2: Instrumentos - Ficha técnica	43
Anexo 3: Validez y confiabilidad	52
Anexo 4: Autorización de la institución donde se aplicó la investigación	83
Anexo 5: Base de datos	85
Anexo 6: Artículo científico	89

Índice de tablas

		Página
Tabla 1	Correlación entre Factores motivacionales y Satisfacción laboral de las enfermeras del servicio de emergencia del hospital San Ignacio, Casma-2019.	21
Tabla 2	Nivel de Factores motivacionales de las enfermeras del servicio de emergencia del hospital San Ignacio, Casma-2019.	22
Tabla 3	Nivel de Satisfacción laboral de las enfermeras del servicio de emergencia del hospital San Ignacio, Casma-2019.	23
Tabla 4	Relación de la dimensión Factores intrínsecos y la satisfacción laboral de las enfermeras del servicio de emergencia del hospital San Ignacio, Casma-2019.	24
Tabla 5	Relación de la dimensión Factores extrínsecos y la satisfacción laboral de las enfermeras del servicio de emergencia del hospital San Ignacio, Casma-2019.	25

Índice de figuras

		Página
Figura 1	Nivel de Factores motivacionales de las enfermeras del servicio de emergencia del hospital San Ignacio, Casma-2019.	22
Figura 2	Nivel de Satisfacción laboral de las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital San Ignacio, Casma-2019.	23

RESUMEN

El presente estudio se realizó con el objetivo de determinar la relación entre los factores motivacionales y la satisfacción laboral de las enfermeras que laboran en el servicio de emergencia del hospital San Ignacio, Casma-2019. Donde la motivación es el Comportamiento humano que interactúa con el entorno, personalidad del trabajador, actitud, aprendizaje y otros procesos mediadores (Chiavenato, 2009), y la satisfacción son actitudes positivas derivadas de la experiencia laboral, recuento final de funciones a cumplir, y la función que finalmente realiza. (Orgambides, 2016).

Estudio de enfoque cuantitativo, con un diseño descriptivo correlacional, de alcance transversal temporal, no experimental, constituida por una muestra de 30 Enfermeras que laboran en el Servicio de emergencia. La técnica fue la encuesta y el instrumento utilizado en el recojo de información fue el cuestionario. Aplicándose 1 cuestionario para: factores motivacionales y 1 cuestionario para satisfacción laboral. Las respuestas obtenidas se codificaron y fueron trasladadas a una matriz de datos para luego ser procesadas mediante el paquete estadístico IBM SPSS v. 25 en español.

Los resultados determinaron que la variable factores motivacionales tienen una correlación positiva alta ($0.000 < 0.05$), con un coeficiente de correlación (rho de Spearman es 0.838) con la variable satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de emergencia. En las enfermeras encuestadas, el 53,3% (16), su nivel de factores motivacionales es medio y el 30% (9) refiere nivel bajo. En relación al nivel de satisfacción laboral, el 40% (12), el nivel de Satisfacción laboral es medio y el 33,3% (10) refiere nivel bajo. En la dimensión “Factores intrínsecos” y la variable Satisfacción laboral la correlación positiva alta (rho de Spearman = 0.740) y una positiva correlación en la dimensión “Factor extrínsecos” y la variable Satisfacción (rho de Spearman es 0.767).

Palabras clave: factores motivacionales, satisfacción laboral, reconocimiento laboral.

ABSTRACT

The present study was conducted with the objective of determining the relationship between motivational factors and job satisfaction of nurses working in the emergency service of the San Ignacio de Casma Hospital - 2019. Human behavior that when acting with the environment, personality of each employee, their attitudes, their learning and other mediating processes (Chiavenato, 2009), are positive attitudes derived from work experiences, perceptible from the final count of functions to be fulfilled, and the function that finally performs. (Orgambídes, 2016).

Quantitative approach study, with a correlational, cross-sectional, non-experimental design, consisting of a sample of 30 Nurses working in the Emergency Service. The technique and the instrument used in the collection of information was the survey and the questionnaire respectively. Applying 1 questionnaires: motivational factors and 1 job satisfaction. Data processed by tabulation and responses obtained prior to coding, transferred to a data matrix and processed by the IBM SPSS v statistical package. 25 in Spanish.

The results determined that the variable motivational factors have a high positive correlation ($0.000 < 0.05$), with a correlation coefficient (Spearman's rho is 0.838) with the variable job satisfaction in nurses of the emergency service. In the nurses surveyed, 53.3% (16), their level of motivational factors is medium and 30% (9) refer to a low level. In relation to the level of job satisfaction, 40% (12), the level of Job Satisfaction is medium and 33.3% (10) refers to a low level. In the "Intrinsic factors" dimension and the Job satisfaction variable, the high positive correlation (Spearman's rho = 0.740) and a positive correlation in the "Extrinsic factor" dimension and the Satisfaction variable (Spearman's rho is 0.767).

Keywords: motivational factors, job satisfaction, job recognition.

I. INTRODUCCIÓN

La investigación parte del análisis de la realidad del problema evidenciado en el territorio internacional, nacional y local.

En el mundo, el trabajo es fuente continua de insatisfacción y malestar del trabajador, que se refleja en estrés, ansiedad y desafección laboral causando, bajo rendimiento laboral y productividad de la empresa, además de ausentismo laboral. Motivos que alegan los asalariados no satisfechos: falta de liderazgo (29%); desavenencia remunerativa (25%); ausencia de objetivos, retos, desafíos (17%); infelicidad laboral (17%); privación de aportes, ideas innovadoras (4%); poca probabilidad de progreso y promoción (4%); y privación de distinción de logros (4%) (García, 2017, p.81).

En China, las enfermeras se encuentran en situaciones de alta carga de trabajo, problemas de insatisfacción laboral, lo que conduce a la generación de resultados sociales negativos respecto a la valoración de su trabajo, siendo el ambiente laboral una de las causas mayoritarias de la insatisfacción en el trabajo (Wu, Li, Liu, Cao y Jia, 2018). Según reportes encontrados, la insatisfacción laboral de las enfermeras chinas, de la especialidad de psiquiatría está asociada con los entornos laborales estresantes en la que se desenvuelven (Huixuan, 2019).

Los trabajadores son la parte importante de la organización que hacen uso de los recursos que estas poseen como capacidad, entrega e identificación laboral para alcanzar los objetivos planteados (OMS, 2014, p. 108). El principal problema que tienen las Instituciones de salud es la insatisfacción laboral, que constituye la dificultad primordial a la que se enfrentan los que dirigen estas entidades debido a ciertos factores como: autoritarismo, escaso reconocimiento laboral, carente capacitación, relaciones interpersonales deficientes, rutina en las actividades, y salarios poco atractivos, etcétera (Machuca, 2016, p. 76).

En Chile, se buscó relacionar los motivos laborales y la incidencia en el desempeño laboral en la empresa “Copelec”. donde un 60% ejecuta actividades de modo excelente, 40% lo ejecutan cumpliendo requisitos solicitados; 78% está de acuerdo con tareas que desempeñan, el 8% esta medianamente de acuerdo con sus actividades, un 14% no está de

acuerdo con su cargo, un 67 % posee un alto grado de proactividad, el 8 % desarrolla medianamente la iniciativa laboral, el 50% toma decisiones de trabajo en conjunto, el 50% no decide en conjunto, 58% afirma excelente relación grupal, 42% expresa inseguridad grupal laboral, el 42% refiere identificación laboral; 8% medianamente identificación laboral, un 50% refiere bajo de afinidad laboral. un 25% está medianamente de acorde con su salario, el restante 25% no estar de acuerdo con su salario (Lagos,2015, p. 58).

La mayoría de los trabajadores de salud pasan gran tiempo laborando, tanto que las actividades se vuelven muy cansadas que sumado a la escasa motivación, ocasiona la insatisfacción, la rutina, la baja productividad, la que al final afecta en la capacidad de atención al usuario, tema de preocupación ya que en número considerable los trabajadores no se sienten eficientes y no se adaptan a las exigencias laborales acordes con el desarrollo de la humanidad (Amaya, 2011, p. 55).

En este contexto, el profesional de enfermería se encarga del cuidado del individuo, y a través de ello, ayuda a preservar su vida y mejorar su salud, actividades que son ejecutadas dentro de una institución u organización, donde muchas de las veces, existe una gran sobrecarga laboral, un intenso trabajo, estrés emocional, fatiga, agotamiento físico y mental, que repercute en su atención al paciente o usuario. Además, de la existencia de otros problemas adicionales, tales como las condiciones de higiene, comodidad y seguridad, que dependen de la política de cada institución, el horario, la remuneración o salario y la estabilidad laboral. Otras tienen que ver con la parte social, y se trata de relaciones horizontales y verticales entre los trabajadores y con los gestores (Baumam, 2012).

En Estonia, la percepción de las características del lugar de trabajo, las condiciones de trabajo, la motivación laboral, la seguridad del paciente, demuestra la falta de conocimiento empírico de las enfermeras, sobre las características y condiciones del lugar de trabajo, falta de información actualizada en salud, el clima laboral, el nivel de autonomía y autoridad de decisión, el trabajo en equipo, la explotación de habilidades y las oportunidades de aprendizaje, las cuales ocasionan una escasa motivación para realizar sus actividades diarias en sus lugares de trabajo, y a su vez insatisfacción laboral y conocimientos necesarios para la prevención de errores y mejoras en cuanto a seguridad del paciente (Toode, 2015).

La insatisfacción laboral es, uno de los riesgos profesionales muy conocidos por el personal sanitario que trabaja en el sector de salud público o privado, los cuales se relacionan muchas veces con las condiciones laborales (Molina, Avalos, Valderrama y Uribe, 2009, p.60). Los conocedores en el tema señalan que las enfermeras están insatisfechas en su trabajo porque no son reconocidas profesionalmente, tienen poca autonomía y escasas posibilidades para capacitarse, porque no les dan el tiempo que necesitan para hacerlo, y su remuneración es baja en comparación a otros profesionales de la salud (molina, avalos, Valderrama y Uribe, 2009). Además, los insatisfechos en su mayoría manifiestan los salarios austeros, el pobre acceso a la información, el trabajo extenso acompañado de sobrecarga laboral y la falta de supervisión son factores que causan incomodidad en su entorno laboral (Kok, 2013).

En Latinoamérica, la falta de liderazgo, las relaciones personales inadecuadas, la mala remuneración salarial, las pocas facilidades de capacitación, la carencia de oportunidades de superación, la designación de cargos sin expectativa, la carente identificación institucional, la sobrecarga laboral, la falta de consideración profesional, son causas de insatisfacción, que, en contraste con la identificación profesional y las buenas relaciones profesionales, son aspectos que brindan mayor satisfacción en su ámbito laboral (Arias, 2014).

En los países latinoamericanos el problema en común son el desplazamiento del personal y su rotación en los servicios, estos dos factores son resultado de las condiciones laborales de cada país, y que repercute en el nivel de satisfacción (Sakowski, 2012). Eso se agrava y aumenta en magnitud e impacto por una variedad de factores entre las cuales se encuentra el ambiente de trabajo en condiciones de deterioro y que influye de manera directa en la calidad del servicio que brinda la enfermera (Abualrab, 2012).

A nivel nacional, se reportan que la certeza de la satisfacción del empleado sanitario se asocia al nivel jerárquico que tienen en sus centros laborales, es así, que se muestra que mientras se tiene menor jerarquía en su lugar de trabajo existe unos menos satisfechos. Así también si el tiempo de servicio en el trabajo es prolongado hay un mayor grado de insatisfacción laboral y esto se da cuando se sobrepasa los diez años de servicio (Bobbio, 2010).

A nivel local en el hospital san Ignacio de Casma, se evidencia descuido en la gestión de manera continua, constante y sistemática, relacionado esto con el cambio constante de personal en la dirección, jefaturas y coordinaciones de áreas, la designación de cargos de confianza, personal con poco conocimiento en el área de la salud, ambientes inadecuados, deficiente contrato de personal profesional, dificultando la perfección de las condiciones laborales, la remuneración económica, abastecimiento de materiales en cantidad y calidad, reconocimiento de habilidad y capacidad laboral profesional, ascenso por meritocracia, confianza que garanticen con responsabilidad los retos para el cumplimiento de la consecuencia de los objetivos en la entidad de salud.

Observándose en el personal de enfermería, conductas no de acorde a su desempeño laboral como: carente trabajo en equipo, malos entendidos entre el personal por desabastecimiento de insumos y falta de materiales para el cumplimiento de las diversas atenciones brindadas; equipos biomédicos antiguos y defectuosos lo que acarrearía riesgos de accidentes, recarga laboral por falta de recurso humano, pasivo incentivos laborales, comunicación inadecuada, infraestructura con la que se cuenta actualmente no es adecuada, alterándose la armonía y el desarrollo de su trabajo de la enfermera; por estas situaciones descritas en la que se trabaja, originan una importante insatisfacción laboral a las enfermeras y a toda personal que trabaja en ella.

Los antecedentes de este estudio constituyen el marco investigativo extraído de artículos científicos e investigaciones realizadas en el mundo, en el país y en la localidad.

A nivel internacional:

Charalambous, Konstantinos & Talias (2017) investigaron sobre factores de motivación de médicos y enfermeras de un Hospital General Público Regional Griego durante la crisis económica corroborando como los incentivos económicos y recompensas que se aplican en una etapa de crisis económica, logran actuar como “factores motivacionales” en un equipo de trabajo donde laboran médicos y enfermeras. Evidenciada en la entrega, dedicación, identificación, voluntad y vocación profesional, Además, en el estudio se realizó un análisis longitudinal sobre el uso de los incentivos y recompensas en los últimos cinco años.

Liu (2017) en su artículo “Evaluación y mejora del estado satisfactorio de la enfermera en un hospital de tercer nivel, utilizando la escala de entorno de práctica profesional”, tuvo como objetivo examinar cuantitativamente la satisfacción de la enfermera, para evaluar algunos factores asociados a la satisfacción y el efecto de acciones de mejora basadas en estos factores, donde concluye que las preocupaciones humanísticas, la educación continua y el aumento de sueldo pueden restablecer la satisfacción práctica de las enfermeras.

En España, Pablos (2016), en su indagación, propuso analizar la satisfacción laboral del profesional sanitario enfermería que realiza labor asistencial. Concluyendo que el rango de satisfacción de la enfermera es medio alto según escala empleada como instrumento de estudio, donde la percepción del ámbito de trabajo, dimensiones que participan en la satisfacción, factores susceptibles de producir insatisfacción, Determinaran cambios adecuados según necesidad de la enfermera sanitaria. Logrado esto mediante buenos canales de comunicación con los gestores de manera efectiva y fluida, el trabajo en equipo mas no individualizado, deliberando las decisiones e ideas aportadas por el personal sanitario, quienes señalan la integración entre el personal en la ejecución de las actividades siendo el fin último para el paciente respecto a su bienestar.

En Colombia, Oliveros (2016), en su investigación “factor motivacional hacia el trabajo en la unidad de enfermería de un hospital IV nivel. Su fin fue analizar los factores motivacionales en el trabajo desarrollado, donde concluye que las variables con mayor interés fueron: formación, integridad laboral y trabajo en equipo, y las de bajo interés fue: el logro, posibilidades y ascenso. Principales condiciones externas motivadoras en gran número de las enfermeras.

En España, Gómez (2015) en su investigación tuvo el propósito de evaluar la satisfacción laboral de un grupo de enfermeras asistenciales; concluyendo que las licenciadas en enfermería que obran en la unidad de medicina, tienen mayor satisfacción que las enfermeras de sala de operación y que los profesionales varones demuestran más satisfacción laboral que las mujeres, encontrándose genéricamente, que la naturaleza laboral repercute en la satisfacción laboral, con un significado estadístico $p < 0.005$, efecto numéricamente significativo.

A nivel nacional:

Guillén (2018), realizó una investigación titulada “Factor motivacional asociado a la satisfacción laboral del personal de Enfermería del área de cuidados intensivos del Hospital Regional Cusco”, con la finalidad de precisar la correspondencia de las dos variables, finalizando que hay una relación alta y representativa en su asociación, según a las motivaciones extrínsecas las personas que laboran en dicha unidad, se encuentran medianamente motivados y según a los factores motivacionales intrínsecas es baja la motivación.

En Perú, Lima, Ancieta (2018), en su tesis “motivación relacionada con el nivel de satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de emergencia-2018”, tuvo como finalidad detectar la relación a través de ambas variables, concluyendo que hay una correspondencia reveladora entre el factor motivacional y la categoría de satisfacción laboral del personal sanitario, variables que influirán en la demostración del trabajo desempeñado y objetivos a lograr, por ser de vital importancia en el crecimiento y desarrollo de tal entidad.

En Perú, Salazar (2017) en su tesis “nivel de motivación y satisfacción laboral del profesional de enfermería del centro quirúrgico de la clínica padre Luis Tezza”. Su propósito fue, correlacionar las dos variables; respuestas que indican, relación representativa entre las mencionadas variables; Identificando relación positiva con la satisfacción laboral del profesional; Además de la identificación con la tarea encomendada, autonomía y Retroalimentación del trabajo existe relación positiva.

En Perú, Marín (2016), realizó, tesis titulada “Motivación y satisfacción laboral del personal de la entidad de salud del sector privado”, Su objeto fue, correlacionar el enlace de las dos variables en estudio, concluyendo que existe correlación positiva baja, y “medianamente motivado” (49.3%) en la escala de motivación y "medianamente satisfecho" (56%) entre ellos los factores “positivo estímulo” “responsabilidad” en la escala de satisfacción, siendo su correlación baja ($r=0,36\%$). Por lo tanto, La correlación de la motivación y la satisfacción es baja correlación positiva. La motivación fue "medianamente motivado". La satisfacción fue "medianamente satisfecho".

En Perú, Murrieta (2016), en su estudio buscó comprobar la relación entre la motivación y satisfacción laboral en los profesionales de salud del servicio de emergencia del hospital de contingencia Tingo María 2016”, en el que concluyo que el 50% del trabajador encuestado refleja un nivel bajo de motivación, así como el 76% se encuentra medianamente insatisfecho. Finalmente se comprobó que existe relación significativa se en el nexo de las dos variables, siendo la correlación positivo baja ($r=0.009$).

A nivel local:

Polo (2017) en su tesis “Motivación y Satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital Regional de Chimbote, 2017”, Su Finalidad fue, identificar la correspondencia, enlazando motivación y satisfacción laboral en enfermeras sanitarias. concluyendo que, un gran porcentaje perciben cierto grado de motivación de medio (42,9%) a bajo (35,7%), además se encuentra en un nivel promedio de satisfacción (64,3%). correspondencia de las dos variables estadísticamente significativa: Rho de Spearman= 0,453 y p: 0,003.

Desporio (2017) en su investigación “Motivación y satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital EsSalud III. Chimbote, 2017”, su finalidad fue, identificar la conexión motivación y la satisfacción laboral. Concluye que la mayoría de enfermeras perciben la motivación laboral dentro de un nivel medio (62,5%), además se encuentra satisfecho laboralmente spearman: 0,626 ** p: 0,000.

Los enfoques *teóricos conceptuales* donde está enmarcada la presente investigación son la de Miranda (2017) que señala que la motivación es la “forma de manifestación de la conducta, que inicia, sostiene, dirige y se relaciona con la reacción subjetiva presente en cualquier organización” (p.34). Es así que la motivación es necesaria para que todo trabajador sea reconocido como algo muy importante dentro del ambiente laboral, por eso la razón de diversos estudios sobre el tema (Manene, 2018, p.76).

Para Fischman (2014) la motivación es un agente impulsador que pone en actividad a un individuo, en un ambiente de trabajo, es la suma de diversos factores del ambiente laboral que van a desencadenar en la forma como el trabajador realiza sus actividades, si este reconoce cuáles son sus fuentes de motivación podrá lograr las metas que se propone (p.91).

La motivación, es considerada como el canal por el que un trabajador o empleado asegura su permanencia dentro de una organización, es por eso que muchas organizaciones y empresas tienen especial cuidado en aspectos importantes como la forma de tratar a sus empleados, su remuneración, el ambiente donde laboran, las tareas, para que estas no desmotiven a sus trabajadores (Allende, 2013, p.99).

La motivación es un acumulo de proceso transaccional como psicológico, transaccional, porque se enfoca en la relación del entorno laboral con el trabajador y psicológicos porque direcciona al comportamiento de un individuo positiva o negativamente, su influencia en su recinto de trabajo de manera individual y motivación según escala psicométrica de la personalidad, contextos percibidos, y resultados motivacional (comportamiento, pensamiento y sentimiento), sin considerar espacio cultural ni socio económico, resaltando cuan compleja es la motivación y el enfoque integral, en el aumento de la motivación, rendimiento y satisfacción en la intervención ya sea a nivel de organización o político del empleado (Franco, 2004).

Newstron (2011) señala que la motivación actúa como factor importante para hacer que el empleado pueda elegir, como actuar y conducir sus acciones laborales dentro de la institución. Encontrándose dentro de estas conductas como es que la motivación en el centro laboral es la unión de fuerzas internas psíquicas de cada individuo, interesándose todo trabajador en estos 3 puntos elementales:

La forma como se direcciona y enfoca la conducta, que son aquellos factores positivos como creatividad, oportunidad, sentido de confianza, buen desempeño y escaso ausentismo en el trabajo.

Esfuerzo que realiza el empleado, que viene a ser el compromiso en su nivel excelencia, que es asumido por el trabajador, es el máximo esfuerzo que realiza para el logro de las metas en su organización.

Perseverancia en la conducta, es decir no abandonar de manera prematura algún esfuerzo que se está realizando, a pesar de hacerlo repetidas veces.

La motivación se dice que es un recurso psicológico fundamental para entender el comportamiento del todo ser humano, sin embargo, necesita actuar con otros elementos

como el entorno, la personalidad de cada empleado, sus actitudes, su aprendizaje y otros procesos mediadores (Chiavenato, 2009).

Richard Ryan y Edward Deci, (2000) catedráticos en la casa de estudios superiores de Rochester, consideran que estar motivado es sinónimo del impulso que tiene un individuo para realizar alguna acción particular. Para ellos la motivación son actitudes que da como resultado a la acción (p.79).

La motivación laboral activa y energiza internamente al individuo y direcciona sus pensamientos, y se relaciona con aquellos factores que pueden estimular, provocar promover, preservar y enfocar la conducta hacia una determinada meta y que depende del grado de cómo se activan para lograr el nivel de algún comportamiento (scott, 2015).

Muchos autores han tratado de definir la motivación desde diversos puntos de vista, sin embargo, algunos coinciden en definirla como “la respuesta afectiva que presenta cada empleado y que es consecuencia de las circunstancias en que se encuentra en el trabajo y los rasgos de su personalidad (Smith, 2010, p. 16). La satisfacción en el trabajo resulta motivada por el tipo de faena que se desarrolla, el ambiente social y el número de necesidades satisfechas por los empleados (Burton, 2012).

Las enfermeras identifican seis tipos significativos de recompensas o motivación: compensación financiera y beneficios, equilibrio entre la vida laboral y personal, contenido laboral, desarrollo profesional, reconocimiento y liderazgo de apoyo. La recompensa les alienta a realizar su trabajo correcto y reforzar la satisfacción laboral, pero también causa sentimientos de envidia y estrés (Seitorvita, 2017).

En las entidades de salud y en especial en los hospitales es evidente la insatisfacción del trabajador, factor que muchas veces influye en el rendimiento personal y colectivo, afectando, la naturaleza del servicio que ofrece. Es por ello la frase que siempre mencionan los que dirigen las instituciones: "tenemos que impulsar a nuestro personal para que laboren más y rindan mejor" (Weldegebriel, 2016, p. 79).

Es así que en el rubro de salud se requiere que el talento humano y el medio laboral sean una prioridad para los administradores de la salud. Al promover la satisfacción y eficacia de las enfermeras, se espera una mejora en la calidad del servicio (Gaki, 2013).

Otra teoría que sustenta el actual trabajo es la Teoría de dos factores de Herzberg, que da una explicación detallada de cómo se comporta el ser humano: (Robbins, 2009, p. 45).

Según la Teoría Bifactorial se citan: los factores higiénicos, que son aquellos referentes al medio en el que se desenvuelve la persona y en qué condiciones se encuentra el lugar donde se desempeña, así también incluye el trato personal con sus compañeros de trabajo y sus jefes, las situaciones laborales, las políticas y seguridad laboral, así como directivas en cuanto a su organización, además de otros factores como el reconocimiento de la persona, la autorrealización, el crecimiento profesional, el trabajo en sí mismo y los estímulos positivos que se relacionan directamente con la satisfacción del individuo (Herzberg, 2011).

Esa así que según esta teoría los factores motivacionales presentan dos dimensiones:

Factor motivacional intrínseco, llamado también estímulo interno, es decir conductas llevada de manera frecuente a la actividad misma que son un grupo de carencias derivadas de las labores; en esencia, hacen referencia a los deberes o quehaceres que tienen las personas en un determinado cargo dentro de la institución, los que producen efectos como el reconocimiento, los elogios, los ascensos en algún cargo entre otros.

Factores Motivacional Extrínseco, conocidos como estímulos externos, que son las circunstancias en la que está el entorno gremial del trabajador y se refiere al escenario ambiental y físico del lugar donde se trabaja, el tipo de control, los beneficios sociales, las circunstancias del trato entre los directivos y los asalariados, así como estatutos internos y políticas de cada institución, entre otros.

En general, la motivación intrínseca y extrínseca, influyen en las intenciones de los empleados con respecto a las labores que ejecutan en una organización y en su comportamiento en su centro de labores (Lin, 2007, citado por Bergström & García, p. 9).

A nivel teórico la satisfacción laboral está definida por los autores; Robbins & Judge (2013) que afirman que “la satisfacción está relacionada con la diferencia de lo que se recibe y la expectativa a recibir” (p.10). que “las condiciones necesarias para alcanzar estos fines son altas: necesitándose de una serie de situaciones, procesos y recursos que apoyen estos objetivos”. Es decir, es necesario que las organizaciones incluyan en los entornos laborales, aquellas acciones que hagan que los empleados puedan sentirse a gusto por el trato que reciben ya sea personal o monetario.

Ma (2010) señala que uno de los indicadores al que recurre toda organización para perfeccionar la calidad y la asignación del trabajo, es medir la satisfacción laboral, según identificación que el propio asalariado, tiene de su medio de labores, lo que da una idea de la influencia que tiene en su desempeño laboral, además de evaluar el desarrollo de la variable ausentismo, y la probabilidad de abandonar el trabajo (p.62).

Con respecto a la satisfacción laboral se presentan tales dimensiones:

La satisfacción laboral, situación positiva emocionalmente derivada de las experiencias laborales de un individuo, relacionado con su interior, perceptible por el recuento final a través de la función que cada personal quiere cumplir, y la función que finalmente realiza. El cuestionario *Font Roja* se utiliza considerablemente en el área de salud, donde se considera 7 dimensiones que su fin es medir: satisfacción laboral, adecuación laboral, relación personal, presión en el trabajo, distensión laboral, control laboral y variedad de tareas. (Orgambídes, 2016).

Considerando lo descrito, se formula el siguiente problema de investigación:

¿Cuál es la relación entre los factores motivacionales y la satisfacción laboral de las enfermeras del servicio de emergencia del hospital San Ignacio, Casma-2019

El reciente trabajo justifica los siguientes argumentos:

Estudio actual, se realizó como respuesta a la problemática reflejada en el hospital San Ignacio, Casma, percibiéndose escasa motivación y satisfacción laboral en las enfermeras, siendo necesario tomar medidas pertinentes para mejorarla.

Los aportes de este estudio son:

Aporte teórico: porque se realiza un consolidado de teorías más relevantes sobre el valor del factor motivación y la satisfacción laboral, que será de gran utilidad para el profesional de sanitario para esforzarse por atender con calidad y eficacia al usuario. Además, los resultados podrán servir de guía para los gerentes o directores del HASIC, pues los resultados obtenidos servirán de base para enfocarse en aplicar actividades de gestión en salud y mejorar el entorno laboral en que trabaja la enfermera, pues si la enfermera está satisfecha en su recinto laboral, esto se verá plasmado en el servicio que dedica al paciente.

Aporte práctico: En la medida que se concientice y conozca sobre la importancia de un profesional de salud motivado y satisfecho en su trabajo, se podrán aplicar estrategias para incrementar la motivación del asalariado y en consecuencia mejorar su satisfacción en el recinto laboral.

Aporte metodológico: El presente servirá de ayuda en el aporte de datos de la situación local con respecto al persona de salud motivado y satisfecho en su ámbito laboral, los cuales podrán ser utilizadas en investigaciones posteriores.

Aporte social: Con la presente investigación no solo serán beneficiados los profesionales de enfermería sino también los usuarios que acuden diariamente al establecimiento ya que el servicio que recibirán será de calidad y con calidez.

Para argumentar el problema planteado se formulan los siguientes objetivos:

Objetivo general:

Determinar la relación entre los factores motivacionales y la satisfacción laboral de las enfermeras del servicio de emergencia del hospital San Ignacio, Casma, 2019.

Objetivos específicos:

Identificar el nivel de los factores motivacionales de las enfermeras del servicio de emergencia del hospital San Ignacio, Casma-2019.

Identificar el nivel de satisfacción laboral de las enfermeras del servicio de emergencia del hospital San Ignacio, Casma-2019.

Determinar la relación de los factores motivacionales intrínsecos, con la satisfacción laboral de las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital San Ignacio, Casma-2019.

Determinar la relación de los factores motivacionales extrínsecos, con la satisfacción laboral de las enfermeras del servicio de emergencia del hospital San Ignacio, Casma, 2019.

Para verificar la relación de estas variables se han formulado las hipótesis siguientes:

Hipótesis general:

H_i : Existe relación directa y significativa entre los factores motivacionales y la satisfacción laboral de las enfermeras del servicio de emergencia del hospital San Ignacio, Casma-2019.

H_0 : No existe relación significativa entre los factores motivacionales y la satisfacción laboral de las enfermeras del servicio de emergencia del hospital San Ignacio, Casma-2019.

Hipótesis específicas:

H_2 : Existe un nivel medio entre los factores motivacionales de las enfermeras del servicio de emergencia del hospital San Ignacio, Casma-2019.

H_0 : No existe un nivel medio entre los factores motivacionales de las enfermeras del servicio de emergencia del hospital San Ignacio, Casma-2019.

H_3 : Existe un nivel medio entre la satisfacción laboral de las enfermeras del servicio de emergencia del hospital San Ignacio, Casma-2019.

H_0 : No existe un nivel medio entre la satisfacción laboral de las enfermeras del servicio de emergencia del hospital San Ignacio, Casma-2019.

H_4 : Existe relación significativa entre los factores motivacionales intrínsecos, con la satisfacción laboral de las enfermeras del servicio de emergencia del hospital San Ignacio, Casma-2019.

H_0 : No existe relación significativa entre los factores motivacionales intrínsecos, con la satisfacción laboral de las enfermeras del servicio de emergencia del hospital San Ignacio, Casma-2019.

H₅: Existe relación significativa entre los factores motivacionales extrínsecos, con la satisfacción laboral de las enfermeras del servicio de emergencia del hospital San Ignacio, Casma-2019.

H₀: No existe relación significativa entre los factores motivacionales extrínsecos, con la satisfacción laboral de las enfermeras del servicio de emergencia del hospital San Ignacio, Casma-2019.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de estudio

Considerando su finalidad: diseño no experimental, se limitó a la observación y análisis de las variables en su ambiente natural, no habrá manipulación deliberada, ni control de variables, y en un único momento del tiempo (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

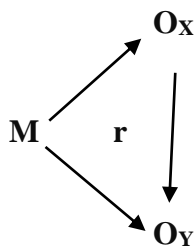
Según su carácter: es descriptiva correlacional, porque permite relacionar la variable factores motivacionales con la satisfacción laboral de las enfermeras de la unidad de emergencia del hospital San Ignacio, Casma-2019, *Según su naturaleza:* Cuantitativa, pues explicará los resultados a través de estadísticas verificables o numéricas. Obtenidos directamente y ser analizados posteriormente

Según el alcance temporal: Transversal porque se analizarán los datos recopilados en un tiempo determinado.

Diseño de investigación

Se empleó el diseño descriptivo correlacional, al evaluar la relación entre factores motivacionales y satisfacción laboral (Hernández et al., 2014, p. 123).

El diseño responde al siguiente diagrama:



Siendo:

M: Enfermeros del servicio de emergencia.

Ox: Factores motivacionales.

Oy: Satisfacción laboral.

r : Relación de las dos variables

2.2. Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Factores motivacionales	Comportamiento humano, que interactúa con el entorno, la personalidad de cada empleado, sus actitudes, su aprendizaje y otros procesos mediadores (Chiavenato, 2009).	La variable se midió mediante la escala de factores motivacionales, considerando los factores intrínsecos y extrínsecos.	Factores intrínsecos	Reconocimiento laboral.	1, 2, 3, 4	Ordinal Muy bajo (16-28) Bajo: (29-41) Medio: (42-53) Alto: (54-66) Muy alto: (67-80)
				Confianza por el trabajo realizado.	5, 6	
				Responsabilidad laboral	7, 8, 9, 10	
			Factores extrínsecos	Sueldos	11	
				Ascensos	12, 13, 14	
				Cantidad y calidad de material.	15, 16	
Satisfacción laboral	Situación positiva derivadas de las experiencias laborales de cada asalariado, perceptible por el recuento final de funciones que se quiere cumplir, y la función que finalmente realiza. (Orgambides, 2016).	La variable se midió considerando sus dimensiones: Satisfacción en el puesto de trabajo, presión en el trabajo, relación personal, y distensión en el trabajo, adecuación para el trabajo, control en el trabajo y variedad de tareas.	Satisfacción en el puesto de trabajo	Satisfacción de condiciones laborales	1	Ordinal Muy bajo: (22-39) Bajo: (40-56) Medio: (57-74) Alto: (75-91) Muy alto: (92-110).
				Interés y motivación	2	
				Reconocimiento	3	
				Satisfacción del perfil laboral	4	
			Presión en el Trabajo	Carga laboral	5	
				Manejo del tiempo	6	
			Relación personal	Relación con los jefes	7	
				Relación con los compañeros de trabajo	8	
			Distensión en el trabajo	Tensión fuera del Centro de trabajo	9	
				Salario	10	
				Disponibilidad de recursos	11	
				Competitividad	12	
			Adecuación para el trabajo	Desarrollo de habilidades y competencias	13, 14, 15	
			Control sobre el trabajo	Toma de decisiones	16	
				Perturbación del estado de ánimo	17	
Organización del trabajo	18					
Oportunidad de aprender	19, 20, 21					
Variedad de tareas	Valoración de tareas	22				

2.3. Población, muestra y muestreo

2.3.1. Población:

Profesional enfermero que se desempeña en el servicio de emergencia del hospital San Ignacio, Casma; Siendo numero histórico de 30 enfermeras.

2.3.2. Muestra:

Total, de 30 enfermeras que representan el servicio de emergencia del hospital San Ignacio, Casma.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnica:

Encuesta: procedimiento de investigación de campo que permite recopilar su valoración de manera personal la información, se aplicará a todas las enfermeras sanitarias que cumplen su misión en la unidad de emergencia del hospital san Ignacio de Casma.

2.4.2. Instrumentos:

Cuestionario: Se diseñaron dos cuestionarios.

1.- *factores motivacionales:* el cuestionario contiene 16 preguntas: 10 factores motivacionales intrínsecos y 6 factores motivacionales extrínsecos. Cada pregunta muestra un valor de 1 a 5 puntos a partir de definitivamente no me motiva a definitivamente si me motiva.

La categoría de puntuaciones del total del cuestionario va desde 16 (muy bajo) hasta 80 (muy alto).

2.- *Satisfacción laboral.* El Cuestionario contiene 22 preguntas, calificada según la escala tipo Likert de 1-5, de menos a más jerarquía de satisfacción, a partir de muy en desacuerdo a muy de acuerdo.

La categoría de puntuaciones del total del cuestionario va desde 22 (muy bajo) hasta 110 (muy alto).

La satisfacción media global (**SMG**) se consigue del recuento de las puntuaciones de las 22 preguntas del cuestionario.

Cada pregunta muestra un valor del 1 al 5, a mayor puntaje mayor satisfacción.

El valor mínimo será de 22 puntos y el máximo de 110 puntos.

Variable 1:

Factores Motivacionales, se utilizó la Escala de Factores Motivacionales, trabajado por Sánchez (1989) con variaciones de Urbina (2000) y modificada por la investigadora.

Variable 2:

Satisfacción laboral, se manejó la adaptación al Cuestionario validado de Font-Roja y adaptado por J. Aranz. Font-Roja, basado en 7 factores, concluyentes de la satisfacción laboral: oportunidades de promoción, tensión con el trabajo, remuneración, relación con los supervisores/compañeros, jerarquía de responsabilidad, satisfacción intrínseca con el trabajo y ambiente físico.

2.4.3. Validez y confiabilidad del instrumento*Validez*

El instrumento fue validado bajo el criterio de jueces, expertos en Salud Pública, Gestión de los Servicios de la Salud y en Metodología de la Investigación Científica, quienes evaluaron que los ítems son significativo y pertinentes para realizar la medición de las variables (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Proceso en el que se elaboró la matriz de validación, con la finalidad de evaluar la pertinencia y coherencia de las preguntas contenidas en los cuestionarios, los mismos que una vez evaluados por los expertos se procedió a ser firmados y de esta manera se garantizó ser aplicados a la muestra de estudio.

Confiabilidad

Por otra parte, la confiabilidad hace referencia a la aprobación de un instrumento para ser aplicable o repetido en contextos iguales, por obtener resultados similares (Hernández y Mendoza, 2018). Determinándose con el método de el “Alfa de Cronbach”, la credibilidad del cuestionario para garantizar que los ítems miden con efectividad los indicadores y dimensiones (Hernández y Mendoza, 2018). En la aplicación de este procedimiento se obtuvo 0,77 para el primer cuestionario y 0,78 para el segundo cuestionario, lo cual significa que ambos instrumentos son fiables y seguros de aplicarse a la muestra de la investigación.

El otro procedimiento estadístico empleado para la confiabilidad con la finalidad de averiguar la correspondencia de las dos variables determinadas en un intervalo o de razón, fue según índice de Correlación de Pearson (Hernández y Mendoza, 2018), donde se obtuvo 0,72 para el instrumento de factores motivacionales y 0,86 para el instrumento de satisfacción laboral.

2.5. Procedimiento

Los datos recopilados se materializaron gracias al empleo de los cuestionarios a las personas comprendidas en la muestra. Asimismo, se obtuvo información de diferentes fuentes de forma directa. Se registraron los valores numéricos de las preguntas que midieron los indicadores y dimensiones que representan a las dos variables antes descritas. Las respuestas obtenidas se codificaron y fueron trasladadas a una matriz de datos para luego ser procesadas mediante el paquete estadístico IBM SPSS v. 25 en español.

2.6. Método de análisis de datos

El análisis en la información en primer lugar implicó, el empleo de cálculos estadísticos descriptivos que permitieron sistematizar la información cuantitativa de los niveles de las variables a través de tablas y figuras (Gamarra et al., 2016). En segundo lugar, implicó efectuar el análisis relacionado con la hipótesis, haciendo uso de la Prueba Rho de Spearman que permitió comprobar la correlación, así como se empleó la significancia, por medio del valor de “p” que permitió comprobar el nivel (significativo) de correspondencia encontrada a través de las variables: Factores motivacionales y satisfacción laboral (Gamarra et al., 2016).

La prueba de Rho de Spearman

$$p = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

d^2 : Diferencia de rangos.

\sum : Sigma.

n: Números de pares de datos.

p: Correlación de Spearman.

Categorías obtenidas interpretadas por esta forma:

Si **r** es igual a 1, entonces la correlación es perfecta positiva.

Si **r** es igual a -1 entonces la correlación es perfectamente negativa.

Si **r** es igual a 0 no existe correlación (Gamarra, et al.,2016).

2.7. Aspectos éticos

Se cumplió con las condiciones del Código de ética de la Universidad César Vallejo en sus artículos 15, 16 y 17 respecto a los participantes del estudio:

Autenticidad: Es un trabajo de autoría propia, donde se han considerado bibliografías de otros autores considerando de manera clara su origen.

Beneficencia: Se realizaron los mejores esfuerzos que garantizaron el bienestar de los participantes en su investigación

Veracidad: Los datos contenidos en el estudio son reales y fidedignos.

Confidencialidad: Se respetó en todo el proceso investigativo la seguridad y protección de la identificación de las enfermeras sanitarias de la entidad.

Anonimato: Se protegió la identidad de los participantes a través de distintos procesos para anonimizarlos.

III. RESULTADOS

Del objetivo general

Determinar la relación entre *Factores motivacionales* y *Satisfacción laboral*

Tabla 1

Coefficiente de correlación entre Factores motivacionales y Satisfacción laboral.

			Factores motivacionales	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Factores motivacionales	Coefficiente de correlación	1,000	,838**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,838**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

Nota: La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: base de datos del instrumento de medición

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

r: Coeficiente de correlación de Spearman

Sig. (p): Probabilidad de rechazar la hipótesis nula siendo cierta

**p<.0, 05: Muy significativa

p>0, 05: No significativa

Interpretación:

Al realizar la prueba de correlación de spearman podemos observar que:

La variable factores motivacionales tiene una relación muy significativa ($p < 0,05$) y en grado alto ($r = 0.838$) con la variable Satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de emergencia hospital San Ignacio, Casma-2019.

De los objetivos específicos

Identificar el nivel de factores motivacionales

Tabla 2

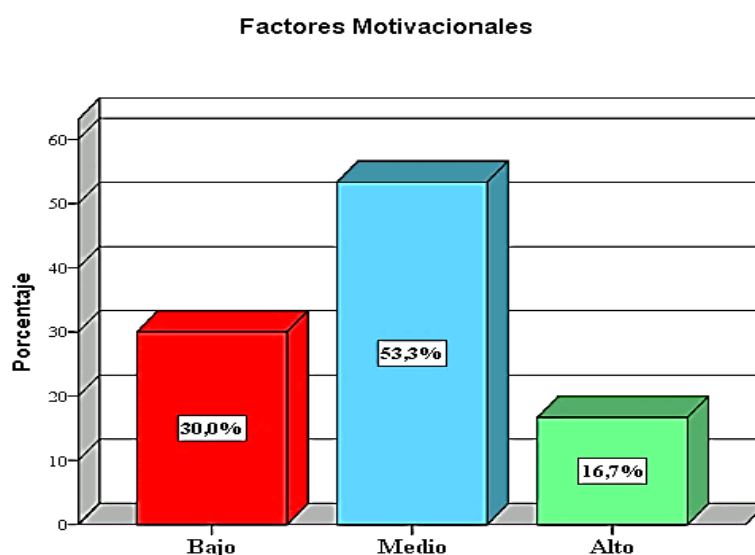
Nivel de Factores motivacionales

Factores motivacional			
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Muy bajo	0	0,0
	Bajo	9	30,0
	Medio	16	53,3
	Alto	5	16,7
	Muy alto	0	0,0
Total		30	100,0

Fuente: base de datos del instrumento de medición.

Interpretación:

En la tabla 2, el 53,3% (16) de las enfermeras encuestadas opinan que el nivel de factores motivacionales es medio, el 30% (9) que hay un nivel bajo y el 16,7% (5) que hay un nivel alto.



Fuente: Tabla 3

Figura 2. Nivel de Factores motivacionales.

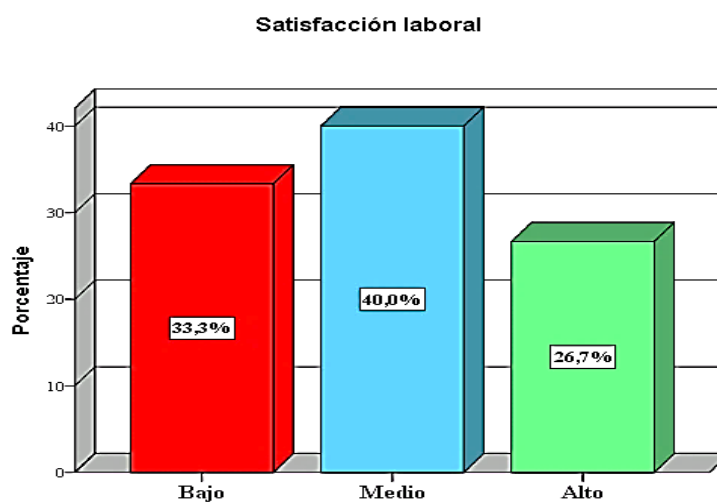
Tabla 3
Nivel de satisfacción laboral

Satisfacción laboral			
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Muy bajo	0	0,0
	Bajo	10	33,3
	Medio	12	40,0
	Alto	8	26,7
	Muy alto	0	0,0
	Total	30	100,0

Fuente: Cuestionario aplicada a las enfermeras del Hospital San Ignacio, Casma 2019.

Interpretación:

En la tabla 3, el 40% (12) de las enfermeras encuestadas opinan que el nivel de satisfacción laboral es medio, el 33,3% (10) que hay un nivel bajo y el 26,7% (8) que hay un nivel alto.



Fuente: Tabla 3

Figura 3. Nivel de satisfacción laboral.

Tabla 4

Relación de la dimensión “factores intrínsecos” y la satisfacción laboral de las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital San Ignacio, Casma -2019.

			Nivel de dimensión "Factores intrínsecos"	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Nivel de dimensión "Factores intrínsecos"	Coefficiente de correlación	1,000	,740**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,740**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

Fuente: base de datos del instrumento de medición

** La correlación es significativa al nivel 0,01(bilateral)

r: Coeficiente de correlación Spearman.

Sig. (p): Probabilidad de rechazar la hipótesis nula siendo cierta.

** $p < 0,05$: Muy significativa

$p > 0,05$: No significativa

Interpretación:

A l realizar la prueba de correlación de spearman podemos observar que:

La dimensión factores intrínsecos tiene una relación muy significativa ($p < 0,05$) y en grado alto ($r = 0.740$) con la variable satisfacción laboral.

Tabla 5

Relación de la dimensión “factores extrínsecos” y la satisfacción laboral de las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital San Ignacio, Casma-2019.

			Nivel de dimensión "Factores extrínsecos"	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Nivel de dimensión "Factores extrínsecos"	Coefficiente de correlación	1,000	,767**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,767**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

Fuente: base de datos del instrumento de medición.

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

r: Coeficiente de correlación de Spearman

Sig. (p): Probabilidad de rechazar la hipótesis nula siendo cierta

**p<.0, 05: Muy significativa

p>0, 05: No significativa

Interpretación:

El coeficiente rho de spearman es de 0.767 lo que significa una correlación positiva alta entre la dimensión factores extrínsecos y la variable Satisfacción laboral. En la significancia se obtuvo que p=0.000, siendo menor a 0,05 permitiéndonos comprobar la significatividad de la relación de la variable y dimensión.

IV DISCUSIÓN

La motivación, como la satisfacción laboral se han convertido en un elemento importante de estudio debido a la repercusión que tienen en sus trabajadores y en el funcionamiento de diversas Instituciones, además las consecuencias que estas tienen para los trabajadores en la disposición del servicio que se brinde.

En este contexto, el presente estudio desarrolla un análisis sobre la relación entre los factores motivacionales y la satisfacción laboral de las enfermeras del servicio de emergencia del hospital San Ignacio, Casma-2019.

En la tabla 1, Al aplicar la prueba de correlación de spearman, se comprobó que los factores motivacionales tienen una relación muy significativa ($p < 0,05$) y en grado alto ($r = 0.838$) con la satisfacción laboral de las enfermeras del servicio de emergencia del hospital San Ignacio, Casma-2019, resultado relacionado con Guillén (2018), quien concluye que hay una relación alta y representativa en su asociación, según las motivaciones extrínsecas las personas que laboran en dicha unidad, se encuentran medianamente motivados y según a los factores motivacionales intrínsecas es baja la motivación. Así también, Salazar (2017) en su tesis las soluciones confirman, significativa relación en dichas variables en estudio de la muestra investigada. Correlación positiva baja (0,291).

Estos resultados difieren con las investigaciones locales de Polo (2017) quien concluyó que la correspondencia de estas dos variables es estadísticamente significativa, ($p: 0,003$) y moderada ($r=0,453$). Por su parte Desposorio (2017), concluyo que entre la motivación y satisfacción laboral existe correlación estadísticamente significativa ($p: 0,000$) y moderada ($r=0,626$) del mismo modo Murrieta (2016), comprobó que existe relación significativa entre las variables, siendo la correlación positiva baja ($r=0,009$). Por otro lado, a nivel teórico este resultado es sustentado por Newstron (2011) quien precisa que la motivación en el núcleo laboral es la unión de fortalezas internas psíquicas de cada individuo, y no necesariamente de las condiciones físicas que se presenten, tiene que ver con la forma como se direcciona y enfoca la conducta, que son aquellos factores positivos como creatividad, oportunidad, sentido de confianza, buen desempeño y escaso ausentismo en el trabajo. Precisando que el esfuerzo que realiza el empleado, que viene a ser el compromiso en su nivel excelencia, es

asumido por el trabajador, es el máximo esfuerzo que realiza para el logro de las metas en su organización. Así también, Chiavenato (2009), manifiesta que la motivación está relacionada a un factor psicológico, fundamental para entender el comportamiento del ser humano.

En la tabla 2, se evidencia que la mayoría de las enfermeras, el 53,3% (16) opinan que el nivel de Factores motivacionales es medio, el 30% (9) que hay un bajo nivel y el 16,7% (5) que hay un alto nivel. Resultados semejantes a los encontrados por Marín (2016), con su conclusión, que en el nivel de motivación es "motivado medianamente" y "medianamente satisfecho" en el nivel de satisfacción. Además, esto es corroborado por Polo (2017) quien concluye que los profesionales en número considerable, perciben un nivel de motivación de medio (42,9%) a bajo (35,7%). Así también Desposorio (2017), concluye que la mayoría de enfermeras perciben la motivación laboral dentro de un nivel medio (62,5%).

Cabe señalar que a un nivel teórico Fischman (2014), refiere que la motivación es un agente impulsador que pone en actividad a un individuo, en un ambiente de trabajo, es la suma de diversos factores del ambiente laboral que van a desencadenar en la forma como el trabajador realiza sus actividades, si este reconoce cuáles son sus fuentes de motivación lograra las metas que se propone.

En la tabla 3, se observa que un equipo de enfermeras, el 40% (12) estiman el nivel de Satisfacción laboral medio y el 33,3% (10) un nivel bajo, resultados que son semejantes con la investigación de Pablos (2016), quien concluye que el grado de satisfacción de la enfermera es medio alto, según escala empleada como instrumento de estudio. Además, es corroborado por Gómez (2015), concluyendo que el profesional sanitario que se encarga del área de medicina, tienen mayor satisfacción que el personal sanitario de sala quirúrgica y que los profesionales varones muestra mayor satisfacción laboral que las mujeres. Asimismo, Polo (2017), concluye que las enfermeras describen un nivel promedio de satisfacción (64, 3%). Por otro lado, difiere del estudio de Desposorio (2017), culminando en que la mayoría de enfermeras se encuentra satisfecha laboralmente (65,0%). Cabe señalar que a un nivel teórico Molina (2009), asevera que la insatisfacción laboral es, uno de los riesgos muy conocidos por el profesional asistencial, sea en el ámbito privado o público, interconectando muchas veces con las condiciones laborales en la que se desenvuelven. Así

mismo, Robbins y Judge (2013) afirman que “la satisfacción está relacionada con la diferencia entre lo que se recibe y lo que se espera recibir”. Gran número de trabajadores, brinda más de su tiempo laborando y no encuentra recompensa alguna, ocasionando insatisfacción, rutina laboral, descuido productivo. Motivo de preocupación en el personal en relación a las exigencias del desarrollo humano (Amaya, 2011, p.55).

De la tabla 4, se logró determinar correlación positiva alta de la dimensión “Factores intrínsecos” y la variable Satisfacción laboral, donde el coeficiente rho de spearman es 0.740. En la significancia se obtuvo que $p=0.000$, siendo menor a 0,05 facultando comprobar la significancia de la relación de la variable y dimensión, resultados que son corroborados por Charalambous, Konstantinos & Talias (2017) quienes refieren que los incentivos y recompensas que se aplican en una etapa de crisis económica, logran actuar como “factores motivacionales” en un equipo de trabajo donde laboran médicos y enfermeras. Para Fischman (2014) la motivación es un agente impulsador que pone en actividad a un individuo, en un ambiente de trabajo, es la suma de diversos factores del ambiente laboral que van a desencadenar en la forma como el trabajador realiza sus actividades, si este reconoce cuáles son sus fuentes de motivación podrá lograr las metas que se propone. Se constató, que la hipótesis planteada, tiene interconexión representativa entre ambas variables.

De la tabla 5, se logró determinar una correlación positiva alta en nuestra dimensión “Factores extrínsecos” y la variable Satisfacción laboral, donde el coeficiente rho de Spearman es 0.767. Significancia donde el valor fue de $p=0.000$, siendo menor a 0,05 accediendo a reconocer la representatividad de la correspondencia de la variable y dimensión. Este resultado es similar al estudio de Liu (2017) donde concluye que las preocupaciones humanísticas, la educación continua y el aumento de sueldo pueden mejorar la satisfacción. Así también difieren del estudio de Oliveros (2016), quien concluye que las condiciones externas motivadoras de menor interés fueron: logro, posibilidades y ascenso.

Al demostrar correlación positiva alta entre las dos variables: Factores motivacionales y Satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de emergencia del hospital San Ignacio, Casma-2019, es de suma importancia diseñar una propuesta en la mejora de políticas motivacionales en la Institución y la Aplicación de la misma. Además, al encontrar que existe

una insatisfacción laboral de medio a bajo se recomienda realizar el seguimiento con respecto al desempeño laboral de las enfermeras en su ámbito laboral. Además, resulta imprescindible programar talleres dirigidos a los directivos de la institución sobre factores motivacionales y su repercusión en la satisfacción laboral de sus trabajadores. Por otro lado, se necesita elaborar y ejecutar talleres sobre lo conveniente de las relaciones humanas y la responsabilidad laboral.

V. CONCLUSIONES

Primera: Se localiza una correspondencia positiva alta en nuestras variables: Factores motivacionales y Satisfacción laboral de las enfermeras del servicio de emergencia del hospital San Ignacio, Casma-2019. (Rho de Spearman = 0.838).

Segunda: La correspondencia sobre el nivel de factores motivacionales de las enfermeras el 53,3% (16) de las enfermeras encuestadas estiman que el nivel de Factores motivacionales es medio y el 30% (9) que hay un nivel bajo.

Tercera: En relación al nivel de satisfacción laboral de las enfermeras, el 40% (12) de las enfermeras encuestadas estiman que el nivel de Satisfacción laboral es medio y el 33,3% (10) que hay un nivel bajo.

Cuarta: Existe correlación positiva alta en la dimensión “Factores intrínsecos” y la variable Satisfacción laboral de las enfermeras del servicio de emergencia del hospital San Ignacio, Casma-2019 (rho de Spearman es 0.740).

Quinta: Existe una positiva correlación en la dimensión “Factor extrínsecos” y la variable Satisfacción laboral de las enfermeras del servicio de emergencia del hospital San Ignacio, Casma-2019 (rho de Spearman es 0.767).

VI. RECOMENDACIONES

Primera: En el hospital de Casma se debe continuar empleando y practicando los factores motivacionales como son, el reconocimiento laboral, las habilidades y capacidades, confianza en la labor que desempeña, y las relaciones interpersonales con el objetivo que el personal de enfermería se sienta satisfecho con la labor que realiza, así tener usuarios contentos, tener una mejor imagen institucional, y el cumplimiento de las metas institucionales planeadas.

Segunda: Así mismo se recomienda trabajar conjuntamente con los profesionales de psicología y recursos humanos con la finalidad de realizar talleres dirigidos al personal de enfermería sobre los factores motivacionales y su repercusión en la satisfacción laboral de las enfermeras. Por otro lado, se necesita elaborar y ejecutar el fortalecimiento de las capacidades sobre la importancia de las relaciones interpersonales y la responsabilidad laboral.

Tercera: Con respecto a la satisfacción laboral se recomienda a los directivos o gestores en realizar reconocimientos mediante resoluciones a sus subordinados en este caso a los profesionales de enfermería por el cumplimiento de la labor que realizan, cumplimiento de metas y a la aportación de los objetivos institucionales para que así mejore la satisfacción laboral.

REFERENCIAS

- Abualrab R. & Alghamdi, M. (2012). *The impact of leadership styles on nurses' satisfaction and intention to stay among Saudi nurses*. J Nurs Manag; 20:668-78.
- Allende, S. (2013). Comentarios y revisiones. *Revista chilena de salud pública 2013* file:///D:/Descargas/27116-90435-1-PB.pdf
- Amaya, Z; Romero, G. & Rios, V. (2011). *Satisfacción laboral*. San Miguel. España: Edit. UNIVO.
- Ancieta, G. (2018). *Factores motivacionales y su relación con el nivel de satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de emergencia*. (Tesis de especialización). Universidad Peruana Cayetano Heredia, Lima- Perú. Recuperado de URL http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/3567/Factores_AncietaHuanuco_Yohana.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arias M y Col. (2014). *Grado de satisfacción laboral en el personal de enfermería y factores asociados en los servicios de clínica, cirugía y pediatría del Hospital José Carrasco Arteaga, Cuenca*. (Tesis presentada para optar el Título de Licenciada en Enfermería). Ecuador. Facultad de Ciencias médicas, Escuela de Enfermería, Universidad de Cuenca. Recuperado de URL <http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/21720>
- Baumann A. (2012). *El efecto de la rotación del personal y el beneficio de la estabilidad en los recursos humanos de enfermería*. Consejo internacional de enfermeras-Fundación Internacional Florence Nightingale. Recuperado en: <http://bit.ly/zxBmfD>
- Bergström, E. & García M., M. (2016). *The influence of intrinsic and extrinsic motivation on employee engagement. A qualitative study of the perceptions of managers in public and private sector organizations*. Recuperado de <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:944047/FULLTEXT01.pdf>

- Bobbio L, Ramos W. (2010). *Satisfacción laboral y factores asociados en personal asistencial médico y no médico de un hospital nacional de Lima-Perú*. *Rev. Peru. epidemiol.*
- Burton k. (2012). *A Study of Motivation: How to Get Your Employees Moving*. SPEA Honors Thesis Spring. Indiana University.
- Charalambous, M., Konstantin's, M. & Talias, M. (2017). *Data on motivational factors of the medical and nursing staff of a Greek Public Regional General Hospital during the economic crisis*. *Data in Brief 11* (2017) 371–381.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. (2da. ed.). Monterrey, México: McGraw-Hill.
- Colegio de Enfermeros del Perú (2002). *Ley del Trabajo de la Enfermera N°27669*. Lima, Perú. Recuperado de http://www.conaren.org.pe/documentos/ley_trabajo_enfermero_27669.pdf
- Desposorio, L. (2017). *Motivación y satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital III EsSalud. Chimbote, Perú*. (Tesis de Licenciatura), Universidad San Pedro, Chimbote, Perú. Recuperado de http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/4516/Tesis_56441.pdf sequence=1&isAllowed=y
- Franco LM, Bennett S, Kanfer R, Stubblebine P: (2004). *Determinants and consequences of health worker motivation in hospitals in Jordan and Georgia*. *Soc Sci Med*. 58: 343-355.
- Fischman, D. (2014). *Motivación 360°: como incrementarla en la vida y la empresa*. Lima: Planeta.
- Gamarra, G. y otros (2016). *Estadística e investigación con aplicaciones SPSS*. (2ª ed.). Lima: San Marcos.

- Gaki, E., Kontodimopoulos, N. & Niakas, D. (2013). *Investigate demographic, work-related and job satisfaction variables as predictors of motivation in Greek nurses*. Inglaterra. (Artículo de revista).
- García, J. (2017). *Motivación y satisfacción laboral*. Sevilla. España.
- Gómez, A. (2015). *Evaluación de la satisfacción laboral enfermera en las unidades de hospitalización del Hospital San Agustín. España*. (Tesis de maestría), Universidad de Oviedo, Asturias, España. Recuperado de URL <http://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/10651/31306/3/Menendez.pdf>
- Guillén, H. (2018). *Factores motivacionales asociados a la satisfacción laboral del personal de Enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Regional Cusco- Perú*. (Tesis de maestría), Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:vqyJtCUoSvgJ:repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/33854/gamarra_gh.pdf%3Fsequence%3D1%26isAllowed%3Dy+&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=pe
- Herzberg F, Mausner B, Snyderman B. (2011). *The Motivation to Work*. Estados Unidos: Transaction publishers. URL http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=1504876&pid=S1727-558X201700040000800009&lng=es
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw-Hill.
- Hernández, R., Méndez, S., Mendoza, C. y Cuevas, A. (2017). *Fundamentos de investigación*. México: McGraw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ª ed.). México: McGraw Hill.

- Huixuan Z, PhD MD F. (2019). *Job satisfaction and associated factors among psychiatric nurses in tertiary psychiatric hospitals: results of a cross-sectional study at the national level of China*. URL <https://europepmc.org/abstract/MED/31566793>
- Kok, M., & Muula, S. (junio de 2013). *Motivation and satisfaction in the work of health surveillance assistants in Mwanza, Malawi: an exploratory study*. *Journal Home*, 25(1).
- Lagos, V. Chillán – Chile (2015). *La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional en empresas Copelec, Chillán – Chile*. Recuperado de [repositorio.ubiobio.cl › jspui › bitstream](http://repositorio.ubiobio.cl/jspui/bitstream)
- Liu J; Zhou H; Yang X (2017). *Assessment and improvement of the satisfactory condition of the nurse in a tertiary hospital using the scale of professional practice environment*. Estados Unidos. URL. <http://bases.bireme.br/cgi-bin/wxislind.exe/iah/online/>
- Ma Chen-Chung et al. (2010). *Factors that influence the job satisfaction of nurses at South Carolina hospitals*. United States; [Actualized Mar, 2019]. Recovered from http://www.nursingcenter.com/jnc/JournalArticle?Article_ID=411384&Journal_ID=54024&Issue_ID=411368.
- Machuca, S. (2016). *Determinantes del trabajo en el desempeño laboral de los licenciados de enfermería en el hospital I EsSalud, Tingo María 2014*. (Tesis de maestría) Universidad de Huánuco, Huánuco, Perú. Recuperado de <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/280/SORIA%20MACHUCA%20SAMUEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Manene, L. (2012). *Motivación y satisfacción en el trabajo y sus teorías*. España. Recuperado de <http://actualidadempresa.com/teorias-de-la-motivacion-su-evolucion-y-clasificacion-parte-1/>

- Marin, L. (2016). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. Recuperado de URL http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-8X2017000400008
- Miranda, Y. (2017). *Relación entre motivación con el desempeño laboral en trabajadores del departamento de Gineco Obstetricias en el Hospital Belén – Trujillo*. (Tesis de maestría), Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/17742/miranda_ry.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Molina, J., Avalos, F., Valderrama, L. y Uribe, A. (2009). Factores relacionados con la satisfacción laboral de enfermería en un hospital médico quirúrgico. *Invest Educ Enferm* 27(2), 218-255.
- Murrieta, R. (2016). *Motivación y satisfacción laboral en los profesionales de salud del servicio de emergencia del Hospital de Contingencia Tingo María*. (Tesis de maestría) Universidad de Huánuco, Huánuco, Perú. Recuperado de <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/297/ROBERTO%20MURRIETA%20LOZANO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Newstrom, J. (2011). *Human behavior at work*. (13th ed.). México: McGraw-Hill.
- Oliveros, R., Fandiño, J. y Torres, M. (2016). Factores motivacionales hacia el trabajo en el Departamento de Enfermería de un hospital de cuarto nivel en la ciudad de Bogotá. Colombia. *Repertorio de Medicina y Cirugía*, 25(2):118–125
- Orgambides A, Pérez P, Borrego Y. (2016). Estrés de rol y satisfacción laboral: examinando el papel mediador del engagement en el trabajo. *Rev Psicol Trab Org*.; 31(2), 69-77. Recuperado en URL http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=1512657&pid=S1727-558X201700040000800016&lng=es
- Organización Mundial de la Salud (OMS, 2014). *El Observatorio de Recursos Humanos en las Reformas Sectoriales en Salud*. Ginebra. Suiza: OMS.

- Pablos, M. (2016). *Satisfacción laboral y estrategias de cambio de las enfermeras en los Hospitales Públicos de Badajoz y Cáceres. España.* (Tesis doctoral), Universidad de Extremadura, España. Recuperado de URL http://www.areasaludbadajoz.com/images/datos/docencia_e_investigacion/419drh.pdf
- Polo, D. (2017). *Motivación y Satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón. Nuevo Chimbote, Perú.* (Tesis de licenciatura), Universidad San Pedro, Chimbote, Perú. Recuperado de http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/8554/Tesis_58387.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Revista Articuluz. (2011). Satisfacción laboral=productividad, Edición de la página de internet [http://www.articulosinformativos.com.mx/Satisfaccion_en_el Trabajo Productividad](http://www.articulosinformativos.com.mx/Satisfaccion_en_el_Trabajo_Productividad).
- Ryan, R. & Deci, E. (2000). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions." *Contemporary Educational Psychology* 25.1: 54-67...
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional.* (15ª ed.). México: Pearson Educación.
- Robbins, S. P., y Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional.* México: Pearson Educación.
- Sakowski P. (2012). *Job satisfaction of occupational medicine nurses in Poland. Int J Occup Environ Health.* 25(1):51-8.
- Salazar, R. (2017). *Nivel de motivación y satisfacción laboral del profesional de enfermería del centro quirúrgico de la clínica Padre Luis Tezza.* (Tesis de especialización), Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, Perú. Recuperado de URL [http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2592/ TESIS_DANESSA%20NATHALY%20SALAZAR%20AMBICHO.pdf?sequence =2&isAllowed=y](http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2592/TESIS_DANESSA%20NATHALY%20SALAZAR%20AMBICHO.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

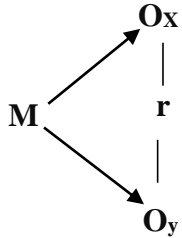
- Scott W, Davis G. (2015). *Organizations and organizing: Rational, natural and open systems perspectives*. 1a ed. Nueva York: Routledge. URL http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=1504873&pid=S1727-558X201700040000800007&lng=es
- Seitovirta J; Vehviläinen-Julkunen K; Mitronen L; De Gieter S; Kvist T (2017). *Care for rewarding nurses: an interview study of registered nurses working in primary and private care in Finland* URL <https://doi.org/10.1111/jocn.13459>
- Smith, T. (2014). *Job satisfaction increases over the years*. National University of Cajamarca. *Rev. Economics and Management in Peru*, 3 (5): 10-16. Recuperado de <http://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/147/T%20610.73%20L686%202014.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Toode K; Routasalo P; Helminen M; Suominen T (2015). *Working conditions of hospital nurses in relation to patient motivation and safety*. Faculty of Health Sciences, University of Tampere, Finland, Northern Estonia Medical Center, Estonia. Weldegebriel.
- Weldegebrie F, Woldie M. (2016). *Motivation of health workers and associated factors in public hospital in West Ambara Northwest Ethiopia*. *Patient Prefer Adherence*. 15(10), 159-69.
- Wu, X., Li, J., Liu, G., Cao, J. & Jia, Z. (2018). The effects of emotional labor and competency on job satisfaction in nurses of China: A nationwide cross-sectional survey. *International Journal of Nursing Sciences* 5 (2018), 383-389.

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA LÓGICA

Título: Factores motivacionales y satisfacción laboral de las enfermera del servicio de emergencia del Hospital San Ignacio, Casma-2019.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Método
<p>¿Cuál es la relación entre los factores motivacionales y la satisfacción laboral de las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital San Ignacio, Casma-2019?</p>	<p>Objetivo General: Determinar la relación entre los factores motivacionales y la satisfacción laboral de las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital San Ignacio, Casma-2019.</p>	<p>Hipótesis General: Hi: Existe relación directa y significativa entre los factores motivacionales y la satisfacción laboral de las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital San Ignacio, Casma-2019. H0: No existe relación significativa entre los factores motivacionales y la satisfacción laboral de las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital San Ignacio, Casma-2019.</p>	<p>Factores motivacionales</p>	Factores Intrínsecos	<p>Tipo de investigación: No experimental Cuantitativa Descriptivo Correlacional</p> <p>Diseño</p>  <p>M: Enfermeros del servicio de Emergencia. Ox: Factores motivacionales. Oy: Satisfacción Laboral. r: Relación de las dos variables</p>
				Factores extrínsecos	

Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas			
<p>Objetivo específico 1</p> <p>Identificar el nivel de los factores motivacionales de las enfermeras del servicio de emergencia del hospital San Ignacio, Casma-2019.</p>	<p>Hipótesis específica 1</p> <p>H₁: Existe un nivel alto entre los factores motivacionales de las enfermeras del servicio de emergencia del hospital San Ignacio, Casma-2019.</p>		<p>Presión en el Trabajo</p>	<p>Población: 30 enfermeras del servicio de emergencia de hospital San Ignacio, Casma-2019.</p> <p>Muestra: 30 enfermeras del servicio de emergencia</p>
<p>Objetivo específico 2</p> <p>Identificar el nivel de satisfacción laboral de las enfermeras del servicio de emergencia del hospital San Ignacio, Casma-2019.</p>	<p>Hipótesis específica 2</p> <p>H₂: Existe un nivel alto entre la satisfacción laboral de las enfermeras del servicio de emergencia del hospital San Ignacio, Casma-2019</p>		<p>Relación personal</p>	<p>Técnicas e instrumentos de medición: Para la variable independiente:</p> <p>Encuesta = cuestionario</p>
<p>Objetivo específico 3</p> <p>Determinar la relación de los factores motivacionales intrínsecos, con la satisfacción laboral de las enfermeras del servicio de emergencia del hospital San Ignacio, Casma-2019.</p>	<p>Hipótesis específica 3</p> <p>H₃: Existe relación significativa entre los factores motivacionales intrínsecos, con la satisfacción laboral de las enfermeras del servicio de emergencia del hospital San Ignacio, Casma-2019.</p>		<p>Distensión en el trabajo</p>	

	<p>Objetivo específico 4</p> <p>Determinar la relación de los factores motivacionales extrínsecos, con la satisfacción laboral de las enfermeras del servicio de emergencia del hospital San Ignacio, Casma-2019.</p>	<p>Hipótesis específica 4</p> <p>H4: Existe relación significativa entre los factores motivacionales extrínsecos, con la satisfacción laboral de las enfermeras del servicio de emergencia del hospital San Ignacio, Casma-2019.</p>		<p>Adecuación para el trabajo</p>	
				<p>Control sobre el trabajo</p>	
				<p>Variedad de tareas</p>	

ANEXO 2:**INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS****CUESTIONARIO SOBRE FACTORES MOTIVACIONALES DE LAS ENFERMERAS**

A continuación, se le da un listado de afirmaciones asociadas a los factores Extrínsecos e Intrínsecos de la motivación laboral.

MARQUE con un aspa la que Ud. crea estar de acuerdo.

ÍTEMS	1	2	3	4	5
	Definitivamente no me motiva	Probablemente no me motiva	Indeciso	Probablemente sí me motiva	Definitivamente sí me motiva
FACTORES INTRÍNSECOS					
1. El reconocimiento laboral otorgado por el Hospital San Ignacio de Casma, respecto a mi labor realizada como enfermero(a)					
2. El reconocimiento laboral social (de los familiares de los pacientes, los pacientes y sociedad en general) respecto a mi labor como enfermero(a)					
3. Saber que mis habilidades y capacidades están siendo utilizadas y reconocidas en el Hospital San Ignacio de Casma					
4. Me siento reconocida cuando colaboro con el desarrollo del equipo humano de enfermeras del Hospital San Ignacio de Casma					
5. La confianza depositada por mi jefe inmediato respecto a mi labor de enfermera en el Hospital San Ignacio de Casma					
6. La confianza depositada por los familiares de los pacientes respecto a mi labor de enfermera en el Hospital San Ignacio de Casma					
7. La responsabilidad laboral que asumo respecto a la defensa de la vida del paciente					
8. La responsabilidad laboral que asumo respecto a la promoción y cuidado integral de la salud					
9. La responsabilidad laboral que asumo respecto a la participación conjunta en el equipo multidisciplinario de salud, en la solución de la problemática sanitaria del hombre, la familia y la sociedad					
10. El reto o desafíos laborales que asumo como enfermero(a) en el Hospital San Ignacio de Casma					

ÍTEMS	1	2	3	4	5
	Definitivamente no me motiva	Probablemente no me motiva	Indeciso	Probablemente sí me motiva	Definitivamente sí me motiva
FACTORES EXTRÍNSECOS					
11. La remuneración económica que percibo por mi labor de enfermero(a)					
12. Los ascensos establecidos para el personal de enfermería de acuerdo a la normativa nacional (Ley del Trabajo de la Enfermera N°27669)					
13. Los ascensos otorgados al personal de enfermería en el Hospital San Ignacio de Casma.					
14. Cuando alguno de mis compañeros enfermeros del servicio de emergencia es ascendido a un puesto jerárquico dentro del hospital o a nivel local o regional:					
15. La cantidad de materiales que disponen las enfermeras para realizar su trabajo dentro del Hospital San Ignacio de Casma					
16. La calidad de materiales que disponen las enfermeras para realizar su trabajo dentro del Hospital San Ignacio de Casma					

CUESTIONARIO SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL

Instrucciones:

Debe marcar con una X la respuesta que considere se ajusta más a su opinión sobre lo que se le pregunta. En ningún caso hay respuestas correctas, adecuadas o inadecuadas. Lo importante es su opinión en cada una de las preguntas y esa opinión es siempre correcta. Como observara, el diligenciamiento del cuestionario es totalmente anónimo, por lo que le invitamos a no preguntar a sus compañeros/as sobre el mismo hasta que no hayan rellenado completamente. Así mismo, le recordamos que no es necesario firmar o colocar ningún dato de identificación personal.

N°	ÍTEM	1	2	3	4	5
		Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni de desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
SATISFACCIÓN EN EL PUESTO DE TRABAJO						
1	Las condiciones laborales en el servicio de emergencia del Hospital San Ignacio de Casma son óptimas para desempeñarme en mi labor como enfermero(a)					
2	El interés y la motivación del equipo de enfermeras del servicio de emergencia del Hospital San Ignacio de Casma me generan satisfacción en el trabajo.					
3	El reconocimiento profesional otorgado en el Hospital San Ignacio de Casma me genera satisfacción en el trabajo.					
4	Me siento satisfecho en relación al perfil laboral requerido en el Hospital San Ignacio de Casma.					
PRESIÓN EN EL TRABAJO						
5	La carga de trabajo me permite desarrollar con efectividad mi labor como enfermero(a)					
6	La jornada laboral diaria me permite cumplir con mis tareas y funciones que desempeño como enfermero(a) en el Hospital San Ignacio de Casma.					
RELACIÓN PERSONAL						
7	La relación laboral con los jefes dentro del Hospital San Ignacio de Casma es asertiva, basada en el respeto y la cordialidad.					
8	La relación laboral con mis compañeros de trabajo dentro del Hospital San Ignacio de Casma es asertiva, basada en el respeto y la cordialidad.					

N°	ÍTEM	1	2	3	4	5
		Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni de desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
DISTENSIÓN EN EL TRABAJO						
9	Fuera del Hospital San Ignacio de Casma percibo tensión e inseguridad					
10	Me siento plenamente satisfecho con el salario recibido por mis servicios profesionales como enfermero(a)					
11	La disponibilidad de recursos médicos contribuye a sentirme satisfecho con mi labor de enfermero(a).					
12	La competitividad profesional dentro del Hospital San Ignacio de Casma contribuye a sentirme satisfecho.					
ADECUACIÓN PARA EL TRABAJO						
13	En el Hospital San Ignacio de Casma, el personal de enfermería puede desarrollar las habilidades y competencias para la defensa de la vida del paciente.					
14	En el Hospital San Ignacio de Casma, el personal de enfermería puede desarrollar las habilidades y competencias para la promoción y cuidado integral de la salud					
15	En el Hospital San Ignacio de Casma, el personal de enfermería puede desarrollar las habilidades y competencias para la participación conjunta en el equipo multidisciplinario de salud, en la solución de la problemática sanitaria del hombre, la familia y la sociedad					
CONTROL SOBRE EL TRABAJO						
16	Tengo responsabilidad a la hora de tomar decisiones dentro del Hospital San Ignacio de Casma					

N°	ÍTEM	1	2	3	4	5
		Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni de desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
17	Manifiesto perturbación en el estado de ánimo cuando desarrollo mi labor como enfermero(a)					
18	Organizo mis actividades para evidenciar un buen desempeño en mi labor como enfermero(a)					
19	Tengo oportunidades para aprender y desarrollar profesionalmente en mi función de defensa de la vida del paciente.					
20	Tengo oportunidades para aprender y desarrollar profesionalmente en mis funciones de promoción y cuidado integral de la salud del paciente.					
21	Tengo oportunidades para aprender y desarrollar profesionalmente en mi función de participación conjunta en el equipo multidisciplinario de salud, en la solución de la problemática sanitaria del hombre, la familia y la sociedad.					
VARIEDAD DE TAREAS						
22	La variedad de tareas que realizo en mi labor como enfermero(a) me generan satisfacción en mi trabajo					

**FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO
SOBRE FACTORES MOTIVACIONALES**

CARACTERÍSTICAS DEL CUESTIONARIO	
Nombre del instrumento	Cuestionario sobre factores motivacionales
Autor:	María Vilma Gamonal Llatas
N° de ítems	16
Administración	Individual
Duración	30 minutos
Población	30 enfermeras del servicio de emergencia del hospital San Ignacio, Casma-2019
Finalidad	Identificar el nivel de factores motivacionales de las enfermeras del servicio de emergencia del hospital San Ignacio, Casma-2019.
Materiales	Manual de aplicación, cuadernillo de ítems, hoja de respuestas, plantilla de calificación.
<p>Codificación: Este cuestionario evalúa dos dimensiones:</p> <p>Factores intrínsecos (ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10);</p> <p>Factores extrínsecos (ítems 11, 12, 13, 14, 15 y 16);</p> <p>Para obtener la puntuación en cada dimensión se suman las puntuaciones en los ítems correspondientes y para obtener la puntuación total se suman los subtotales de cada dimensión para posteriormente hallar el promedio de las dos dimensiones.</p>	
<p>Propiedades psicométricas:</p> <p><i>Confiabilidad:</i> La confiabilidad del instrumento (cuestionario) con que se medirá el nivel de factores motivacionales de las enfermeras del servicio de emergencia del hospital San Ignacio, Casma-2019. que determina la consistencia interna de los ítems formulados para medir dicha variable de interés; es decir, detectar si algún ítem tiene un mayor o menor error de medida, utilizando el método del Alfa de Cronbach ($\alpha=0.77$) y aplicado a una muestra piloto de 15 enfermeras con características similares a la muestra, obtuvo un coeficiente de confiabilidad de r =0,72, lo que permite inferir que el instrumento a utilizar es SIGNIFICATIVAMENTE CONFIABLE.</p>	

Validez: La validez externa del instrumento se determinó mediante el juicio de tres expertos, especialistas en salud pública, gestión de los servicios de la salud y metodología de la investigación.

Observaciones:

Las puntuaciones obtenidas con la aplicación del instrumento se agruparon en niveles o escalas de:

Muy bajo [16-28], **Bajo**: [29-41], **Medio**: [42-53], **Alto**: [54-66] y **Muy alto**: [67-80].

Estos valores se tendrán en cuenta para los resultados estadísticos

**FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO
SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL**

CARACTERÍSTICAS DEL CUESTIONARIO	
Nombre del instrumento	Cuestionario sobre satisfacción laboral
Autor:	María Vilma Gamonal Llatas
N° de ítems	22
Administración	Individual
Duración	30 minutos
Población	30 enfermeras del servicio de emergencia del hospital San Ignacio, Casma-2019.
Finalidad	Identificar el nivel de satisfacción laboral de las enfermeras del servicio de emergencia del hospital San Ignacio, Casma-2019.
Materiales	Manual de aplicación, cuadernillo de ítems, hoja de respuestas, plantilla de calificación.
<p>Codificación: Este cuestionario evalúa 7 dimensiones:</p> <p>Satisfacción en el puesto de trabajo (ítems 1, 2, 3, 4);</p> <p>Presión en el trabajo (ítems 5, 6);</p> <p>Relación personal (ítems 7, 8);</p> <p>Distención en el trabajo (ítems 9, 10, 11, 12);</p> <p>Adecuación para el trabajo (ítems 13, 14, 15);</p> <p>Control sobre el trabajo (ítems 16, 17, 18, 19, 20, 21);</p> <p>Variedad de tareas (ítems 22);</p> <p>Para obtener la puntuación en cada dimensión se suman las puntuaciones en los ítems correspondientes y para obtener la puntuación total se suman los subtotales de cada dimensión para posteriormente hallar el promedio de las siete dimensiones.</p>	
<p>Propiedades psicométricas:</p> <p>Confiabilidad: La confiabilidad del instrumento (cuestionario) con que se medirá el nivel de satisfacción laboral de las enfermeras del servicio de emergencia del hospital San Ignacio, Casma-2019. que determina la consistencia interna de los ítems formulados para medir dicha variable de interés; es decir, detectar si algún ítem tiene un mayor o menor error de medida, utilizando el método del Alfa de Cronbach ($\alpha=0.78$) y aplicado a una</p>	

muestra piloto de 15 enfermeras con características similares a la muestra, obtuvo un coeficiente de confiabilidad de $r = 0,86$, lo que permite inferir que el instrumento a utilizar es SIGNIFICATIVAMENTE CONFIABLE.

Validez: La validez externa del instrumento se determinó mediante el juicio de tres expertos, especialistas en salud pública, gestión de servicios de la salud y metodología de la investigación.

Observaciones:

Las puntuaciones obtenidas con la aplicación del instrumento se agruparon en niveles o escalas de:

Muy bajo [22-39], **Bajo**: [40-56], **Medio**: [57-74], **Alto**: [75-91] y **Muy alto**: [92-110]. Estos valores se tendrán en cuenta para los resultados estadísticos

ANEXO 3

VALIDEZ Y CONFIABILIDAD RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre factores motivacionales

OBJETIVO: Identificar el nivel de factores motivacionales de las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital San Ignacio, Casma-2019.

DIRIGIDO A: Enfermeras del servicio de emergencia del Hospital San Ignacio, Casma-2019.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			x	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: FLORES ALEGRE, Flor Flores

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magister en Gestión de los servicios de la Salud.


Mgtr. Flores Alegre Flor María
DMI N°32129827

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA TESIS:

Factores motivacionales y satisfacción laboral de las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital San Ignacio, Casma-2019.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES									
				Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta											
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO										
Factores motivacionales	Factores Intrínsecos	Reconocimiento laboral.	1. El reconocimiento laboral otorgado por el Hospital San Ignacio de Casma, respecto a mi labor realizada como enfermero(a)																							
			2. El reconocimiento laboral social (de los familiares de los pacientes, los pacientes y sociedad en general) respecto a mi labor como enfermero(a)																							
			3. Saber que mis habilidades y capacidades están siendo utilizadas y reconocidas en el Hospital San Ignacio de Casma						x								x									
			4. Me siento reconocida cuando colaboro con el desarrollo del equipo humano de enfermeras del Hospital San Ignacio de Casma																							

		Confianza por el trabajo realizado.	5. La confianza depositada por mi jefe inmediato respecto a mi labor de enfermera en el Hospital San Ignacio de Casma							x									
			6. La confianza depositada por los familiares de los pacientes respecto a mi labor de enfermera en el Hospital San Ignacio de Casma						x										
		Responsabilidad laboral	7. La responsabilidad laboral que asumo respecto a la defensa de la vida del paciente						x										
			8. La responsabilidad laboral que asumo respecto a la promoción y cuidado integral de la salud												x				
			9. La responsabilidad laboral que asumo respecto a la participación conjunta en el equipo multidisciplinario de salud, en la solución de la problemática sanitaria del hombre, la familia y la sociedad												x				
			10. El reto o desafíos laborales que asumo como enfermero(a) en el Hospital San Ignacio de Casma																
		Factores extrínsecos	Sueldos	11. La remuneración económica que percibo por mi labor de enfermero(a)						x		x							

		Ascensos	12. Los ascensos establecidos para el personal de enfermería de acuerdo a la normativa nacional (Ley del Trabajo de la Enfermera N°27669)																				
			13. Los ascensos otorgados al personal de enfermería en el Hospital San Ignacio de Casma.																				
			14. Cuando alguno de mis compañeros enfermeros del servicio de emergencia es ascendido a un puesto jerárquico dentro del hospital o a nivel local o regional:																				
			15. La cantidad de materiales que disponen las enfermeras para realizar su trabajo dentro del Hospital San Ignacio de Casma																				
		Cantidad y calidad de material.	16. La calidad de materiales que disponen las enfermeras para realizar su trabajo dentro del Hospital San Ignacio de Casma																				



 Mgr. Flores Alegre Flor María
 DNI N°32129827

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre satisfacción laboral

OBJETIVO: Identificar el nivel de satisfacción laboral de las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital San Ignacio, Casma-2019.

DIRIGIDO A: Enfermeras del servicio de emergencia del Hospital San Ignacio, Casma2019.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		x		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : FLORES ALEGRE, Flor María.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magister en Gestión de los servicios de la Salud,


Mgtr. Flores Alegre Flor María
DNI N°32129827

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA TESIS:

Factores motivacionales y satisfacción laboral de las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital San Ignacio, Casma-2019

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en	De acuerdo	Muy de acuerdo	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta				
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Satisfacción laboral	Satisfacción en el puesto de trabajo	Satisfacción de condiciones laborales	1. Las condiciones laborales en el servicio de emergencia del Hospital San Ignacio de Casma son óptimas para desempeñarme en mi labor como enfermero(a)												X		X		
		Interés y motivación	2. El interés y la motivación del equipo de enfermeras del servicio de emergencia del Hospital San Ignacio de Casma me genera satisfacción en el trabajo.						X			X			X		X		
		Reconocimiento	3. El reconocimiento profesional otorgado en el Hospital San Ignacio de Casma me genera satisfacción en el trabajo.												X		X		
		Satisfacción del perfil laboral	4. Me siento satisfecho en relación al perfil laboral requerido en el Hospital San Ignacio de Casma.												X		X		

	Presión en el Trabajo	Carga laboral	5. La carga de trabajo me permite desarrollar con efectividad mi labor como enfermero(a)																		
		Tiempo	6. La jornada laboral diaria me permite cumplir con mis tareas y funciones que desempeño como enfermero(a) en el Hospital San Ignacio de Casma.																		
	Relación personal	Relación con los jefes	7. La relación laboral con los jefes dentro del Hospital San Ignacio de Casma es asertiva, basada en el respeto y la cordialidad.																		
		Relación con los compañeros de trabajo	8. La relación laboral con mis compañeros de trabajo dentro del Hospital San Ignacio de Casma es asertiva, basada en el respeto y la cordialidad.																		
	Distensión en el trabajo	Tensión fuera del Centro de trabajo	9. Fuera del Hospital San Ignacio de Casma percibo tensión e inseguridad.																		
		Salario	10. Me siento plenamente satisfecho con el salario recibido por mis servicios profesionales como enfermero(a)																		
		Disponibilidad de recursos	11. La disponibilidad de recursos médicos contribuye a sentirme satisfecho con mi labor de enfermero(a).																		

		Competitividad	12. La competitividad profesional dentro del Hospital San Ignacio de Casma contribuye a sentirme satisfecho.								X						
Adecuación para el trabajo	Desarrollo de habilidades y competencias		13. En el Hospital San Ignacio de Casma, el personal de enfermería puede desarrollar las habilidades y competencias para la defensa de la vida del paciente.														
			14. En el Hospital San Ignacio de Casma, el personal de enfermería puede desarrollar las habilidades y competencias para la promoción y cuidado integral de la salud									X					
			15. En el Hospital San Ignacio de Casma, el personal de enfermería puede desarrollar las habilidades y competencias para la participación conjunta en el equipo multidisciplinario de salud, en la solución de la problemática sanitaria del hombre, la familia y la sociedad										X				
Control sobre el trabajo	Toma de decisiones	16. Tengo responsabilidad a la hora de tomar decisiones dentro del Hospital San Ignacio de Casma										X					
	Perturbación del estado de ánimo	17. Manifiesto perturbación en el estado de ánimo cuando desarrollo mi labor como enfermero(a)								X		X					

		Organización del trabajo	18. Organizo mis actividades para evidenciar un buen desempeño en mi labor como enfermero(a)									X		X		
		Oportunidad de aprender	19. Tengo oportunidades para aprender y desarrollar profesionalmente en mi función de defensa de la vida del paciente.											X		
			20. Tengo oportunidades para aprender y desarrollar profesionalmente en mis funciones de promoción y cuidado integral de la salud del paciente.										X			
			21. Tengo oportunidades para aprender y desarrollar profesionalmente en mi función de participación conjunta en el equipo multidisciplinario de salud, en la solución de la problemática sanitaria del hombre, la familia y la sociedad.											X		
	Variedad	Valoración de las tareas	22. La variedad de tareas que realizo en mi labor como enfermero(a) me generan satisfacción en mi trabajo							X		X		X		


 Mgtr. Flores Alegre Flor María
 DNI N°32129827

VALIDEZ Y CONFIABILIDAD
RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre factores motivacionales

OBJETIVO: Identificar el nivel de factores motivacionales de las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital San Ignacio, Casma-2019.


DIRIGIDO A: Enfermeras del servicio de emergencia del Hospital San Ignacio, Casma-2019.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			x	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: PONCE LOZA, Juan Miguel.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Dr. En Salud Publica.



Dr. Ponce Loza Juan Miguel
DNI N° 32739375

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

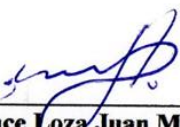
TÍTULO DE LA TESIS:

Factores motivacionales y satisfacción laboral de las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital San Ignacio, Casma-2019.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta				
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
Factores motivacionales	Factores Intrínsecos	Reconocimiento laboral.	1. El reconocimiento laboral otorgado por el Hospital San Ignacio de Casma, respecto a mi labor realizada como enfermero(a)												X				
			2. El reconocimiento laboral social (de los familiares de los pacientes, los pacientes y sociedad en general) respecto a mi labor como enfermero(a)														X		
			3. Saber que mis habilidades y capacidades están siendo utilizadas y reconocidas en el Hospital San Ignacio de Casma						X		X					X			
			4. Me siento reconocida cuando colaboro con el desarrollo del equipo humano de enfermeras del Hospital San Ignacio de Casma														X		

			5. La confianza depositada por mi jefe inmediato respecto a mi labor de enfermera en el Hospital San Ignacio de Casma										X		
		Confianza por el trabajo realizado.	6. La confianza depositada por los familiares de los pacientes respecto a mi labor de enfermera en el Hospital San Ignacio de Casma										X		
		Responsabilidad laboral	7. La responsabilidad laboral que asumo respecto a la defensa de la vida del paciente										X		
			8. La responsabilidad laboral que asumo respecto a la promoción y cuidado integral de la salud											X	
			9. La responsabilidad laboral que asumo respecto a la participación conjunta en el equipo multidisciplinario de salud, en la solución de la problemática sanitaria del hombre, la familia y la sociedad											X	
			10. El reto o desafíos laborales que asumo como enfermero(a) en el Hospital San Ignacio de Casma												
	Factores extrínsecos	Sueldos	11. La remuneración económica que percibo por mi labor de enfermero(a)										X	X	

		Ascensos	12. Los ascensos establecidos para el personal de enfermería de acuerdo a la normativa nacional (Ley del Trabajo de la Enfermera N°27669)											X			
			13. Los ascensos otorgados al personal de enfermería en el Hospital San Ignacio de Casma.										X				
			14. Cuando alguno de mis compañeros enfermeros del servicio de emergencia es ascendido a un puesto jerárquico dentro del hospital o a nivel local o regional:										X				
		Cantidad y calidad de material.	15. La cantidad de materiales que disponen las enfermeras para realizar su trabajo dentro del Hospital San Ignacio de Casma												X		
			16. La calidad de materiales que disponen las enfermeras para realizar su trabajo dentro del Hospital San Ignacio de Casma												X		



Dr. Ponce Loza Juan Miguel
DNI N° 32739375

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre satisfacción laboral

OBJETIVO: Identificar el nivel de satisfacción laboral de las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital San Ignacio, Casma-2019.


DIRIGIDO A: Enfermeras del servicio de emergencia del Hospital San Ignacio, Casma-2019.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		x		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : PONCE LOZA, Juan Miguel.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Dr. En Salud Publica.



Dr. Ponce Loza Juan Miguel
DNI N° 32739375

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA TESIS:

Factores motivacionales y satisfacción laboral de las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital San Ignacio, Casma-2019

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES				
				Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en	De acuerdo	Muy de acuerdo	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta						
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO					
Satisfacción laboral	Satisfacción en el puesto de trabajo	Satisfacción de condiciones laborales	1. Las condiciones laborales en el servicio de emergencia del Hospital San Ignacio de Casma son óptimas para desempeñarme en mi labor como enfermero(a)												X						
		Interés y motivación	2. El interés y la motivación del equipo de enfermeras del servicio de emergencia del Hospital San Ignacio de Casma me genera satisfacción en el trabajo.						X							X					
		Reconocimiento	3. El reconocimiento profesional otorgado en el Hospital San Ignacio de Casma me genera satisfacción en el trabajo.													X					
		Satisfacción del perfil laboral	4. Me siento satisfecho en relación al perfil laboral requerido en el Hospital San Ignacio de Casma.													X					

	Presión en el Trabajo	Carga laboral	5. La carga de trabajo me permite desarrollar con efectividad mi labor como enfermero(a)							X											
		Tiempo	6. La jornada laboral diaria me permite cumplir con mis tareas y funciones que desempeño como enfermero(a) en el Hospital San Ignacio de Casma.													X					
	Relación personal	Relación con los jefes	7. La relación laboral con los jefes dentro del Hospital San Ignacio de Casma es asertiva, basada en el respeto y la cordialidad.							X											
		Relación con los compañeros de trabajo	8. La relación laboral con mis compañeros de trabajo dentro del Hospital San Ignacio de Casma es asertiva, basada en el respeto y la cordialidad.													X					
	Distensión en el trabajo	Tensión fuera del Centro de trabajo	9. Fuera del Hospital San Ignacio de Casma percibo tensión e inseguridad.							X											
		Salario	10. Me siento plenamente satisfecho con el salario recibido por mis servicios profesionales como enfermero(a)													X					
		Disponibilidad de recursos	11. La disponibilidad de recursos médicos contribuye a sentirme satisfecho con mi labor de enfermero(a).													X					

		Competitividad	12. La competitividad profesional dentro del Hospital San Ignacio de Casma contribuye a sentirme satisfecho.												X				
	Adecuación para el trabajo	Desarrollo de habilidades y competencias	13. En el Hospital San Ignacio de Casma, el personal de enfermería puede desarrollar las habilidades y competencias para la defensa de la vida del paciente.																
14. En el Hospital San Ignacio de Casma, el personal de enfermería puede desarrollar las habilidades y competencias para la promoción y cuidado integral de la salud									X		X		X						
15. En el Hospital San Ignacio de Casma, el personal de enfermería puede desarrollar las habilidades y competencias para la participación conjunta en el equipo multidisciplinario de salud, en la solución de la problemática sanitaria del hombre, la familia y la sociedad														X					
	Control sobre el trabajo	Toma de decisiones	16. Tengo responsabilidad a la hora de tomar decisiones dentro del Hospital San Ignacio de Casma														X		
		Perturbación del estado de ánimo	17. Manifiesto perturbación en el estado de ánimo cuando desarrollo mi labor como enfermero(a)								X			X					

		Organización del trabajo	18. Organizo mis actividades para evidenciar un buen desempeño en mi labor como enfermero(a)									X		X		
		Oportunidad de aprender	19. Tengo oportunidades para aprender y desarrollar profesionalmente en mi función de defensa de la vida del paciente.											X		
			20. Tengo oportunidades para aprender y desarrollar profesionalmente en mis funciones de promoción y cuidado integral de la salud del paciente.									X			X	
			21. Tengo oportunidades para aprender y desarrollar profesionalmente en mi función de participación conjunta en el equipo multidisciplinario de salud, en la solución de la problemática sanitaria del hombre, la familia y la sociedad.												X	
	Variedad	Valoración de las tareas	22. La variedad de tareas que realizo en mi labor como enfermero(a) me generan satisfacción en mi trabajo							X		X		X		



Dr. Ponce Loza Juan Miguel
DNI N° 32739375

VALIDEZ Y CONFIABILIDAD
RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre factores motivacionales

OBJETIVO: Identificar el nivel de factores motivacionales de las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital San Ignacio, Casma-2019.

DIRIGIDO A: Enfermeras del servicio de emergencia del Hospital San Ignacio. Casma-2019.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			x	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: CARDOZA SERNAQUÉ, Manuel Antonio.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magister en Gestión del Talento Humano (METODÓLOGO).



Mgtr. Manuel Cardoza Sernaqué
DNI N° 02855165

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA TESIS:

Factores motivacionales y satisfacción laboral de las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital San Ignacio, Casma-2019.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES							
				Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta									
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO								
Factores motivacionales	Factores Intrínsecos	Reconocimiento laboral.	1. El reconocimiento laboral otorgado por el Hospital San Ignacio de Casma, respecto a mi labor realizada como enfermero(a)																					
			2. El reconocimiento laboral social (de los familiares de los pacientes, los pacientes y sociedad en general) respecto a mi labor como enfermero(a)						X		X						X							
			3. Saber que mis habilidades y capacidades están siendo utilizadas y reconocidas en el Hospital San Ignacio de Casma										X					X						
			4. Me siento reconocida cuando colaboro con el desarrollo del equipo humano de enfermeras del Hospital San Ignacio de Casma															X						

	Confianza por el trabajo realizado.	5.	La confianza depositada por mi jefe inmediato respecto a mi labor de enfermera en el Hospital San Ignacio de Casma																					X							
		6.	La confianza depositada por los familiares de los pacientes respecto a mi labor de enfermera en el Hospital San Ignacio de Casma													X									X						
		Responsabilidad laboral	7.	La responsabilidad laboral que asumo respecto a la defensa de la vida del paciente																							X				
			8.	La responsabilidad laboral que asumo respecto a la promoción y cuidado integral de la salud																								X			
			9.	La responsabilidad laboral que asumo respecto a la participación conjunta en el equipo multidisciplinario de salud, en la solución de la problemática sanitaria del hombre, la familia y la sociedad															X										X		
			10.	El reto o desafíos laborales que asumo como enfermero(a) en el Hospital San Ignacio de Casma																											
		Factores extrínsecos	Sueldos	11.	La remuneración económica que percibo por mi labor de enfermero(a)												X											X			

		Ascensos	12. Los ascensos establecidos para el personal de enfermería de acuerdo a la normativa nacional (Ley del Trabajo de la Enfermera N°27669)										X				
			13. Los ascensos otorgados al personal de enfermería en el Hospital San Ignacio de Casma.								X						
			14. Cuando alguno de mis compañeros enfermeros del servicio de emergencia es ascendido a un puesto jerárquico dentro del hospital o a nivel local o regional:									X					
		Cantidad y calidad de material.	15. La cantidad de materiales que disponen las enfermeras para realizar su trabajo dentro del Hospital San Ignacio de Casma												X		
			16. La calidad de materiales que disponen las enfermeras para realizar su trabajo dentro del Hospital San Ignacio de Casma												X		



Mgr. Manuel Cardoza Sernaqué
DNI N° 02855165

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre satisfacción laboral

OBJETIVO: Identificar el nivel de satisfacción laboral de las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital San Ignacio, Casma-2019.

DIRIGIDO A: Enfermeras del servicio de emergencia del Hospital San Ignacio, Casma-2019.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		x		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : CARDOZA SERNAQUÉ, Manuel Antonio.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : Magister en Gestión del Talento Humano (METODOLOGO)



Mgr. Manuel Cardoza Sernaqué
DNI N° 02855165

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA TESIS:

Factores motivacionales y satisfacción laboral de las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital San Ignacio, Casma-2019.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES					
				Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en	De acuerdo	Muy de acuerdo	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta							
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO						
Satisfacción laboral	Satisfacción en el puesto de trabajo	Satisfacción de condiciones laborales	1. Las condiciones laborales en el servicio de emergencia del Hospital San Ignacio de Casma son óptimas para desempeñarme en mi labor como enfermero(a)											X								
		Interés y motivación	2. El interés y la motivación del equipo de enfermeras del servicio de emergencia del Hospital San Ignacio de Casma me genera satisfacción en el trabajo.												X							
		Reconocimiento	3. El reconocimiento profesional otorgado en el Hospital San Ignacio de Casma me genera satisfacción en el trabajo.													X						
		Satisfacción del perfil laboral	4. Me siento satisfecho en relación al perfil laboral requerido en el Hospital San Ignacio de Casma.													X						

	Presión en el Trabajo	Carga laboral	5. La carga de trabajo me permite desarrollar con efectividad mi labor como enfermero(a)							X						
		Tiempo	6. La jornada laboral diaria me permite cumplir con mis tareas y funciones que desempeño como enfermero(a) en el Hospital San Ignacio de Casma.								X					
	Relación personal	Relación con los jefes	7. La relación laboral con los jefes dentro del Hospital San Ignacio de Casma es asertiva, basada en el respeto y la cordialidad.							X						
		Relación con los compañeros de trabajo	8. La relación laboral con mis compañeros de trabajo dentro del Hospital San Ignacio de Casma es asertiva, basada en el respeto y la cordialidad.								X					
	Distensión en el trabajo	Tensión fuera del Centro de trabajo	9. Fuera del Hospital San Ignacio de Casma percibo tensión e inseguridad.							X						
		Salario	10. Me siento plenamente satisfecho con el salario recibido por mis servicios profesionales como enfermero(a)								X					
		Disponibilidad de recursos	11. La disponibilidad de recursos médicos contribuye a sentirme satisfecho con mi labor de enfermero(a).								X					

		Competitividad	12. La competitividad profesional dentro del Hospital San Ignacio de Casma contribuye a sentirme satisfecho.									X					
	Adecuación para el trabajo	Desarrollo de habilidades y competencias	13. En el Hospital San Ignacio de Casma, el personal de enfermería puede desarrollar las habilidades y competencias para la defensa de la vida del paciente.								X	X					
			14. En el Hospital San Ignacio de Casma, el personal de enfermería puede desarrollar las habilidades y competencias para la promoción y cuidado integral de la salud										X				
			15. En el Hospital San Ignacio de Casma, el personal de enfermería puede desarrollar las habilidades y competencias para la participación conjunta en el equipo multidisciplinario de salud, en la solución de la problemática sanitaria del hombre, la familia y la sociedad											X			
	Control sobre el trabajo	Toma de decisiones	16. Tengo responsabilidad a la hora de tomar decisiones dentro del Hospital San Ignacio de Casma								X						
		Perturbación del estado de ánimo	17. Manifiesto perturbación en el estado de ánimo cuando desarrollo mi labor como enfermero(a)								X		X				

		Organización del trabajo	18. Organizo mis actividades para evidenciar un buen desempeño en mi labor como enfermero(a)									X		X		
		Oportunidad de aprender	19. Tengo oportunidades para aprender y desarrollar profesionalmente en mi función de defensa de la vida del paciente.											X		
			20. Tengo oportunidades para aprender y desarrollar profesionalmente en mis funciones de promoción y cuidado integral de la salud del paciente.									X				
			21. Tengo oportunidades para aprender y desarrollar profesionalmente en mi función de participación conjunta en el equipo multidisciplinario de salud, en la solución de la problemática sanitaria del hombre, la familia y la sociedad.												X	
	Variedad	Valoración de las tareas	22. La variedad de tareas que realizo en mi labor como enfermero(a) me generan satisfacción en mi trabajo							X		X		X		



Mgtr. Manuel Cardoza Sernaqué
DNI N° 02855165

Confiabilidad de la encuesta de Factores motivacionales

Ítems Sujetos	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	Puntaje
01	4	3	4	4	4	3	4	2	2	4	3	2	2	2	3	2	48
02	3	2	4	4	3	3	2	4	3	2	3	3	2	3	2	3	46
03	3	2	2	4	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	42
04	4	4	4	4	2	3	2	3	4	2	4	4	3	4	4	4	55
05	3	2	3	3	2	3	2	3	4	3	4	4	2	3	2	4	47
06	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	4	2	3	43
07	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	2	4	2	4	2	54
08	4	4	3	4	4	3	4	2	2	3	4	3	4	2	4	2	52
09	4	4	3	2	4	3	4	3	2	3	4	2	4	3	4	2	51
10	4	4	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	4	2	4	2	49
11	3	4	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	4	2	4	2	45
12	3	3	3	2	3	3	1	2	2	3	3	2	3	2	4	2	41
13	3	2	3	2	2	3	2	1	2	3	1	2	1	3	2	1	33
14	2	1	3	2	3	4	3	2	2	3	2	1	1	2	3	2	36
15	3	2	4	4	4	3	4	4	3	4	3	2	2	2	3	2	49
	0.4	1.1	0.4	0.9	0.7	0.1	1	0.7	0.5	0.4	0.8	0.7	1.2	0.5	0.8	0.7	39.20952

K: El número de ítems

$\sum S_i^2$: Sumatoria de las varianzas de los ítems

S_T^2 : La varianza de la suma de los ítems

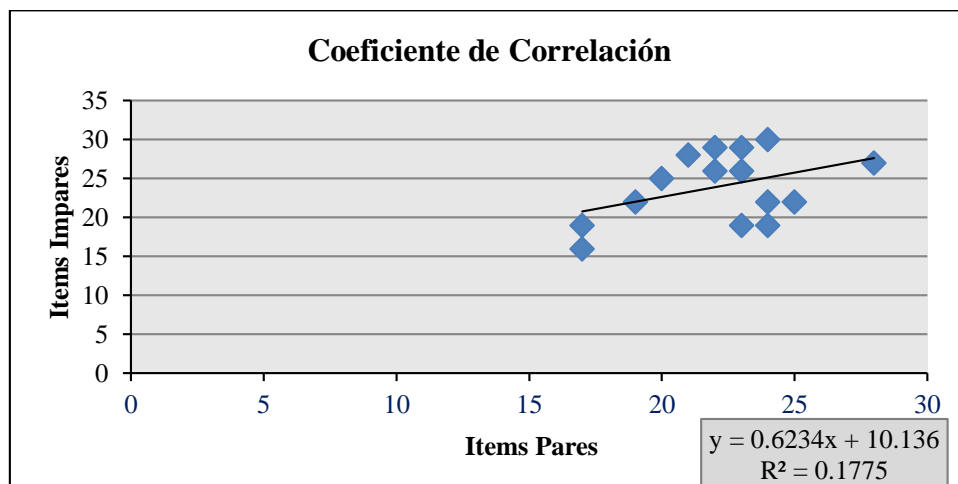
α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

$$\alpha = \frac{16}{15} \left(1 - \frac{11.08}{39.21} \right) \quad \longrightarrow \quad \alpha = 1.07 (1 - 0.28) \quad \longrightarrow \quad \alpha = 0.77$$

Correlación de Pearson de la encuesta de Factores motivacionales

Sujeto	Suma Ítems	Suma Ítems
	pares	impares
01	22	26
02	24	22
03	23	19
04	28	27
05	25	22
06	24	19
07	24	30
08	23	29
09	22	29
10	21	28
11	20	25
12	19	22
13	17	16
14	17	19
15	23	26



R de Pearson: 0.72

Confiabilidad de la encuesta de Satisfacción laboral

Ítems																							Puntaje
Sujetos	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
01	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	3	2	4	4	4	3	4	2	2	77
02	2	3	4	4	2	4	4	4	3	2	4	4	3	3	2	4	4	4	2	4	3	3	75
03	2	2	3	4	2	3	4	4	3	2	2	4	2	3	2	3	4	3	2	4	2	2	66
04	4	2	4	4	2	3	2	4	4	4	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	70
05	3	2	2	4	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	4	4	2	4	4	2	65
06	4	4	4	4	2	3	2	3	4	2	4	4	3	4	4	4	4	3	2	4	4	3	79
07	3	2	3	3	2	3	2	3	4	3	4	4	2	3	2	4	4	3	2	2	4	2	67
08	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	4	2	3	4	4	4	4	4	2	68
09	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	2	4	2	4	2	3	4	3	2	4	2	76
10	4	4	3	4	4	3	4	2	2	3	4	3	4	2	4	2	2	3	2	3	2	2	69
11	3	2	2	4	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	1	1	2	2	2	2	55
12	4	4	4	4	2	3	2	3	4	2	4	4	3	4	4	4	3	4	2	4	3	3	78
13	3	2	3	3	2	3	2	3	4	3	4	4	2	3	2	4	3	2	4	3	2	2	66
14	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	4	2	3	2	2	3	3	2	2	61
15	4	2	4	4	3	4	4	4	3	4	2	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	82
	0.5	0.9	0.5	0.2	0.5	0.2	1	0.4	0.5	0.6	0.8	0.4	0.6	0.5	1	0.5	0.9	0.9	0.5	0.7	0.8	0.4	52.6952

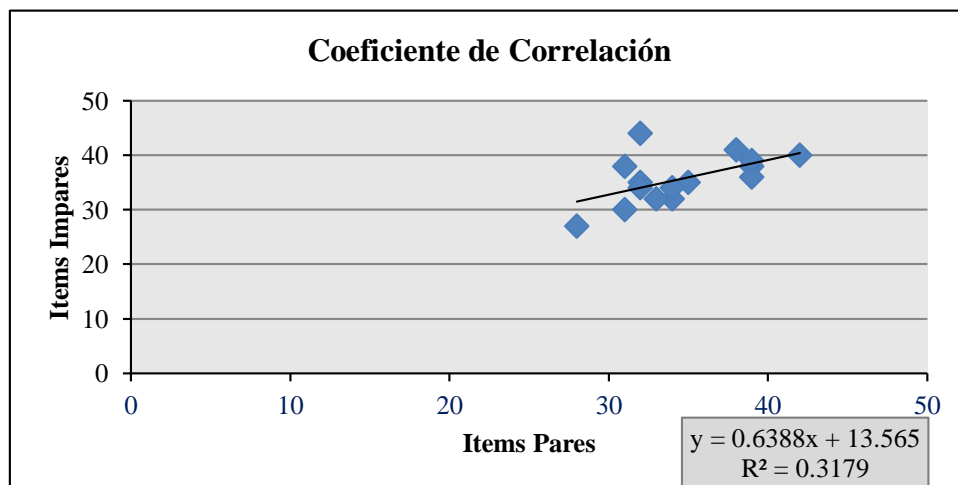
- K:** El número de ítems
- $\sum Si^2$: Sumatoria de las varianzas de los ítems
- S_T^2 : La varianza de la suma de los ítems
- α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

$$\alpha = \frac{22}{21} \left(1 - \frac{13.30}{55.35} \right) \quad \rightarrow \quad \alpha = 1.05 (1 - 0.24) \quad \rightarrow \quad \alpha = 0.78$$

Correlación de Pearson de la encuesta de Satisfacción laboral

Sujeto	Suma Ítems	Suma Ítems
	pares	impares
01	39	35
02	39	33
03	34	28
04	35	32
05	33	29
06	38	37
07	32	32
08	34	31
09	32	40
10	31	35
11	28	24
12	39	35
13	32	31
14	31	26
15	42	36



R de Pearson: 0.86

AUTORIZACIÓN



“Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad”

Nuevo Chimbote, 06 de noviembre del 2019.

Lic.
Edgar Álvarez Rumiche
DIRECTOR DEL HOSPITAL “SAN IGNACIO” DE CASMA


Presente. -

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez comunicarle que la estudiante Bach. **GAMONAL LLATAS, MARIA VILMA** estudiante del III ciclo de la Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de nuestra casa de estudios, solicita que por intermedio de su despacho se pueda facilitar su autorización para la aplicación de su instrumento de investigación al personal de enfermería de su representada, a fin de complementar la información para su trabajo de investigación titulado: “FACTORES MOTIVACIONALES Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LAS ENFERMERAS DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL SAN IGNACIO, CASMA-2019.”

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para reiterar el testimonio de mi especial consideración, quedo de usted.

Atentamente,




Dra. Rosa María Salas Sánchez
JEFA DE LA ESCUELA DE POSGRADO
UCV CHIMBOTE

CAMPUS CHIMBOTE
Mz. H LT. 1 Urb. Buenos Aires
Av. Central Nuevo Chimbote
Tel.: (043) 483 030 Anx.: 4000

fb/ucv.peru
@ucv_peru
#saliradelante
ucv.edu.pe

“AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN E IMPUNIDAD”

Casma, 27 de noviembre del 2019

PROVEIDO N° 030 – 2019 HASIC/URRHH/D.-

Referencia: Solicita realizar encuesta para trabajo de investigación.

Visto el documento de la referencia, esta Dirección en coordinación con la Oficina de Recursos Humanos, acepta que la Lic. en Enfermería Gamonal Llatas María Vilma, estudiante del III ciclo de la Maestría en Gestión en los Servicios de la Salud, aplique dicho Instrumento que consiste en una encuesta de Investigación al personal profesional de Enfermería de nuestra Institución, a fin de complementar la información para su trabajo de Investigación.

Atentamente.

GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH
DIRESANCASH
RED DE SALUD PACIFICO SUR
HOSPITAL SAN IGNACIO DE CASMA



Lic. Edgar W. Alvarez Rumiche
C.P.: 50912
DIRECTOR

EWAR/ESP/lcp
C.c.

ANEXO 5

Base de datos de aplicación de Cuestionario sobre Factores Motivacionales

DIMENSIONES	FACTORES INTRÍNSECOS										FACTORES EXTRÍNSECOS					
Nº PREGUNTAS Nº ENCUESTADO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	2	3	3	2	2	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4
2	2	2	3	2	3	4	3	4	2	4	4	3	4	2	4	2
3	2	3	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4
4	3	4	4	3	3	2	4	2	2	3	3	2	2	2	4	2
5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3
6	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2
7	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	2	3	2
8	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	2	3	2	3	2	3
9	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
10	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4
11	4	4	4	4	4	2	4	3	2	4	3	2	3	3	2	3
12	2	2	2	2	2	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2
13	2	2	2	2	2	3	4	4	2	3	2	4	4	4	4	4
14	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
15	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
16	4	4	4	4	4	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3
17	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2
18	2	2	2	2	2	3	3	3	4	2	4	2	4	2	4	4

19	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	
20	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	
21	3	3	4	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	
22	4	4	4	4	4	2	2	2	4	3	2	2	2	2	2	4	
23	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4
24	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	2	
25	2	2	2	2	3	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	
26	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	
27	2	2	2	2	2	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	2	
28	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	
29	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	4	4	3	4	4	4	
30	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	

Base de datos de aplicación de Cuestionario sobre Satisfacción en el trabajo

DIMENSIONES Nº PREGUNTAS Nº ENCUESTADOS	SATISFACCIÓN EN EL PUESTO DE TRABAJO				PRESIÓN EN EL TRABAJO		RELACIÓN PERSONAL		DISTENSIÓN EN EL TRABAJO				ADECUACIÓN PARA EL TRABAJO			CONTROL SOBRE EL TRABAJO					VARIEDAD DE TAREAS		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	
2	4	4	2	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	3	4
3	3	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3
4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	4	4
5	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	4	4	3	3	3
6	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
7	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	2	3	3	3	4	3	4	4
8	2	4	2	2	2	3	2	4	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	4	2	3	3
9	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	4	3	2	2	2	2	4	3	2	3	2	2
10	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	3	3	4	3	2	4	3	2	3	3	2	3	3	4	4	2	2	2	3	4	3	3	3
12	4	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	3	2	4	3	3	2	4	2	4	4	3	4	3	2	4	2	2	2	4	4	4	4	4
14	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	4	2	4	4	4
15	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2
16	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	2	2	4	2	2	2	2	3	3	2	3	3
17	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
18	4	3	3	4	3	2	3	2	4	4	3	3	3	2	4	2	2	4	4	3	4	4	4

19	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3
20	3	2	2	3	3	4	3	2	3	3	4	4	3	4	3	2	2	2	3	3	3	3
21	4	4	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	
22	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	2
23	2	2	4	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3
24	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	4	4	4
25	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
27	3	2	2	4	3	2	3	2	4	2	4	3	3	4	4	2	2	2	3	4	3	4
28	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	2	4	3	2	2	2
29	3	3	2	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	2	4	4	3	4
30	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2

ANEXO 6

ARTÍCULO CIENTÍFICO

1. TÍTULO:

“Factores motivacionales y Satisfacción Laboral de las Enfermeras del Servicio de Emergencia del Hospital San Ignacio, Casma -2019

2. AUTORA:

Maria Vilma Gamonal Llatas movilizate_03@hotmail.com

3. RESUMEN:

El presente estudio se realizó con el objetivo de determinar la relación entre los factores motivacionales y la satisfacción laboral de las enfermeras que laboran en el servicio de emergencia del hospital San Ignacio, Casma- 2019. Fue un estudio de enfoque cuantitativo, con un diseño descriptivo correlacional, de corte transversal, no experimental, constituida por una muestra censal de 30 enfermeras que laboran en el servicio de emergencia. La técnica y el instrumento utilizado en el recojo de información fue la encuesta y el cuestionario respectivamente. Aplicándose 1 cuestionario para factores motivacionales y 1 para satisfacción laboral. Los datos se procesaron mediante la tabulación y las respuestas obtenidas previa codificación fueron trasladadas a una matriz de datos para luego ser procesadas mediante el paquete estadístico IBM SPSS v. 25 en español. Los resultados determinaron que la variable factores motivacionales tienen una correlación positiva alta ($0.000 < 0.05$), con un coeficiente de correlación (rho de spearman es 0.838) con la variable satisfacción laboral en las enfermeras del hospital San Ignacio, Casma-2019.

PALABRAS CLAVES: factores motivacionales, satisfacción laboral, reconocimiento laboral.

4. ABSTRACT:

This study was carried out with the aim of determining the relationship between motivational factors and the job satisfaction of nurses working in the emergency service of the Hospital San Ignacio de Casma- 2019. It is a quantitative approach study, with a correlational, cross-sectional, non-experimental design, consisting of a censal sample of 30 Nurses working in

the Emergency Service of the hospital San Ignacio de Casma_2019. The technique and instrument used in the information collection was the survey and the questionnaire respectively. Applying 1 questionnaires: motivational factors and 1 job satisfaction. The data was processed by tabulation and responses obtained after encoding and transferred to an array of data and then processed using the IBM SPSS v. 25 statistical package in Spanish. The results determined that the variable motivational factors have a high positive correlation ($0.000 < 0.05$), with a correlation coefficient (Spearman's rho is 0.838) with the variable job satisfaction in the nurses of the hospital San Ignacio, Casma-2019.

KEYWORDS: motivational factors, job satisfaction, job recognition.

5. INTRODUCCIÓN:

La motivación, como la satisfacción laboral se han convertido en un elemento importante de estudio debido a la repercusión que tienen en sus trabajadores y en el funcionamiento de diversas Instituciones, además las consecuencias que estas tienen para los trabadores en la disposición del servicio que se brinde.

En España, Pablos (2016), en su indagación, propuso analizar la satisfacción laboral del profesional sanitario enfermería que realiza labor asistencial. Concluyendo que el rango de satisfacción de la enfermera es medio alto según escala empleada como instrumento de estudio. Gómez (2015) en su investigación tuvo el propósito de evaluar la satisfacción laboral de un grupo de enfermeras asistenciales; concluyendo que las licenciadas en enfermería que obran en la unidad de medicina, tienen mayor satisfacción que las enfermeras de sala de operación y que los profesionales varones demuestran más satisfacción laboral que las mujeres, encontrándose genéricamente, que la naturaleza laboral repercute en la satisfacción laboral, con un significado estadístico $p < 0.005$, efecto numéricamente significativo. Para Fischman (2014) la motivación es un agente impulsador que pone en actividad a un individuo, en un ambiente de trabajo, es la suma de diversos factores del ambiente laboral que van a desencadenar en la forma como el trabajador realiza sus actividades, si este reconoce cuáles son sus fuentes de motivación podrá lograr las metas que se propone (p.91). La satisfacción laboral, situación positiva emocionalmente derivada de las experiencias laborales de un individuo, relacionado con su interior, perceptible por el recuento final a través de la función que cada personal quiere cumplir, y la función que finalmente realiza. El cuestionario *Font Roja* se utiliza considerablemente en el área de salud, considera 7

dimensiones que miden la satisfacción laboral: adecuación para el trabajo, relación personal, presión en el trabajo, distensión en el trabajo, control sobre el trabajo y variedad de la tarea, y satisfacción por el trabajo (Orgambides, 2016).

De ello se tiene las siguientes hipótesis: H_1 : Existe relación directa y significativa entre los factores motivacionales y la satisfacción laboral de las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital San Ignacio, Casma-2019.

Frente a lo anterior en esta presente investigación se plantea el siguiente problema:

El objetivo general de este estudio fue: determinar la relación entre los factores motivacionales y la satisfacción laboral de las enfermeras del servicio de emergencia del Hospital San Ignacio, Casma-2019.

6. MATERIAL Y MÉTODO:

La investigación siguió el enfoque cuantitativo, se enmarcó como no experimental lo que quiere decir que quedó descartado todo tipo de experimento. Por tratarse de dos variables su diseño fue descriptivo correlacional, transversal; por tanto, su gráfica de acuerdo a (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 123). Como instrumento se elaboró y aplicó un cuestionario para la primera variable de 16 interrogantes con cinco alternativas, estas son: Definitivamente no me motiva (DNM), Probablemente no me motiva (PNM), Indeciso (I), Probablemente si me motiva (PSM) y Definitivamente si me motiva (DSM), respuestas a las que se les asignó puntajes de 1 a 5. Los ítems correspondieron según sus dimensiones del siguiente modo: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 y 10 correspondieron a la dimensión Factores intrínsecos, los ítems 11, 12, 13, 14, 15 y 16 correspondieron la dimensión Factores extrínsecos. El puntaje global osciló entre 16 a 80, divididos en cinco rangos: entre 16 y 28 fue Muy Bajo, entre 29 y 41 fue Bajo, entre 42 y 53 fue Mediano, entre 54 y 65 fue Alto y entre 66 y 80 fue Muy Alto para el nivel de factores motivacionales. Para la segunda variable se elaboró y aplicó un cuestionario de 22 interrogantes con cinco alternativas, estas son: Muy en desacuerdo (MD), En Desacuerdo (DS), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (NANDS), De acuerdo (A) y Muy de acuerdo (MA), respuestas a las que se les asignó puntajes de 1 a 5. Los ítems correspondieron según sus dimensiones del siguiente modo: 1, 2, 3 y 4 correspondieron a la dimensión Satisfacción en el puesto de trabajo, los ítems 5 y 6 correspondieron la dimensión Presión en el trabajo, los ítems 7 y 8 correspondieron a la dimensión Relación personal, los ítems 9, 10, 11 y 12 correspondieron a la dimensión Distensión en el trabajo, los ítems 13, 14 y 15 correspondieron a la dimensión Adecuación

para el trabajo, los ítems 16, 17, 18, 19, 20 y 21 correspondieron a la dimensión Control sobre el trabajo, el ítems 22 correspondió a la dimensión Variedad de tareas. El puntaje global osciló entre 22 a 110, divididos en cinco rangos: entre 22 y 39 fue Muy Bajo, entre 40 y 56 fue Bajo, entre 57 y 74 fue Mediano, entre 75 y 91 fue Alto y entre 92 y 110 fue Muy Alto nivel para el Nivel de Satisfacción laboral.

7. RESULTADOS:

Al realizar la prueba de correlación de spearman se obtuvo que la variable Factores motivacionales tiene una relación muy significativa ($p < 0,05$) y en grado alto ($r = 0.838$) con la variable satisfacción laboral de las enfermeras del servicio de emergencia del hospital San Ignacio, Casma-2019.

El 53,3% (16) de las enfermeras encuestadas opinan que el nivel de Factores motivacionales es medio, el 30% (9) que hay un nivel bajo y el 16,7% (5) que hay un nivel alto.

El 40% (12) de las enfermeras encuestadas opinan que el nivel de Satisfacción laboral es medio, el 33,3% (10) que hay un nivel bajo y el 26,7% (8) que hay un nivel alto.

Al realizar la prueba de correlación de spearman se pudo observar que la dimensión Factores intrínsecos tiene una relación muy significativa ($p < 0,05$) y en grado alto ($r = 0.740$) con la variable Satisfacción laboral.

Al realizar la prueba de correlación de spearman se pudo observar que la dimensión Factores extrínsecos tiene una relación muy significativa ($p < 0,05$) y en grado alto ($r = 0.767$) con la variable Satisfacción laboral.

8. DISCUSIÓN:

En este contexto, el presente estudio desarrolla un análisis sobre la relación entre los factores motivacionales y la satisfacción laboral de las enfermeras del servicio de emergencia del hospital San Ignacio, Casma-2019.

En la tabla 1, al aplicar la prueba de correlación de spearman se comprobó que los Factores motivacionales tiene una relación muy significativa ($p < 0,05$) y en grado alto ($r = 0.838$) con la satisfacción laboral de las enfermeras del servicio de emergencia del hospital San Ignacio, Casma-2019. Resultados que guardan relación con Guillén (2018), quien concluye que hay una relación alta y representativa en su asociación, según a las motivaciones extrínsecas las personas que laboran en dicha unidad, se encuentran medianamente motivados y según a los factores motivacionales intrínsecas es baja la motivación. Así

también Salazar (2017) en su tesis concluyó que existe una relación significativa entre las variables de estudio, siendo la correlación positiva baja (0,291).

Estos resultados difieren con las investigaciones locales de Polo (2017) quien concluyó que entre estas dos variables existe una relación estadísticamente significativa ($p: 0,003$.) y moderada ($r = 0,453$). Por su parte, Desposorio (2017), concluyó que entre la motivación y satisfacción laboral existe una relación estadísticamente significativa ($p: 0,000$) y moderada ($r = 0,626$). Del mismo modo, Murrieta (2016) comprobó que existe relación significativa entre las variables, siendo la correlación positiva baja ($r = 0,009$). Por otro lado, a nivel teórico este resultado es sustentado por Newstron (2011) quien señala que la motivación en el centro laboral es la unión de fuerzas internas psíquicas de cada individuo, y no necesariamente de las condiciones físicas que se presenten, tiene que ver con la forma como se direcciona y enfoca la conducta, que son aquellos factores positivos como creatividad, oportunidad, sentido de confianza, buen desempeño y escaso ausentismo en el trabajo. Precizando que el esfuerzo que realiza el empleado, que viene a ser el compromiso en su nivel excelencia, es asumido por el trabajador, es el máximo esfuerzo que realiza para el logro de las metas en su organización. Así también, Chiavenato (2009), manifiesta que la motivación está relacionada a un factor psicológico, fundamental para entender el comportamiento del ser humano

En la tabla 2, se evidencia que la mayoría de las enfermeras, el 53,3% (16) opinan que el nivel de Factores motivacionales es medio, el 30% (9) que hay un bajo nivel y el 16,7% (5) que hay un alto nivel. Resultados semejantes a los encontrados por Marín (2016), quien concluye que los profesionales de salud en el nivel de motivación están "medianamente motivado" y "medianamente satisfecho" en el nivel de satisfacción. Además, esto es corroborado por Polo (2017) quien concluye que los profesionales en su mayoría perciben un nivel de motivación de medio (42,9%) a bajo (35,7%). Así también Desposorio (2017), concluye que la mayoría de enfermeras perciben la motivación laboral dentro de un nivel medio (62,5%).

Cabe señalar que a un nivel teórico Fischman (2014), refiere que la motivación es un agente impulsador que pone en actividad a un individuo, en un ambiente de trabajo, es la suma de diversos factores del ambiente laboral que van a desencadenar en la forma como el trabajador realiza sus actividades, si este reconoce cuáles son sus fuentes de motivación podrá lograr las metas que se propone.

En la tabla 3, se observa que la mayoría de las enfermeras, el 40% (12) opinan que el nivel de Satisfacción laboral es medio y el 33,3% (10) que hay un nivel bajo, resultados que son semejantes con la investigación de Pablos (2016), quien concluye que el grado de satisfacción de la enfermera es medio alto según escala empleada como instrumento de estudio. Además, es corroborado por Gómez (2015), concluyendo que el profesional de enfermería que labora en el área de medicina, tienen mayor satisfacción que las enfermeras de sala de operaciones y que los profesionales varones muestra mayor satisfacción laboral que las mujeres. Asimismo, Polo (2017), concluye que las enfermeras refieren un nivel promedio de satisfacción (64, 3%). Por otro lado, difiere del estudio de Desposorio (2017), que concluye que la mayoría de enfermeras se encuentra satisfecha laboralmente (65,0%). Cabe señalar que a un nivel teórico Molina (2009), asevera que la insatisfacción laboral es, uno de los riesgos profesionales muy conocidos por el personal de salud que trabaja en el sector de salud público o privado, los cuales se relacionan muchas veces con las condiciones laborales en la que se desenvuelven. Así mismo, Robbins y Judge (2013) afirman que “la satisfacción está relacionada con la diferencia entre lo que se recibe y lo que se espera recibir”. Gran número de trabajadores, brinda más de su tiempo laborando y no encuentra recompensa alguna ocasionando insatisfacción, rutina laboral, descuido productivo. Motivo de preocupación en el personal en relación a las exigencias del desarrollo humano (Amaya, 2011, p.55).

En la tabla 4, se logró determinar una correlación positiva alta entre la dimensión “Factores intrínsecos” y la variable Satisfacción laboral, donde el coeficiente rho de spearman es 0.740. En la significancia se obtuvo que $p = 0.000$, siendo menor a 0,05 permitiéndonos comprobar la significatividad de la relación de la variable y dimensión, resultados que son corroborados por Charalambous, Konstantinos & Talias (2017) quienes refieren que los incentivos y recompensas que se aplican en una etapa de crisis económica, logran actuar como “factores motivacionales” en un equipo de trabajo donde laboran médicos y enfermeras. Para Fischman (2014) la motivación es un agente impulsador que pone en actividad a un individuo, en un ambiente de trabajo, es la suma de diversos factores del ambiente laboral que van a desencadenar en la forma como el trabajador realiza sus actividades, si este reconoce cuáles son sus fuentes de motivación podrá lograr las metas que se propone. Se comprobó la hipótesis planteada, existe una relación significativa entre ambas variables.

En la tabla 5, se logró determinar una correlación positiva alta entre la dimensión “Factores extrínsecos” y la variable Satisfacción laboral, donde el coeficiente rho de spearman es

0.767. En la significancia se obtuvo que $p = 0.000$, siendo menor a 0,05 permitiéndonos comprobar la significatividad de la relación de la variable y dimensión. Este resultado es similar al estudio de Liu (2017) donde concluye que las preocupaciones humanísticas, la educación continua y el aumento de sueldo pueden mejorar la satisfacción práctica de las enfermeras. Así también difieren del estudio de Oliveros (2016), quien concluye que las condiciones externas motivadoras de menor interés fueron: logro, posibilidades y ascenso. Al demostrar una correlación positiva alta entre las variables Factores motivacionales y Satisfacción laboral de las enfermeras del servicio de emergencia del hospital San Ignacio, Casma-2019, es de suma importancia diseñar una Propuesta en la mejora de Políticas Motivacionales en la Institución y la aplicación de la misma. Además, al encontrar que existe una insatisfacción laboral de medio a bajo se recomienda realizar el seguimiento con respecto al desempeño laboral de las enfermeras en su ámbito laboral. Además, resulta imprescindible programar talleres dirigidos a los directivos de la institución sobre los factores motivacionales y su repercusión en la satisfacción laboral de sus trabajadores. Por otro lado, se necesita elaborar y ejecutar talleres sobre la importancia de las relaciones humanas y la responsabilidad laboral.

9. CONCLUSIONES:

Primera: Se encuentra una correspondencia positiva alta en las dos variables: Factores motivacionales y Satisfacción laboral de las enfermeras del servicio de emergencia del hospital San Ignacio, Casma-2019. (Rho de Spearman = 0.838).

Segunda: La correspondencia sobre el nivel de factores motivacionales de las enfermeras el 53,3% (16) de las enfermeras encuestadas estiman que el nivel de Factores motivacionales es medio y el 30% (9) que hay un nivel bajo.

Tercera: En relación al nivel de satisfacción laboral de las enfermeras, el 40% (12) de las enfermeras encuestadas estiman que el nivel de Satisfacción laboral es medio y el 33,3% (10) que hay un nivel bajo.

Cuarta: Existe correlación positiva alta en la dimensión “Factores intrínsecos” y la variable Satisfacción laboral de las enfermeras del servicio de emergencia del hospital San Ignacio, Casma-2019 (rho de spearman es 0.740).

Quinta: Existe una positiva correlación en la dimensión “Factor intrínsecos” y la variable Satisfacción laboral de las enfermeras del servicio de emergencia del hospital San Ignacio, Casma-2019 (rho de spearman es 0.767).

10. REFERENCIAS:

- Amaya, Z; Romero, G. & Rios, V. (2011). *Satisfacción laboral*. San Miguel. España: Edit. UNIVO.
- Ancieta, G. (2018). *Factores motivacionales y su relación con el nivel de satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de emergencia*. (Tesis de especialización). Universidad Peruana Cayetano Heredia, Lima- Perú. Recuperado de URL http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/3567/Factores_AncietaHuanuco_Yohana.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Baumann A. (2012). *El efecto de la rotación del personal y el beneficio de la estabilidad en los recursos humanos de enfermería*. Consejo internacional de enfermeras- Fundación Internacional Florence Nightingale. Disponible en: <http://bit.ly/zxBmfD>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. (2.a ed.). Monterrey, México: McGraw-Hill.
- Desposorio, L. (2017). *Motivación y satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital III EsSalud. Chimbote, Perú*. (Tesis de Licenciatura), Universidad San Pedro, Chimbote, Perú. ¿Recuperado de http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/4516/Tesis_56441.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fischman, D. (2014). *Motivación 360°: como incrementarla en la vida y la empresa*. Lima: Planeta.
- Garcia, J. (2017). *Motivación y satisfacción laboral*. Sevilla. España.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ª ed.). México: McGraw Hill.

Manene, L. (2012). Motivación y satisfacción en el trabajo y sus teorías. España. Recuperado de <http://actualidadempresa.com/teorias-de-la-motivacion-su-evolucion-y-clasificacion-parte-1/>

Newstrom, J. (2011). *Human behavior at work*. (13th ed.). México: McGraw-Hill.

Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. (15ª ed.). México: Pearson Educación.

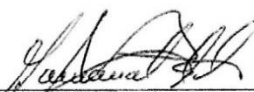
DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo, Maria Vilma Gamonal Llatas, estudiante del Programa de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI 32766063, con el artículo titulado “Factores motivacionales y Satisfacción laboral de las enfermeras del servicio de emergencia del hospital San Ignacio, Casma-2019”

Declaro bajo juramento que:

- 1.- El artículo pertenece a mi autoría
- 2.- El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3.- El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicado ni presentado anteriormente para alguna revista.
- 4.- De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5.- Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Nuevo Chimbote, enero de 2020



María Vilma Gamonal Llatas
DNI 32766063