

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**



**MOTIVACIÓN Y CUIDADO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN  
EL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL NACIONAL DANIEL  
ALCIDES CARRIÓN, EN EL PERIODO DICIEMBRE 2017**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD  
PROFESIONAL EN ENFERMERÍA EN EMERGENCIAS Y DESASTRES**

**AUTORES:**

**BLANCA MARGOT ARELLANO SANCHEZ**

**LUIS ALBERTO QUISPE GALVEZ**

**CALLAO – 2018**

**PERÚ**



**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
UNIDAD DE SEGUNDA ESPECIALIDAD**

XXXVI CICLO TALLER DE TESIS PARA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL

**ACTA N° 99-2018**

**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS**

Siendo las 09.30 horas del viernes 09 de noviembre del año dos mil dieciocho, en el Auditorio de la Facultad de Ciencias de la Salud, se reúne el Jurado Evaluador del XXXVI Ciclo Taller de Tesis para la obtención de Título de Segunda Especialidad Profesional; conformado por los siguientes docentes:

Dra. NANCY SUSANA CHALCO CASTILLO  
Mg. MERY JUANA ABASTOS ABARCA  
Mg. LAURA DEL CARMEN MATAMOROS SAMPÉN

PRESIDENTA  
SECRETARIA  
VOCAL

Con la finalidad de evaluar la sustentación de la Tesis, titulada "MOTIVACIÓN Y CUIDADO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION, EN EL PERIODO DICIEMBRE 2017", presentado por: Don(ña) ARELLANO SANCHEZ BLANCA MARGOT y QUISPE GALVEZ LUIS ALBERTO.

Con el quórum establecido según el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional del Callao, aprobado por Resolución de Consejo Universitario N° 309-2017-CU de fecha 24 de octubre de 2017; luego de la sustentación, los miembros del Jurado Examinador formularon las respectivas preguntas, las mismas que fueron absueltas.

En consecuencia, el Jurado Evaluador acordó **APROBAR** con la escala de calificación cualitativa *Muy Bueno*, y calificación cuantitativa *Dieciséis* (16) de la Tesis para optar el **Título de Segunda Especialidad Profesional en EMERGENCIAS Y DESASTRES**, de conformidad con el Art. 27° del Reglamento de Grados y Títulos, dándose por terminado el acto de sustentación, siendo las 10:00 horas del mismo día.

Callao, 09 de noviembre de 2018

.....  
Dra. NANCY SUSANA CHALCO CASTILLO  
Presidenta de Jurado Evaluador

.....  
Mg. MERY JUANA ABASTOS ABARCA  
Secretaria de Jurado Evaluador

.....  
Mg. LAURA DEL CARMEN MATAMOROS SAMPÉN  
Vocal de Jurado Evaluador



## HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO

### MIEMBROS DEL JURADO:

- DRA. NANCY SUSANA CHALCO CASTILLO PRESIDENTE
- MG. MERY JUANA ABASTOS ABARCA SECRETARIA
- MG. LAURA DEL CARMEN MATAMOROS SAMPÉN VOCAL

### ASESORA: DRA. MIRIAM CRIBILLERO ROCA

Nº de Libro: 002

Nº de Acta de Sustentación: 099

Fecha de Aprobación de la Tesis: 09/11/2018

Resolución de Decanato N° 1456-2018-D/FCS de fecha 07 de Noviembre del 2018, donde se designa jurado evaluador de tesis para la obtención del título de segunda especialidad profesional.

## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo a Los enfermeros que trabajan en la emergencia que a pesar de sus limitaciones ponen todo su conocimiento al servicio de los usuarios que necesitan nuestra ayuda.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios, por concederme, salud, serenidad y fortaleza en todo momento.

A nuestros hijos que son la fortaleza en cada paso.

A mis estimados docentes, por impartir sus conocimientos y brindar sabiduría en todo momento.

A toda la familia del Hospital Daniel Alcides Carrión, que nos permitió crecer profesionalmente

## ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
ÍNDICE DE TABLAS	3
ÍNDICE DE GRÁFICOS	5
RESUMEN	7
ABSTRACT	9
INTRODUCCION	11
<b>I. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>13</b>
1.1 Identificación del problema	13
1.2 Formulación de problemas	18
1.3 Objetivos de la investigación (general y específicos)	19
1.4 Justificación	20
<b>II. MARCO TEÓRICO</b>	<b>23</b>
2.1 Antecedentes del estudio	23
2.2 Base teórico	27
<b>III. VARIABLES E HIPÓTESIS</b>	<b>37</b>
3.1 Definición de las variables	37
3.2 Operacionalización de variables	39
<b>IV. METODOLOGÍA</b>	<b>40</b>
4.1 Tipo de investigación	40
4.2 Diseño de la investigación	41
4.3 Población y muestra	42
4.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	42

<b>V. RESULTADOS</b>	<b>44</b>
<b>VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS</b>	<b>66</b>
6.1 Contrastación de hipótesis con los resultados	66
6.2 Contrastación de resultados con otros estudios similares	72
6.3 Responsabilidad Ética	74
<b>VII. CONCLUSIONES</b>	<b>76</b>
<b>VIII. RECOMENDACIONES</b>	<b>77</b>
<b>IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	<b>79</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>87</b>
Matriz de consistencia	
Otros anexos necesarios para respaldo de la investigación	



## ÍNDICE DE GRAFICOS DE CONTENIDO

Tabla 5.1 Nivel De Motivación Del Profesional De Enfermería En El Servicio De Emergencia Del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión	44
Tabla 5.2 Motivación De Enfermería En El Servicio De Emergencia Del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión	48
Tabla 5.3 Nivel De Motivación Extrínseca Del Profesional De Enfermería En El Servicio De Emergencia Del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión	54
Tabla 5.4 Nivel De Motivación Intrínseca Del Profesional De Enfermería En El Servicio De Emergencia Del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión	55
Tabla 5.5 Nivel Del Cuidado Del Profesional De Enfermería En El Servicio De Emergencia Del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión	56
Tabla 5.6 Cuidado Del Profesional De Enfermería En El Servicio De Emergencia Del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión	57
Tabla 5.7 Cuidado Humano Del Profesionales De Enfermería En El Servicio De Emergencia Del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión	58
Tabla 5.8 Cuidado Oportuno Del Profesional De Enfermería En El Servicio De Emergencia Del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión	59

Tabla 5.9 Cuidado Seguro Del Profesional De Enfermería En El Servicio De Emergencia Del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión	60
Tabla 5.10 Cuidado Continuo Del Profesional De Enfermería En El Servicio De Emergencia Del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión	61
Tabla 5.11 Motivación Y Cuidado Del Personal De Enfermería En El Servicio De Emergencia Del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión	62
Tabla 5.12 Nivel De Motivación Y Condición Laboral Del Profesional De Enfermería En El Servicio De Emergencia Del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión	63
Tabla 5.13 Nivel De Motivación Y Edad Del Personal Profesional De Enfermería En El Servicio De Emergencia Del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión	64

## ÍNDICE DE FIGURAS

Grafico 5.1 Nivel De Motivación Del Profesional De Enfermería En El Servicio De Emergencia Del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.	45
Grafico 5.3 Nivel De Motivación Extrínseca Del Profesional De Enfermería En El Servicio De Emergencia Del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.	54
Grafico 5.4 Nivel De Motivación Intrínseca Del Profesional De Enfermería En El Servicio De Emergencia Del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.	55
Grafico 5.5 Nivel Del Cuidado Del Profesional De Enfermería En El Servicio De Emergencia Del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.	56
Grafico 5.7 Cuidado Humano Del Profesional De Enfermería En El Servicio De Emergencia Del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.	58
Grafico 5.8 Cuidado Oportuno Del Profesional De Enfermería En El Servicio De Emergencia Del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.	59
Grafico 5.9 Cuidado Seguro Del Profesional De Enfermería En El Servicio De Emergencia Del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.	60

Grafico 5.10 Cuidado Continuo Del Profesional De Enfermería En El Servicio De Emergencia Del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.	61
Grafico 5.11 Motivación Y Cuidado Del Personal De Enfermería En El Servicio De Emergencia Del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.	62
Grafico 5.12 Nivel De Motivación Y Condición Laboral Del Profesional De Enfermería En El Servicio De Emergencia Del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.	63
Grafico 5.13 Nivel De Motivación Y Edad Del Personal Profesional De Enfermería En El Servicio De Emergencia Del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.	64

## RESUMEN

La tesis motivación y cuidado de enfermería en el servicio de emergencia del hospital nacional Daniel Alcides Carrión- 2017, tiene gran relevancia por cuanto se conoce que existen situaciones que contribuyen en el desempeño laboral del profesional de enfermería.

Esta investigación tuvo como objetivo Establecer la relación que existe entre la motivación del profesional de enfermería y los cuidados que brinda, en el servicio de emergencia del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión – Callao- diciembre del 2017.

El presente trabajo, es un estudio descriptivo transversal. Es descriptivo porque describe una característica que es el nivel de motivación en relación a los cuidados que brinda el profesional de enfermería, en el servicio de emergencia del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión – Callao- diciembre del 2017 trasversal porque el nivel de motivación se mide una vez en un solo momento.

La recolección de datos se hizo en el servicio de emergencia del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión– Callao, en el mes de diciembre del 2017 y se utilizó el instrumento de recolección de datos “motivación del profesional de enfermería”, creado por la enfermera Jackeline Linares.

El estudio estuvo conformado por 35 profesionales de enfermería considerando un factor de confiabilidad de 1,96 estableciendo un nivel

de confianza del 95%. Se utilizó a toda la población, siendo todos los profesionales de enfermería que laboran en las áreas de emergencia. La técnica utilizada fue la encuesta, obteniéndose los datos con el cuestionario “motivación del profesional de enfermería” modificado, el análisis se realizó con la prueba estadística de U de Mann Whitney ( $\alpha = 0,05$ ). los datos obtenidos fueron procesados con el programa Excel y SPSS.

Los resultados indican que el nivel de motivación del personal de enfermería se encuentra en un nivel regular, mientras que una cantidad mínima en un nivel bueno y no en su totalidad, porque casi siempre se encuentran cansados al final de la jornada laboral, están obligados a dar al tope toda su energía, el sueldo que perciben no es lo suficiente, la relación con su superior no es muy cordial no se sienten satisfechos con su trabajo, no tener recursos suficientes para desarrollar su trabajo, el sueldo que perciben entre otros.

En relación a la variable dependiente Cuidado, de acuerdo a los resultados, se pudo obtener que, el 75% aplican un cuidado de nivel bueno, mientras que un pequeño porcentaje aplica un cuidado entre regular y mal.

Llegando a la siguiente conclusión Existe relación moderada entre la motivación del personal profesional y los cuidados que brinda, en el servicio de emergencia del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión - Callao diciembre del 2017.

## **ABSTRACT**

The thesis motivation and nursing care in the emergency service of the national hospital Daniel Alcides carrión-2017, has great relevance because it is known that there are situations that contribute to the work performance of the nursing professional. The objective of this research was to establish the relationship that exists between the motivation of the nursing professional and the care provided in the emergency service of the Daniel Alcides Carrion National Hospital - Callao - December 2017.

The present work is a cross-sectional descriptive study. It is descriptive because it describes a characteristic that is the level of motivation in relation to the care provided by the nursing professional, in the emergency service of the Daniel Alcides Carrion - Callao National Hospital- December 2017 cross-section because the level of motivation is measured once in a single moment. The data collection was done in the emergency service of the Daniel Alcides Carrion-Callao National Hospital, in the month of December 2017 and the data collection instrument "motivation of the nursing professional", created by nurse Jackeline Linares, was used.

The study consisted of 35 nursing professionals considering a reliability factor of 1.96 establishing a confidence level of 95%. The entire population was used, being all the nursing professionals working in the emergency area

Reaching the following conclusion there is a moderate relationship between the motivation of the professional staff and the care provided in the emergency service of the National Hospital Daniel Alcides Carrion - Callao December 2017



## INTRODUCCION

La motivación parte importante del desempeño laboral en todas las instituciones y los profesionales de enfermería no escapan a esta realidad. Encontrarse motivado para realizar su labor diaria en el proceso de cuidar es de mucha importancia, enfocándonos en que una persona necesita de nuestras intervenciones para recuperar su salud.

Considerando que el cuidado es la esencia de la profesión de Enfermería, que está constituido por acciones interpersonales en busca de proteger la integridad de la persona, y mejorar su salud dentro del ambiente hospitalario más aun dentro de la unidad de emergencias, donde el ingreso de pacientes es fluido y alta demanda en los diversos turnos de trabajo.

En la unidad de emergencias se atienden situaciones diversas que van desde el individuo que corre alto riesgo de morir hasta situaciones solo denominadas urgencias y que se resolverán de manera rápida en la unidad.

Los profesionales de enfermería como cualquier otro trabajador buscan motivaciones en el ambiente laboral que van desde una palabra de apoyo o reconocimiento verbal hasta un estímulo externo dado por las autoridades de la institución en miras de reconocer su labor diaria.

Las instituciones de salud deben tener la capacidad administrativa para estimular a sus trabajadores en relación a los cuidados que brindan al paciente, todo lo cual llevara a conseguir los objetivos de la unidad de

emergencias que están enfocados en brindar cuidados de calidad, seguros y oportunos.

El realizar la investigación en base a reconocer los factores motivacionales del personal de salud en el área de emergencias enfocado en el cuidado del paciente buscara reconocer las diversas situaciones por las que atraviesa el personal de enfermería en sus unidades de trabajo y en sus horas laboradas.

## **CAPITULO I**

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

#### **1.1 Descripción de la realidad problemática**

Dentro del área hospitalaria la motivación forma parte clave del trabajo diario que realiza el profesional de enfermería, quienes en base a sus cuidados buscan restablecer la salud del individuo, ser un apoyo a la familia y terminar su turno conforme con el trabajo realizado.

Los organismos internacionales<sup>1</sup> han dado siempre una gran importancia al trabajo de enfermería en el campo de la salud y se han pronunciado sobre sus conocimientos y funciones. En este sentido la Organización Mundial de la Salud (OMS), el Consejo Internacional de Enfermería (CIE) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), consideran que la enfermería debe contener una serie de conocimientos para que pueda realizar la misión que le corresponde dentro de los servicios de salud.

En España<sup>2</sup> un estudio realizado evidencio que los profesionales de enfermería se sentían insatisfechos con el reconocimiento, la promoción profesional y la tensión relacionada con el trabajo encontrándose diferencias significativas entre el personal fijo y los contratados a tiempo parciales.

En América Latina<sup>3</sup>, el continuo avance de los conocimientos, el acelerado desarrollo científico y tecnológico, la globalización y las exigencias institucionales comprometen al profesional de enfermería para asumir nuevos liderazgos y competencias investigativas basadas en

evidencias sólidas. Esto se acompaña de una actitud crítica asentada en los conocimientos técnicos y científicos, necesarios para tomar decisiones y resolver problemas derivados del quehacer propio de la disciplina.

El factor motivacional<sup>4</sup> es el grado de compromiso de la persona, es un proceso que activa, orienta, dinamiza y mantiene el comportamiento de los individuos hacia la realización de objetivos esperados y por tanto afectará directamente a todos los aspectos del desempeño, desde mediciones básicas hasta mediciones más complejas como la disposición para aprender nuevas destrezas o seguir nuevos protocolos, o bien para adoptar nuevas formas de pensamiento y organización en la prestación de los servicios

Así López N<sup>5</sup>; refiere: la motivación es una fuerza impulsora, un elemento fundamental para el desarrollo de las actividades cotidianas de cada ser humano, que toma mayor importancia en el área laboral, pues en esta es la que los individuos ocupamos la mayor parte de la vida.

Moya<sup>2</sup>. Refiere que la motivación laboral y la teoría que la respalda surgen de la Escuela de Necesidades comenzando con Maslow y su teoría de las Necesidades Humanas así mismo Taylor quien basa su teoría en incentivos económicos como motivo principal para aumentar el rendimiento en el trabajo.

Según Villarroel <sup>6</sup>el trabajo de enfermería es relevante ya que son el referente más cercano a los pacientes y familiares, juntos se contribuye al desarrollo emocional de la familia y se humaniza la atención.

El objetivo de enfermería según el enfoque de cuidados humanizados de Watson es mejorar la atención de las personas, su dignidad e integridad, la sensibilidad y la preocupación hacia el otro, la autoestima, la presencia, la disponibilidad, la calma, la paciencia el respeto a los ritmos, la honestidad y la confianza y el reconocer la capacidad de autorrealización y los recursos del otro.

Para Torres S7: “para muchos enfermeros en todas las áreas de ejercicio profesional la recompensa es el cuidado de enfermería que logra una mejora en el estado de salud de los pacientes, es la razón por la cual empezaron y permanecen en enfermería y por la cual la volverían a elegir”.

Así Loncharich-Vera 8: La Enfermería se ha caracterizado por ser una profesión de servicio y cuya esencia es el respeto a la vida y el cuidado del ser humano; correspondiéndole para ello, realizar el diagnóstico y tratamiento de las respuestas humanas a los problemas de salud presentes o potenciales. La noción del cuidado ocupa un lugar central y fundamental en el discurso de nuestra profesión y constituye un modo de ser.

Locke<sup>9</sup>, señala que: En el campo laboral debe existir un equilibrio entre los factores intrínsecos y extrínsecos, con el fin de que el personal que labore dentro de una institución ya sea de salud o no, presente una respuesta positiva y satisfactoria y según las características físicas y de personalidad debe ser asignado a un área donde desempeñe de

manera eficaz las actividades o las competencias que se requiera en el área, lo cual dará una respuesta positiva tanto para la institución como para el personal que allí labore.

Sin embargo, lo que se observa es condiciones laborales no favorables entre otras: La baja remuneración; insuficiencia de personal en áreas críticas, condiciones de la infraestructura hospitalaria deprimentes y precarias.

Para Reina L10; las enfermeras no tienen muy claros los factores que más les motivan, sin embargo, estos se relacionan con el reconocimiento profesional, definición de funciones, reconocimiento económico, autonomía profesional, buen ambiente laboral, entre otros. Las autoras señalan que los directivos deben plantear cambios en el proceso de liderazgo y de motivación, comenzando por el diseño de estrategias de tipo higienizante, las más identificadas por las enfermeras.

Según Álvaro J. y cols<sup>11</sup>. Para el personal es significativo realizar actividades que permitan el uso de habilidades y conocimientos personales junto con su mejora permanente, así como ejecutar acciones dedicando tiempo, esfuerzo e iniciativa con el fin de obtener un beneficio primario y mostrar calidad y responsabilidad, además de mantener un trabajo que permita la posibilidad de estar en contacto con otros, participar en acciones colectivas, compartir y aprender de otros. Siendo congruente con lo propuesto por Maslow, donde la autorrealización es el mayor fin

que puede lograr el ser humano para obtener la satisfacción y posterior motivación tanto en su vida personal como laboral.

La unidad de emergencias del hospital Nacional Daniel Alcides Carrión cuenta con un afluencia constante y permanente de pacientes de diversas patologías, siendo la enfermera la dadora de cuidados inmediatos y oportunos durante su turno de trabajo, dichos profesionales trabajan de manera ardua tratando de cumplir, satisfacer las necesidades de los pacientes , generalmente al final de guardia refieren: “estoy cansada”; “se necesita más personal”; “hubo muchos pacientes”; “No hay materiales para trabajar”; “Ni siquiera he podido almorzar”; “nadie te ayuda te las arreglas como puedes”; “los familiares exigen”; “ la unidad es un caos”; “nadie reconoce todo lo que hacemos por los pacientes”. Durante la jornada diaria “atendemos a todos los pacientes”; “tratamos de llamarlos por su nombre pero en verdad son muchos”; “se atiende a cada paciente conforme llegan con sus medicinas”; “muchas veces no tienen nada para su tratamiento los pacientes”; “el hospital no se preocupa por nuestros pagos”; “no se nos brindan oportunidades de capacitación, nosotros mismos tenemos que buscarlas”; “no contamos con incentivos”; “ las autoridades” “solo les interesa que vengamos a trabajar” “no se preocupan en nada por nosotros”; en el área de emergencia del HNDAC.

## **1.2 Formulación del problema.**

### **1.2.1 Problema General**

¿Qué relación existe entre la motivación y los cuidados que brinda el personal de enfermería en el servicio de Emergencias del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión - diciembre 2017?

### **1.2.2 Problemas específicos**

- a) ¿Cuál es el grado de motivación del personal de enfermería en el servicio de Emergencias del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión - diciembre 2017?
- b) ¿Cómo es el cuidado que brinda el personal de enfermería en el servicio de Emergencias del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión - diciembre 2017?
- c) ¿Qué tipo de motivación predomina en los enfermeros relacionado al cuidado humano en el servicio de Emergencias del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión - diciembre 2017?
- d) ¿Qué tipo de motivación predomina en los enfermeros relacionado al cuidado oportuno en el servicio de Emergencias del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión - diciembre 2017?
- e) ¿Qué tipo de motivación predomina en los enfermeros relacionado al cuidado seguro en el servicio de Emergencias del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión - diciembre 2017?



- f) ¿Qué tipo de motivación predomina en los enfermeros relacionado al cuidado continuo en el servicio de Emergencias del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión - diciembre 2017?

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

#### **1.3.1 Objetivo general**

1. Establecer la relación que existe entre la motivación del personal profesional y los cuidados que brinda, en el servicio de emergencia del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión – Callao- diciembre del 2017

#### **1.3.2 Objetivo específicos**

2. Identificar el grado de motivación del personal de enfermería en el servicio de Emergencias del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión - diciembre 2017.
3. Justificar los cuidados que brinda el personal de enfermería en el servicio de Emergencias del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión - diciembre 2017.
4. Precisar qué tipo de motivación predomina en los enfermeros relacionado al cuidado humano en el servicio de Emergencias del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión- diciembre 2017.
5. Analizar qué tipo de motivación predomina en los enfermeros relacionado al cuidado oportuno en el servicio de Emergencias del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión - diciembre 2017

6. Analizar qué tipo de motivación predomina en los enfermeros relacionado al cuidado seguro en el servicio de Emergencias del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión - diciembre 2017.
7. Analizar qué tipo de motivación predomina en los enfermeros relacionado al cuidado humano en el servicio de Emergencias del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión- diciembre 2017.
8. Analizar qué tipo de motivación predomina en los enfermeros relacionado al cuidado continuo en el servicio de Emergencias del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión Julio diciembre 2017

#### **1.4 Limitantes de la investigación**

##### 1.4.1 Limitante temporal

En cuanto a las limitaciones temporales que se presentaron durante el proceso del estudio de investigación de esta tesis fueron los horarios de trabajo y tiempo disponible de los colegas para desarrollar el cuestionario ya que estas fueron hechas durante su turno asistencial. Así mismo se tramitó el permiso necesario de la institución para realización del trabajo.

##### 1.4.2 Limitante espacial

El presente trabajo se realizó en el hospital Nacional Daniel Alcides Carrion del Callao, en donde los resultados de esta presente investigación tendrán un impacto en el personal y su mejora en su desenvolvimiento

diario ya que así nuestras autoridades valoren el que hacer del personal profesional de enfermería.

El estudio tiene valor teórico porque a través de la evidencia generada se aportará conocimiento científico sobre la relación que existe entre la motivación y cuidado que brinda el enfermero, para impulsar el desarrollo de un trabajo con tareas definidas, con retroalimentación apropiada y con mayor apoyo institucional.

Justificación social. -Con las reformas que se llevan a cabo en el Sector Salud, las expectativas del profesional de enfermería, se percibe como amenaza en la estabilidad laboral, colegas con contrato en la modalidad de terceros, colegas CAS, bajos sueldos, escaso recurso humano y material, superpoblación de pacientes sobre todo del SIS entre otros factores

El presente trabajo de investigación es de gran importancia porque mediante el análisis de la bibliografía, así como del estudio de campo, se obtendrá información muy importante confiable y actual sobre las necesidades del profesional de enfermería del servicio de emergencia adultos del HNDAC, así como para saber si se siente a gusto o no en su centro de labor.

Desde el punto de vista de institución, los resultados del presente trabajo servirán para que se conozca las causas y consecuencias que generan la desmotivación que enfrenta el personal de enfermería buscando que se

adopte mejores herramientas para la gestión administrativa, la cual servirá de soporte para el buen desempeño laboral.

Los resultados de la presente investigación serán para que el personal encargado de la jefatura y de las supervisiones respectivas gestionen de manera adecuada el recurso humano, teniendo en cuenta la relación de la motivación con la efectividad del personal, de esa forma se tendrá profesionales proactivos, responsables y satisfechos de hacer su trabajo.

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. Antecedentes de la investigacion**

##### **2.1.1 ANTECEDENTES INTERNACIONALES**

Álvaro J y cols.<sup>15</sup> 2016 Realizaron una investigación con el objetivo de generar un perfil motivacional del personal de Factores Enfermería de un Hospital de cuarto Nivel en la ciudad de Bogotá. Por ello se aplica el cuestionario de motivación hacia el trabajo, con el objetivo de generar un perfil motivacional del personal de enfermería del hospital.

El instrumento, que se aplicó a 398 sujetos pertenecientes al personal asistencial, permitió encontrar diferentes intereses motivacionales a partir de las variables definidas por el cuestionario. Las variables con mayor percepción de interés fueron: autorrealización, dedicación a la tarea y grupo de trabajo, y las de menor interés fueron: logro, expectativa y promoción.

Así mismo, se pudo concluir que la mayoría de los trabajadores se motivan principalmente a partir de condiciones externas.

Torres J.<sup>16</sup> Factores motivacionales e higiénicos del personal de enfermería en una unidad de cuidados intensivos .2014 tuvo como objetivo determinar los factores motivacionales e higiénicos del personal de enfermería que labora en la Unidad de Cuidados Intensivos del

Instituto Autónomo Hospital Universitario de Los Andes. Estudio de campo, descriptivo y transversal.

En cuanto a los factores motivacionales describen que: siempre el ser profesional de Enfermería le hace sentirse realizado personal, profesional y espiritualmente (73,3%); siempre le satisface cuidar y servir a otras personas (86,7%); siempre al ver la recuperación de un paciente le satisface y le motiva a seguir haciéndolo con entusiasmo (73,3%); siempre su trabajo contribuye directamente al alcance de los objetivos propuestos en la unidad (70%); siempre cada acción que realiza en su trabajo la asume con responsabilidad (86,6%); siempre la responsabilidad evita que falte a su trabajo diariamente (93,3%), siempre la unidad le permite trabajar con autonomía (60%) y desarrollar al máximo sus capacidades y cualidades (60%).

Por otra parte, de los factores higiénicos refieren que siempre existe una buena comunicación entre los compañeros de trabajo (53,3%) y nunca el grupo le hace sentir incómodo(a) (60%). En conclusión, los factores motivacionales del personal de enfermería son: realización, trabajo en sí mismo, responsabilidad y promoción; y los factores higiénicos son las relaciones interpersonales.

### **2.1.2 ANTECEDENTES NACIONALES**

Pineda C y cols<sup>12</sup>. 2016 Investigaron Motivación y satisfacción laboral en enfermeras del Hospital Regional Honorio Delgado , tuvo como objetivo determinar la relación existente entre la motivación y satisfacción laboral

de las enfermeras que laboran en el Hospital Regional Honorio Delgado - Arequipa – 2016; según la naturaleza del problema y los objetivos planteados el presente estudio es de tipo cuantitativo, descriptivo con diseño correlacional, se encontró la mayoría de sexo femenino en 98,8% con edades entre 36 a 50 años, en cuanto al tiempo en la institución se encontró que predomina entre 6 y 10 años en un 44.7% y respecto a la condición laboral de la Enfermeras, en su mayoría 60% son Nombradas.

En lo que respecta a la motivación laboral se observó que el nivel medio 62.4% es el que destaca, en cuanto a la satisfacción laboral el nivel medio 52.9% es el que predomina. Respecto a la relación entre motivación con la satisfacción laboral en enfermeras se encontró un bajo nivel de significancia estadística con un coeficiente  $P \geq 0.05$  por lo que se rechaza la hipótesis que existe relación entre la motivación y satisfacción laboral en la enfermera.

Llagas M.2015.<sup>13</sup> Motivación y su relación con el desempeño laboral de la Enfermera Servicio de Neonatología Hospital Nacional Arzobispo Loayza. El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación de la motivación con el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de Neonatología del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima- 2015.

El presente estudio es de método Hipotético-deductivo, el tipo de investigación Los resultados obtenidos en la tabla 7 y figura 2 fueron que el 30.00% del personal presentan un nivel alto en la motivación, un 46.67% un nivel medio y un 23.33% un nivel bajo.

Y con respecto al desempeño laboral en la tabla 13 y figura 8, el 36.67% del personal presentan un nivel eficiente, el 50.00% un nivel regular y el 13.33% un nivel deficiente Respecto a la comprobación de la hipótesis se observa en la tabla 18 un valor del coeficiente Spearman de (0.850) representado este resultado como fuerte con una significancia estadística de  $p=0.000$  y siendo este menor al nivel propuesto de 0.01, podemos decir que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Por lo tanto, existe una relación directa y positiva ( $r= 0.850$ ) con la variable desempeño laboral de la Enfermera del servicio de Neonatología H.N.A.L.

Salazar D <sup>14</sup>2017 realizo una investigación titulada Nivel de motivación y satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro quirúrgico de la Clínica Padre Luis Tezza,

El objetivo de este estudio fue determinar la relación que existe entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico de la Clínica Padre Luis Tezza, 2017.La investigación corresponde a un método descriptivo, de diseño correlacional y tipo de investigación cuantitativo.

Los resultados obtenidos indican que existe relación positiva entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral en los profesionales enfermeros de la muestra investigada.



## **2.2 Marco Teórico**

### **2.2.1 Bases teóricas de la motivación**

Teoría de la jerarquía de las necesidades Desarrollado por el psicólogo Abraham Maslow está basada en la denominada pirámide de las necesidades, las cuales se encuentran jerarquizadas en cinco categorías según el nivel de importancia e influencia en el comportamiento humano.

Entre ellas se encuentran: Las necesidades fisiológicas o biológicas que se refiere a garantizar la supervivencia del individuo a través de la respiración, alimentación, descanso, sexo y homeóstasis.

Las necesidades de seguridad se encuentran orientadas también a la supervivencia de las personas por lo que busca estar protegido contra amenazas del entorno externo ya sean estas reales o imaginarias. Las necesidades de pertenencia hacen referencia a los lazos de amistad, participación, pertenencia a grupos, amor y afecto. Dicha necesidad se encuentra estrechamente ligada con la relación entre el individuo y la sociedad, así como el deseo del afecto recíproco.<sup>22</sup>

Para Gutierrez<sup>23</sup> La Teoría bifactorial de Herzberg se sustenta en una teoría basada en los diferentes efectos de los factores laborales motivadores y de higiene. La teoría bifactorial se enfoca en la distinción entre los factores que incrementan la satisfacción laboral (“motivadores”), y aquellos que evitan la insatisfacción pero que no son capaces de aumentar la satisfacción (“factores de higiene”). Los motivadores son factores “intrínsecos” directamente relacionados con hacer trabajo, como

la naturaleza misma del trabajo, la responsabilidad, el crecimiento personal y el sentido del logro y el reconocimiento que se reciben directamente por realizar el trabajo.

### **2.2.2. Bases conceptuales**

Motivación laboral Según la real academia; la palabra motivación consiste en un “ensayo mental preparatorio de una acción para animar o animarse a ejecutarla con interés y diligencia”.<sup>16</sup>

Aldape<sup>17</sup> Manifestó que “la motivación impulsa a hacer algo porque resulta muy importante para uno hacerlo. Cuando la organización reconoce que la motivación nace en el interior del individuo y lo impulsa hacia la meta se encarga de generar las condiciones en las cuales el individuo encuentre oportunidades para satisfacer sus satisfacciones”

Para Dalton M<sup>18</sup>. La motivación es el estímulo emocional que nos hace actuar. Puede ser una necesidad o un impulso que activa ciertas conductas. En el trabajo es una combinación de todos los factores del entorno laboral que originan esfuerzos positivos o negativos.

Según Albaladejo<sup>19</sup> quien define a la motivación como un conjunto de fuerzas que impulsan, dirigen y mantienen cierta conducta de los seres humanos.

Hernández A.<sup>20</sup> “La motivación es un proceso psicológico básico. Junto con la percepción, las actitudes, la personalidad y el aprendizaje, es uno de los elementos más importantes para comprender el comportamiento humano”.

Para Chiavenato<sup>21</sup> los elementos de la motivación están compuestos por tres elementos interdependientes que interactúan entre sí: Las Necesidades. Aparecen cuando surge un desequilibrio fisiológico o psicológico, por ejemplo, cuando las células del cuerpo se ven privadas de alimento y agua, o cuando la persona es separada de sus amigos o compañeros. a) Las necesidades son variables, surgen del interior de cada individuo y dependen de elementos culturales.

En suma, la necesidad significa que la persona tiene una carencia interna, como hambre, inseguridad, soledad, etc.

### **2.2.3 La motivación**

El organismo se caracteriza por buscar constantemente un estado de equilibrio, el cual se rompe cada vez que surge una necesidad, un estado interno que, cuando no es satisfecho, crea tensión e impulsa al individuo a reducirlo o atenuarlo; (b) Impulsos. También se les llaman motivos, son los medios que sirven para aliviar las necesidades.

El impulso genera un comportamiento de búsqueda e investigación, cuya finalidad es identificar objetivos o incentivos que, una vez atendidos, satisfarán la necesidad y reducirán la tensión. Cuanto mayor sea la tensión, mayor será el grado de esfuerzo.

Los impulsos fisiológicos y psicológicos se orientan hacia la acción y crean las condiciones que generan la energía para alcanzar un objetivo.

Los impulsos son el corazón del proceso de motivación. (c) Incentivos; al

final del ciclo de la motivación está el incentivo, definido como algo que puede aliviar una necesidad o reducir un impulso.

Alcanzar un incentivo tiende a restaurar el equilibrio fisiológico o psicológico y puede reducir o eliminar el impulso. Comer alimentos, beber agua o reunirse con los amigos tendera a restaurar el equilibrio y a reducir los impulsos correspondientes. En estos ejemplos, el alimento, el agua y los amigos son los incentivos. En general, los incentivos están fuera del individuo y varían enormemente de acuerdo con la situación<sup>21</sup>

#### 2.2.3.1 Tipos de motivación

##### 2.2.3.1.1 Motivación Intrínseca.

La motivación puede tener dos grandes fuentes. Puede emanar de las necesidades internas del individuo o puede surgir a partir de las presiones y los incentivos externos. De allí deriva la existencia de dos clases de motivación: la extrínseca y la intrínseca.

La motivación extrínseca: es originada por las expectativas de obtener sanciones externas a la propia conducta. Se espera la consecución de una recompensa o la evitación de un castigo o de cualquier consecuencia no deseada.

En otras palabras, la conducta se vuelve instrumental: se convierte en un medio para alcanzar un fin. Puede tratarse, por ejemplo, de obtener una recompensa económica, social o psicológica (una bonificación, la aprobación de sus compañeros o un reconocimiento de su supervisor). O puede tratarse de evitar consecuencias desagradables (la negativa de un

aumento de salario, el rechazo de los otros, o la pérdida de confianza por parte de su jefe).<sup>31</sup>

La motivación intrínseca: es originada por la gratificación derivada de la propia ejecución de la conducta. La conducta es expresiva: es simultáneamente medio y fin. La realización, por ejemplo, de un trabajo desafiante para el cual se tiene las aptitudes necesarias, hace que la actividad sea, de por sí, satisfactoria. de evitar consecuencias desagradables (la negativa de un aumento de salario, el rechazo de los otros, o la pérdida de confianza por parte de su jefe).<sup>31</sup>

La motivación intrínseca: es originada por la gratificación derivada de la propia ejecución de la conducta. La conducta es expresiva: es simultáneamente medio y fin. La realización, por ejemplo, de un trabajo desafiante para el cual se tiene las aptitudes necesarias, hace que la actividad sea, de por sí, satisfactoria.<sup>31</sup>

La motivación extrínseca depende de otro, distinto del individuo actuante. Ese otro puede percibir o no la conducta. O puede evaluarla según sus propios estándares. Y, además, tiene la facultad de suministrar o no las recompensas o los castigos. De tal forma que no hay garantía de que el comportamiento que el individuo cree adecuado conduzca al logro del objetivo que promovió dicho comportamiento.<sup>31</sup>

La motivación intrínseca, por el contrario, prescinde de toda externalidad. Se basta a sí misma. Por tal motivo, las teorías emergentes sobre motivación destacan la importancia y la potencialidad de la motivación

intrínseca. Sin que ello signifique desconocer el papel reforzador de las sanciones externas.<sup>31</sup>

#### **2.2.3.1.2 Importancia de la motivación**

Las instituciones necesitan contar con personal calificado y motivado el cual de una manera u otra pondrá énfasis en sacar adelante y destacar a la empresa en la que se encuentran laborando de ahí la importancia de que los encargados de recursos humanos se enfoquen en participar conjuntamente con el personal en procesos de cambios que mantengan al personal dentro de un ambiente agradable de trabajo.

Así Carpio R. Considera que el principal agente de la transformación institucional, deba tener la suficiente voluntad y el entusiasmo para realizar las diferentes acciones del proceso, en un medio ambiente adecuado y con los recursos humanos y materiales básicos disponibles, para lograr una mayor motivación en su desempeño laboral, ya que esta se constituye en la principal herramienta gerencial para lograr los cambios tanto en la cultura organizacional como en el medio ambiente de trabajo, así como para influir de forma positiva o negativa en las personas, para que realicen su trabajo de forma rutinaria, o bien para que lo hagan de manera tal, que les de identificación con la institución, actuando como actores principales y no como simple espectadores<sup>32</sup>

Un personal que trabaja motivado dentro de su área de trabajo genera mejores indicadores de calidad enfocados en un mejor cuidado a los pacientes en el área de emergencias.

#### **2.2.4 El cuidado de enfermería**

Gutiérrez A. 24 El cuidado de enfermería se sustenta en una relación de interacción humana y social que caracteriza su naturaleza como objeto.

La complejidad estructural del cuidado de enfermería radica en su naturaleza humana y social, y en la relación dialógica y de interacción recíproca entre el profesional de enfermería y el sujeto cuidado, en la cual se desarrolla un intercambio de procesos de vida y de desarrollo humano distintos, con una manera particular de entender la vida, la salud, la enfermedad y la muerte.

En esta interacción con el sujeto cuidado, individuo y colectivos, la comunicación en su forma verbal, gestual, actitudinal y afectiva se constituye en un escenario para el encuentro con el otro y en un eje para desarrollarse y ser con otros, es decir es un elemento fundamental del cuidado. Puede decirse, entonces, que en esencia el cuidado de enfermería es un proceso de interacción sujeto-sujeto dirigido a cuidar, apoyar y acompañar a individuos y colectivos en el logro, fomento y recuperación de la salud mediante la realización de sus necesidades humanas fundamentales.

Así para Duque S.<sup>25</sup> El conocimiento sobre Cuidado Humanizado en Enfermería El conocimiento del profesional de enfermería sobre el cuidado humanizado, se evidencia en la “interacción entre los conocimientos de la ciencia para la formación profesional y los valores del ser humano para poder establecer una asistencia con calidad”.

Es, en otras palabras, tomar conocimientos de la temática de la humanización y asumir la comprensión de varios aspectos identificados como la posibilidad de rescate del ser humano, de la relación humana en aquello que le es propio, es decir, en la intención de humanizar el cuidado en salud, cuando este es por esencia humano.

El cuidado humanizado requiere de actos como el pensar, el ser, el hacer e involucra tanto a la persona que es cuidada como al profesional que lo cuida; es decir que, resulta fundamental comprender la esencia del ser humano como algo integral, único, indivisible, autónomo y con libertad de escoger. Se requiere de cuidados holísticos que promuevan el humanismo, la salud y la calidad de vida.

La humanización como componente elemental en la entrega de cuidados asociados a la atención de salud por parte de los profesionales de la salud, constituye un rol de suma importancia, debido a que avala de manera cotidiana las bases teóricas en las cuales se sustenta la teoría de la práctica de Enfermería.

#### **2.2.4.1 DIMENSIONES DEL CUIDADO**

Para Ramos A<sup>26</sup>. Enfermería debe enfocarse hacia las necesidades de los pacientes en el sistema de cuidados. Por ello es necesario asumir la responsabilidad directa en la atención al paciente, la familia y la comunidad.

Al hablar de las actividades en función del paciente estamos afirmando que se planifiquen los recursos, se organicen los servicios asistenciales



teniendo en cuenta sus criterios, propiciando la participación en la toma de decisiones que pueden influenciar en la calidad de los cuidados que prestamos.

Ramos I<sup>27</sup>.La meta del cuidado que brinda enfermería en las Ucis, “es proporcionar un ambiente seguro, saludable, óptimo, eficiente y efectivo y garantizar la presencia de un equipo de enfermería multiprofesional, altamente calificado para resolver los problemas vitales de los pacientes que cursan estados críticos de salud y dar soporte terapéutico a las familias de los pacientes”; el objetivo del cuidado de enfermería en las Ucis es “participar idóneamente en todos los procesos terapéuticos encaminados al restablecimiento de las funciones vitales alteradas en los pacientes críticos y recuperar los valores límites .

Según Ramírez C<sup>28</sup>.El cuidado de enfermería tiene dimensión integral porque las necesidades humanas representan lo físico, psicológico y cultural donde cada necesidad insatisfecha afecta al ser humano como un todo, así por ejemplo la falta de conocimiento, ignorancia sobre su estado de salud, crea una incertidumbre, inseguridad y ansiedad; por lo tanto la enfermera debe poseer habilidades y destrezas que permitan al paciente verbalizar sus inquietudes y fortalecer su personalidad a través de una relación humana. Los cuidados que brinda el personal de enfermería son el resultado de hacer bien lo correcto, generar que los pacientes que son receptores de nuestros cuidados sientan confianza y alivio.<sup>29</sup>

Así Mendoza AC<sup>29</sup>, realizó un cuestionario formulado por 20 ítems para medir la calidad del cuidado de enfermería, brindando así información acerca de las características de la calidad del cuidado donde a continuación, se expone las siguientes dimensiones:

- Cuidado Humano: Watson enfatiza que el cuidado debe ser transpersonal y tiene que ir acompañado de un amor incondicional, ya que servirá como esencia para la recuperación del paciente.
- Cuidado oportuno: Estos cuidados son brindados cada vez que el paciente lo requiere y de acuerdo a sus necesidades, involucrando a su familia y medio social.
- Cuidado seguro: Está orientada a los cuidados brindados que buscan optimizar los beneficios y minimizar los riesgos para la salud del usuario, utilizando los 10 correctos.
- Cuidado continuo: Este dado en forma permanente según las necesidades del paciente y este debe abarcar todas sus dimensiones.

## **CAPITULO III**

### **HIPOTESIS Y VARIABLE**

#### **3.1. Hipotesis**

##### **Hipótesis general**

Existe una relación significativa entre la motivación del personal profesional de enfermería y los cuidados que brinda, en el servicio de emergencia del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión - Callao julio a diciembre del 2017

##### **Hipótesis específica**

La motivación en el personal de enfermería se encuentra ausente en la unidad de emergencias del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión - Callao julio a diciembre del 2017

El cuidado que brinda el personal de enfermería es inadecuado en el servicio de Emergencias del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión Julio diciembre 2017

La motivación extrínseca se encuentra presente en los enfermeros relacionado al cuidado oportuno en el servicio de Emergencias del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión Julio diciembre 2017

La motivación intrínseca se encuentra presente en los enfermeros relacionado al cuidado humano en el servicio de Emergencias del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión Julio diciembre 2017.

La motivación extrínseca se encuentra presente en los enfermeros relacionado al cuidado seguro en el servicio de Emergencias del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión Julio diciembre 2017

La motivación extrínseca se encuentra presente en los enfermeros relacionado al cuidado continuo en el servicio de Emergencias del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión Julio diciembre 2017.

### **3.2. Operacionalización de variables**

VARIABLE	BASE TEORICA	CONCEPTO OPERACIONAL	DIMENSION	INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA
MOTIVACION	Proceso que inicia, guía y mantiene las conductas orientadas a lograr un objetivo o a satisfacer una necesidad.	Capacidad del enfermero de sentirse reconocido dentro de la unidad de trabajo en base a procesos externos e internos institucionales.	INTRISECA  EXTRINSECA	AUTOREALIZACION  PREMIACION RECONOCIMIENTO	Presente ausente
CUIDADO DE ENFERMERIA	El cuidado enfermero representa un juicio clínico sobre la respuesta de un individuo a sus problemas de salud, reales o potenciales.	Intervenciones de enfermería enfocados en mejorar el estado de salud del individuo brindándoles cuidados que suplan sus necesidades físicas espirituales, durante el proceso de deterioro de su salud.	HUMANO OPORTUNO SEGURO CONTINUO		Adecuado Inadecuado

## **CAPITULO IV**

### **METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION**

#### **4.1 Tipo y Diseño de la Investigación**

##### **4.1.1 Tipo de Investigación**

El presente trabajo, es un estudio descriptivo transversal. Es descriptivo porque describe una característica que es el nivel de motivación en relación al cuidado que brinda el profesional de enfermería y transversal porque el nivel de motivación se mide una vez en un solo momento.

Se realizó en un periodo de tiempo determinado (del 01 de diciembre al 30 de diciembre del 2017). La recolección de datos se hizo en el servicio de emergencia del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión– Callao y para este estudio se utilizó el instrumento de recolección de datos Jackeline Linares motivación del profesional de enfermería.

##### **4.1.2 Diseño de la Investigación**

El diseño de investigación no experimental de corte transversal porque permitió recolectar datos sobre el nivel de motivación del profesional de enfermería; en un determinado momento, en un tiempo único.

El diseño de estudio se puede representar de la siguiente manera:

M..... O1 = motivación del profesional de enfermería.

Dónde: M = Muestra.

O1 = motivación del profesional de enfermería.

## **4.2 Población y Muestra**

### **4.2.1 Población**

La población estuvo conformada por el personal profesional de enfermería que labora en el servicio de Emergencia del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión DIRESA CALLAO entre 01 de diciembre al 30 de diciembre del 2017, durante los turnos de la mañana y la noche. Se demora entre 15 a 20 minutos por cada uno, teniendo en cuenta que se entrevisté a 35 profesional de enfermería.

### **4.2.2 Muestra de Estudio**

#### **4.2.2.1 Muestra:**

Se consideró a toda la población siendo 35 profesionales de enfermería que laboran en el servicio de emergencia.

#### **4.2.2.1 Criterios de inclusión**

Todos los profesionales de enfermería. Todos los profesionales de enfermería que acepten voluntariamente participar en el estudio.

#### **4.2.2.2 Criterios de exclusión.**

Todos los profesionales que no laboran en el servicio de emergencia  
Todos los profesionales que no desean participar en el estudio. Todos los internos de enfermería que están rotando por la emergencia durante el estudio.

Todos los estudiantes de especialidad en emergencia y desastres que estén rotando durante el estudio.

Todos los profesionales que no laboran en el servicio de emergencia, pero por necesidad cubren turnos

### **4.3 Técnica e Instrumentos de Recolección de Datos**

#### **4.3.1 Técnicas**

La técnica empleada es la observación.

#### **4.3.2 Instrumentos.**

El instrumento a utilizar es el cuestionario de la motivación del profesional de enfermería. Elaborado por la Lic. Jackeline Linares

En donde evalúa al profesional de enfermería en las dimensiones intrínseca y extrínseca el instrumento consta de 22 preguntas, con 5 alternativas de respuesta: siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca y nunca

### **4.4 Análisis y procesamiento de datos**

Para la recolección de datos se solicitó una autorización correspondiente dirigida a la Oficina de Capacitación Docencia e investigación del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión– Callao, seguido de esto y con la autorización, el trabajo de investigación titulado MOTIVACION Y CUIDADO DE ENFERMERIA EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN- 2017, se pudo ejecutar.

Posteriormente se realizó el trámite administrativo que consistió en enviar un documento a la Licenciada Jefa del servicio de Emergencia para la ejecución del presente proyecto.



Se ingresa al servicio a partir de las 08 de la mañana con el permiso correspondiente de la jefa de enfermería, se realizaba la entrevista al personal que se encontraba laborando en los servicios de emergencia y que deseaba participar voluntariamente, empleando un tiempo de 15 a 20 minutos por participante.

El tiempo de recolección de datos que se empleó para evaluar el nivel de motivación y cuidado de enfermería en el servicio de emergencia del hospital nacional Daniel Alcides Carrión- 2017, respetando los criterios de inclusión y exclusión.

Procesamiento estadístico y análisis de datos. Una vez culminada La etapa de recolección de datos se procedió al procesamiento de la información creando un Libro de códigos de forma manual. Posteriormente se ingresaron los datos codificados a la matriz creada en el programa Microsoft Office Excel 2010. Se empleo el programa estadístico computacional Statistical Package of The Social Sciences (SPSS), versión 21, en donde se importó La matriz de datos creada en EXCELL, para luego ejecutar las operaciones respectivas.

**CAPÍTULO V**  
**RESULTADOS**

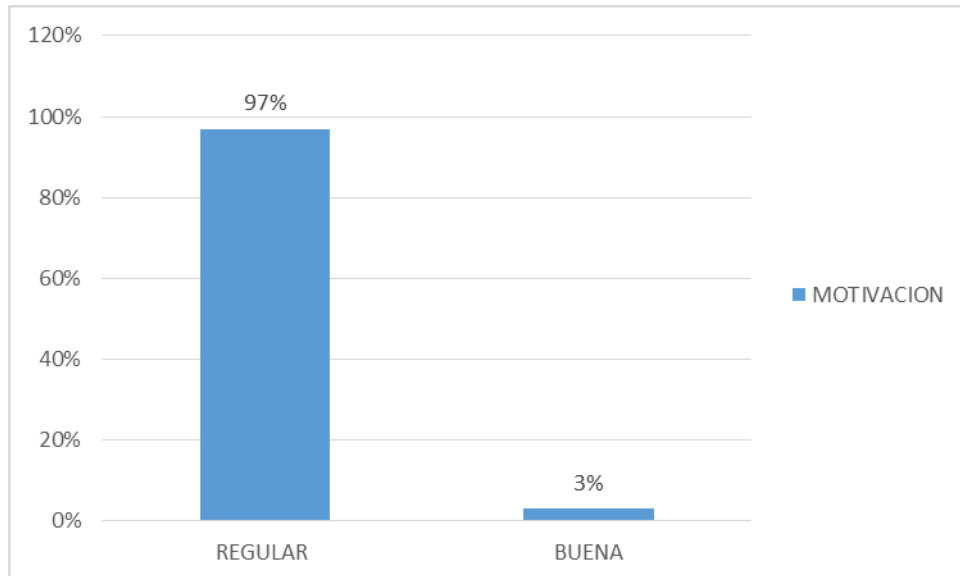
**TABLA 5.1**

**NIVEL DE MOTIVACION DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN EL  
SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL NACIONAL DANIEL  
ALCIDES CARRIÓN**

<b>MOTIVACION</b>		
<b>NIVEL DE MOTIVACION</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
<b>REGULAR</b>	34	97%
<b>BUENA</b>	1	3%
<b>TOTAL</b>	35	100%

### GRAFICO 5.1

#### NIVEL DE MOTIVACION DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN



De acuerdo a los resultados obtenidos luego de aplicar la encuesta dirigida A los profesionales de enfermería, se observa que el 97% se encuentra con motivación regular, mientras que solo un 3% presenta un nivel de motivación buena.

**TABLA 5.2**

**MOTIVACION DE ENFERMERIA EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL NACIONAL DANIEL**

**ALCIDES CARRIÓN**

**MOTIVACION**

	<b>ENUNCIADO</b>	<b>TOTAL</b>	<b>SIEMPRE</b>	<b>CASI SIEMPRE</b>	<b>ALGUNAS VECES</b>	<b>CASI NUNCA</b>	<b>NUNCA</b>
	Soy responsable en mi centro de trabajo	35	15(43%)	10(29%)	21(60%)	3(3%)	5(14%)
	Al final de la jornada laboral me encuentro muy cansado	35	2(6%)	21(60%)	10(29%)	2(6%)	0(0%)

	Con bastante frecuencia me he sorprendido fuera de HNDAC pensando en cuestiones relacionadas a mi trabajo	35	4(11%)	5(14%)	11(31%)	13(37%)	2(6%)
	Me he visto obligado al tope toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo	35	13(37%)	12(34%)	5(14%)	3(9%)	2(6%)
	A veces mi trabajo perturba mi estado de	35	5(14%)	5(14%)	17(49%)	8(23%)	0(0%)

	ánimo o a mi salud						
	tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar m trabajo	35	3(9%)	7(20%)	6(17%)	12(34%)	7(20%)
	creo que mi trabajo es excesivo , no doy abasto con las cosas que hay que hacer	35	1(3%)	9(26%)	5(14%)	16(46%)	4(11%)
	la relación con mi superior es muy cordial	35	10(29%)	16(46%)	4(11%)	21(60%)	3(9%)
	las relaciones	35	10(29%)	19(54%)	1(3%)	3(9%)	2(6%)

	con mi compañera son buenas						
0	Mi trabajo en el HNDAC es el mismo de todos los días, no varía nunca	35	2(6%)	9(26%)	13(37%)	11(31%)	0(0%)
1	los problemas personales de mis compañeros de trabajo habitualmente me suelen afectar	35	1(3%)	8(23%)	11(31%)	15(15%)	0(0%)
2	en mi trabajo me encuentro muy	35	2(6%)	16(46%)	4(11%)	10(29%)	3(9%)

	satisfecho						
3	tengo muy poco interés muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo	35	4(11%)	4(11%)	9(26%)	12(34%)	6(17%)
4	tengo la sensación de que lo que estoy haciendo vale la pena	35	4(11%)	16(46%)	8(23%)	4(11%)	3(9%)
5	estoy convencido que el puesto de trabajo ocupo es el que me corresponde por capacidad y	35	3(9%)	12(34%)	15(43%)	4(11%)	1(3%)



	preparación						
<b>6</b>	con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado para realizar mi trabajo	35	3(9%)	5(14%)	7(20%)	2(6%)	18(51%)
<b>7</b>	con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable	35	3(9%)	23(66%)	9(26%)	0(0%)	0(0%)
<b>8</b>	con frecuencia la competitividad, o el estar a la	35	2(6%)	7(20%)	12(34%)	13(37%)	1(3%)

	altura de los demás, en mi puesto de trabajo me causa estrés o tensión						
9	tengo pocas oportunidades para aprender	35	5(14%)	5(14%)	5(14%)	19(54%)	1(3%)
0	tengo muchas posibilidades de crecer profesionalmente	35	2(6%)	23(66%)	1(3%)	6(17%)	3(3%)
1	para organizar el trabajo que realizo, según mi puesto concreto o categoría	35	1(3%)	4(11%)	7(20%)	21(60%)	2(6%)

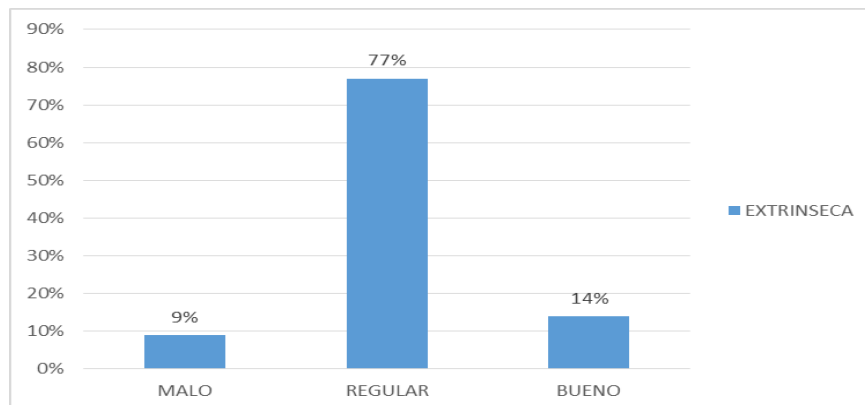
	profesional tengo poca remuneración						
2	el sueldo que percibo es muy adecuado	35	2(6%)	5(14%)	6(17%)	16(46%)	6(17%)

Fuente: Encuesta realizada a profesional de enfermería del servicio de emergencia -2017

**TABLA 5.3**  
**NIVEL DE MOTIVACIÓN EXTRINSECA DEL PROFESIONAL DE**  
**ENFERMERIA EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL**  
**NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION**

MOTIVACION NIVEL EXTRINSECA		
	N	%
Malo	3	9%
Regular	27	77%
Buena	5	14%
Total	35	100,0

**GRAFICO 5.2**  
**NIVEL DE MOTIVACIÓN EXTRINSECA DEL PROFESIONAL DE**  
**ENFERMERIA EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL**  
**NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION**



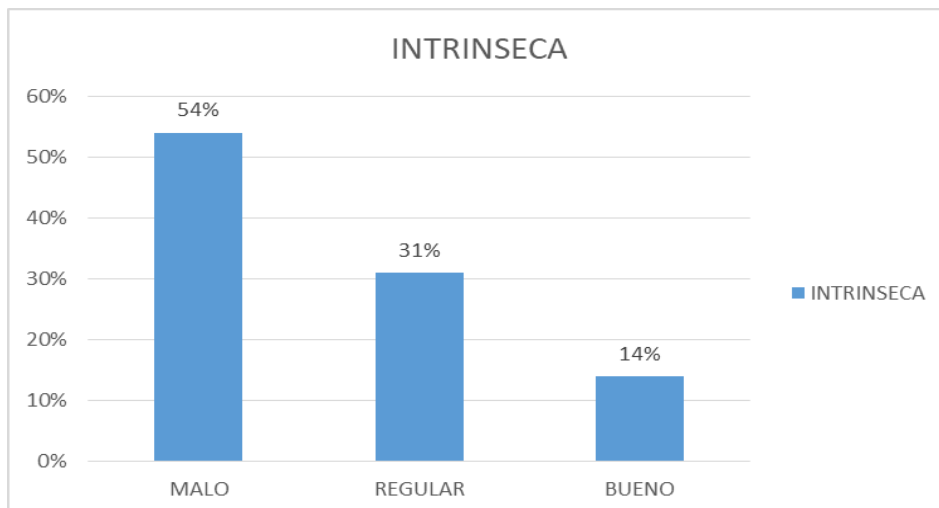
De acuerdo a los resultados se observa que el nivel de la dimensión extrínseca, se encuentra en un nivel regular con un 27 (77%), mientras que el 3 (9%) se encuentra en un nivel malo, caso contrario sucede con el 14% que mantiene un nivel de motivación bueno.

**TABLA 5.4**  
**NIVEL DE MOTIVACIÓN INTRINSECA DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION**

NIVEL	INTRINSECA	
	N	%
malo	19	54.3
regular	11	31.4
buena	5	14.3
Total	35	100.0

Fuente: Encuesta realizada a profesional de enfermería del servicio de emergencia -2017

**GRAFICO 5.3**  
**NIVEL DE MOTIVACIÓN INTRINSECA DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION**

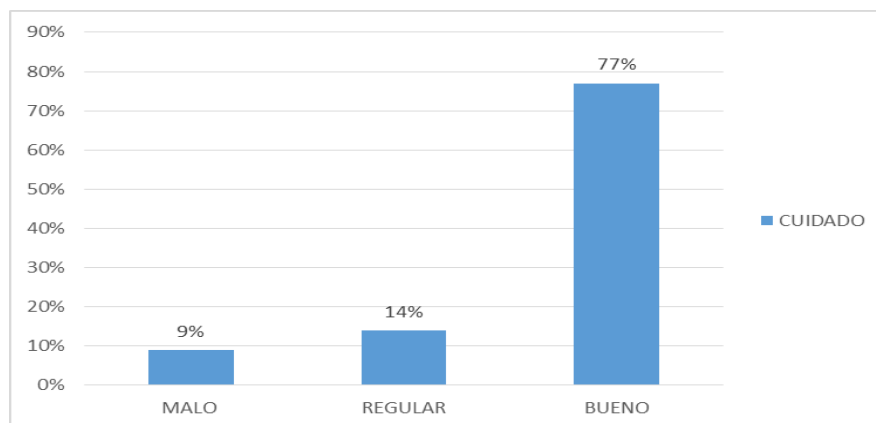


En el grafico se observa que; 19 (54%) de los encuestados presenta un nivel malo en la dimensión intrínseca, seguido por un 11 (31%) que se mantiene en un nivel regular y por último un 5 (14%) en un nivel bueno.

**TABLA 5.5**  
**NIVEL DEL CUIDADO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN EL**  
**SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL NACIONAL DANIEL**  
**ALCIDES CARRIÓN**

NIVEL DEL CUIDADO DE ENFERMERIA	N	%
MALO	3	9%
REGULAR	5	14%
BUENO	27	77%
TOTAL	35	100%

**GRAFICO 5.4**  
**NIVEL DEL CUIDADO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN EL**  
**SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL NACIONAL DANIEL**  
**ALCIDES CARRIÓN**



De acuerdo a los resultados se observa que el profesional de enfermería aplica un cuidado de nivel bueno con un 27 (77%), mientras que el 5 (14%) se mantiene en un nivel regular y por último el 3(9%) un nivel malo.

**TABLA 5.6**

**CUIDADO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN EL SERVICIO  
DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES  
CARRIÓN**

PREGUNTAS	SI	NO
La enfermera (o) saluda cordialmente al paciente	30(86%)	5(14%)
la enfermera se presenta con el paciente	30(86%)	5(14%)
se dirige al paciente por su nombre	23(66%)	12(34%)
respetar las costumbres y creencias de los pacientes	24(69%)	11(31%)
mantienes la privacidad del paciente durante los procedimientos	30(86%)	5(14%)
coordina con otras enfermeras acerca de los cuidados de los pacientes a realizar	34(97%)	1(3%)
explicar al paciente sobre el tratamiento a realizar	33(94%)	2(6%)
brinda confianza durante el tratamiento y procedimiento a los pacientes	31(31%)	4(11%)
brinda información a los pacientes acerca de los cuidados a realizar	33(94%)	2(6%)
explicar al paciente acerca del procedimiento a realizar	28(28%)	7(20%)

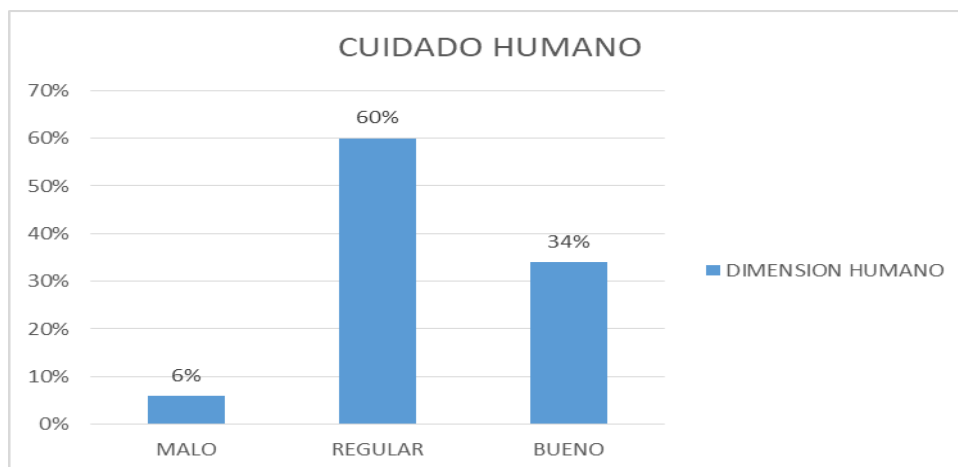
realiza la asepsia correcta en la preparación de los medicamentos	33(94%)	2(6%)
administra los medicamentos prescritos respetando a los 10 correctos	23(66%)	12(34%)
prepara un ambiente con buena ventilación e iluminación para el paciente	35(35%)	0(0%)
previene las caídas de los pacientes alcanzando las barandas de ser necesario	33(94%)	2(6%)
la estancia del paciente en el servicio correspondiente brinda el cuidado con las medidas de bioseguridad	33(94%)	2(6%)
brinda el tratamiento en el horario oportuno	24(69%)	11(31%)
brinda orientación al paciente sobre las normas de bioseguridad del servicio donde se encuentra	35(35%)	0(0%)
brinda tiempo necesario para educar a los pacientes	33(94%)	2(6%)
brinda tiempo necesario para conversar con el paciente acerca de sus dudas que presenta	32(91%)	3(9%)
brinda confianza durante el tratamiento y procedimiento al paciente	33(94%)	2(6%)



**TABLA 5.7**  
**CUIDADO HUMANO DEL PROFESIONALE DE ENFERMERÍA EN EL**  
**SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL NACIONAL DANIEL**  
**ALCIDES CARRIÓN**

	N	%
<b>MALO</b>	2	5.7
<b>REGULAR</b>	21	60.0
<b>BUENO</b>	12	34.3
<b>Total</b>	35	100.0

**GRAFICO 5.5**  
**CUIDADO HUMANO DEL PROFESIONALE DE ENFERMERÍA EN EL**  
**SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL NACIONAL DANIEL**  
**ALCIDES CARRIÓN**

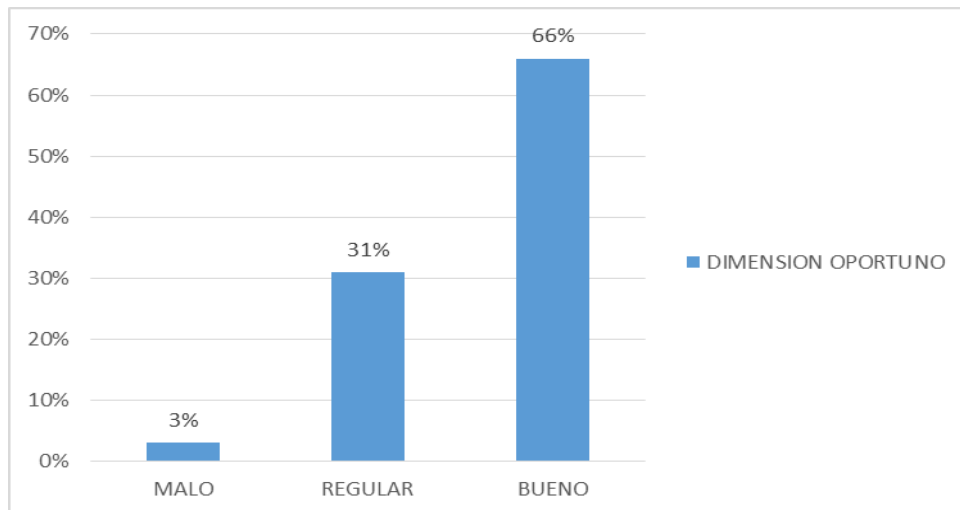


De acuerdo a los resultados obtenidos luego de aplicar la encuesta dirigida personal de enfermería se pudo obtener qué; el 21 (60%) de los encuestados presenta un nivel regular de cuidado humano (saludar cordialmente, presentarse con el paciente, dirigirse por su nombre, respeta las costumbres y creencias de los pacientes, mantiene la privacidad del paciente), por otro lado, el 12 (34%) presenta un nivel bueno en la dimensión del cuidado, mientras que, el 2 (6%) presenta un nivel bajo en relación al cuidado.

**TABLA 5.8**  
**CUIDADO OPORTUNO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN**  
**EL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL NACIONAL**  
**DANIEL ALCIDES CARRION**

	OPORTUNO	
	N	%
MALO	1	2.9
REGULAR	11	31.4
BUENO	23	65.7
Total	35	100.0

**GRAFICO 5.6**  
**CUIDADO OPORTUNO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN**  
**EL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL NACIONAL**  
**DANIEL ALCIDES CARRION**

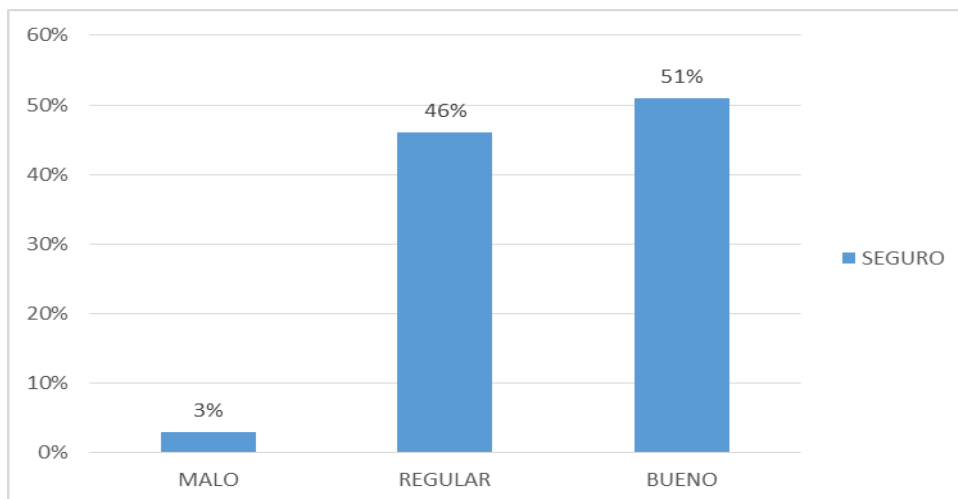


En el grafico se observa que el 23(66%) de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia presenta un nivel bueno en lo que respecta a la dimensión oportuna de la variable cuidado, mientras que el 11(31%) presenta un nivel regular. Por otro lado solo 1(3%) se encuentra en un nivel malo en relación a esta dimensión.

**TABLA 5.9**  
**CUIDADO SEGURO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN EL**  
**SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL NACIONAL DANIEL**  
**ALCIDES CARRION**

	N	%
<b>MALO</b>	1	2.9
<b>REGULAR</b>	16	45.7
<b>BUENO</b>	18	51.4
<b>Total</b>	35	100.0

**GRAFICO 5.7**  
**CUIDADO SEGURO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN EL**  
**SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL NACIONAL DANIEL**  
**ALCIDES CARRION**

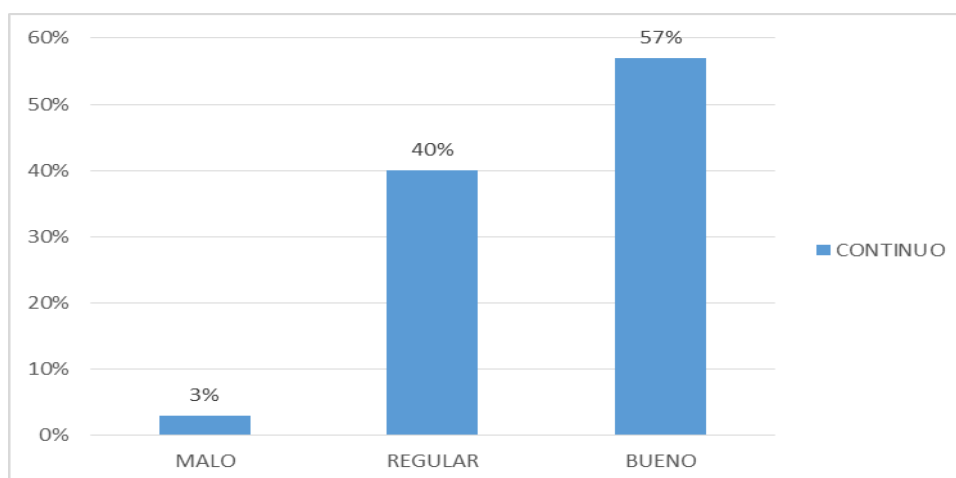


En el grafico se observa que el 18 (51%) de los profesionales encuestados presenta un nivel bueno en la dimensión cuidado seguro, mientras que 16 (46%) se encuentra en un nivel regular, y solo 1(3%) en un nivel malo.

**TABLA 5.10**  
**CUIDADO CONTINUÓ DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN EL**  
**SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL NACIONAL DANIEL**  
**ALCIDES CARRION**

	N	%
MALO	1	2.9
REGULAR	14	40.0
BUENO	20	57.1
Total	35	100.0

**GRAFICO 5.8**  
**CUIDADO CONTINUÓ DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN EL**  
**SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL NACIONAL DANIEL**  
**ALCIDES CARRION**

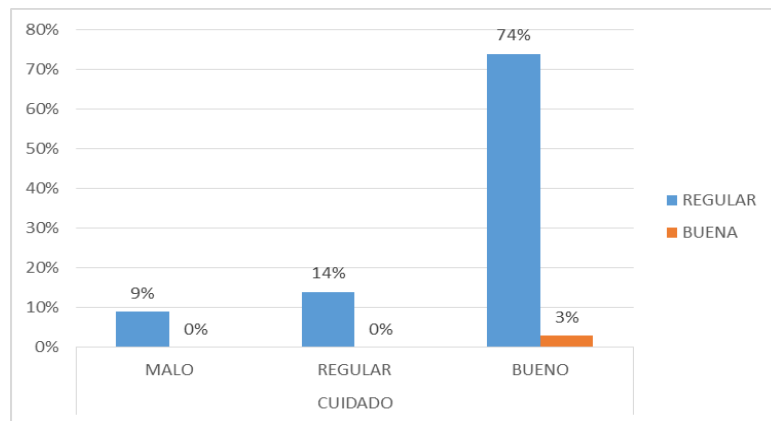


De acuerdo a los resultados obtenidos se observa lo siguiente: el 20 (57%) de los profesionales de enfermería encuestados se mantiene en un nivel bueno en lo que respecta a la dimensión oportuna de la variable cuidado, mientras que el 14 (40%) presenta un nivel regular y por último un 1 (3%) se encuentra en un nivel malo.

**TABLA 5.11**  
**MOTIVACION Y CUIDADO DEL PERSONAL DE ENFERMERIA**  
**EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL NACIONAL**  
**DANIEL ALCIDES CARRIÓN**

MOTIVACION	CUIDADO							
	MALO		REGULAR		BUENO		TOTAL	
	N	%	N	%	N	%	N	%
<b>REGULAR</b>	3	9%	5	14%	26	74%	34	97%
<b>BUENA</b>	0	0%	0	0%	1	3%	1	3%
<b>TOTAL</b>	3	9%	5	14%	27	77%	35	100%

**GRAFICO 5.9**  
**MOTIVACION Y CUIDADO DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN**  
**EL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL NACIONAL**  
**DANIEL ALCIDES CARRIÓN**



Pearson  $\chi^2(2) = 0.3050$  Pr = 0.859

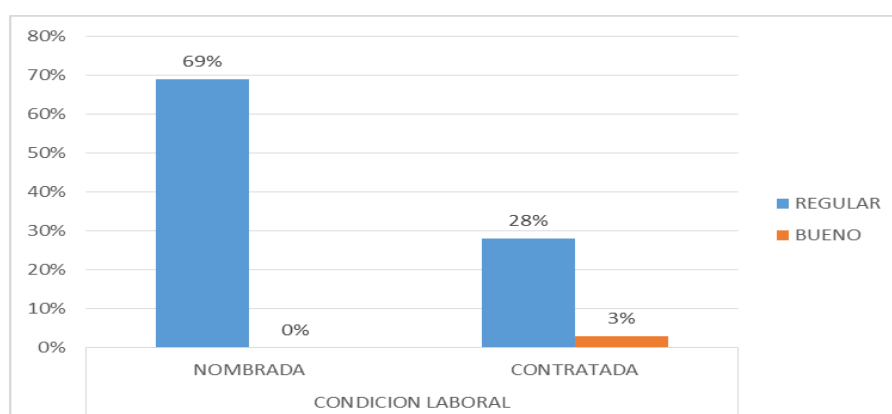
Podemos observar en el gráfico que el 26(74%) presenta un nivel de motivación regular y a su vez un cuidado en un nivel bueno, mientras que el 5(14%) presenta una motivación y cuidado en un nivel regular. Todo lo contrario, sucede con el 3(9%) que presenta un nivel de motivación regular con un mal cuidado. Por otro lado; solo el 1(3%) presenta una motivación en un nivel bueno y así mismo un buen cuidado.

**TABLA 5.12**  
**NIVEL DE MOTIVACION Y CONDICION LABORAL DEL**  
**PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA**  
**DEL HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN**

MOTIVACION	CONDICION LABORAL					
	NOMBRADA		CONTRATADA		TOTAL	
REGULAR	24	69%	10	28%	34	97%
BUENO	0	0%	1	3%	1	3%
TOTAL	24	69%	11	31%	35	100%

Fuente: Encuesta realizada a profesional de enfermería del servicio de emergencia -2017

**GRAFICO 5.10**  
**NIVEL DE MOTIVACION Y CONDICION LABORAL DEL**  
**PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA**  
**DEL HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN**

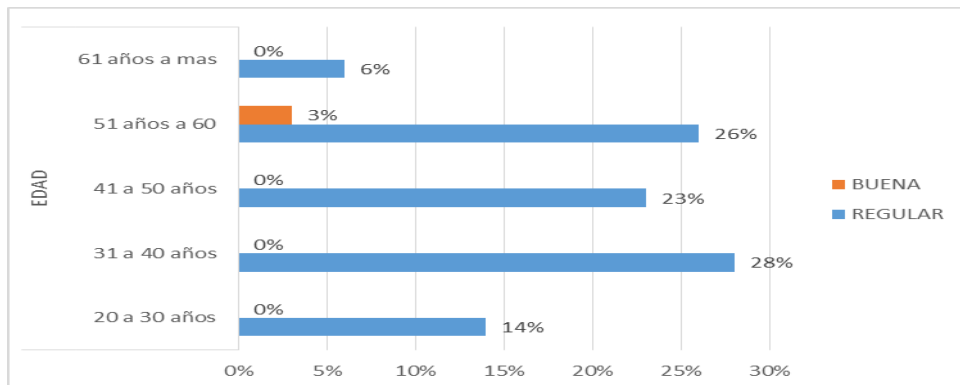


Podemos observar que 24(69%) de los profesionales encuestados son nombrados y presenta un nivel de motivación regular, seguido por el 10(28%) de condición contratada que presenta un nivel regular de motivación. por último, el 1(3%) de condición laboral contratada presenta una motivación de un nivel bueno.

**TABLA 5.13**  
**NIVEL DE MOTIVACION Y EDAD DEL PERSONAL PROFESIONAL DE**  
**ENFERMERIA EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL**  
**NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN**

MOTIVACION	EDAD											
	20 a 30 años		31 a 40 años		41 a 50 años		51 años a 60 años		61 años a mas		TOTAL	
<b>REGULAR</b>	5	14%	10	28%	8	23%	9	26%	2	6%	34	97%
<b>BUENA</b>	0	0%	0	0%	0	0%	1	3%	0	0%	1	3%
<b>TOTAL</b>	5	14%	10	28%	8	23%	10	29%	2	6%	35	100%

**GRAFICO 5.11**  
**NIVEL DE MOTIVACION Y EDAD DEL PERSONAL PROFESIONAL DE**  
**ENFERMERIA EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL**  
**NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN**



De acuerdo a los resultados obtenidos luego de aplicar la encuesta dirigida personal de enfermería se pudo obtener qué; el 10(28%) de las que se encuentran entre los 31 a 40 años presentan una motivación regular, seguida de las que se encuentran entre los 51 años a 60 se encuentran en un 9(26%) de motivación en un nivel regular, solo 5(14%) las más jóvenes presentan un nivel de motivación regular. Por último, el 1(3%) de la edad de 51 años a 60 presenta un nivel de la motivación bueno. El 97% del total de las encuestadas presentan un nivel de motivación bueno.

## CAPÍTULO VI

### DISCUSIÓN DE RESULTADOS

#### 6.1 Contrastación de la hipótesis

De acuerdo con los resultados evidenciados anteriormente representados por los gráficos y tablas; se realizó un análisis estadístico a través de la prueba: Rho, cuyo grupo de objeto fue 35 profesionales de enfermería del Servicio de Emergencia adulto del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión: se acepta la hipótesis alterna, la relación entre motivación y cuidado es de 0.3.

TABLA Y GRAFICO N °1, de acuerdo a los resultados obtenidos luego de aplicar la encuesta dirigida personal de enfermería, se pudo obtener que el 34(97%) que el nivel de motivación regular, mientras que el 1(3%) presenta un nivel de motivación buena. Para Robbins. (2014) concibe la motivación como una serie de procesos que da cuenta de la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo por conseguir una meta. Así también Ramírez R. (2014) refiere que, las personas las que realizan cotidianamente una serie de actuaciones, que se convierten en actividades coordinadas de la organización, de modo que ésta logra alcanzar sus objetivos y, en definitiva, realizar su misión. En este sentido, es gracias a la cooperación y contribución de las personas, en el desempeño de sus roles, que se hace posible el desarrollo de la organización y los progresos sistemáticos en el logro de sus objetivos.



Persona y organización se encuentran en una constante interacción, que se fundamenta en una expectativa recíproca entre individuo y organización respecto del desempeño esperado y la retribución que se recibirá a cambio.

En la TABLA N° 3 Y GRAFICO N° 2 que ,de acuerdo a los resultados obtenidos luego de aplicar la encuesta dirigida personal de enfermería, se pudo obtener a nivel de la dimensión extrínseca, es decir aquello que se encuentra fuera del control de la persona, en un nivel regular con un 27(77%), mientras que el 3(9%) se encuentra en un nivel malo, caso contrario sucede con 5(14%) que mantiene un nivel bueno por lo que; casi más de la cuarta parte refiere mantener una motivación regular y no en su totalidad, porque casi siempre se encuentran cansados al final de la jornada laboral, están obligados a dar al tope toda su energía, el sueldo que perciben no es lo suficiente, la relación con su superior no es muy cordial según refieren TABLA N° 2.

Para Martin C. (2013) la motivación extrínseca se considera como el conjunto de recompensas monetarias, bien directas pago de salarios, incentivos, complementos por méritos o indirectas tiempo no trabajado, programas de protección, pagos en especie, formación que, a cambio de su trabajo, recibe un individuo.

Esta motivación es necesaria para lograr que los trabajadores lleven a cabo tareas que son valiosas para la organización. Los empleados se encuentran extrínsecamente motivados cuando son capaces de satisfacer

sus necesidades de forma indirecta, especialmente, por medio de las compensaciones monetarias.

En la dimensión intrínseca de la variable motivación, los resultados hallados demuestran que el 54% presenta un nivel malo y el 31% un nivel regular debido a que no se sienten satisfechos con su trabajo, no tener recursos suficientes para desarrollar su trabajo, el sueldo que perciben entre otros.

Trevilla C. (2014) La motivación intrínseca es aquel que incrementa el compromiso de los trabajadores con la organización, ya que ayuda a que éstos tengan interés en mejorar para poder apoyar a su organización, favoreciéndose el desarrollo de capacidades para “aprender a aprender”.

Del mismo modo, la motivación intrínseca contribuye a erradicar la falta de retos de los trabajadores, ya que el aumento de sus responsabilidades incrementa la necesidad de que compartan conocimiento. Asimismo, la motivación intrínseca ayuda a lograr el consenso en las decisiones, lo que da lugar a una mayor implicación de los diversos grupos de trabajadores.

Finalmente, el desarrollo personal y el interés por lo que se hace, característicos de la motivación intrínseca, allanan el camino para aflorar los modelos mentales de los trabajadores, explorarlos y analizarlos para observar cómo influyen en su conducta dentro de la organización, eliminando los aspectos negativos y creando nuevos modelos que funcionen mejor.

Vásquez M. (2013) en un estudio realizado, encontró que, entre los factores motivacionales que influyen en el comportamiento organizacional del personal de salud en estudio, es el salario (76.2%) y la falta de reconocimiento en los dos últimos años por parte de la dirección del hospital (81.2%); estos factores conllevan a que en determinadas circunstancias el profesional de la salud no cumpla un trabajo eficiente en el desempeño de sus actividades, por lo que se debe tener en consideración como factor motivacional la estabilidad laboral y los reconocimientos, ya que estos hacen sentir más seguros y valorados.

Barón, J; en el 2012, en su estudio obtuvo como resultado que los factores motivacionales extrínsecos presentes en el desempeño laboral son: remuneración, entorno laboral, supervisión y seguridad laboral. Y los factores motivacionales intrínsecos: logro, reconocimiento y trabajo en sí.

Existen varios motivos posibles que limiten la motivación, como no sentirse bien remunerado, la mala relación con el superior, con otros compañeros o cliente, la falta de reconocimiento, la falta de desarrollo profesional, la rutina, los problemas personales, entre otros.

Es por eso; la importancia de la motivación laboral del personal este comprometido con el servicio donde pertenece y rinda al 110%, debe tener un motivo que lo lleve a la acción.

En relación a la variable dependiente Cuidado, de acuerdo a los resultados obtenidos luego de aplicar la encuesta dirigida al personal de enfermería, se pudo obtener que, el 27(77%) aplica un cuidado de nivel

bueno, mientras que el 5(14%) se mantiene en un nivel regular y por último el 3(9%) un nivel malo. Podemos inferir, que casi la cuarta parte de la población total realiza un cuidado entre malo y regular a nivel humano, oportuno, seguro y continuo.

El Instituto of Medicine de Washington define calidad del cuidado de la salud como “la medida en que los servicios de salud, tanto los enfocados a los individuos como a las poblaciones, mejoran la probabilidad de unos resultados de salud favorables y son pertinentes al conocimiento actual profesional”.

Claudia C. (2016) realizo un estudio para determinar la asociación que existe entre la calidad del cuidado de enfermería y el grado de satisfacción del usuario externo, en el análisis invariado de calidad del cuidado de enfermería, se obtuvo 89,9% en puntualidad en la atención buena, 72,9% de trato humano alto, 81,4% de claridad en la información alta, 67,4% cuidado estandarizado de enfermería de nivel medio y 56,6% en grado de satisfacción se sintió insatisfecho.

Jean Watson, refiere que el cuidado es para la enfermería su razón moral, no es un procedimiento o una acción, el cuidar es un proceso interconectado, intersubjetivo, de sensaciones compartidas entre la enfermera y paciente. El cuidado humano debe basarse en la reciprocidad y debe tener una calidad única y auténtica. La enfermera es la llamada a ayudar al paciente a aumentar su armonía dentro de la mente, del cuerpo y del alma, para generar procesos de conocimiento de sí mismo. Desde

este punto de vista, el cuidado no solo requiere que la enfermera sea científica, académica y clínica, sino también, un agente humanitario y moral, como copartícipe en las transacciones de cuidados humanos.

La teoría de Jean Watson es útil, ya que permite plantear una filosofía de cuidados, un lenguaje teórico propio y una relación entre teoría-práctica que revitaliza aspectos perdidos o visibilizados de la enfermería como los que plantea Sartre en su revisión de las fuentes filosóficas de la teoría de Watson: el alma (espíritu, o interior de sí), el dualismo (experiencias subjetivas/objetivas), la armonía, la casualidad y el tiempo, la evolución espiritual, y la auto trascendencia, aspectos que han estado siempre presentes en enfermería pero que han sido opacados o subvalorados por el enfoque positivista y tecnológico.

En la TABLA N° 11 Y GRAFICO N °9, Podemos observar que, el 26(74%) presenta un nivel de motivación regular y a su vez un cuidado en un nivel bueno, mientras que el 5(14%) presenta una motivación y cuidado en un nivel regular. Todo lo contrario, sucede con el 3(9%) que presenta un nivel de motivación regular con un mal cuidado. Por otro lado; solo el 1(3%) presenta una motivación en un nivel bueno y así mismo un buen cuidado. Llegamos a la conclusión que existe una regular relación entre la variable independiente que es motivación y la variable dependiente el cuidado.

En un estudio realizado por Rueda Y (2013) encontró que; la motivación del personal de enfermería que labora en ese servicio es poco

motivado(a) debido al salario recibido y estabilidad laboral. Los gerentes de enfermería no promueven la motivación en sus profesionales de enfermería, obviando que la recuperación de la salud del paciente dependerá en su gran mayoría del trabajo realizado por las enfermeras, esto es lo que le da significado a su trabajo. Los administradores hospitalarios deben saber escuchar las sugerencias aportadas por el personal de enfermería y ponerlas en prácticas ya que, por su quehacer diario, ellas son las que realmente conocen como disminuir los costos en las instituciones de salud, sin desmejorar la calidad del servicio prestado.

## **6.2 Contrastación de los resultados con estudios similares**

Vásquez M. en su estudio titulado “Factores de la motivación que influyen en el comportamiento organizacional del equipo de salud de centro quirúrgico – H.R.D.L.M. Chiclayo, 2011” Esta investigación tiene por objetivo identificar los factores intrínsecos y extrínsecos de la motivación que influyen en el comportamiento organizacional de dicho equipo, así como determinar su influencia y establecer la correlación de los mismos.

Teniendo como población a 42 profesionales de la salud que laboran. Se utilizó un Test de Likert de 52 preguntas divididas en ítems de motivación y comportamiento. Concluyendo que, entre los factores motivacionales que influyen en el comportamiento organizacional del personal de salud en estudio, es el salario (76.2%) y la falta de reconocimiento en los dos últimos años por parte de la Dirección del hospital (81.2%); como factor

motivacional la estabilidad laboral y los reconocimientos, ya que estos hacen sentir más seguros y valorados.

Barón, J; en el 2012, en su estudio:” como objetivo determinar y describir los factores motivacionales en el desempeño laboral de las enfermeras del primer nivel de atención Red Chiclayo – MINSA 2012.

La población y muestra de estudio estuvo conformada por las enfermeras que trabajan en las 13 Micro redes de Salud de la Red Chiclayo de la Gerencia Regional de Lambayeque, siendo un total de 54 enfermeras.

Se utilizó como instrumento de recolección de datos el cuestionario, auto elaborado, el cual estuvo dividido en dos etapas: la primera enfocada a los factores motivacionales intrínsecos con 7 preguntas y la segunda a los factores motivacionales extrínsecos con 13 preguntas. El análisis de datos fue descriptivo utilizando el programa estadístico SPSS 18, dando como resultado que los factores motivacionales extrínsecos presentes en el desempeño laboral son: remuneración, entorno laboral, supervisión y seguridad laboral. Y los factores motivacionales intrínsecos: logro, reconocimiento y trabajo en sí.

Claudia Susana Castro-Ramírez presente investigación, tuvo como objetivo determinar la asociación que existe entre la calidad del cuidado de enfermería y el grado de satisfacción del usuario externo, atendido en el Centro de Salud San Juan de Miraflores I - IV, distrito de San Juan Bautista, año 2016. Se empleó el método cuantitativo, diseño no experimental, descriptivo, correlacional, de corte transversal.

La población estuvo conformada por 370 usuarios externos y la muestra por 129; para recolectar los datos se aplicó dos instrumentos: Ficha de registro sobre calidad del cuidado de Enfermería, con una validez de 97,33% y confiabilidad de 93,7% en trato humano, 88,4% en claridad de la información, 89,7% en cuidados estandarizados en enfermería, y la Lista de cotejo sobre grado de satisfacción del usuario, con una validez de 96% y confiabilidad de 89,3%.

El procesamiento de la información, se realizó mediante el programa estadístico SPSS, versión 22.0, para Windows XP, con un nivel de confianza de 95%, y significancia menor de 0,05 ( $p < 0,05$ ) para aceptar la hipótesis planteada.

En el análisis univariado de calidad del cuidado de enfermería, se obtuvo 89,9% en puntualidad en la atención buena, 72,9% de trato humano alto, 81,4% de claridad en la información alta, 67,4% cuidado estandarizado de enfermería de nivel medio y 56,6% en grado de satisfacción se sintió insatisfecho; el análisis bivariado se realizó mediante la estadística inferencial utilizando la prueba estadística no paramétrica.

### **6.3 Responsabilidad ética**

Desde la parte ética, la investigación realizada no pone en riesgo o perjudica a los participantes, beneficiando y no ejerciendo la mal eficiencia, seleccionando correctamente la información y de la misma manera de las investigaciones que se citó mencionando correctamente al



autor, se espera que la información obtenida será de gran utilidad para mejorar la motivación y a su vez aplicar una buena calidad de cuidado.

## **CAPITULO VII**

### **CONCLUSIONES**

Existe relación moderada entre la motivación del personal profesional y los cuidados que brinda, en el servicio de emergencia del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión - Callao julio a diciembre del 2017

Se obtuvo que el grado de motivación del personal de enfermería se encuentra en un nivel regular, mientras que una cantidad mínima en un nivel bueno y no en su totalidad, porque casi siempre se encuentran cansados al final de la jornada laboral, están obligados a dar al tope toda su energía, el sueldo que perciben no es lo suficiente, la relación con su superior no es muy cordial no se sienten satisfechos con su trabajo, no tener recursos suficientes para desarrollar su trabajo, el sueldo que perciben entre otros.

En relación a la variable dependiente Cuidado, de acuerdo a los resultados, se pudo obtener que, más del 75% de personal profesional de enfermería aplican un cuidado de nivel bueno, mientras que un pequeño número aplica un cuidado entre regular y mal.

La dimensión que predomina, es la intrínseca ya que casi de la mitad de los profesionales presenta un nivel malo, esto debido a que la mayoría no se siente satisfecho con su trabajo, no tienen recursos suficientes para realizar su trabajo, el sueldo que percibe no es lo suficiente, no se encuentran satisfechos en su trabajo.

## **CAPITULO VIII**

### **RECOMENDACIONES**

1. Crear un clima laboral estimulante que permita desarrollar un ambiente de trabajo en el que los profesionales de enfermería puedan entablar relaciones sociales y, al mismo tiempo, lograr sus objetivos personales
2. Compensar; es importante que se reconozcan sus logros, ya sea en términos de remuneración salarial o verbalmente, expresando frases como: “en el servicio de Emergencia estamos orgullosos de que trabajen con nosotros”.
3. Lograr retos; permite que el enfermero(a) obtengan logros personales y que también se sientan parte de los conseguidos por el servicio.
4. Optimizar la comunicación, permite tomar en cuenta ideas, opiniones y sugerencias de los profesionales de enfermería, de esta manera se sentirán integrados.
5. La capacitación constante en diversas áreas es sumamente importante para que el equipo de trabajo sienta que evoluciona y crece profesionalmente; además, la capacitación aumenta su competitividad, a su vez esto permitirá facilitar el aprendizaje
6. El profesional de enfermería tiene bien claro que la habilidad a la que hacen referencia y que forma parte del don de enfermería es una aptitud innata que debe poseer el personal de enfermería para poder

desempeñar esta labor, pero que esta debe ir desarrollándose poco a poco para poder tener conciencia de uno mismo, conciencia del trabajo y realizar sus actividades de la manera más correcta posible.

## IX. REFERENCIA BIBLIOGRAFICA

1. Organización Mundial de la Salud. El contexto del ejercicio de la Enfermería. En: El ejercicio de la enfermería. Ginebra: OMS; 1996. p. 13.
2. Moya S. Motivación y satisfacción de los profesionales de enfermería: Investigación aplicada en un área quirúrgica. Tesis para obtener grado de Enfermería. 2011.España. Universidad de Catabria.Dipsonible en: <https://repositorio.unican.es/xmlui/bitstream/handle/10902/477/Moya%20Mier%20S.pdf?sequence=1>
3. ALVAREZ YAÑEZ, Débora Milena. Enfermería en América Latina: una mirada al horizonte. Avances en Enfermería, [S.l.], v. 33, n. 2, p. 295-305, mayo 2015. ISSN 2346-0261. Disponible en: <<https://revistas.unal.edu.co/index.php/avenferm/article/view/37032/60896>>. Fecha de acceso: 29 ago. 2018 doi:<https://doi.org/10.15446/av.enferm.v33n2.37032>.
4. Ramírez R.Y col. La motivación laboral, factor fundamental para el logro de objetivos organizacionales: Caso empresa manufacturera de tubería de acero. Daena: International Journal of Good Conscience. 3(1): 143-185. Marzo 2008. ISSN 1870-557X.Disponible en: [http://www.spentamexico.org/v3-n1/3\(1\)%20143-185.pdf](http://www.spentamexico.org/v3-n1/3(1)%20143-185.pdf)

5. López N. et. al. La motivación del profesional de enfermería desde una perspectiva fenomenológica. Acceso 8 de setiembre 2018. Disponible en: <http://www.index-f.com/blog/2012/04>
6. Ochoa C; Villarroel F. Motivación de los Enfermeros de Neonatología ante un modelo de cuidado humanizado para el neurodesarrollo. Trabajo de Fin de grado. 2011.Cordoba. Universidad Nacional de cordoba.
7. Torres Esperón Julia Maricela. Reflexiones sobre funciones del personal de enfermería. Rev Cubana Salud Pública [Internet]. 2004 dic [citado 2018 ago. 29]; 30(4): Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-34662004000400009&lng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662004000400009&lng=es)
8. Loncharich-Vera. El cuidado enfermero. Rev. enferm Herediana. 2010;3(1):1.Disponible en : [https://faenf.cayetano.edu.pe/images/pdf/Revistas/2010/enero/Editorial%203\\_1.pdf](https://faenf.cayetano.edu.pe/images/pdf/Revistas/2010/enero/Editorial%203_1.pdf)
9. Locke, (2000 citado en Motivación del personal de enfermería para la calidad de cuidado en usuarios y usuarias <https://www.monografias.com/trabajos102/motivacion-del-personal-enfermeria-calidad-cuidado-usuarios-y-usuarias/motivacion-del-personal-enfermeria-calidad-cuidado-usuarios-y-usuarias.shtml>

10. Zarate Grajales Rosa A. La Gestión del Cuidado de Enfermería. *Índex Enferm* [Internet]. 2004 [citado 2018 ago. 30]; 13(44-45): 42-46. Disponible en: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-12962004000100009&lng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962004000100009&lng=es)
11. Reina M. La motivación profesional en Enfermería desde una perspectiva fenomenológica. Acceso 29 de agosto del 2018. Disponible en : <http://www.index-f.com/blog/2012/04/la-motivacion-profesional-en-enfermeria-desde-una-perspectiva-fenomenologica/>
12. Álvaro J y cols. Factores motivacionales hacia el trabajo en el Departamento de Enfermería de un hospital de cuarto nivel en la ciudad de Bogotá. *R e p e r t med c i r*. 2 0 1 6; 25(2):118–125. Disponible en: [https://ac.els-cdn.com/S0121737216300279/1-s2.0-S0121737216300279-main.pdf?\\_tid=a050035b-55fb-4dfa-b68c-5e1e69f5b8b5&acdnat=1535596191\\_1c1643461537673cdd3319aa4fc4b490](https://ac.els-cdn.com/S0121737216300279/1-s2.0-S0121737216300279-main.pdf?_tid=a050035b-55fb-4dfa-b68c-5e1e69f5b8b5&acdnat=1535596191_1c1643461537673cdd3319aa4fc4b490)
13. Lucas M. DESEMPEÑO DE LOS/LAS LIDERES DE ENFERMERÍA Y LA MOTIVACION DEL PERSONAL EN EL CUMPLIMIENTO DE ACTIVIDADES Y LA SATISFACCIÓN DE LOS USUARIOS DEL HOSPITAL FISCO MISIONAL DIVINA PROVIDENCIA, CANTÓN SAN LORENZO PROVINCIA DE ESMERALDAS DURANTE LOS MESES ABRIL - JUNIO 2014. Tesis para optar licenciatura de enfermería. Ecuador. Pontificia Universidad Católica de Ecuador.

14. Pineda C. MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL EN ENFERMERAS DEL HOSPITAL REGIONAL HONORIO DELGADO. 2016. Arequipa. Tesis para optar grado de Licenciatura de Enfermería. Universidad Privada San Agustín
15. Álvaro Factores Motivacionales hacia el trabajo en el Departamento de enfermería de un hospital de cuarto nivel en la ciudad de Bogotá. Acceso 05 de setiembre del 2018. Repositorio de Medicina Y Cirugía. Vol.25, Issue 2, 2016, Pages 118-125.
16. Llagas M. Motivación y su relación con el desempeño laboral de la Enfermera Servicio de Neonatología Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima-2015. Tesis para optar grado de magister en Gestión de servicios de salud. 2015. Peru. Universidad Cesar Vallejo.
17. Salazar D. Nivel de motivación y satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro quirúrgico de la Clínica Padre Luis Tezza. 2017. Tesis para optar grado de especialista. Lima. Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
18. Torres J. Factores motivacionales e higiénicos del personal de enfermería en una unidad de cuidados intensivos .2014. Enfermería, Historia e Investigación (EHI) Vol. 2, Núm. 1, enero-junio 2015 Depósito legal ppi201502ME4601.
19. Cruz F. La motivación como recurso para el desarrollo del aprendizaje. Cuadernos de educación y desarrollo. Vol. 3, Nº 24



(febrero 2011). Disponible en:  
<http://www.eumed.net/rev/ced/24/fcs.htm>

20. Anaya A. Motivar para aprobar o para aprender? Estrategias de motivación del aprendizaje para los estudiantes Tecnología, Ciencia, Educación, vol. 25, núm. 1, 2010, pp. 5-14. Disponible en:  
[www.redalyc.org/service/redalyc/downloadPdf/482/48215094002/1](http://www.redalyc.org/service/redalyc/downloadPdf/482/48215094002/1)
21. Dalton M. y cols. Relaciones Humanas. Ediciones Thompson.3ra Edición. México. ACCESO 30 agosto del 2018.Disponible en:  
<https://books.google.com.pe/books>
22. Albaladejo M. Motivación y emoción Universidad de Alicante. Acceso 30 de agosto del 2018 Disponible en :  
[https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/4298/25/TEMA%207\\_PSI COLOG%C3%8DA%20B%C3%81SICA\\_LA%20MOTIVACI%C3%93N.pdf](https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/4298/25/TEMA%207_PSI COLOG%C3%8DA%20B%C3%81SICA_LA%20MOTIVACI%C3%93N.pdf)
23. Hernández A. Procesos psicológicos Basicos.2012. Acceso 30 de agosto del 2018.Disponible en :  
[ftp://ftp.puce.edu.ec/Facultades/CienciasEducacion/ModalidadSemi presencial/Psicolog%C3%ADa%20General-Jos%C3%A9%20Luis%20Fernandez/UNIDAD%202/Procesos\\_psicologicos\\_basicos-Parte1.pdf](ftp://ftp.puce.edu.ec/Facultades/CienciasEducacion/ModalidadSemi presencial/Psicolog%C3%ADa%20General-Jos%C3%A9%20Luis%20Fernandez/UNIDAD%202/Procesos_psicologicos_basicos-Parte1.pdf)
24. Idalberto Chiaventao.Administracion de Recursos humanos. Quinta Edicion.Editorial Mc Graw Hill. Acceso 30 de agosto del 2018. Disponible en : <http://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES->

08/UNIDADES-

APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20hum  
anos(%20lect%202)%20CHIAVENATO.pdf

25. Pizarro M. Motivación y productividad laboral en los colaboradores de la Oficina de Admisión de una Institución Privada. Tesis para Grado de Maestro en Gestión del talento Humano. 2016.Peru. Universidad Cesar Vallejo.
26. Gutiérrez A. Influencia de los factores motivacionales y de higiene según Herzberg en el clima organizacional del supermercado metro del distrito de Lambayeque. Tesis para grado de licenciatura. 2015.Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
27. Duque S. Dimensión del cuidado de enfermería en los colectivos: Un espacio para la promoción de la salud y la producción de conocimiento. Acceso 30 de agosto del 2018.Disponible en: <http://www.bvsde.paho.org/bvsacd/cd26/fulltexts/0694.pdf>
28. Rodríguez S. Una mirada Fenomenológica del cuidado de enfermería. Enferm Univ. 2014; 11:145-53 - DOI: 10.1016/S1665-7063(14)70927-3.
29. Ramos I. La gestión de Enfermería desde las dimensiones del cuidado. Trabajo de fin de grado. Instituto Superior de Ciencias médicas La Habana. Acceso 30 de agosto del 2018.Disponible en: [http://www.aniorte-nic.net/archivos/trabaj\\_gestion\\_ivette.pdf](http://www.aniorte-nic.net/archivos/trabaj_gestion_ivette.pdf)

30. Ramírez C. Evaluación de la Calidad del Cuidado de Enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos. Av. enferm., Volumen 31, Número 1, p. 42-51, 2013. ISSN electrónico 2346-0261. ISSN impreso 0121-4500. Disponible en: <https://revistas.unal.edu.co/index.php/avenferm/article/view/42182/46025>
31. Fabián D. Nivel de Satisfacción percibida y calidad del cuidado enfermero en la persona hospitalizada. Hospital Jerusalén- Tesis grado de licenciatura. 2015. Universidad Católica de Los Ángeles Chimbote.
32. Aiquipa Calidad de atención de enfermería según opinión de los pacientes sometidos a quimioterapia en la unidad de tratamiento multidisciplinario del INEN. Tesis para Título de enfermera especialista. 2003. Universidad Mayor de San Marcos.
33. Atlantic International University. Programas Universitarios en Línea. Motivación. Conceptos. Acceso 03 de setiembre del 2018. Disponible en: <http://cursos.aiu.edu/psicologia%20organizacional/pdf/tema%202.pdf>
34. Carpio Montoya Rocío, Villalobos García Adela. Motivación del equipo básico de atención integral en salud como factor que contribuye al logro de los objetivos del nuevo modelo de atención integral. Rev. cienc. Adm. Financ. Secur. soc [Internet]. 2001 June

[cited 2018 Sep 03]; 9(1): 71-90. Available from:  
[http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1409-12592001000100006&lng=en](http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-12592001000100006&lng=en).

# ANEXOS



## ANEXO 1

### UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO ESCUELA DE POS GRADO. SECCIÓN DE POS GRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD.

INTRODUCCIÓN: Estimado Sr. (a) somos Estudiantes en Enfermería de la Especialidad de Emergencias y Desastres, por lo que solicito su participación en la presente investigación cuyo objetivo es” Determinar la relación que existe entre la motivación del personal profesional y los cuidados que brinda, en el servicio de emergencia del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión - Callao diciembre del 2017.

#### Escal

<b>Siempre</b>	<b>5</b>
<b>Casi siempre</b>	<b>4</b>
<b>Algunas veces</b>	<b>3</b>
<b>Casi nunca</b>	<b>2</b>
<b>Nunca</b>	<b>1</b>

**AUTOR:**  
**JACKELINE LINARES**

**Condición laboral:** Nombrado ( ) Contratado ( )  
Edad: 20 a 30 ( ) de 31 a 40 ( ) de 41 a 50 ( ) de 51 a 60 ( ) más de 61 ( )  
Tiempo de servicio menos de 10 años ( ), más de 20 años ( ), más de 30 años ( )

<b>N°</b>	<b>ENUNCIADO</b>	<b>Siempre 5</b>	<b>Casi siempre 4</b>	<b>Algunas veces 3</b>	<b>Casi nunca 2</b>	<b>Nunca 1</b>
1	Soy responsable en mi centro de trabajo					
2	Al final de la jornada laboral me encuentro muy Cansado					
3	Con bastante frecuencia me he sorprendido fuera del HNDAC pensando en cuestiones relacionadas con mi trabajo					
4	Me he visto obligado a emplear al tope toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo					
5	A veces mi trabajo perturba mi estado de ánimo a mi salud					
6	Tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo					
7	Creo que mi trabajo es excesivo, no doy abasto					

	con las cosas que hay que hacer					
8	La relación con mi superior es muy cordial					
9	Las relaciones con mis compañeros son buenas					
10	Mi trabajo en el HNDAC es el mismo de todos los días, no varía nunca					
11	Los problemas personales de mis compañeros de trabajo habitualmente me suelen afectar					
12	En mi trabajo me encuentro muy satisfecho					
13	Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo					
14	Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo vale la pena					
15	Estoy convencido que el puesto de trabajo que ocupo es el que me corresponde por capacidad y preparación					



16	Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado para realizar mi trabajo					
17	Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable					
18	Con frecuencia la competitividad, o el estar a la altura de los demás, en mi puesto de trabajo me causa estrés o tensión					
19	Tengo pocas oportunidades para aprender Hace					
20	Tengo muchas posibilidades de crecer Profesionalmente					
21	Para organizar el trabajo de realizo, según mi puesto concreto o categoría profesional tengo poca remuneración					
22	El sueldo que percibo es muy adecuado					

**ANEXO1.1  
INSTRUMENTO**



**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO  
ESCUELA DE POS GRADO.**

**Autor: WILMER TORRES**

**CALIDAD DEL CUIDADO DE ENFERMERIA  
GUIA DE OBERVACION**

N°	CRITERIOS	SI	NO
	<b>HUMANO</b>		
1	La enfermera (o) saluda cordialmente al paciente.		
2	La enfermera se presenta con el paciente.		
3	Se dirige al paciente por su nombre.		
4	Respeto las costumbres y creencias de los pacientes.		
5	Mantiene la privacidad del paciente durante el procedimiento.		
	<b>OPORTUNO</b>		
6	Coordina con otras enfermeras acerca de los cuidados de los pacientes a		

	realizar.		
7	Explica al paciente sobre el tratamiento a realizar.		
8	Brinda confianza durante el tratamiento y procedimiento a los pacientes		
9	Brinda información a los pacientes acerca de los cuidados a realizar.		
10	Explica al paciente acerca del procedimiento a realizar.		
	<b>SEGURO</b>		
11	Realiza la asepsia correcta en la preparación de los medicamentos.		
12	Administra los medicamentos prescritos respetando los 10 correctos		
13	Prepara un ambiente con buena ventilación e iluminación para el paciente.		
14	Previene las caídas de los pacientes alzando las barandas de ser necesario.		
15	La Estancia del paciente en el servicio correspondiente brinda el cuidado con las medidas de bioseguridad.		

	<b>CONTINUO</b>		
16	Brinda el tratamiento en el horario oportuno.		
17	Brinda orientación al paciente sobre las normas de bioseguridad del servicio donde se encuentra.		
18	Brinda tiempo necesario para educar a los pacientes		
19	Brinda tiempo necesario para conversar con el paciente acerca de sus dudas que presenta.		
20	Brinda confianza durante el tratamiento y procedimiento al paciente.		

## **ANEXO 02**

### **CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Usted ha sido invitado a participar en el estudio titulado “motivación y cuidado de enfermería en el servicio de emergencia del hospital nacional Daniel Alcides Carrión- 2017 “por esta razón es muy importante que conozca y entienda la información necesaria sobre el estudio de forma que permita tomar una decisión sobre su participación en el mismo. Cualquier duda o aclaración que surja respecto al estudio, le será aclarada por el investigador responsable.

El estudio pretende Establecer la relación que existe entre la motivación del personal profesional y los cuidados que brinda, en el servicio de emergencia del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión – Callao- diciembre del 2017

Por medio de este documento se asegura y garantiza la total confidencialidad de la información suministrada por usted y el anonimato de su identidad. Queda explícito que los datos obtenidos serán de uso y análisis exclusivo del estudio de investigación con fines netamente académicos.

#### **DECLARACIÓN PERSONAL**

He sido invitado a participar en el estudio titulado “motivación y cuidado de enfermería en el servicio de emergencia del hospital nacional Daniel

Alcides Carrión- 2017.”, Me han explicado y he comprendido satisfactoriamente el propósito de la investigación y se me han aclarado dudas relacionadas con mi participación en dicho estudio. Por lo tanto, acepto participar de manera voluntaria en el estudio, aportando la información necesaria para el estudio y sé que tengo el derecho a terminar mi participación en cualquier momento.

---

Firma del participante.

### Matriz De Consistencia.

**Título:** Motivación Y Cuidado De Enfermería En El Servicio De Emergencia Del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión Periodo De Junio A diciembre 20178.

**Autores:** Lic. Margot Arellano Sánchez. y Lic. Luis Alberto Quispe Gálvez.

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Indicadores	Método
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	1. Motivación intrínseca.	Autoconfianza. Pertenencia. Honestidad. Autonomía.	<b>Tipo de Investigación:</b> El estudio es de tipo cuantitativo, descriptivo y correlacional, se explorará, describirá y contrastará la hipótesis para obtener información sobre la
¿Qué relación existe entre la motivación y los cuidados que	Determinar la relación que existe entre la motivación del	Existe una relación significativa entre la motivación del personal profesional de	Motivación extrínseca.	Salario. Estabilidad. Reconocimiento.	

<p><b>brinda el personal de enfermería en el servicio de Emergencias del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión Julio diciembre 2017?</b></p>	<p><b>personal profesional y los cuidados que brinda, en el servicio de emergencia del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión - Callao julio a diciembre del 2017.</b></p>	<p><b>enfermería y los cuidados que brinda, en el servicio de emergencia del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión - Callao julio a diciembre del 2017</b></p>		<p><b>Promoción.</b></p>	<p>relación entre las variables</p> <p><b>Diseño De Investigación:</b> no experimental de corte transversal porque permitió recolectar datos y medir el grado de motivación del personal de enfermería; en un determinado momento,</p>
<p><b>Problema específico</b></p>	<p><b>Objetivo específico</b></p>	<p><b>Hipótesis específico</b></p>			



<p>¿Cuál es el grado de motivación del personal de enfermería en el servicio de Emergencias del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión Julio diciembre 2017?</p>	<p>Identificar el grado de motivación del personal de enfermería en el servicio de Emergencias del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión Julio diciembre 2017.</p>	<p>La motivación en el personal de enfermería se encuentra ausente en la unidad de emergencias del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión - Callao julio a diciembre del 2017</p>	<p>2. cuidado que brinda el profesional de enfermería</p>	<p><b>Humano.</b></p>	<p>en un tiempo único.</p> <p><b>Población:</b> La población estará conformada por todo el personal de enfermería que labora en el servicio de emergencia del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión DIRESA CALLAO</p>
<p>¿Cómo es el cuidado que brinda el personal de enfermería en el servicio de Emergencias del</p>	<p>Conocer cómo es el cuidado que brinda el personal de enfermería en el servicio de Emergencias del Hospital Nacional</p>	<p>El cuidado que brinda el personal de enfermería es inadecuado en el servicio de Emergencias del Hospital Nacional</p>	<p>.</p>	<p><b>Oportuno</b></p> <p><b>Seguro</b></p>	<p><b>Técnica E Instrumento De Recolección De Datos.</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. La técnica empleada es la observación.</li> <li>2. El instrumento a utilizar es la guía de observación de la</li> </ol>

<p>¿Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión Julio diciembre 2017?</p> <p>¿Qué tipo de motivación predomina en los enfermeros relacionado al cuidado humano en el servicio de Emergencias del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión Julio diciembre 2017?</p>	<p>Daniel Alcides Carrión Julio diciembre 2017.</p> <p>Precisar qué tipo de motivación predomina en los enfermeros relacionado al cuidado humano en el servicio de Emergencias del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión Julio diciembre 2017</p> <p>Analizar qué tipo de motivación predomina en los</p>	<p>Daniel Alcides Carrión Julio diciembre 2017</p> <p>La motivación intrínseca se encuentra presente en los enfermeros relacionado al cuidado humano en el servicio de Emergencias del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión Julio diciembre 2017</p> <p>La motivación extrínseca se encuentra</p>		<p>.</p> <p><b>Continuo.</b></p>	<p>calidad del cuidado de enfermería.</p> <p><b>Autor: WILMER TORRES.</b></p> <p><b>Técnicas de procesamiento de información:</b> Con el uso de software Excel y SPSS</p>
--	--	---	--	----------------------------------	---

<p><b>¿Qué tipo de motivación predomina en los enfermeros relacionado al cuidado oportuno en el servicio de Emergencias del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión Julio diciembre 2017?</b></p>	<p>enfermeros relacionado al cuidado oportuno en el servicio de Emergencias del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión Julio diciembre 2017</p>	<p><b>presente en los enfermeros relacionado al cuidado oportuno en el servicio de Emergencias del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión Julio diciembre 2017</b></p>			
<p><b>¿Qué tipo de motivación predomina en los enfermeros relacionado al cuidado seguro en</b></p>	<p>Analizar qué tipo de motivación predomina en los enfermeros relacionado al cuidado seguro en el servicio de Emergencias del Hospital Nacional Daniel Alcides</p>	<p><b>La motivación extrínseca se encuentra presente en los enfermeros relacionado al cuidado seguro en el servicio de Emergencias del Hospital Nacional Daniel Alcides</b></p>			

<p><b>el servicio de Emergencias del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión Julio diciembre 2017?</b></p> <p><b>¿Qué tipo de motivación predomina en los enfermeros relacionado al cuidado continuo en el servicio de Emergencias del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión Julio diciembre 2017?</b></p>	<p>Carrión Julio diciembre 2017</p> <p>Analizar qué tipo de motivación predomina en los enfermeros relacionado al cuidado continuo en el servicio de Emergencias del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión Julio diciembre 2017</p>	<p><b>Carrión Julio diciembre 2017</b></p> <p><b>La motivación extrínseca se encuentra presente en los enfermeros relacionado al cuidado continuo en el servicio de Emergencias del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión Julio diciembre 2017.</b></p>			
--	--	--	--	--	--

