

**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN**

**FACULTAD DE ENFERMERIA**

**SEGUNDA ESPECIALIDAD EN ENFERMERIA EN CENTRO QUIRURGICO**



---

**FACTORES QUE INFLUYEN EN LA MOTIVACIÓN DEL EQUIPO DEL CENTRO QUIRURGICO DEL HOSPITAL DOCENTE MATERNO INFANTIL EL CARMEN DE HUANCAYO - 2014”**

---

TESIS PARA OBTENER EL TITULO DE ESPECIALISTA EN ENFERMERIA EN CENTRO QUIRURGICO

**TESISTA:**

**Lic.Enf. Sofía Chauca Castro**

**HUANUCO – PERU**

**2017**

**FACTORES MOTIVACIONALES QUE INFLUYEN EN LA MOTIVACIÓN  
LABORAL DEL EQUIPO DEL CENTRO QUIRURGICO DEL HOSPITAL  
DOCENTE MATERNO INFANTIL EL CARMEN DE HUANCAYO - 2014”**

## DEDICATORIA

A mí Dios por darme la vida para lograr esta meta, porque es quien me da fortaleza para continuar cuando a punto de caer he estado.

**SOFIA**

A mis queridos padres, quienes me inculcaron valores y amor a la vida, por su apoyo para ser una buena profesional y darme el apoyo para seguir superandome en este nuevo reto.

**SOFIA**

## AGRADECIMIENTO

Gratitud eterna a los que contribuyeron a este esfuerzo:

- La Universidad Nacional Hermilio Valdizan y la Facultad de Enfermería por aperturar las especialidades.
- A los docentes de la Facultad., por sus enseñanzas impartidas en el logro de nuestras aspiraciones.
- A nuestra asesora de tesis, Mg. Rene Castro Bravo. por las sugerencias, orientaciones y aclaraciones en el desarrollo de la Tesis.
- Al Director del Hospital y a la Enfermera Jefe por el apoyo prestado para la realizacion del trabajo de investigacion
- A las profesionales del Equipo del Centro Quirurgico del Hospital Docente Materno Infantil el Carmen , quienes nos brindaron su apoyo en la recolección de información sin ellos no hubiese sido posible la realizacion del presente trabajo de investigacion

**La autora**

## RESUMEN

En el presente estudio denominado factores que influyen en la motivación del equipo del Centro Quirúrgico del Hospital Docente Materno Infantil El Carmen Huancayo 2014, tuvo como objetivo principal determinar si los factores motivacionales influyen en la motivación del equipo del centro quirúrgico. Entre sus principales características es ser no experimental, cuantitativo, descriptivo – correlacional y transaccional. La población muestral estuvo conformada por 30 miembros del equipo quirúrgico del hospital, a quienes a través de un instrumento como un cuestionario. Para determinar si los factores personales, institucionales y ambientales influyen en la motivación se aplicó el cuestionario (factores-motivación) basado en 39 preguntas con respuestas múltiples.

Para el procesamiento de datos se utilizó SPSS, versión 18.0 y para realizar relacionar las variables del estudio se utilizó el estadígrafo chi cuadrado, obteniendo el valor **r Pearson = 0.12**, con un valor de probabilidad **asociada p = 0.0045**, siendo este valor menor al valor significativo ( $p < 0,05$ ) que se encuentra por debajo del 5% de error alfa; por lo que hay evidencia científica para rechazar la hipótesis nula **H<sub>0</sub>** y aceptar la hipótesis de investigación **H<sub>i</sub>**, que asevera que los factores motivacionales **INFLUYEN** significativamente en la motivación del equipo de centro quirúrgico, del Hospital Materno Infantil El Carmen de Huancayo.

**Palabras Clave:** Factores motivacionales, motivación, correlacional.

## ABSTRACT

In the present study called factors that influence the motivation of the team of the Surgical Center of the Teaching Hospital Mother and Child El Carmen Huancayo 2014, had as main objective to determine if the motivational factors influence the motivation of the surgical center team. Among its main characteristics is to be Non - experimental, quantitative, descriptive - correlational and transactional. The sample population consisted of 30 members of the surgical team of the hospital, who through an instrument as a questionnaire. To determine whether personal, institutional and environmental factors influence motivation, the questionnaire (factors-motivation) was applied based on 39 questions with multiple answers.

For data processing, SPSS version 18.0 was used and the variables of the study were used to relate the variables of the study using the chi square statistic, obtaining the r value Pearson = 0.12, with an associated probability value of  $p = 0.0045$ , this value being lower than the value Significant ( $p < 0.05$ ) that is below 5% of alpha error; So there is scientific evidence to reject the null hypothesis  $H_0$  and accept the research hypothesis  $H_1$ , which asserts that motivational factors INFLUENCE significantly in the motivation of the surgical center team, Hospital Materno Infantil El Carmen de Huancayo.

**Keywords:** Motivational, motivational, correlational factors.

## INDICE

	Pág.
DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN	iv
ABSTRACT	v
INTRODUCCIÓN	9

### CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes del problema	19
1.2. Marco conceptual	23
1.3. Definición de términos	29

### CAPÍTULO II. MARCO METODOLOGICO

2.1. Ámbito	30
2.2. Población	30
2.3. Muestra	31
2.4. Tipo de estudio	31
2.5. Diseño de investigación	32
2.6. Técnicas e instrumento	32
2.7. Procedimiento	33
2.8. Plan de tabulación y análisis de datos	34

### CAPÍTULO III. RESULTADOS Y DISCUSION

3.1. Resultados	35
3.2. Discusión	58

<b>CONCLUSIONES</b>	<b>61</b>
<b>RECOMENDACIONES</b>	<b>62</b>
<b>REFERENCIA BIBLIOGRAFICA</b>	<b>63</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>68</b>



## INTRODUCCIÓN

Uno de los factores más importantes al momento de realizar cualquier trabajo es lógicamente la motivación, en todas partes y en todo momento, la necesidad de lograr cualquier objetivo dependerá del grado de motivación que tengamos para lograr dicho objetivo, el trabajo en equipo, las relaciones interpersonales, funcionaran mejor si cada miembro del grupo se encuentra motivado, el efecto de la motivación conllevara a resultados satisfactorios para la organización, el grupo, el equipo; todo en cuanto se refiera a llevar un nivel de motivación significativa tendrá que ver con factores que posibilitaran la consecución de resultados positivos.

Segredo (2014). El comportamiento de un trabajador no es el resultado directo de los factores organizativos existentes sino que depende en buena medida de la valoración que el trabajador hace de estos factores en conjunto con las actividades, interacciones y otras experiencias del colectivo con la Institución, y que son reflejadas en los estudios del clima organizacional

En este sentido, el Hospital Docente Materno Infantil El Carmen – HDMI (2016), es una institución estatal y un establecimiento de referencia del Ministerio de Salud; comanda la red de servicios de salud de la región centro; operativiza las políticas, lineamientos y objetivos del sector, en coordinación con la Gerencia Regional de Salud y el Gobierno Regional Junin. Oferta servicios especializados, para los usuarios provenientes de la población asegurada y no asegurada de la región centro del país (Ancash, Ucayali,

Junín, Huánuco, Pasco y Huancavelica). El Hospital Materno Infantil (HRMI) El Carmen se creó el año de 1847; 26 años después de la independencia del Perú, es uno de los hospitales más antiguos y emblemáticos del gobierno del Mariscal Ramón Castilla, ocupado por tropas militares peruanas, pero después de ello, las madres Franciscanas toman las riendas de este Hospital.

El Hospital, desde hace 04 años se ha especializado como Hospital Docente Materno Infantil, donde se brinda atención en el área materno infantil. Presta servicios en control prenatales a madres gestantes, atención de parto, mujeres con problemas ginecológicos, atención a neonatos sanos y enfermos; asimismo brinda atención a niños y adolescentes sanos y enfermos.

En el servicio de centro quirúrgico participa personal médico especializado (cirujano general, ginecólogo, urólogo, etc.), enfermería especializada (instrumentista, esterilización), técnico y personal administrativo. Cada uno de ellos con diferentes motivaciones para el trabajo, diferente carga laboral, y niveles de responsabilidad; una mixtura de factores que influyen en la calidad de atención a los usuarios.

Manene (2012). La motivación es un factor importante en la vida de las personas, está presente en todas nuestras vivencias. Tiene un papel preponderante en el campo laboral, lugar donde pasamos mayor tiempo de nuestra vida. La motivación es un medio esencial de superación personal y

profesional; el cual se debe en gran parte a la eficacia y eficiencia de los factores motivacionales.

Para Robins (1999); la motivación puede ser definida como “La voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzo para alcanzar las metas de la organización, condicionado por la capacidad para satisfacer alguna necesidad personal”.

Munduate (1994) después de una revisión de las definiciones de motivación dadas hasta ese momento concluye que la motivación se relaciona con la conducta del trabajador y su rendimiento, implica la direccionalidad hacia una o varias metas y existen diferencias individuales en cuanto a factores fisiológicos, psicológicos y ambientales que inciden en la misma.

Como indica Navarro (2008): “Es bien sabido que en gran parte de las sociedades desarrolladas las personas dedicamos aproximadamente un tercio de nuestro tiempo diario a trabajar”; por lo tanto es una actividad que proyecta en nosotros una fuerte influencia tanto física como emocional. Necesitamos encontrar en nuestra actividad cotidiana situaciones placenteras y que nos produzcan motivación para desempeñarlas y poder vivir en una situación de equilibrio y felicidad.

El centro laboral debe ser un lugar donde se brinde oportunidades, a las enfermeras, de crecer y desarrollarse tanto en lo personal como en lo

profesional; además, es donde debe mantenerse el equilibrio emocional, relacionarnos como seres humanos que somos, mantener un ambiente de armonía, de camaradería, confidencialidad, respeto, donde se practique una comunicación asertiva.

Ferrera (2010), encuentra como factores desmotivadores y generadores de insatisfacción: falta de recursos humanos, falta de autonomía, relaciones con los compañeros, cambio constante de servicio.

Para alcanzar mejores niveles de productividad, se requiere que los empleados deseen hacer el trabajo (motivación), deben tener la capacidad para hacer el trabajo (habilidad), y deben tener los recursos tales como materiales, métodos y equipo para hacer el trabajo (Vroom, 1964; St. Charles, 2002).

Los estudios de Herzberg (1968), revelaron seis factores motivacionales: Logro, reconocimiento, progreso o avance, el trabajo en sí mismo, posibilidad de crecimiento y responsabilidad.

Moorhead y Griffin (2001). Algunas de las cosas que pueden hacer las organizaciones para mejorar los índices de calidad y de productividad, ya sea de sus productos o de sus servicios dependen de la gente que trabaja en las mismas. La habilidad de motivar a los empleados para conseguir la mejora en

la calidad y la productividad, radica en el entendimiento del comportamiento humano ante una relación laboral.

La enfermera u otro personal de salud motivada, tendrá atributos como: responsabilidad, generosidad, humanidad, amabilidad, disciplina, principios y valores; por ende tratará al usuario como persona y no como objeto.

A y S (2016). Las personas necesitamos estar movidos por “algo”, llámese impulso, recompensa, metas para desarrollar una determinada tarea con cierto interés; en otras palabras, necesitamos estar motivadas.

Es importante señalar que no se ha realizado ningún estudio de motivación dentro de la institución, lo cual se puede considerar relevante para esta investigación, que se utilice como antecedente para la determinación de éste factor en las demás áreas que conforman al Hospital.

Por lo expuesto anteriormente, se formula la siguiente pregunta general de investigación:

¿Cómo influyen los factores motivacionales en la motivación del equipo de centro quirúrgico, del Hospital Materno Infantil El Carmen de Huancayo 2014?

Asimismo, las preguntas específicas son:

¿Cómo influye los factores personales en la motivación del equipo de centro quirúrgico, del Hospital Materno Infantil El Carmen de Huancayo.

¿Cómo influye los factores institucionales en la motivación del equipo de centro quirúrgico, del Hospital Materno Infantil El Carmen de Huancayo.

¿Cómo influye los factores ambientales en la motivación del equipo de centro quirúrgico, del Hospital Materno Infantil El Carmen de Huancayo.

Como objetivo general se tiene:

Determinar los factores personales, institucionales y ambientales que influyen en la motivación del equipo de centro quirúrgico, del Hospital Docente Materno Infantil El Carmen de Huancayo.

Y, como objetivos específicos:

- Determinar el nivel de influencia de los factores personales en la motivación del equipo de centro quirúrgico, del Hospital Materno Infantil El Carmen de Huancayo.
- Determinar el nivel de influencia de los factores institucionales en la motivación del equipo de centro quirúrgico, del Hospital Materno Infantil El Carmen de Huancayo.
- Determinar el nivel de influencia de los factores ambientales en la motivación del equipo de centro quirúrgico, del Hospital Materno Infantil El Carmen de Huancayo.

La hipótesis general de investigación es:

**Hi:** Los factores motivacionales **influyen** significativamente en la motivación del equipo de centro quirúrgico, del Hospital Materno Infantil El Carmen de Huancayo.

**Ho:** Los factores **no influyen** significativamente en la motivación del equipo de centro quirúrgico, del Hospital Docente Materno Infantil El Carmen de Huancayo.

Y, como hipótesis específicas, se formularon:

**Hi1:** Los factores personales **influyen** significativamente en la motivación del equipo de centro quirúrgico, del Hospital Materno Infantil El Carmen de Huancayo.

**Ho1:** Los factores personales **influyen** significativamente en la motivación del equipo de centro quirúrgico, del Hospital Materno Infantil El Carmen de Huancayo.

**Hi2:** Los factores institucionales **influyen** significativamente en la motivación del equipo de centro quirúrgico, del Hospital Materno Infantil El Carmen de Huancayo.

**Ho2:** Los factores institucionales **no influyen** significativamente en la motivación del equipo de centro quirúrgico, del Hospital Materno Infantil El Carmen de Huancayo.

**Hi3:** Los factores ambientales **influyen** significativamente en la motivación del equipo de centro quirúrgico, del Hospital Materno Infantil El Carmen de Huancayo.

**Ho3:** Los factores ambientales **no influyen** significativamente en la motivación del equipo de centro quirúrgico, del Hospital Materno Infantil El Carmen de Huancayo.

La variable independiente es “Factores motivacionales (personales, institucionales, y ambientales)” y la variable dependiente de investigación es “Motivación del equipo del Centro Quirúrgico”



## CAPITULO I

### 1. MARCO TEÓRICO

#### **Antecedentes del problema**

XI

#### **Antecedentes Internacionales:**

En Venezuela, Yus Rueda (1) el año 2014, en su trabajo de investigación Titulado "Motivación del personal de enfermería para la calidad de cuidado en usuarios y usuarias dice, " la motivación consiste fundamentalmente en mantener culturas y valores corporativos que conduzcan a un alto desempeño, de tal manera que favorezcan tanto los intereses de la organización como el de los trabajadores. Hay que motivar a los empleados, "para que quieran" y "puedan" desempeñar satisfactoriamente su trabajo, la motivación laboral es parte importante en el logro de la eficiencia empresarial, debido a que se ha descubierto que la calidad de los servicios dependen en gran parte de la persona que los brinda.

La motivación es un elemento importante del comportamiento organizacional, que permite canalizar el esfuerzo, la energía y la conducta en general del trabajador, permitiéndole sentirse mejor respecto a lo que hace y estimulándolo a que trabaje más para el logro de los objetivos que interesan a la organización.

La motivación para muchas organizaciones es un tema de gran controversia ya que amerita un exhaustivo análisis del personal con el cual cuenta, porque cada individuo tiene un conjunto de comportamiento en su forma de actuar y ver las cosas, así como de motivarse, aspectos que de ser abordados y comprendidos llevaran a las organizaciones a descubrir un

gran potencial humano encaminado a determinar la motivación que tiene el personal de enfermería para la calidad del cuidado en usuarios y usuarias en el área de hospitalización del hospital universitario "Dr. Ángel Larralde". La investigación corresponde al diseño no experimental, de campo, la población constituye 20 enfermeras (os) de atención directa del área de hospitalización y la muestra estuvo conformada por el 100% de la misma, es decir 20 enfermeras (os). El instrumento de recolección de datos fue un cuestionario conformado por 15 preguntas dicotómicas, el cual fue validado mediante criterio de juicio de expertos, para lo cual se entregó el instrumento de recolección de datos a una experta en el área de estudio, quienes verificaron las evidencias relacionadas con el contenido para opinar sobre la congruencia interna del instrumento, redacción y pertinencia. La confiabilidad se obtuvo mediante aplicación de la fórmula del estadístico Alfa de Cronbach 0.82. El análisis de los datos se realizó a través de una estadística descriptiva, los resultados fueron presentados mediante gráficos de barra.

Los resultados demostraron que la motivación del personal de enfermería que labora en ese servicio es poco motivado(a) debido al salario recibido y estabilidad laboral. Es imprescindible que el personal de enfermería sienta que tiene cierto poder, que su trabajo genera cierto impacto en la sociedad y para ello deben sentir que su trabajo es valorado y reconocido por los jefes inmediatos y supervisores de enfermería, para lograr motivar a los profesionales de enfermería y ofrezcan cuidados de calidad a los usuarios y usuarias del Hospital Universitario "Dr. Ángel Larralde".

En Caracas. Jaime,(2) (1996). En el Estado de Táchira, en el Hospital “Dr. José María Vargas” de San Cristóbal, en el Estado de Táchira, se realizó un trabajo que lleva por nombre: “La Motivación de la Enfermera de Atención Directa y su Relación con la Calidad de Atención brindada al paciente hospitalizado”, que tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación de la enfermera de atención directa y la calidad de atención brindada al paciente hospitalizado. La población estuvo conformada por 56 enfermeras de atención directa y la muestra estuvo representada por el 53,5% del universo estudiado. Para la recolección de la información se aplicó un cuestionario adaptado a la escala de Likert, estructurado en 20 ítems para medir a cada una de las variables: Motivación y Calidad de Atención. Para la confiabilidad de los instrumentos se aplicó la prueba de Alfa de Cronbach obteniéndose un coeficiente de (0,93) de confiabilidad. Los resultados obtenidos por las autoras en la investigación les permitió concluir que: existe una relación significativa entre las variables Motivación de la Enfermera de Atención Directa y la Calidad de Atención brindada al paciente hospitalizado.

Alvarez Boza, María del Carmen (3)2003 en su trabajo de Investigación Titulada Motivación Laboral en un Servicio de Urgencia Hospitalario, dice: que el Objetivo: Conocer el estado actual de la motivación laboral percibida por los médicos, DUE/ATS y auxiliares de enfermería que trabajan en el Servicio de Urgencias del Hospital de Cabueñes de Gijón, según los cinco componentes de la conducta considerados básicos (el nivel de activación y

necesidad, el valor del incentivo de cada sujeto, el nivel de expectativas, el nivel de ejecución y el nivel de satisfacción).

**Material y métodos:** Se realizó un estudio descriptivo transversal, y se utilizó como instrumento un cuestionario que constaba de 12 variables sociodemográficas y sociolaborales y la Escala de Motivaciones Psicosociales (MPS) de Fernández Seara. Para el tratamiento y análisis de los datos se utilizó el paquete estadístico de ciencias sociales SPSS/PC+9.0, y se realizó una estadística básica, un test de la  $\chi^2$  y un análisis factorial de componentes principales.

**Resultados y conclusiones:** a) la tasa de respuesta obtenida fue de un 50,47%; b) el equipo de profesionales analizados valoró las relaciones afectivas con otras personas como muy interesantes, relaciones que incluyen motivos de afiliación, pertenencia al grupo y aprobación social y no conceden gran importancia al prestigio y éxito profesional; además, presentan un nivel de activación motivacional bajo; c) se encontraron relaciones significativas entre la edad, el sexo, la categoría profesional, el tipo de contrato, el turno de trabajo y los componentes de la conducta. Por último, las relaciones interpersonales, la potencialidad profesional, el reconocimiento profesional, y el salario y las condiciones laborales son considerados por los profesionales analizados factores definitorios de incentivación. Por otro lado, la promoción profesional, el reconocimiento profesional, el ambiente laboral, las relaciones personales y la política de personal se ven como factores definitorios de satisfacción laboral.

Sería necesario recuperar la confianza y el entusiasmo de los profesionales que trabajan en los servicios de urgencias hospitalarios para asumir el reto

de una mejora continua en el grado de calidad de la asistencia prestada a los pacientes.

España – Cantabria. Moya (4) (2011). En la Universidad de Cantabria, Susana Moya Mier el año 2011, realizó el trabajo de Investigación titulado “Motivación y satisfacción de los profesionales de enfermería”: investigación aplicada en un área quirúrgica.

Ya desde hace muchos años, tanto la motivación como la satisfacción laboral se han ido convirtiendo en un importante elemento de estudio debido a las consecuencias que éstas tienen para los trabajadores y su repercusión en el funcionamiento de las diferentes organizaciones y en la calidad de los servicios prestados.

Desde el campo de la psicología de las organizaciones y del trabajo se han desarrollado diferentes teorías con el fin de explicar los mecanismos y factores que hacen que un trabajo sea motivador y genere satisfacción en los trabajadores: desde la primera teoría de Taylor, de carácter mecanicista, han surgido teorías más humanistas que implican las características del trabajo y las características y necesidades intrínsecas del sujeto. También se han creado diferentes cuestionarios con el fin de medir la motivación y satisfacción de los trabajadores en base a estas teorías.

En el campo de la enfermería, profesión sujeta a continuas fuentes de estrés por el trato humano y las diferentes situaciones de salud y enfermedad y vida y muerte a las que hace frente, existen también instrumentos de medida de satisfacción laboral específicos. Se han realizado múltiples estudios que demuestran el nivel (moderado) de satisfacción de este

colectivo y la importancia de las relaciones interpersonales, la calidad de cuidados, la autonomía, el reconocimiento, etc., en el logro de dicha satisfacción.

En este contexto, hemos realizado una investigación entre el personal de enfermería del área quirúrgica del Hospital Universitario Marqués de Valdecilla mediante una encuesta de variables sociodemográficas, de trabajo y de formación-investigación y el cuestionario Font Roja de satisfacción laboral en el medio hospitalario.

Se ha obtenido un 67,4% de respuestas con una media de satisfacción de 2,99 (DE 0,41) sobre 5. Las fuentes que generan más satisfacción han resultado ser las relaciones con los compañeros, el propio trabajo y la competencia profesional. Por el contrario, los encuestados se sentían insatisfechos con el reconocimiento, la promoción profesional y la tensión relacionada con el trabajo. Se encuentran diferencias significativas entre el personal fijo de mañana y a turnos, el personal fijo de plantilla y los contratos temporales, y en relación al tiempo trabajado.

Además, se han encontrado similitudes con otros estudios realizados entre profesionales de enfermería y, entre otras diferencias, un menor grado de satisfacción general.

Osorio (2008), Carabobo (5) Venezuela, en su Artículo de Investigación Titulado “ Condiciones del ambiente laboral que influyen en la motivación del profesional de enfermería en una clínica popular” dice al señalar la capacidad directiva para la motivación de las enfermeras de atención directa, se hace referencia que no es fácil conocer los motivos que pueda

tener cada una de ellas. Más allá de los planteamientos realizados y circunscribiéndonos al caso de la Clínica Popular, se debe destacar que existen muchos aspectos que constituyen motivo de queja por parte del personal de Enfermería, entre las cuales se pueden mencionar: Déficit de personal, bajos sueldos, lo que influyen finalmente en la inadecuada prestación del servicio. Así mismo, se ha podido observar que el personal de Enfermería al no sentirse motivado con las condiciones de trabajo, incurre en situaciones como: incumplimiento de horario de trabajo, abandono del lugar de trabajo, reposos frecuentes, por lo que se presume la existencia de una desmotivación laboral.

En Venezuela, Zuleyka Sánchez Mirtha (6) el año 2010, en la investigación “Desempeño Laboral de los Gerentes de Enfermería y la Motivación de las Enfermeras de Cuidado Directo”, encontró que la relación entre las variables: Desempeño Laboral de los gerentes de Enfermería y la Motivación de las Enfermeras de cuidado Directo. En la primera variable se observa que el 75% de enfermeras de Cuidado Directo eligieron la categoría baja respuesta Baja respuesta; seguido por orden de jerarquía, la categoría Inmediata respuesta con el 47% y por último la categoría Alta respuesta con un 45%.

Para la segunda variable la predilección de los sujetos muestrales fue de 7.5%, para la categoría Baja motivación; continuándole la inmediata motivación con el 40% y termina el 52.5% con la categoría alta motivación. Estos resultados proporcionan una asociación de concordancia positiva entre ambas variables, lo cual se evidencia en las categorías. Intermedia y

alta respuesta de la variable desempeño laboral de los gerentes de enfermería puesto que hubo incremento porcentual en las categorías análogos de la variable motivación de las enfermeras de cuidado directo (57.9% y 83.3%). .

**Universidad Andrés Bello**, Lic. De Escobar Rosa lidia (7), 2012 en su trabajo

Motivación y Satisfacción en Enfermería, comenta:

1. La motivación forma parte de la vida, está presente en nuestras vivencias y hace que muchas de las actividades cotidianas se orienta en hacia la búsqueda de objetivos concretos, relacionados con la interacción que tiene con el ambiente. La motivación tiene un papel importante en el campo laboral, pues para la mayoría de los profesionales de la enfermería encuentra en sus áreas de trabajo no un simple medio de sobrevivir, sino un elemento esencial de superación personal, el cual se debe en gran parte a la eficiencia y eficacia de los factores motivacionales.
2. Los profesionales de enfermería se enfrentan durante esa interacción con el medio ambiente que los rodea dentro de las instituciones de salud, a fenómenos que de una o de otra manera afectan todo su ser, desde lo mas profundo de sus corazones, no es fácil para este grupo de personas enfrentar día a día el dolor ajeno, afrontar la muerte. Si bien existe momentos de regocijo.
3. La insatisfacción de los profesionales se debe a los factores tales como: escasa autonomía, falta de reconocimiento profesional autoridad extrema, pocas posibilidades de promoción y formación, tensión en las relaciones interpersonales, tareas rutinarias y salarios inadecuados entre otros.



4. La satisfacción laboral responde a un estado emocional positivo resultante de la percepción de las experiencias laborales y es, por tanto un factor importante que condiciona la actitud del individuo respecto a su trabajo. Nadie duda en la actualidad de la importancia que tienen los, las profesionales de Enfermería en cualquier institución, ya sea pública o privada, para el logro de la consecución de objetivos. Es obvio que disponer de enfermeras y enfermeros motivados y satisfechos con su trabajo y con la organización aumenta su rendimiento y la calidad del cuidado que prestan
5. ¿Qué significa la motivación para el ejercicio profesional de enfermería?  
¿Qué motiva al profesional de enfermería al desempeño de sus funciones?  
¿Que fenómenos se presentan en el lugar del trabajo del profesional de enfermería que los hace sentirse desmotivados?
6. El personal de enfermería percibe como elemento motivador a las Relaciones Humanas, el trabajo en si mismo, la retroalimentación, el Reconocimiento, y lo económico como parte esencial pero no primordial. Así mismo identifican atributos en la enfermeras motivada como la responsabilidad, la generosidad, humanitaria, la amabilidad, disciplinas, atentas, nobles y con principios y valores.

España, Álvarez Baza, M. Del Carmen (8) en su trabajo titulado “ Motivación Laboral en un Servicio de Urgencias Hospitalario” con el objetivo de Conocer el estado actual de la motivación laboral percibida por los médicos, DUE/ATS y auxiliares de enfermería que trabajan en el Servicio de Urgencias del Hospital de Cabueñes de Gijón, según los cinco

componentes de la conducta considerados básicos (el nivel de activación y necesidad, el valor del incentivo de cada sujeto, el nivel de expectativas, el nivel de ejecución y el nivel de satisfacción).

Resultados fueron:

a) la tasa de respuesta obtenida fue de un 50,47%; b) el equipo de profesionales analizados valoró las relaciones afectivas con otras personas como muy interesantes, relaciones que incluyen motivos de afiliación, pertenencia al grupo y aprobación social y no conceden gran importancia al prestigio y éxito profesional; además, presentan un nivel de activación motivacional bajo; c) se encontraron relaciones significativas entre la edad, el sexo, la categoría profesional, el tipo de contrato, el turno de trabajo y los componentes de la conducta. Por último, las relaciones interpersonales, la potencialidad profesional, el reconocimiento profesional, y el salario y las condiciones laborales son considerados por los profesionales analizados factores definitorios de incentivación. Por otro lado, la promoción profesional, el reconocimiento profesional, el ambiente laboral, las relaciones personales y la política de personal se ven como factores definitorios de satisfacción laboral.

Sería necesario recuperar la confianza y el entusiasmo de los profesionales que trabajan en los servicios de urgencias hospitalarios para asumir el reto de una mejora continua en el grado de calidad de la asistencia prestada a los paciente

## **ANTECEDENTES NACIONALES**

En Lima Perú, Sheila Melissa Vásquez Sosa (9) el 2008, en su tesis de Título “Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2006”, dice: La motivación entendida como 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 como la asistencia hasta mediciones más complejas como la disposición para aprender nuevas destrezas o seguir nuevos protocolos de tratamiento, o bien para adoptar nuevas formas de pensamiento y organización en la prestación de los servicios.

El estudio, tuvo como objetivo general: determinar el nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de Enfermería del HNAL. El método fue descriptivo de corte transversal; la población estuvo conformada por 52 enfermeras. La técnica fue la entrevista y el instrumento un formulario tipo cuestionario. Los resultados fueron: 25(48%) de las enfermeras(os) presentan motivación media. Asimismo al valorar las dimensiones de la motivación se obtuvo que más de 50% de los profesionales presentan motivación media; destacándose las dimensiones identidad y autonomía por mostrar niveles significativos de motivación media con tendencia a alta, en cuanto a las dimensiones que presentan nivel bajo son retroalimentación, importancia y variedad de la tarea. Acerca de la satisfacción laboral el 28(53.8%) de las enfermeras(os) tienen nivel medio, en relación a los factores determinantes de la satisfacción laboral se

encontró que más del 40% de dichos profesionales presentan nivel medio, destacando los factores Desempeño de tareas, Relación con la autoridad y Beneficios laborales y remunerativos por mostrar niveles significativos de satisfacción media, las dimensiones Relaciones interpersonales, Desarrollo personal y Políticas administrativas presentan tendencia al nivel alto y el factor Condiciones físicas y/o confort presenta niveles de satisfacción que oscilan entre alta y baja.

En Lima, Ríos Núñez, Rommy Mauro (10) en 1998 realizó un estudio sobre “Motivación laboral de la Enfermeras asistenciales y la relación con su desarrollo profesional en el Hospital Nacional Cayetano Heredia”, el cual tuvo como objetivo determinar el tipo de motivación laboral que tienen las enfermeras asistenciales y su relación con el desarrollo profesional. El Método utilizado fue descriptivo, corte transversal. El marco muestral estuvo conformado 90 enfermeras. Los instrumentos que se utilizaron, fue un cuestionario para conocer la motivación laboral, tomando como referencia la Teoría de los dos Factores de Herzberg sobre motivadores intrínsecos y extrínsecos; y el segundo un formulario tipo escala creado con el objeto de conocer el desarrollo profesional, distribuidos en 5 factores: Orientación, Autonomía, Identidad, Interdependencia y Desarrollo Cognoscitivo. Los datos arrojaron la siguiente conclusión: “El mayor número de enfermeras tiene motivación laboral de tipo intrínseca, destacándose el factor de reconocimiento y en menor se encuentra la responsabilidad inherente al trabajo. En el desarrollo profesional se observó que el mayor porcentaje tuvo un desarrollo no adecuado siendo el

más significado el factor de desarrollo cognoscitivo. El mayor porcentaje de enfermeras con desarrollo profesional adecuado se encuentra entre las menores de 35 años y las solteras sin hijos”.

**Antecedentes Locales.** No se registraron temas relacionados sobre **con** nuestra investigación.

## **1.2 BASES TEORICAS.**

### **Modelo de Motivación del Rendimiento Laboral de Mitchell.**

Terence Mitchell, (11) produjo un modelo conceptual que explica cómo influye la motivación en el comportamiento y rendimiento laborales, los aportes individuales y el contexto laboral son dos categorías clave de factores que influyen en la motivación. Los empleados llevan capacidades, conocimientos laborales, disposición, rasgos, emociones, estados de ánimo, creencias y valores al entorno laboral.

Estas dos categorías de factores influyen unos en otros y en los procesos motivacionales de despertar, dirección y persistencia. Los comportamientos motivados reciben efecto directo de la capacidad del individuo y sus conocimientos del trabajo (habilidades), su motivación y una combinación de factores de los contextos laborales habilitadores y limitantes. A su vez, el comportamiento motivado influye en el rendimiento.

### **Teoría de la Jerarquía de Necesidades de Maslow.**

Maslow (12) agrupa las distintas necesidades que debe cubrir cada individuo en cinco niveles de la siguiente forma:

### **Necesidades básicas**

En las necesidades básicas se incluyen las necesidades fisiológicas básicas para mantener la vida humana y la supervivencia de la especie. En estas necesidades básicas encontramos las funciones básicas de alimentación, respiración e hidratación así como las necesidades internas para regular la temperatura.

Además, se incluyen las necesidades de evitar el dolor, mantener el equilibrio, expulsar los desechos de nuestro cuerpo y por supuesto la necesidad de tener relaciones sexuales.

### **Necesidades de seguridad y protección**

Una vez cubiertas y compensadas las necesidades básicas, en los individuos aparecen las necesidades de seguridad y protección. En estas necesidades, se desarrollan también conceptos que acotan y ponen límites. Pensemos por ejemplo en la seguridad física, en la salud de los individuos, en la necesidad de cobertura del empleo, mantenimiento de ingresos u obtención de recursos.

Maslow también encuadra dentro de estas necesidades la seguridad moral, el núcleo familiar y la necesidad de la propiedad privada como tal. El concepto de hogar y propiedad ligado a las necesidades anteriores, explica gran parte de nuestra organización social por ejemplo.

### **Necesidades de afiliación y afecto**

Dentro del tercer nivel, se encuentra el desarrollo afectivo de las personas y los niveles relacionales de la sociedad. Encontramos como necesidades de este nivel

la asociación, la participación en colectivos, el sentimiento de sentirse aceptado en integrado entre otras.

### **Necesidades de estima**

Maslow describió dos tipos de necesidades de estima, una alta y otra baja. La estima alta concierne a la necesidad del respeto a uno mismo, el cuidado de nuestro yo y las necesidades de comunicación interna y autocomprensión que los individuos tenemos sobre nosotros mismos. Dentro de estos sentimientos propios nos encontramos con la confianza, competencia, maestría, logros, independencia y libertad.

La carencia de estas necesidades se refleja en una baja autoestima y el complejo de inferioridad, al igual que el exceso de muchas de ellas, también es un origen de graves psicopatologías en muchos individuos.

### **Autorrealización o autoactualización**

Este último nivel es algo diferente y Maslow utilizó varios términos para denominarlo a lo largo de toda su vida tales como “motivación de crecimiento”, “necesidad de ser” y “autorrealización”. En este nivel se encuentran las necesidades más elevadas, se hallan en la cima de la jerarquía, y a través de su satisfacción, se encuentra un sentido a la vida mediante el desarrollo potencial de una actividad.

**Teorías y técnicas de la motivación** (13) Las técnicas más comunes de motivación laboral pueden ser de carácter permanente o puntual, y se resumen en

una serie de puntos que la empresa debe tener en cuenta siempre para fomentar la motivación de sus trabajadores y:

- **Técnicas de carácter permanente:** para que tengan éxito, se debe informar y comunicar bien a todo el personal acerca de estas políticas, sobre todo a mandos intermedios y a empleados. Se hace imprescindible el fijar previamente objetivos y metas que sean fáciles de entender. Y, siempre teniendo en cuenta que, cualquiera que sea la técnica escogida, ha de ser aceptado por las 2 partes.
- **Ubicación acertada:** se trata de ubicar a los empleados en los puestos adecuados según su perfil, que ha de ser analizado de forma previa.
- **Adecuación del trabajador a su puesto:** es muy importante sentirse cómodo en su lugar de trabajo ya que cuando esto sucede, las posibilidades de desempeñar un buen rendimiento laboral aumenta. **La adecuación del trabajador al puesto de trabajo,** consiste en saber incorporar a la persona que tenga los conocimientos, habilidades y experiencia suficiente para desarrollar. Con éxito las tareas del puesto de trabajo por el que ha sido seleccionado y además, esté motivado e interesado por las características del mismo.
- **Inducción:** Esta técnica facilita la correcta **incorporación de una persona a la organización.** Es de sencilla aplicación ya que se basa en suministrar a cada nuevo empleado la información necesaria sobre las políticas, normas y funcionamiento, así como las expectativas sobre su desempeño en la empresa.
- **Metas.** Ese método consiste en garantizar que todo el equipo conoce las metas de la organización para un periodo determinado. Estas deben estar



planteadas de manera que constituyan retos y oportunidades lo que hace mucho más atractivas, consiguiendo una mayor implicancia por parte de todos los niveles de la plantilla.

- **Establecimiento de objetivos:** Las personas necesitamos objetivos hacia los que orienta nuestros esfuerzos. En principio lo que impulsa y motiva a las personas en su estado de alcanzar una meta.

**El establecimiento de objetivos** es una buena **técnica para motivar a los empleados**, ya que se establecen objetivos que se deben desarrollar en un periodo del tiempo, tras el cual el trabajador se sentirá satisfecho de haber cumplido estos objetivos y retos.

Deben ser objetivos medibles, que ofrezcan un desafío al trabajador pero también realista y alcanzable, ya que sino creara apatía y frustración.

- **Reconocimiento:** Se concreta en la acción o acciones que sean necesarias para poner en evidencia el buen **desempeño de las personas** para elevar sus niveles de satisfacción personal y reforzar la **confianza de sus capacidades**. El reconocimiento del trabajo efectuado es una de las técnicas más importantes. De hecho los empleados suelen quejarse frecuentemente de que cuando hacen un trabajo especialmente bien, el jefe no lo reconoce. Y esta situación puede desmotivar inmediatamente incluso al mejor de los trabajadores. Decir a un trabajador que esta realizando bien su trabajo o mostrarle la satisfacción que la empresa siente por ello no solo no cuesta nada sino que además lo motiva en su puesto, ya que consigue que esta persona se sienta útil y valorada.
- **Participación:** que puede promoverse a través de **consulta de opiniones y sugerencias**, asignación de responsabilidades, instrumentos para

evaluar las tareas y todas las acciones que estimulen la creatividad y la iniciativa personal. La participación del empleado le confiere confianza y confirma su pertenencia a la organización y su proyecto. Para conseguir hay que dar libertad en el control y planificación de sus actividades al empleado, quien por su conocimiento del trabajo, del puesto y su perspectiva única, podrá además proponer mejoras o modificaciones de gran valor y eficacia.

- **Evaluaciones periódicas y oportunas:** mediante esta técnica se busca el conocer y **mejorar el rendimiento personal** de cada empleado.

**El significado de la motivación para el profesional de enfermería. Un aporte fenomenológico**(14, 15) El Significado de la Motivación para el Profesional de Enfermería me permitió descubrir que el profesional de enfermería percibe como elementos motivacionales las Relaciones Humanas, el Trabajo en si mismo, la retroalimentación, el Reconocimiento, y lo Económico como parte esencial pero no primordial. Así como, identifican atributos en la enfermera motivada como la responsabilidad, la generosidad, humanitario, la amabilidad, disciplina, atentas, nobles y con principios y valores.

También revelo, que para el gerente de enfermería está muy arraigada la motivación en el aspecto simbólico de tipo muy básico como lo es el dinero, y no se ha trabajado en el área hospitalaria otros aspectos motivacionales que tengan que ver con relacionarse. Como seres humanos que somos necesitamos relacionarnos con nuestros semejantes, mantener un ambiente donde predomine la armonía, la camaradería, la confidencialidad, el respeto es necesario para mantener nuestro equilibrio emocional.

En enfermería se ha motivado al personal según la teoría de Maslow que se ve mucho en la entrevista porque las enfermeras asumen una actitud positiva, es decir, tiende a idealizar, esta es una labor muy dura y por eso es que ellas ven todo positivo, para amortiguar la dureza de lo que ven. Pero a pesar de que es un trabajo que invita a vincularse ellas realizan más un trabajo que es instrumental.

Los pacientes las perciben con mucho conocimiento, pero la vinculación desde el punto de vista de la motivación no es trabajada en enfermería, las buenas relaciones, las reuniones, las distinciones reales entre grupo, la camaradería, la formación de equipo.

Los agentes intervinientes coinciden en que las enfermeras reúnen ciertas características que les permite ejercer su profesión y brindar cuidados con la mayor calidad de servicio que les sea posible estas son: que las enfermeras poseen un don que comprende dos aspectos importantes la habilidad y la espiritualidad, la espiritualidad se ubica en la Cesión de poder, esto es perjudicial para enfermería porque cede su poder, lo que conlleva a la pérdida de liderazgo, de autonomía, retardo en la toma de decisiones.

Para los administradores hospitalarios predomina el concepto de hombre económico como lo planteaba Taylor, y piensan que el hombre es motivado e incentivado por estímulos salariales y económicos, es por esta razón que en las organizaciones de salud predomina el sistema burocrático, donde el gran manejo de papeleo retarda los reconocimientos, los ascensos entre otros, trayendo como consecuencia la apatía en los trabajadores.

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 mas correcta posible.

En cuanto a la competencia considero que dentro de las organizaciones de salud específicamente el Seguro Social estas no son valoradas por los gerentes como una oportunidad para potencializar al capital humano, ya que estos desconocen el grado de preparación académica del personal a su cargo, sus habilidades, conocimiento, sus valores, sus rasgos de personalidad entre otros, y tienen al personal con grandes potencialidades ocupando cargos donde se desperdicia el talento humano.

Es por estas razones que me atreví a realizar de manera general unas series de estrategias motivacionales que de acuerdo a lo develado por el fenómeno pueda servir de ayuda para mantener motivadas a los profesionales de enfermería.

El paciente percibe la empatía como una característica en las enfermeras está inmerso dentro de la misma lo que es el respeto, el paciente siente que es tratado con dignidad, como persona y no como objeto. Cuando los pacientes expresan que las enfermeras les ayuda a resolver los problemas queda claramente identificado que los pacientes reconocen la labor de enfermería, el problema esta en que las enfermeras desconocen que su labor es reconocida por las personas que reciben los cuidados.

Estoy consciente que son muchos los aportes que pueden realizarse para abordar esta realidad, seguidamente presento una serie de sugerencias que creo pueden emplearse para el trabajo motivación al de este grupo de enfermeras, la primera es Implementar estrategias Motivacionales que favorezcan las Relaciones

Interpersonales, el Trabajo en sí Mismo, el Reconocimiento y la Retroalimentación.

Además se hace necesario Generar un clima amistoso donde todas las personas de los diferentes escalafones se mezclen naturalmente entre si, converse, escuchen y se respeten mutuamente, es necesario crear y fortalecer la premisa de que cada uno es un adulto responsable basado en el mutuo y tácito respeto, así como tanto los supervisores, como la alta gerencia, deben evitar los privilegios, el favoritismo para que los empleados a su cargo perciban que tienen un trato igualitario y justo, las sanciones tienen que ser aplicadas a todas aquellas personas que incurran en faltas, pero de una manera justa y equitativa.

Igualmente 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, ya que si bien es cierto que la disponibilidad económica para solventar los problemas propios de las áreas hospitalarias viene del ente central, el gerente de enfermería puede implementar rifas para crear un pote y tener dinero disponible para ayudar al personal a su cargo cuando este lo necesite.

Otra forma de abordar esta realidad es desarrollando una cultura de reconocimiento, para reforzar los valores de la organización hospitalaria y utilizar el reconocimiento para comunicar la visión y los valores de la organización, reconocer a sus empleados o colaboradores de manera frecuente y con sinceros elogios, además de implementar evaluaciones que permitan valorar la satisfacción del cliente, en los Hospitales su principal cliente son los pacientes, ellos perciben de manera tangible e intangible la calidad del servicio prestado, para que los

pacientes valoren el servicio recibido dentro de la institución hospitalaria, desde su ingreso hasta su egreso.

**Las teorías de la motivación, en psicología,**(16) establecen un nivel secundario referido a las necesidades sociales, como el logro o el afecto. Se supone que el primer nivel debe estar satisfecho antes de plantearse los secundarios. Una persona satisfecha que estima su trabajo, lo transmite y disfruta.

La motivación forma parte de la vida, está presente en nuestras vivencias, y hace que muchas de las actividades cotidianas se orienten hacia la búsqueda de objetivos concretos relacionados con la interacción que se tiene con el ambiente.

### **1.2.1 BASES CONCEPTUALES.**

**Motivación.**(16) La motivación para muchas organizaciones es un tema de gran controversia ya que amerita un exhaustivo análisis del personal con el cual cuenta, porque cada individuo tiene un conjunto de comportamiento en su forma de actuar y ver las cosas, así como de motivarse, aspectos que de ser abordados y comprendidos llevarán a las organizaciones a descubrir un gran potencial humano encaminado a determinar la motivación que tiene el personal de enfermería para la calidad del cuidado en usuarios y usuarias.

**En que consiste la Motivación,**(17) Yus Rueda, dice: La motivación consiste fundamentalmente en mantener culturas y valores corporativos que conduzcan a un alto desempeño, de tal manera que favorezcan tanto los intereses de la organización como el de los trabajadores. Hay que motivar a los empleados, "para que quieran" y "puedan" desempeñar satisfactoriamente su trabajo, la motivación laboral es parte importante en el logro de la eficiencia empresarial, debido a que

se ha descubierto que la calidad de los servicios dependen en gran parte de la persona que los brinda. La motivación es un elemento importante del comportamiento organizacional, que permite canalizar el esfuerzo, la energía y la conducta en general del trabajador, permitiéndole sentirse mejor respecto a lo que hace y estimulándolo a que trabaje más para el logro de los objetivos que interesan a la organización.

**Motivación en el personal de enfermería.**(18) La motivación constituye un aspecto central en la Gerencia de Enfermería, ya que el enfermero vive diferentes situaciones como el enfrentarse al dolor humano, la muerte y otras eventualidades que puede de alguna u otra manera afectar su impulso para actuar es por ello que se hace necesario mantener un sistema de incentivos y recompensas para estos profesionales a fin de mantenerlos altamente motivados como una manera de contribuir a su bienestar y el de la organización para la pronta recuperación del paciente. El abordaje que se ha realizado a la motivación ha sido desde el enfoque cuantitativo, es decir, desde el paradigma positivista que ha dejado a un lado la pregunta del ¿cómo motivar?

**Factores que influyen en la Motivación.** (19) En cuanto a los factores que influyen de forma positiva y/o negativa en la motivación, sabemos que no vale para todos lo mismo, es decir, lo que motiva a una persona, puede que no motive a otra, y viceversa. De ahí la dificultad del gestor a la hora de establecer estrategias que ayuden a mantener a sus colaboradores en un nivel adecuado de motivación. Sin embargo, existen algunas características comunes que, adecuadamente gestionadas, favorecen un clima laboral de motivación y satisfacción, y son: La naturaleza del

trabajo (autonomía, tipo de tareas, variedad, esfuerzos físicos y/o mentales...) Horarios (nocturnidad, turnicidad...) Incentivos salariales. Posibilidades de desarrollo y promoción profesional. Equipos de trabajo (colaboración, evaluación conjunta, objetivos comunes...). Apoyo de mandos intermedios. Participación en la toma de decisiones. Reconocimientos por parte de la organización hacia el trabajo bien hecho. Características individuales (edad, sexo, personalidad...). Características organizativas de la empresa (relación y comunicación con el equipo directivo, jerarquía, burocracia...)

Durante mucho tiempo se ha pensado que el factor económico era el principal determinante para motivar a un trabajador, y sin embargo, ahora sabemos que existen otro tipo de "incentivos" igualmente o más eficaces que el mero hecho de trabajar por conseguir un reconocimiento económico. Un adecuado ambiente laboral, una relación cercana y comprometida de los mandos intermedios, una mejora en las condiciones de trabajo, participar en la toma de decisiones, capacidad de evaluación, posibilidades de mejora y promoción profesional en base a méritos y esfuerzos, ambientes de trabajo estimulantes, con trabajo en equipo y compromiso por parte de todos, accesibilidad del equipo directivo, reconocimientos y recompensas por parte de la empresa, etc. constituyen una amalgama de posibilidades con las que motivar a los profesionales.(20)

**Tipos de motivación.** (21) Motivación por la realización y el logro:

Es la inclinación a obtener un resultado significativo, la preocupación por mejorar y perfeccionar las tareas que se realizan.



- Motivación por las políticas de la institución: Es la orientación hacia los principios por los que se rige la empresa, especialmente las políticas de atención al hombre.
- Motivación por el establecimiento de relaciones humanas efectivas:  
Es la inclinación hacia las relaciones humanas satisfactorias establecidas en el equipo de trabajo y en la empresa en general.
- Motivaciones económicas: Motivación encaminada a la obtención de beneficio económico ya sea a través del salario y/o la estimulación extra salarial.
- Motivación por el contenido y la naturaleza de la actividad que se realiza:  
Inclinación hacia el placer que proporciona el tipo de actividad que se realiza y las acciones implicadas en ella.
- Motivación por las condiciones de trabajo: Motivación que orienta el comportamiento hacia las condiciones físico-materiales en que se desempeña la actividad, como por ejemplo, contar con ordenadores, trabajar en aire acondicionado, las características de los locales de trabajo y contar con medios de transporte.
- Motivación por el prestigio de la empresa: Orientación hacia el reconocimiento alcanzado por la organización entre otras de su tipo y en el país en general.
- Motivación por mantener estabilidad laboral: Es la motivación interna encaminada a permanecer en la empresa con el propósito de conservar la seguridad de un puesto de trabajo.
- Motivación por trabajar cerca del lugar de residencia: Orientación hacia el hecho de que el lugar de trabajo se encuentre cercano al lugar donde se

reside.

- Motivación por el grado de autonomía concedido: Motivación por mantener los márgenes de libertad que ofrece la empresa para desempeñar su cargo o actividad.
- Motivación por el reconocimiento recibido: Inclinación hacia la obtención de muestras de admiración y respeto sociales por el desempeño realizado.
- Motivación por el compromiso personal: Motivación por mantener la responsabilidad y los deberes con la organización e implicación con sus estrategias y resultados.
- Motivación por el crecimiento personal: Es la orientación de la conducta hacia el desarrollo de nuevas habilidades y al enriquecimiento personal en el transcurso de la actividad que se realiza y los retos que esta plantea.

## CAPITULO II

### 2. MARCO METODOLÓGICO

#### 2.1 Ambito de estudio:

El estudio se realizó en el Centro Quirurgico del Hospital Docente Materno Infantil El Carmen, Huancayo, el cual se encuentra en la categoría III - E; brindan servicios de salud en diferentes especialidades. El Hospital se encuentra ubicado en la ciudad de Huancayo, Departamento de Junín.

El Servicio de Centro Quirurgico, es la unidad orgánica encargada de realizar la atención especializada de anestesia y analgesia a los pacientes en las etapas pre-operatoria e intra-operatoria, procedimientos de emergencia, terapia del dolor, reanimación cardiovascular y gasoterapia; así como de la organización y funcionamiento de los quirófanos; depende del Departamento de Anestesiología y Centro Quirúrgico y tiene asignados los siguientes objetivos funcionales:

Realizar la evaluación y atención especializada de pacientes a ser sometidos a intervenciones quirúrgicas programadas o de emergencia, coordinando estrechamente sus acciones, con las unidades orgánicas de cirugía, gineco obstetricia y emergencia y los equipos multidisciplinarios correspondientes.

Realizar la evaluación anestesiológica, preparación pre-anestésica y aplicación del anestésico; así como el control anestésico intra operatorio.

Elaborar el programa operatorio de acuerdo a las solicitudes.

Proponer, ejecutar y evaluar las guías de práctica clínica y procedimientos de atención anestesiológica, orientados a brindar un servicio eficiente, eficaz y con calidad.

Velar por el buen uso y mantenimiento de los equipos e instrumentos quirúrgicos, así como del mantenimiento en condiciones de seguridad, higiene y asepsia de las salas quirúrgicas.

Evaluar la morbimortalidad del servicio periódicamente y asegurar el cumplimiento de las normas de bioseguridad.

Organizar y preparar equipos multidisciplinarios calificados en acciones de reanimación cardiorrespiratoria, según la disponibilidad de medios y recursos existentes y de la magnitud del problema de salud.

Estimular, orientar y monitorear la investigación, en el campo de su competencia, así como apoyar, monitorear y evaluar la docencia, en el marco de los convenios correspondientes.

Programar y evaluar la atención especializada en centro quirúrgico para el cumplimiento de los objetivos del Hospital.

## **2.2 Población:**

Estuvo constituida por 30 trabajadores de salud que laboran en Centro Quirúrgico del Hospital Docente Materno Infantil El Carmen, Huancayo y de acuerdo a grupo ocupacional: 13 enfermeras, 11 Técnicos de enfermería y 6 médicos generales cirujanos.

### **2.3 Muestra:**

Se seleccionó el muestreo por conveniencia, utilizando el total de la población de trabajadores de salud que laboran en Centro Quirúrgico del Hospital Docente Materno Infantil El Carmen Huancayo y que cumplieron los criterios de inclusión y exclusión.

Criterios de inclusión: Se incluyeron en el estudio:

- Personal de enfermería trabajador del Centro Quirúrgico del Hospital Docente Materno Infantil, durante el periodo de 06 meses como mínimo, previos al estudio.
- Enfermera que acepten participar, de acuerdo al documento de Consentimiento informado. (Anexo 01).
- Personal nombrado o contratado.

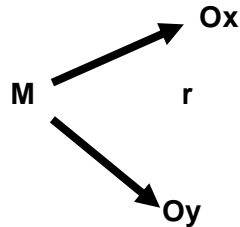
Criterios de exclusión: se excluyeron del estudio:

- Quienes no desean participar.
- Personal de enfermería que esta de vacaciones.
- Personal de enfermería que esta con licencia.
- Personal de enfermería con menos de 30 días en el servicio

### **2.4 TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACION.**

### **2.5 Diseño de Investigación:**

El presente estudio de Investigación pertenece al Diseño Descriptivo correlacional. Al esquematizar este diseño obtenemos el siguiente diagrama:



Dónde:

m = Muestra

O<sub>x</sub> = Factores motivacionales (personales, institucionales y ambientales)

O<sub>y</sub> = Motivación

r = correlación entre las variables

## 2.5 Técnicas e Instrumento

### 2.5.1 Técnicas

Las técnicas que se utilizaron fueron:

Encuesta.- Instrumento que se utiliza para recolectar datos y que consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir.

### 2.5.2 Instrumentos

Asimismo, el instrumento utilizado fue:

**El Cuestionario factores- motivación** (Anexo 02): Es un conjunto de preguntas que se confeccionan para obtener información con algún objeto en concreto. Para el desarrollo de esta investigación correspondiente a los factores que influyen en la motivación del equipo del centro quirúrgico, con la finalidad de valorar la motivación se utilizó conceptualmente el cuestionario adaptado por Job Diagnostic Survey de Hackman y Oldham, que consta de tres **(03)** secciones, **08** dimensiones y **39** items o preguntas distribuidos de la forma siguiente.

El instrumento que contiene **tres (03)** secciones:

- Datos generales.                      Primera sección
- Factores Motivacionales.           Segunda sección.
- Motivación.                            Tercera sección.

La primera sección recogió datos sociodemográfico como la edad, sexo, tiempo de servicio, condición de trabajo y profesión.

La segunda sección contiene a la **variable factores motivacionales** que consta de tres **(03)** dimensiones y **16** items o preguntas. La descripción de las dimensiones y items son:

- Factores personales                    : 05 items
- Factores institucionales                : 06 items
- Factores ambientales                    : 05 items

Esta sección del instrumento consideró un puntaje máximo de ochenta **(80)** puntos y fueron calificadas de acuerdo a los siguientes puntajes:

- Nunca : (1)
- Pocas veces : (2)
- A veces : (3)
- Casi siempre : (4)
- Siempre : (5)

**Valor del Instrumento:** Fue operacionalizado mediante la siguiente escala:

- Alta Influencia : 49 – 80 puntos
- Media Influencia : 33 – 48 puntos
- No hay influencia : 00 – 32 puntos

La tercera sección contiene a la **variable motivación** que consta de cinco **(05)** dimensiones y **23** items o preguntas. Las dimensiones son:

- Variedad : 05 items
- Identidad con la tierra : 04 items
- Importancia de la tarea : 04 items
- Autonomía para la realización de la tarea : 04 items
- Retroalimentación de su desempeño : 06 items

Esta sección del instrumento consideró un puntaje máximo de ciento quince **(115)** puntos y fueron calificadas de acuerdo a los siguientes puntajes:

- Nunca : (1)
- Pocas veces : (2)
- A veces : (3)
- Casi siempre : (4)
- Siempre : (5)

**Valor del Instrumento:** Fue operacionalizado mediante la siguiente escala:



- Alta Motivación : 70 – 115 puntos
- Media Motivación : 47 – 69 puntos
- No hay Motivación : 00 – 46 puntos

### **2.5.3 Criterio de confiabilidad o fiabilidad:**

Se tuvo en cuenta la validez de contenido por el juicio de expertos y la medición de la confiabilidad fue mediante el alfa de Cronbach.

### **2.6 Procedimiento para el procesamiento de datos:**

- Se solicitó autorización al ámbito dónde se llevará a cabo el estudio.
- Los participantes firmaron consentimiento informado (Anexo 1).
- Se aplicó el instrumento respectivo.
- Se tabularon los datos obtenidos.
- Se analizaron los datos obtenidos.

### **2.7 Plan de tabulación para el procesamiento de datos:**

Una vez recolectados los datos, fue necesario organizarlos, clasificarlos y resumirlos adecuadamente, de tal manera que permitió un mejor análisis de la información obtenida. Para ello se utilizó el paquete estadístico SPSS versión 18, en él se tabularon los datos y se obtuvo los resultados de fiabilidad o confiabilidad y factorización del cuestionario utilizado. Luego se calcularon los factores de cada variable y con ellos se realizó las relaciones entre las variables estudiadas, que son los factores personales, institucionales y ambientales; y la motivación.

### **2.8 Criterios Éticos: Informe Belmont (1978)**

Durante el desarrollo de esta investigación se consideró principios éticos según las copnsideraciones del Informe Belmont, que postuló a tres principios éticos primordiales sobre los que se basan las normas de conducta ética de la investigación

- Principio de Beneficencia.- Esto se refiere a que por sobre todas las cosas, “no dañar”. La investigadora evitó en todo momento hacer daños psicológicos a las personas entrevistadas, quienes respondieron las preguntas de la encuesta. Fue importante asegurarles que su participación o la información proporcionada, no sería utilizada contra ellas. En este caso se informó a las personas que la información obtenida, se utilizó solo para fines de la investigación. Además se les informó a los sujetos de estudio acerca de los beneficios de su participación, en la mejora de la organización.
- Principio de Respeto a la dignidad humana: Comprende el derecho de la Autodeterminación lo cual significa que incluye el derecho de la persona a un trato justo y a la privacidad, también el derecho al conocimiento escrito de la información.
- Principio de Justicia: En el presente trabajo de investigación el principio de justicia, en el sentido más general, estuvo relacionado con el derecho de la libre expresión, de acuerdo a lo expresado por cada sujeto de investigación.

## **CAPITULO III**

### **3. RESULTADOS Y DISCUSION**

En el análisis descriptivo de los datos se utilizaron estadísticas de tendencia central y de dispersión como la media, desviación estándar y los porcentajes.

### 3.1. RESULTADOS

#### 3.1.1. Características sociodemograficas de la población del equipo DEL Centro Quirurjico del Hospital Docente Materno Infantil El Carmen – 2014.

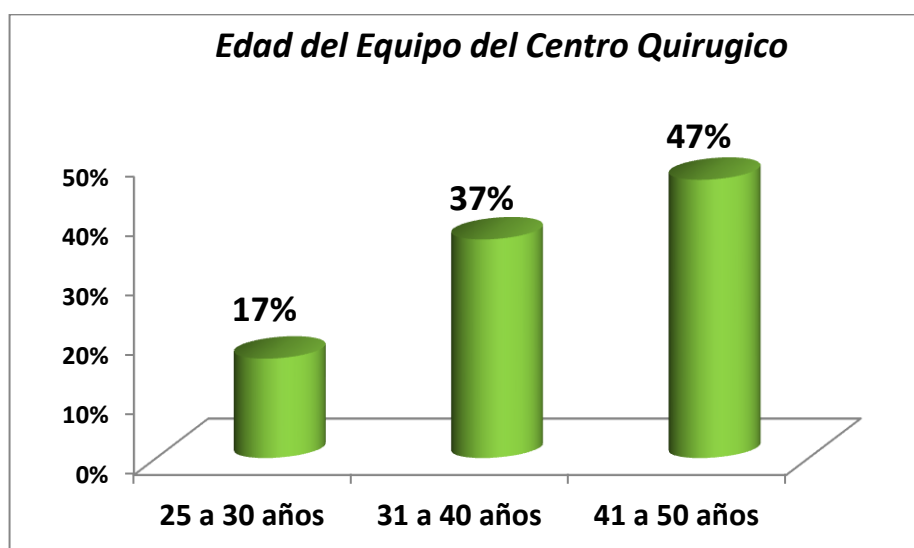
**Tabla 1.** Distribución de la población según **edad**, en el equipo del Centro Quirurgico del Hospital Docente Materno Infantil El Carmen de Huancayo 2014.

EDAD	Frecuencia	Porcentaje
De 25- 30 años	5	17%
De 31- 40 años	11	37%
De 41-50 años	14	47%
<b>TOTAL</b>	30	100

Fuente: Anexo 02

#### Gráfico N°1

Distribución de la población según edad



Fuente: Anexo 02

#### Interpretación:

En la Tabla y Gráfico N° 01, se muestra que la mayor parte del equipo quirurgico **47%** (14 personas) se encuentra entre las edades de **41 a 50 años** de edad, el **37%** (11 personas) tiene entre **31 a 40 años** y el **17%** (5 personas) tiene entre 25 a 30 años.

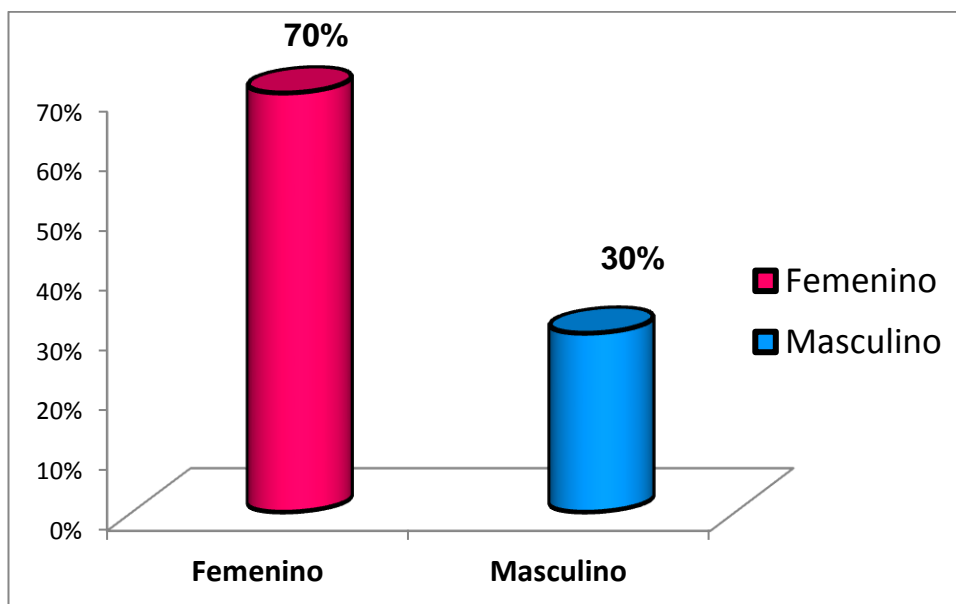
**Tabla 2.** Distribución de la población según **sexo**, en el equipo del Centro Quirúrgico del Hospital Docente Materno Infantil El Carmen de Huancayo 2014.

SEXO	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	9	30%
Femenino	21	70%
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Fuente: Anexo 02

**Gráfico N°2**

Distribución de la población según **sexo**



Fuente: Anexo 02

**Interpretación:**

De la Tabla y Gráfico N° 2. La mayor parte de la muestra, el **70%** (21 personas) son de sexo femenino y el **30%** (9 personas). Son del sexo masculino.

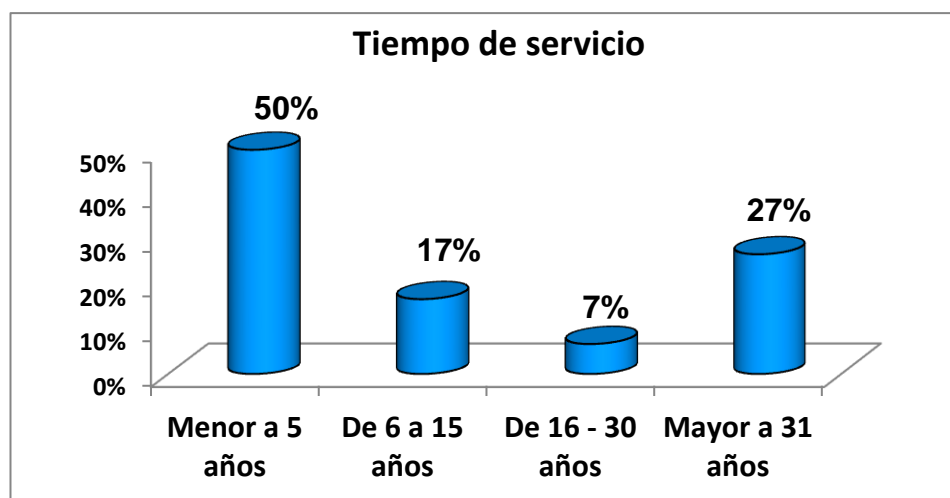
**Tabla 3.** Distribución de la población según **tiempo de servicio**, en el equipo del Centro Quirurgico del Hospital Docente Materno Infantil El Carmen de Huancayo 2014.

<b>Tiempo de servicio</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Menor a 5 años</b>	15	50%
<b>6 a 15 años</b>	5	17%
<b>16 a 30 años</b>	2	7%
<b>Mayor a 31 años</b>	8	27%
<b>Total</b>	30	100%

*Fuente: Anexo 02*

**Gráfico N°3**

Distribución de la población según **tiempo de servicio**



*Fuente: Anexo 02*

**Interpretación:**

De la Tabla y Gráfico N° 3, se obtiene que el **50%** (15 personas) tiene menos de 05 años de servicio; el **27%** (8 personas) tiene mas de 31 años de servicio; el **17%** (05 personas) tiene entre 6 a 15 años de servicio y el **7%** (02 personas) tienen entre 16 a 30 años de servicio.

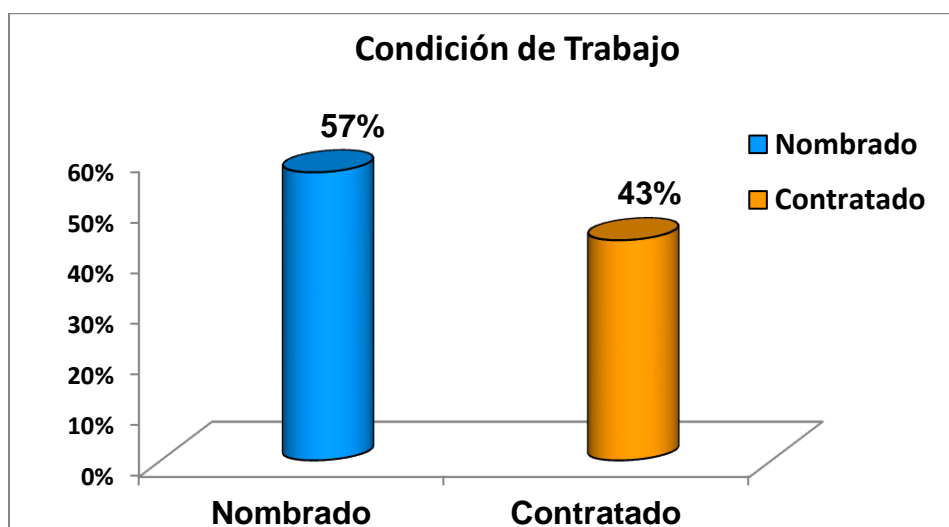
**Tabla 4.** Distribución de la población según **condición de trabajo**, en el equipo del Centro Quirurgico del Hospital Materno Infantil El Carmen de Huancayo 2014.

Condición de trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Nombrado	17	57%
Contratado	13	43%
Total	30	100%

Fuente: Anexo 02

**Gráfico N° 4**

Distribución de la población según **condición de trabajo**.



Fuente: Anexo 02

**Interpretación:**

De la Tabla y Gráfico N° 4, se obtiene que el **57%** (17 personas) tienen la condición de trabajador nombrado y el **43%** (13 personas) son contratados.

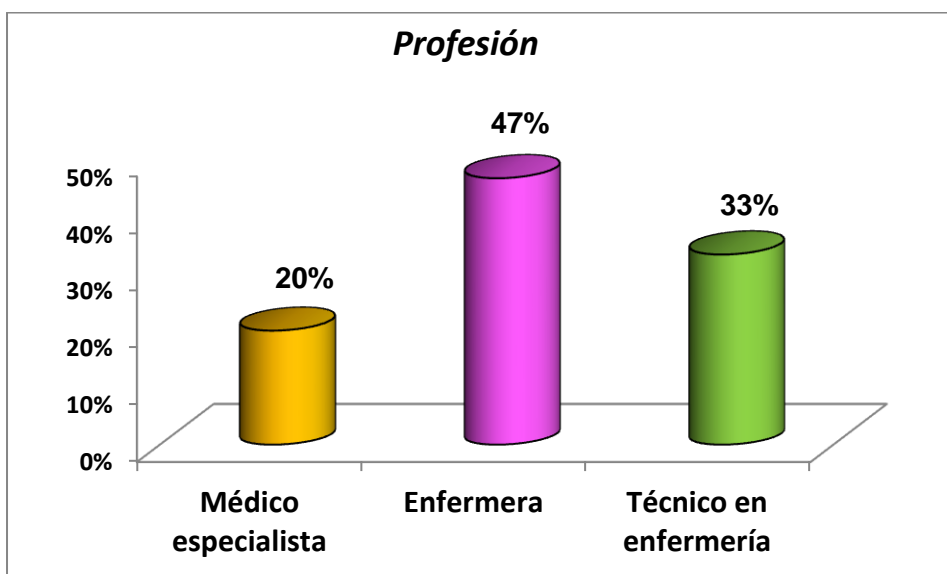
**Tabla 5.** Distribución de la población según **profesión**, en el equipo del Centro Quirurgico del Hospital Docente Materno Infantil El Carmen de Huancayo 2014.

<b>Profesión</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Médico especialista</b>	6	20%
<b>Enfermera</b>	14	47%
<b>Técnico en enfermería</b>	10	33%
<b>total</b>	30	100%

*Fuente: Anexo 02*

**Gráfico N° 5**

Distribución de la población según **profesión**



*Fuente: Anexo 02*

**Interpretación:**

De la Tabla y Gráfico N° 5. se obtiene que el **47%** (14 personas) son enfermeras; el **33%** (10 personas) son tecnicos de enfermería y el **20%** (6 personas) son médicos especialistas.



### 3.1.2. Análisis estadístico del nivel de influencia de los factores motivacionales:

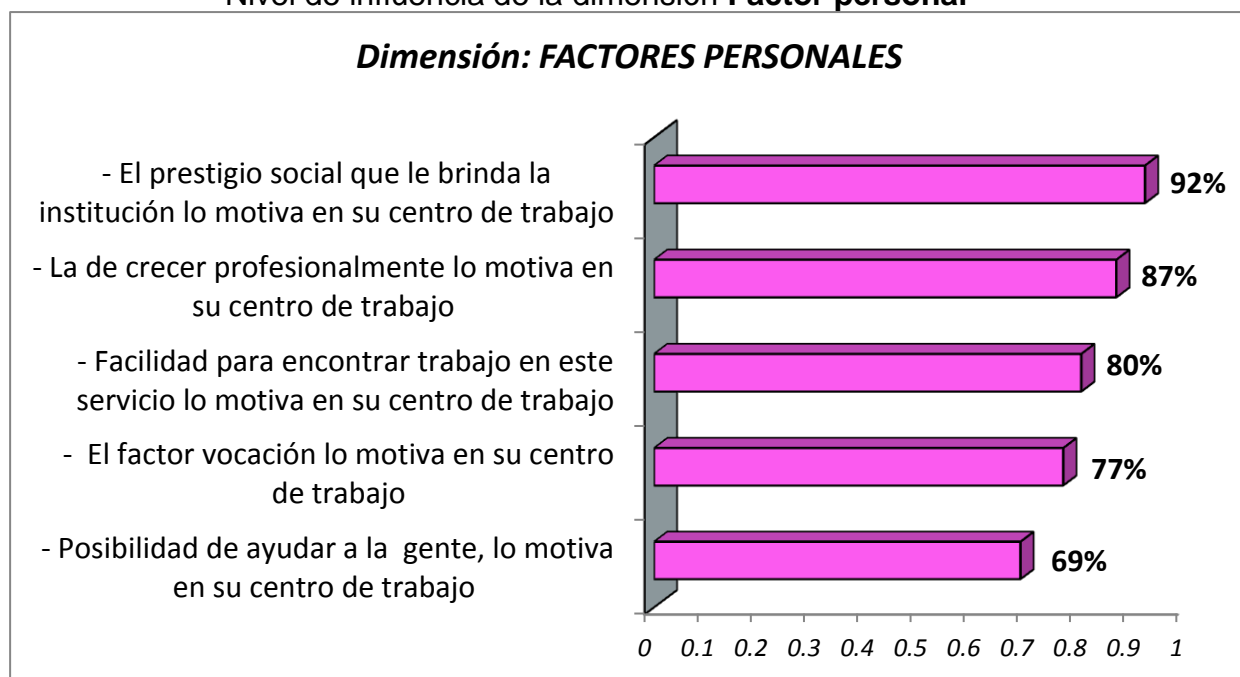
**Tabla 6.** Nivel de influencia de la dimensión **Factor personal**, en el equipo del Centro Quirurgico del Hospital Docente Materno Infantil El Carmen de Huancayo 2014.

Dimensión: <b>FACTORES PERSONALES</b>	%
- El prestigio social que le brinda la institución lo motiva en su centro de trabajo	92
- La de crecer profesionalmente lo motiva en su centro de trabajo	87
- Facilidad para encontrar trabajo en este servicio lo motiva en su centro de trabajo	80
- El factor vocación lo motiva en su centro de trabajo	77
- Posibilidad de ayudar a la gente, lo motiva en su centro de trabajo	69

Fuente: Anexo 02

**Gráfico N° 6.**

Nivel de influencia de la dimensión **Factor personal**



Fuente: Anexo 02

**Interpretación:** De la Tabla y gráfico N°6; que corresponde a la **dimensión Factores personales** se observa que el Item de **mayor** relevancia para las personas del equipo quirurgico en un **92%**, se refiere al *prestigio social que le brinda la institución, lo motiva en su centro de trabajo*; podemos interpretar que la imagen social o reputación que proyecta la institución los motiva laboralmente.

Asimismo se observa que el Item de **menor** relevancia para las personas del equipo quirurgico en un **69%**, se refiere a la *posibilidad de ayudar a la gente, lo motiva en su centro de trabajo*; podemos interpretar que al equipo le falta identificación solidaria con los usuarios.

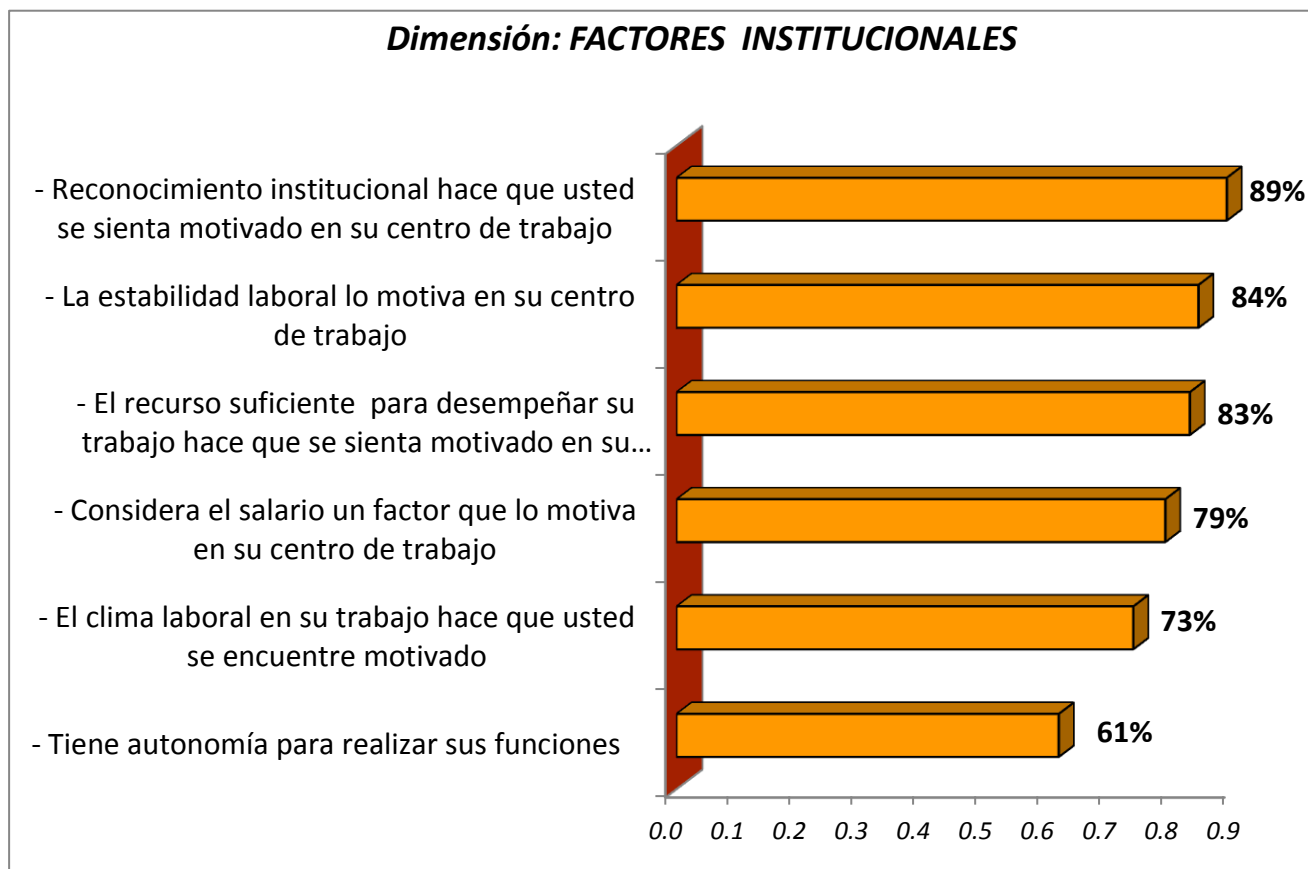
**Tabla 7.** Nivel de influencia de la dimensión **Factor institucional**, en el equipo del Centro Quirurgico del Hospital Docente Materno Infantil El Carmen de Huancayo 2014.

Dimensión: <b>FACTORES INSTITUCIONALES</b>	%
- Reconocimiento institucional hace que usted se sienta motivado en su centro de trabajo	89
- La estabilidad laboral lo motiva en su centro de trabajo	84
- El recurso suficiente para desempeñar su trabajo hace que se sienta motivado en su centro de trabajo	83
- Considera el salario un factor que lo motiva en su centro de trabajo	79
- El clima laboral en su trabajo hace que usted se encuentre motivado	73
- Tiene autonomía para realizar sus funciones	61

Fuente: Anexo 02

**Gráfico N° 7**

Nivel de influencia de la dimensión **Factor institucional**



**Interpretación:** En la Tabla y gráfico N° 7 que corresponde a la dimensión Factores Institucionales ; se observa que el Item de **mayor** relevancia de motivación para las personas del equipo quirurgico en un **89%**, se refiere al *reconocimiento institucional hace que usted se sienta motivado en su centro de trabajo*; podemos interpretar que la motivación a traves de otorgamiento de felicitaciones escritas y compensaciones de parte de la institución, es un gran motivador.

El segundo lugar de motivación con respecto a la dimensión de factores institucionales con un **85%** ocupa *“La estabilidad laboral lo motiva en su centro de trabajo”*

Asimismo se observa que el Item de **menor** relevancia para las personas del equipo quirurgico en un **61%**, se refiere a la *autonomía que tiene para realizar sus funciones*; podemos interpretar que al equipo le motivaría tener mayor autonomía en su labor.

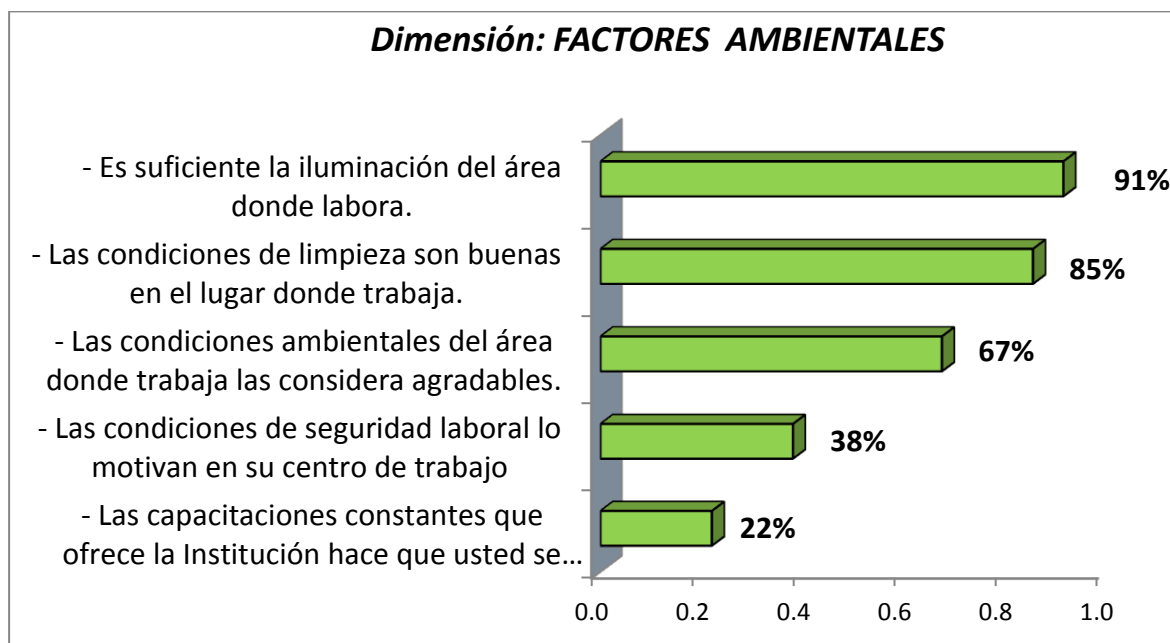
**Tabla 8.** Nivel de influencia de la dimensión **Factor ambiental**, en el equipo del Centro Quirurgico del Hospital Docente Materno Infantil El Carmen de Huancayo 2014.

Dimensión: <b>FACTORES AMBIENTAL</b>	%
- Es suficiente la iluminación del área donde labora.	91
- Las condiciones de limpieza son buenas en el lugar donde trabaja.	85
- Las condiciones ambientales del área donde trabaja las considera agradables.	67
- Las condiciones de seguridad laboral lo motivan en su centro de trabajo	38
- Las capacitaciones constantes que ofrece la Institución hace que usted se encuentre mayor motivado en su centro de trabajo	22

Fuente: Anexo 02

**Gráfico N° 8**

Nivel de influencia de la Dimensión: **Factor ambiental**



Fuente: Anexo 02

**Interpretación:** De la Tabla y gráfico N° 8; que corresponde a la dimensión Factores ambientales se observa que el Item de **mayor** relevancia para las personas del equipo quirurgico en un **91%**, se refiere a la intensidad *suficiente de la iluminación del área donde labora.*; podemos interpretar que tener ambientes con la luminosidad adecuada, motiva el desempeño de los miembros del equipo quirurgico.

Asimismo se observan dos (02) Items de **bien baja relevancia** para las personas del equipo quirurgico en un **22%**, se refiere a *las capacitaciones constantes que ofrece la Institución hace que usted se encuentre mayor motivado en su centro de trabajo*; podemos interpretar que la institución no

brinda en calidad ni en cantidad capacitaciones a los miembros del equipo, constituyéndose en un gran desmotivador. También observamos que para las personas del equipo quirúrgico en un **38%**, se refiere a *las condiciones de seguridad laboral lo motivan en su centro de trabajo*; podemos interpretar que la institución no brinda la seguridad laboral que permita que los miembros del equipo, muestren una percepción de inseguridad ambiental dentro de la institución, constituyéndose en un gran desmotivador.

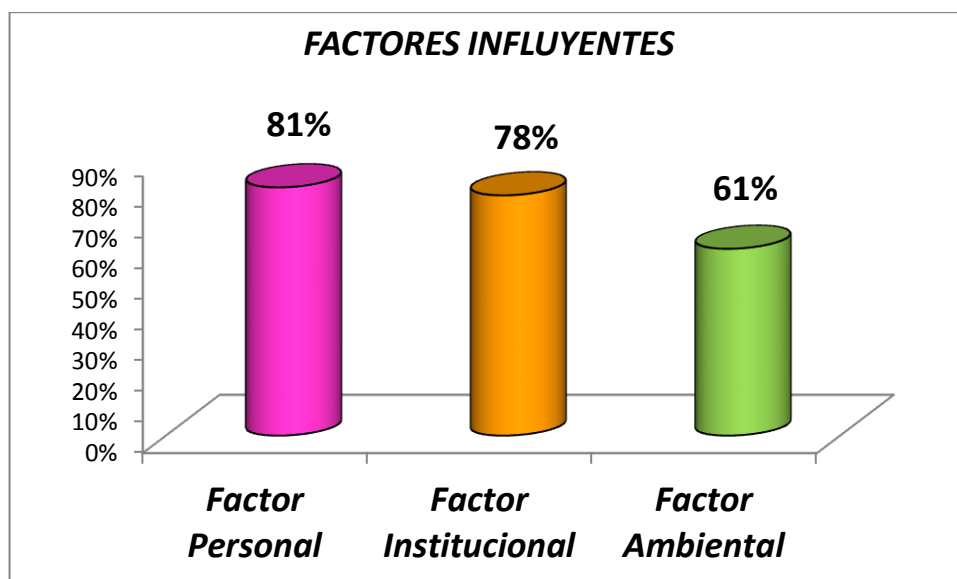
Tabla 9. Nivel de influencia de los **factores motivacionales** en el equipo del Centro Quirurgico del Hospital Docente Materno Infantil El Carmen de Huancayo 2014.

<b>FACTORES MOTIVACIONALES</b>	<b>%</b>
Factor Personal	<b>81%</b>
Factor Institucional	<b>78%</b>
Factor Ambiental	<b>61%</b>

Fuente: Anexo 02

**Gráfico N° 9**

**Nivel de influencia de los Factores**



Fuente: Anexo 02

**Interpretación:** De la Tabla y gráfico N° 9; se observa que el factor mas influyente en la motivación es el **Personal** con un **81%**, seguido del factor institucional con un 78% y finalmente el factor ambiental con un 61%, que es

el que menos influye en la motivación y el que se tiene que mejorar con más énfasis.



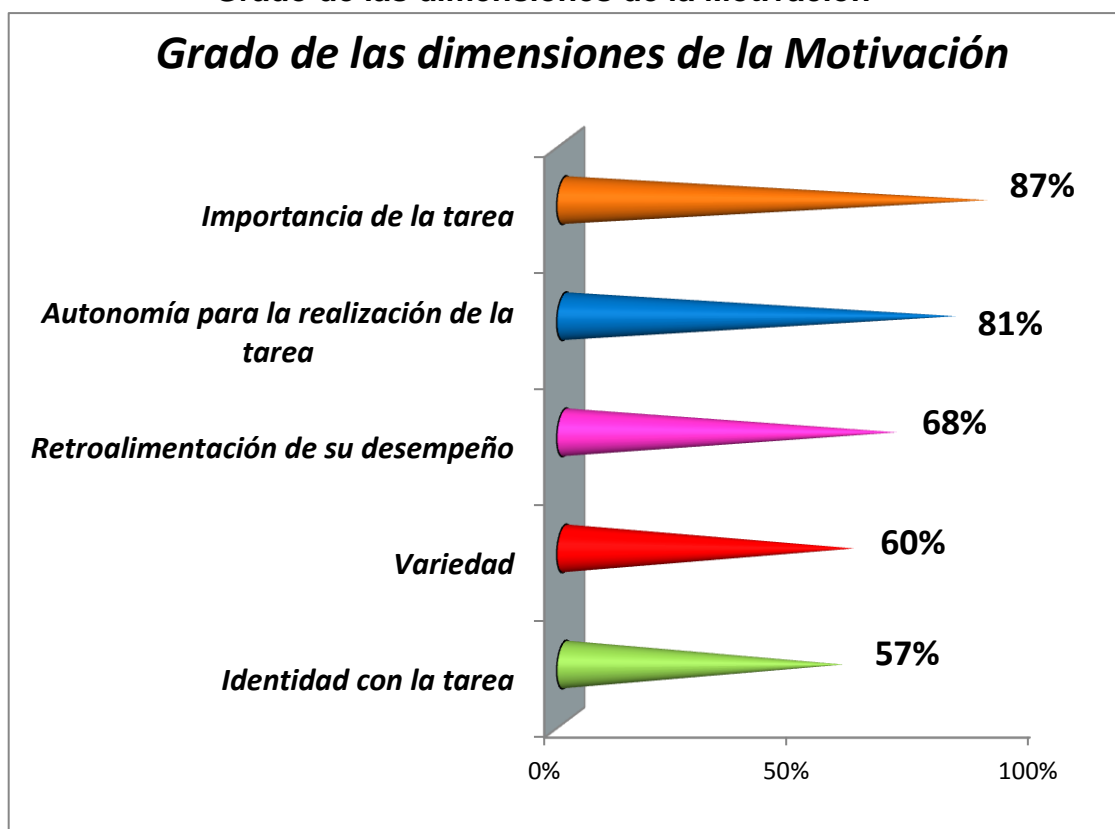
Tabla 10. Grado de las dimensiones de la motivación, en el equipo del Centro Quirurgico del Hospital Docente Materno Infantil El Carmen de Huancayo 2014.

<b>Grado de las dimensiones de la Motivación</b>	<b>%</b>	<b>Frecuencia</b>
Importancia de la tarea	87%	4.36
Autonomía para la realización de la tarea	81%	4.03
Retroalimentación de su desempeño	68%	3.42
Variedad	60%	2.98
Identidad con la tarea	57%	2.87
<b>Total Promedio</b>	<b>71%</b>	<b>3.53</b>

Fuente: Anexo 02

**Gráfico N° 10**

**Grado de las dimensiones de la Motivación**



Fuente: Anexo 02

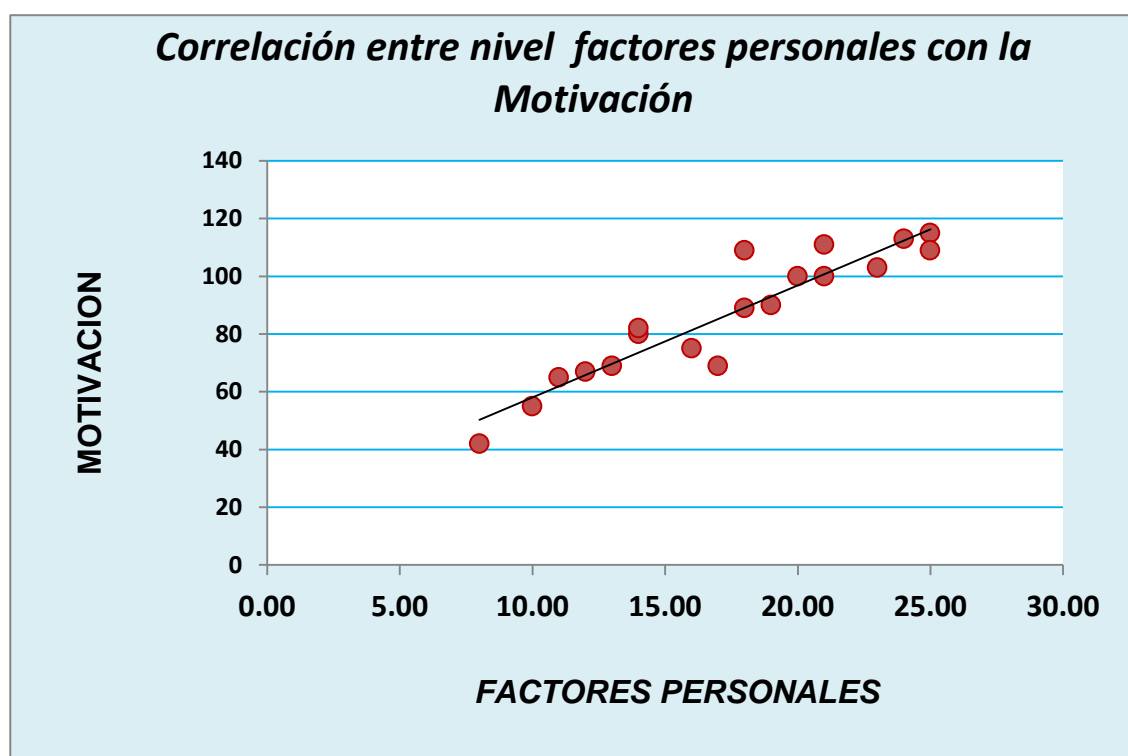
**Interpretación:** De la Tabla y gráfico N° 10; se observa que la dimensión más influida por los factores es la **“Importancia de la Tarea”** con un **87%** y ocupando los dos últimos escaños tenemos a la **“Variedad”** con un **60%** y a **“La identidad con las tareas”**, con un **57%**, siendo estos dos últimos los que se tienen que **mejorar** con más énfasis.

### 3.2. ANALISIS INFERENCIAL

**Tabla 11. Análisis de relación entre el nivel de influencia de los factores personales y la motivación en el equipo del Centro Quirurgico del Hospital Docente Materno Infantil El Carmen de Huancayo 2014.**

VARIABLES	MOTIVACION	
	r de Pearson	Probabilidad asociada
Factores personales	0.43	0.0003

Fuente: Anexo 01 y 02.



**Gráfico 11. Análisis de relación entre el nivel de los factores personales y la motivación en el equipo del Centro Quirurgico del Hospital Docente Materno Infantil El Carmen de Huancayo 2014..**

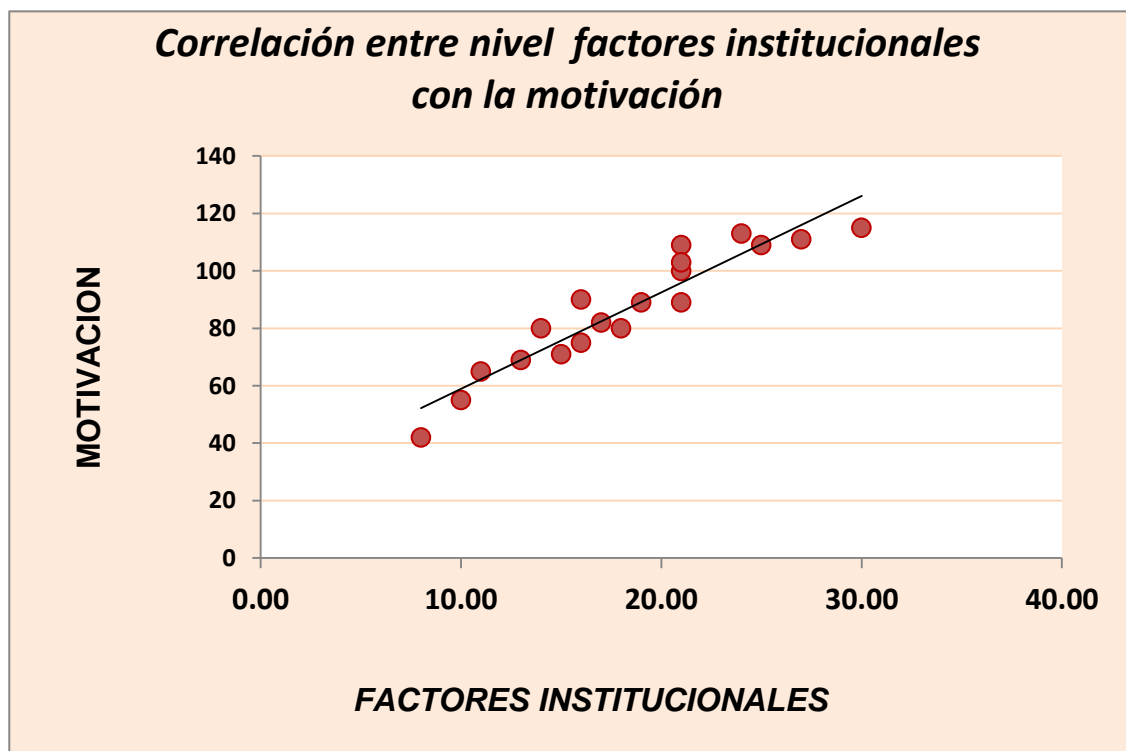
Al establecer la relación entre nivel de influencia **de los factores personales y la motivación** en el equipo del Centro Quirúrgico del Hospital Materno Infantil El Carmen de Huancayo 2014, a través del análisis estadístico de correlación bivariado se obtuvo el coeficiente de correlación de Pearson, donde **r Pearson = 0.43**, con un valor de probabilidad **asociada p = 0.0003**, siendo este valor menor al valor significativo ( $p < 0,05$ ) que se encuentra por debajo del 5% de error alfa; por lo que hay evidencia científica para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación  $H_{i1}$ , que asevera que el conocimiento **INFLUYEN** significativamente en la motivación del equipo de centro quirúrgico, del Hospital Materno Infantil El Carmen de Huancayo 2014.

Del mismo modo del **Grafico 11** podemos observar que la tendencia de la recta, tiene **pendiente positiva y de crecimiento directo**, es decir que mientras mayores son los niveles de los factores personales, mayor será la motivación del equipo de centro quirúrgico.

**Tabla 12. Análisis de relación entre el nivel de los factores institucionales y la motivación, en el equipo del Centro Quirurgico del Hospital Docente Materno Infantil El Carmen de Huancayo 2014.**

VARIABLES	MOTIVACION	
	r de Pearson	Probabilidad asociada
Factores institucionales	0.28	0.0021

Fuente: Anexo 01 y 02.



**Gráfico 12. Análisis de relación entre el nivel de los factores institucionales y la motivación, en el equipo del Centro Quirurgico del Hospital Docente Materno Infantil El Carmen de Huancayo 2014.**

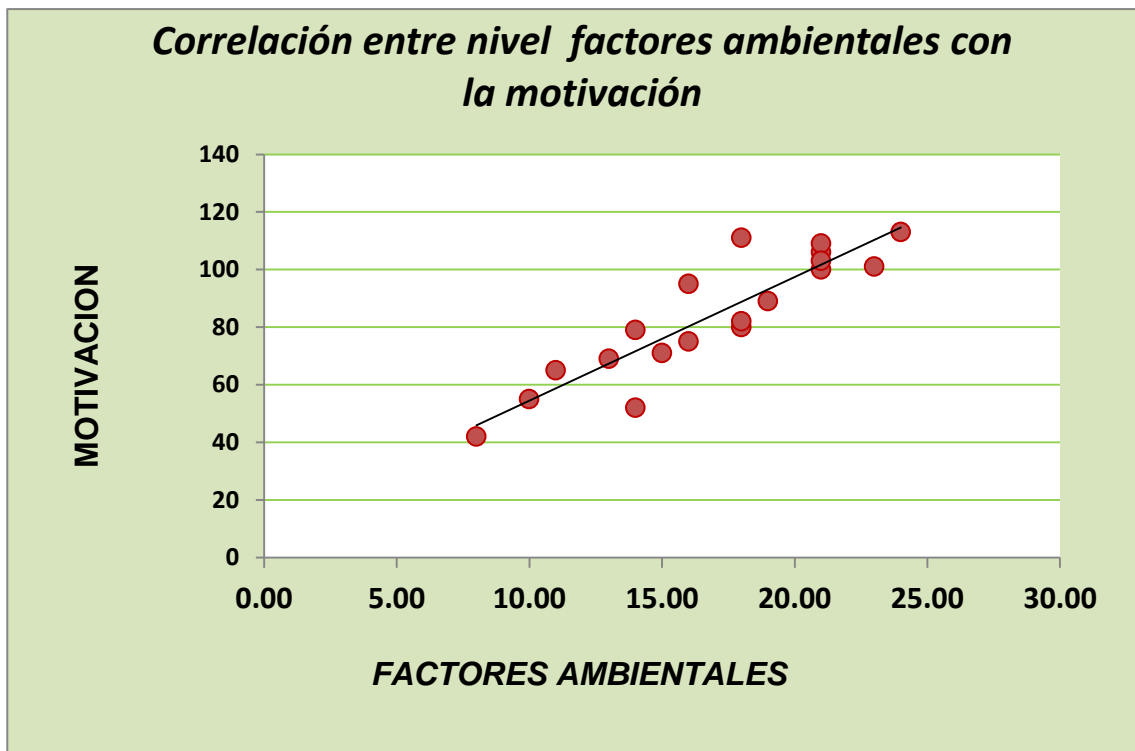
Al establecer la relación entre nivel de influencia **de los factores institucionales y la motivación** en el equipo del Centro Quirurgico del Hospital Materno Infantil El Carmen de Huancayo 2014, a través del análisis estadístico de correlación bivariado se obtuvo el coeficiente de correlación de Pearson, donde **r Pearson = 0.28**, con un valor de probabilidad **asociada p = 0.0021**, siendo este valor menor al valor significativo ( $p < 0,05$ ) que se encuentra por debajo del 5% de error alfa; por lo que hay evidencia científica para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación **Hi2**, que asevera que los factores institucionales **INFLUYEN** significativamente en la motivación del equipo de centro quirúrgico, del Hospital Materno Infantil El Carmen de Huancayo 2014.

Del mismo modo del **Grafico 12** podemos observar que la tendencia de la recta, tiene **pendiente positiva y de crecimiento directo**, es decir que mientras mayores son los niveles de los factores institucionales, mayor será la motivación del equipo de centro quirúrgico.

**Tabla 13. Análisis de relación entre el nivel de los factores ambientales y la motivación, en el equipo del Centro Quirurgico del Hospital Docente Materno Infantil El Carmen de Huancayo 2014.**

VARIABLES	MOTIVACION	
	r de Pearson	Probabilidad asociada
Factores ambientales	0.13	0.0033

Fuente: Anexo 01 y 02.



**Gráfico 13. Análisis de relación entre el nivel de los factores ambientales y la motivación en el equipo del Centro Quirúrgico del Hospital Docente Materno Infantil El Carmen de Huancayo 2014.**

Al establecer la relación entre nivel de influencia **de los factores ambientales y la motivación** en el equipo del Centro Quirúrgico del Hospital Materno Infantil El Carmen de Huancayo 2014, a través del análisis estadístico de correlación bivariado se obtuvo el coeficiente de correlación de Pearson, donde **r Pearson = 0.13**, con un valor de probabilidad **asociada p = 0.0033**, siendo este valor menor al valor significativo ( $p < 0,05$ ) que se encuentra por debajo del 5% de error alfa; por lo que hay evidencia científica para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación **Hi3**, que asevera que los factores ambientales **INFLUYEN** significativamente en la motivación del equipo de centro quirúrgico, del Hospital Materno Infantil El Carmen de Huancayo 2014.

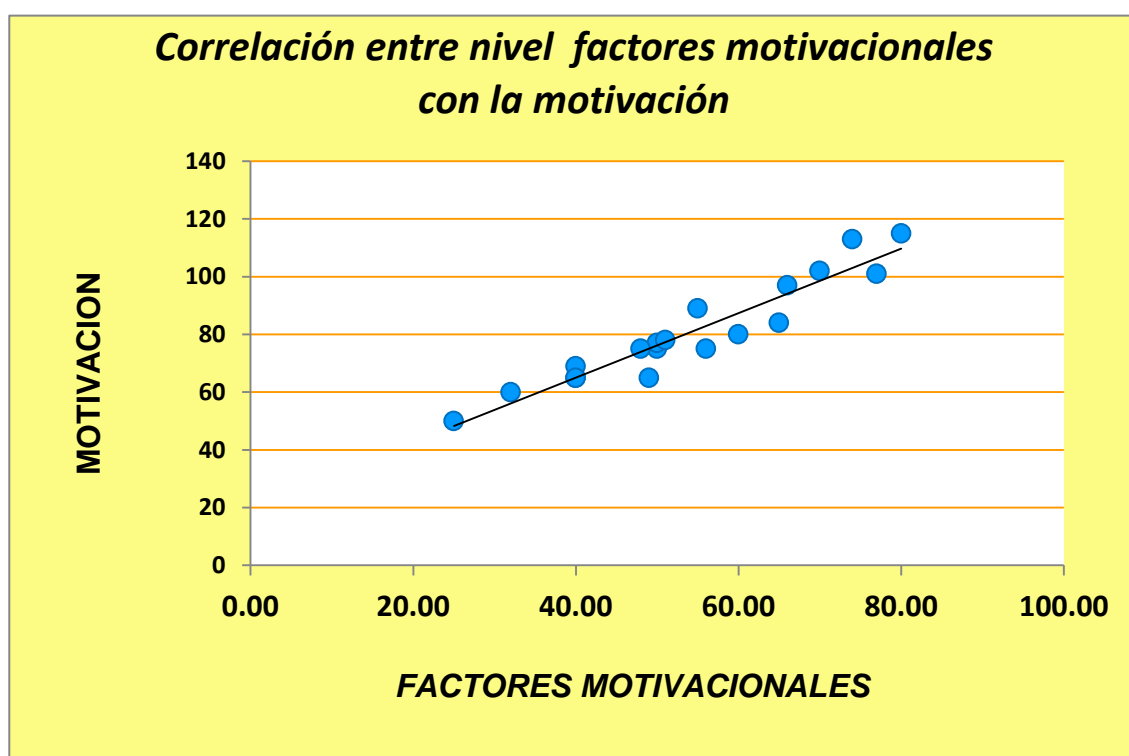
Del mismo modo del **Grafico 11** podemos observar que la tendencia de la recta, tiene **pendiente positiva y de crecimiento directo**, es decir que mientras mayores son los niveles de los factores ambientales , mayor será la motivación del equipo de centro quirúrgico.



**Tabla 14. Análisis de relación entre el nivel de los factores motivacionales la motivación, en el equipo del Centro Quirurgico del Hospital Docente Materno Infantil El Carmen de Huancayo 2014.**

VARIABLES	MOTIVACION	
	r de Pearson	Probabilidad asociada
Factores motivacionales	0.12	0.0045

Fuente: Anexo 01 y 02.



**Gráfico 14. Análisis de relación entre el nivel de los factores motivacionales y la motivación en el equipo del Centro Quirúrgico del Hospital Docente Materno Infantil El Carmen de Huancayo 2014.**

Al establecer la relación entre nivel de influencia **de los factores motivacionales y la motivación** en el equipo del Centro Quirurgico del Hospital Materno Infantil El Carmen de Huancayo 2014, a través del análisis estadístico de correlación bivariado se obtuvo el coeficiente de correlación de Pearson, donde **r Pearson = 0.12**, con un valor de probabilidad **asociada p = 0.0045**, siendo este valor menor al valor significativo ( $p < 0,05$ ) que se encuentra por debajo del 5% de error alfa; por lo que hay evidencia científica para rechazar la hipótesis nula **Ho** y aceptar la hipótesis de investigación **Hi**, que asevera que los factores motivacionales **INFLUYEN** significativamente en la motivación del equipo de centro quirúrgico, del Hospital Materno Infantil El Carmen de Huancayo 2014.

Del mismo modo del **Grafico 14**, podemos observar que la tendencia de la recta, tiene **pendiente positiva y de crecimiento directo**, es decir que mientras mayores son los niveles de los factores motivacionales, mayor será la motivación del equipo de centro quirúrgico.

### 3.1.5. DISCUSIÓN

Luego de haber analizado los resultados de acuerdo a los objetivos y las hipótesis planteadas se observa que:

En la Tabla y gráfico N° 7 que corresponde a la dimensión Factores Institucionales ; se observa que el Item de **mayor** relevancia de motivación para las personas del equipo quirurgico en un **89%**, se refiere al ***reconocimiento institucional hace que usted se sienta motivado en su centro de trabajo***; podemos interpretar que la motivación a traves de otorgamiento de felicitaciones escritas y compensaciones de parte de la institución, es un gran motivador.

El segundo lugar de motivación con respecto a la dimensión de factrores institucionales con un **85%** ocupa ***“La estabilidad laboral lo motiva en su centro de trabajo”***

Nuestro resultados son muy alentadores y **difieren** con los resultados obtenidos en Venezuela, por Yus Rueda el año 2014, en su trabajo de investigación Titulado “Motivación del personal de enfermería para la calidad de cuidado en usuarios y usuarias. Donde los resultados demostraron que la motivación del personal de enfermería que labora en ese servicio **es poco motivado(a) debido al salario recibido y estabilidad laboral.**

De los resultados que hemos obtenido que al establecer la relación entre nivel de influencia **de los factores motivacionales y la motivación** en el equipo del Centro Quirurgico del Hospital Materno Infantil El Carmen de Huancayo

2014, a través del análisis estadístico de correlación bivariado se obtuvo el coeficiente de correlación de Pearson, donde **r Pearson = 0.12**, con un valor de probabilidad **asociada p = 0.0045**, siendo este valor menor al valor significativo ( $p < 0,05$ ) que se encuentra por debajo del 5% de error alfa; por lo que hay evidencia científica para rechazar la hipótesis nula **Ho** y aceptar la hipótesis de investigación **Hi**, que asevera que los factores motivacionales **INFLUYEN significativamente** en la motivación del equipo de centro quirúrgico, del Hospital Materno Infantil El Carmen de Huancayo 2014.

En este caso nuestros resultados **mantienen similitud** con los obtenidos en Caracas. Por Jaime, (1996). En el Estado de Táchira, en el Hospital “Dr. José María Vargas” de San Cristóbal, en el Estado de Táchira, donde se realizó un trabajo que lleva por nombre: “La Motivación de la Enfermera de Atención Directa y su Relación con la Calidad de Atención brindada al paciente hospitalizado”, que tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación de la enfermera de atención directa y la calidad de atención brindada al paciente hospitalizado. Los resultados obtenidos por las autoras en la investigación les permitió concluir que: **existe una relación significativa** entre las variables Motivación de la Enfermera de Atención Directa y la Calidad de Atención brindada al paciente hospitalizado.

Asimismo de nuestra investigación tenemos que la satisfacción media obtenida es del **73%**. Este resultado se asemeja a los obtenidos en España – Cantabria, por Moya (2011). En la Universidad de Cantabria, Susana Moya Mier el año 2011, realizó el trabajo de Investigación titulado “Motivación y

satisfacción de los profesionales de enfermería”: investigación aplicada en un área quirúrgica.

Como resultado de esta investigación se tiene un **67,4%** de respuestas con una **media de satisfacción**.

Las fuentes que generan más satisfacción han resultado ser las relaciones con los compañeros, el propio trabajo y la competencia profesional. Por el contrario, los encuestados se sentían insatisfechos con el reconocimiento, la promoción profesional y la tensión relacionada con el trabajo.

## CONCLUSIONES

- Respecto al Nivel de influencia de los **factores motivacionales** en el equipo del Centro Quirúrgico del Hospital Docente Materno Infantil El Carmen de Huancayo 2014, de la Tabla y gráfico **N° 9**; se observa que el factor más influyente en la motivación es el **Personal** con un **81%**, seguido del factor **institucional** con un **78%** y finalmente el factor **ambiental** con un **61%**, que es el que menos influye en la motivación y el que se tiene que mejorar con más énfasis.
- Respecto al Grado de las dimensiones de la motivación, en el equipo del Centro Quirúrgico del Hospital Docente Materno Infantil El Carmen de Huancayo 2014, de la Tabla y gráfico **N° 10**; se observa que la dimensión más influida por los factores es la **“Importancia de la Tarea”** con un **87%** y ocupando los dos últimos escaños tenemos a la **“Variedad”** con un **60%** y a **“La identidad con las tareas”**, con un **57%**, siendo estos dos últimos los que se tienen que **mejorar** con más énfasis.

Respecto a la relación entre nivel de influencia **de los factores motivacionales y la motivación** en el equipo del Centro Quirúrgico del Hospital Docente Materno Infantil El Carmen de Huancayo 2014, a través del análisis estadístico de correlación bivariado se obtuvo el coeficiente de correlación de Pearson, donde **r Pearson = 0.12**, con un valor de probabilidad **asociada p = 0.0045**, siendo este valor menor al valor significativo ( $p < 0,05$ ) que se encuentra por debajo del 5% de error alfa; por lo que hay evidencia científica para rechazar la hipótesis nula **H<sub>0</sub>** y aceptar la

hipótesis de investigación **Hi**, que asevera que los factores motivacionales **INFLUYEN** significativamente en la motivación del equipo de centro quirúrgico, del Hospital Docente Materno Infantil El Carmen de Huancayo 2014.

Del mismo modo del **Grafico 14**, podemos observar que la tendencia de la recta, tiene **pendiente positiva y de crecimiento directo**, es decir que mientras mayores son los niveles de los factores motivacionales, mayor será la motivación del equipo de centro quirúrgico.

## RECOMENDACIONES

**A los directivos de la Institución de Salud** donde se realizó el estudio deben gestionar con la Gerencia Regional de Salud, para que se efectúen mejoras en la infraestructura del servicio del Centro Quirúrgico del Hospital Docente Materno Infantil El Carmen – Huancayo, debido a los factores ambientales que influyen en la motivación de los trabajadores, mediante propuestas de proyectos de inversión.

**A los jefes inmediatos** se les pone en conocimiento general que los reconocimientos que recibe el personal de una determinada institución contribuyen en el desempeño del personal, brindándoles seguridad y sobre todo hacerlos sentir valorados, por lo que se recomienda debe tener en consideración como factor motivacional en los trabajadores del servicio del centro quirúrgico del Hospital Docente Materno Infantil El Carmen – Huancayo.

**A los administrativos** deben mostrar interés en aspectos positivos que puedan influenciar en mejorar su desempeño, estableciendo una política de incentivos y estímulos dirigida a los miembros del equipo quirúrgico del Hospital Docente Materno Infantil El Carmen – Huancayo. Se recomienda que se establezca una relación contractual más segura para los trabajadores y el flujo de retroalimentación informativa, se operativice constantemente para que se conozca las condiciones y el desarrollo del trabajo en el servicio.



## REFERENCIA BIBLIOGRAFICA

1. <http://www.monografias.com/trabajos102/motivacion-del-personal-enfermeria-calidad-cuidado-usuarios-y-usuarias/motivacion-del-personal-enfermeria-calidad-cuidado-usuarios-y-usuarias.shtml#ixzz4PIAjzdl>
2. [www.portalesmedicos.com/.../2/Condiciones-del-ambiente-laboral-que-influyen-en-la](http://www.portalesmedicos.com/.../2/Condiciones-del-ambiente-laboral-que-influyen-en-la)
3. ISSN 1130-8621, [Vol. 13, N°. 1, 2003](#), págs. 16-25.
4. <https://repositorio.unican.es/xmlui/bitstream/handle/10902/477/Moya+Mier+S.pdf>
5. [www.portalesmedicos.com/.../2/Condiciones-del-ambiente-laboral-que-influyen-en-la](http://www.portalesmedicos.com/.../2/Condiciones-del-ambiente-laboral-que-influyen-en-la)
6. Zleyca Sánchez Desempeño laboral en los gerentes de enfermería y la motivación de las enfermeras de cuidado directo Venezuela 2010
7. Lic. Rosa Lidia de Escobar Junta Directiva ANES. Noviembre 2012.
8. Enferm Clin 2003;13:16-25
9. [cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/488/1/Vasquez\\_ss.pdf](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/488/1/Vasquez_ss.pdf)
10. LOPEZ MÁ S Julio. Motivación Laboral y Gestión de Recursos Humanos en la Teoría de Frederick Herzerbg. Gestión en el Tercer Milenio. Rev. De Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, UNMSM. 2005 No 15. Vol. (8). Julio, pp.26
11. [motivaciondesarrolloorganizacional.blogspot.com/.../la-motivacion-y-el-liderazgo.html](http://motivaciondesarrolloorganizacional.blogspot.com/.../la-motivacion-y-el-liderazgo.html).
12. [motivaciondesarrolloorganizacional.blogspot.com/.../la-motivacion-y-el-liderazgo.html](http://motivaciondesarrolloorganizacional.blogspot.com/.../la-motivacion-y-el-liderazgo.html)
13. [es.workmeter.com/blog/bid/295136/2-Teor-as-y-t-cnicas-de-motivaci-n-laboral](http://es.workmeter.com/blog/bid/295136/2-Teor-as-y-t-cnicas-de-motivaci-n-laboral)
- 14.: <http://www.monografias.com/trabajos61/motivacion-profesional-enfermeria/motivacion-profesional-enfermeria4.shtml#ixzz4RektfODF>
15. <http://www.monografias.com/trabajos61/motivacion-profesional-enfermeria/motivacion-profesional-enfermeria4.shtml#ixzz4RelAEyRO>
16. [www.monografias.com](http://www.monografias.com) › Administración y Finanzas › Recursos Humanos
17. [www.monografias.com](http://www.monografias.com) › Administración y Finanzas › Recursos Humanos

18. [www.portalesmedicos.com/.../El-significado-de-la-motivacion-para-el-profesional-de](http://www.portalesmedicos.com/.../El-significado-de-la-motivacion-para-el-profesional-de)
19. <http://www.gestiondeenfermeria.com/gestion-de-la-motivacion/#sthash.kUIKXH6k.dpuf>
20. <http://www.gestiondeenfermeria.com/gestion-de-la-motivacion/#sthash.kUIKXH6k.dpuf>

## **BIBLIOGRAFIA.**

1. Alvarez Baza Carmen. "Motivación Laboral en un servicio de urgencias hospitalario". Enfermería Clínica. 2003 N° 01 Vol. (13) Enero – Febrero.
2. Andoni Barañano Joseba (2012). Emociones, sentimientos, actitudes, pensamiento y salud. Disponible en : <http://www.monografias.com/trabajos-pdf5/emociones-sentimientos-actitudes-pensamiento-y-salud/emociones-sentimientos-actitudes-pensamiento-y-salud.shtml>
3. Berckard R. y Harris R. **Transiciones Organizacionales**. México: Editorial Sitesia; 1987
4. Castillo Palomino Glendy Lisbeth. (2013). La motivación como estímulo para el trabajador, para el éxito de la empresa. Facultad De Ciencias Empresariales Escuela Académico Profesional De Administración.Tarapoto. Perú.
5. Chiavenato Idalberto. (1999). Administración de recursos humanos. Ed. McGraw Hill, Quinta. Edición, México; Pp. 127 a 172.
6. A y S Gestión de Enfermería. (2016). Gestion de la motivacion. Disponible en: <http://www.gestiondeenfermeria.com/gestion-de-la-motivacion/>
7. Condiciones del ambiente laboral que influyen en la motivación del profesional de enfermería en una clínica popular. Venezuela.
8. Dupuy, Emmanuel Thomas Devers e Isabelle Raynaud (1988): Comunicación Interna: hacia negocios transparentes. Paris. Francia.
9. Ferrera Picado JA. (2010). La desmotivación en enfermería. Metas Enferm (Madrid). Abril 2010, 13 (3) 14-18.
10. Herzberg Frederick (1964). Teoría de dos factores de la satisfacción del trabajo de Herzberg. Departamento de Liderazgo Organizacional, Políticas y

Desarrollo Facultad de Educación y Desarrollo Humano Universidad de Minnesota. EE:UU

11. Jaime y otros. (1996). La motivación de la enfermera de atención directa y su relación con la calidad de atención brindada al paciente hospitalizado en el Hospital “Dr. José María Vargas” de San Cristóbal, Estado Táchira. Tesis de Grado. Escuela Experimental de Enfermería. Facultad de Medicina. Universidad Central de Venezuela, Caracas
12. Manene Luis Miguel. (2016). La Motivación y Satisfacción en el Trabajo y sus Teorías. 2012.
13. Maslow A. (1954). Motivación y personalidad. New York: Harper.
14. Munduate Jaca ML (1994). La motivación en el trabajo. Madrid : Servicio de Publicaciones, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1984.
15. Navarro Arnedo JM, Perales Pastor R, Gómez Calcerrada P, Alba Muela MM. (2008). Factores relacionados con la larga permanencia laboral de las enfermeras en las unidades de cuidados intensivos. *Enferm Clin (Barc)* 2008; 18(4): 201-204.
16. Moorhead y Griffin (2001). Comportamiento Organizacional: Gestión de Personas y Organizaciones (6ª edición.) Boston: Houghton Mifflin Company.
17. Moya Mier Susana (2011). Motivación y satisfacción de los profesionales de enfermería. Universidad de Cantabria. España.
18. Osorio Ever. (2011). Condiciones del ambiente laboral que influyen en la motivación del profesional de enfermería en una clínica popular. Carabobo Venezuela.
19. Ramirez Paulina. (2012). Administración de negocios. Tala, Jalisco, Mexico.
20. Robbins, S. (1999). Comportamiento Organizacional: Teoría y Práctica. Séptima Edición. Quinta Edición. Prentice – Hall Hispanoamericana, S.A. México.
21. Rueda Yus. (2014). Motivación del personal de enfermería para la calidad de cuidado en usuarios y usuarias. Universidad Nacional Experimental de los Llanos Centrales. Maracay - República Bolivariana de Venezuela.
22. Rios Nuñez Rommy Mauro; Motivación laboral de las Enfermeras asistenciales y la relación con su desarrollo profesional en el Hospital

- Nacional Cayetano Heredia (Tesis de Licenciatura). Lima. Universidad Particular Cayetano Heredia. 1998
- 23.** Sánchez Mirtha Zuleyka. (2010). Desempeño laboral de los gerentes de enfermería y la motivación de las enfermeras de cuidado directo. Universidad de Carabobo. Valencia Estado Carabobo. Venezuela
- 24.** Segredo Pérez Alina María, Pérez Perea Lizette. (2014). El Clima Organizacional en el Desarrollo de los Sistemas Organizativos. Escuela Nacional de Salud Pública. La Habana – Cuba.  
<https://luismiguelmanene.wordpress.com/2012/09/16/la-motivacion-y-satisfaccion-en-el-trabajo-y-sus-teorias/>
25. Steers Richard M., Porter Lyman W. (1991). Motivación y Comportamiento Laboral. McGraw-Hill.
26. Taylor, F. W. (1969). Principios de la Administración Científica (11° edición). México: Herrero Hnos. S.
27. Vásquez Sosa Sheila Melissa. (2008). Nivel de motivación y su relación con las satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza. Lima – Perú.
28. Vroom, Victor H. (1964). "Trabajo y Motivación". Wiley. Comportamiento Organizacional y Rendimiento Humano. Nueva York, EE.UU.

# **ANEXOS**

ANEXO 1

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo....., identificada (o) con DNI....., declaro que acepto participar en la investigación: “Factores de la motivación que influyen en el comportamiento organizacional del equipo de salud de Centro quirúrgico. HRDLM- Chiclayo, 2011. . Este estudio tiene como objetivo establecer la correlación de los factores de la motivación que influyen en el comportamiento organizacional del equipo de salud en Centro quirúrgico. HRDLM- Chiclayo, 2011.

Después de haber sido informada(o) doy mi consentimiento, para participar de la encuesta, asumiendo que las informaciones dadas serán solamente de conocimiento de la investigadora y de su asesora para fines de investigación, quienes garantizarán el secreto y respeto a mi privacidad.

\_\_\_\_\_  
Firma del Informante  
DNI.....

\_\_\_\_\_  
Firma de la autora

Huancayo,..... de..... del 201..

ANEXO 2

CUESTIONARIO DE FACTORES - MOTIVACIÓN

Edad: \_\_\_\_\_ Sexo: \_\_\_\_\_ Estado civil: \_\_\_\_\_ Grupo ocupacional: \_\_\_\_\_

Condición laboral: \_\_\_\_\_ Tiempo de experiencia laboral: \_\_\_\_\_ Tiempo de trabajo en el servicio: \_\_\_\_\_

Instrucciones: Lea con cuidado cada una de las siguientes preguntas y marque en el casillero el número que corresponda a la respuesta que considere correcta, en función de la siguiente escala.

**Nunca**

**2. Pocas veces**

**3. A veces**

**4. Casi siempre**

**5. Siempre**

N°	VARIABLES	DIMENSIONES	ÍTEMS	5	4	3	2	1
				Siempre	Casi siempre	A veces	Pocas veces	Nunca
1	FACTORES	PERSONAL	El factor vocación lo motiva en su centro de trabajo					
2			Facilidad para encontrar trabajo en este servicio lo motiva en su centro de trabajo					
3			Posibilidad de ayudar a la gente, lo motiva en su centro de trabajo					
4			El prestigio social que le brinda la institución lo motiva en su centro de trabajo					
5			crecer profesionalmente lo motiva en su centro de trabajo					
6		INSTITUCIONAL	Considera el salario un factor que lo motiva en su centro de trabajo					
7			La estabilidad laboral lo motiva en su centro de trabajo					
8			Reconocimiento institucional hace que usted se sienta motivado en su centro de trabajo					
9			El recurso suficiente para desempeñar su trabajo hace que se sienta motivado en su centro de trabajo					



1	NIVEL DE MOTIVACIÓN		Tiene autonomía para realizar sus funciones						
0			El clima laboral en su trabajo hace que usted se encuentre motivado						
1		AMBIENTAL	Las capacitaciones constantes que ofrece la Institución hace que usted se encuentre mayor motivado en su centro de trabajo						
1			Las condiciones de seguridad laboral lo motivan en su centro de trabajo						
2			Es suficiente la iluminación del área donde labora.						
1			Las condiciones de limpieza son buenas en el lugar donde trabaja.						
3			Las condiciones ambientales del área donde trabaja las considera agradables.						
1			VARIEDAD	Yo tengo la completa responsabilidad de decidir cómo y donde se debe hacer el trabajo.					
4				Tengo la oportunidad de realizar un número diferente de tareas empleando una gran variedad de habilidades.					
1		Completo una tarea de principio a fin. Los resultados de mi esfuerzo son claramente visibles e identificables.							
5		Lo que realizo afecta el bienestar de los pacientes de muchas maneras importantes.							
1		Mi enfermera jefe me provee de constante retroalimentación sobre lo que estoy realizando.							
6		IDENTIDAD CON LA TAREA	El trabajo por sí mismo me provee la información cuan bien lo estoy realizando.						
1			Realizo contribuciones insignificantes al servicio o resultado final.						
7	Suelo emplear un número de habilidades complejas en este trabajo								
1									
8									
1									
9									
2									
0									
2									
1									
2									
2									
3									
2									
4									

2		Tengo muy poca libertad de decidir como se puede realizar el trabajo					
5							
2	IMPORTANCIA DE LA TAREA	El solo hecho de realizar mi trabajo me da la oportunidad de deducir cuan bien lo estoy realizando.					
6							
2		El trabajo es bastante simple y repetitivo.					
7		Mis supervisores y compañeros esporádicamente me dan retroalimentación de cuan bien estoy realizando mi trabajo.					
2		Lo que realizo es de mínimas consecuencias para los pacientes.					
8							
2	AUTONIMA PARA LA REALIZACIÓN DE LA TAREA						
9		Mi trabajo implica realizar un número de tareas diferentes.					
3		Los supervisores nos hacen saber cuan bien ellos piensan que lo estoy haciendo.					
0		Mi trabajo es bien organizado de modo que no tengo la necesidad de realizar solo una parte del trabajo durante el turno.					
3							
1		Mi trabajo no me da la oportunidad de participar en la toma de decisiones.					
3							
2	RETROALIMENTACIÓN DE SU DESEMPEÑO						
3		La demanda de mi trabajo es altamente rutinaria y predecible.					
4		Mi trabajo me provee pequeños indicios acerca si estoy desarrollándolo en forma adecuada.					
3		Mi trabajo no es muy importante para la sobrevivencia del hospital.					
5		Mi trabajo me concede libertad considerable para desarrollar mi labor.					
3		Mi trabajo me da la oportunidad para terminar totalmente cualquier función que empiece.					
6							
3		Los pacientes se ven afectados por el trabajo que realizo					
7							
3							
8							
3							
9							

### ANEXO 3

#### CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Determinado por la siguiente formula:

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

Donde:

$\alpha$  = Confiabilidad esperada

K = Número total de preguntas

$S_i^2$  = Varianza de cada punto individual

$S_T^2$  = Varianza de los puntos totales

$\sum$  = Sumatoria

$$\alpha = \frac{39}{38} \left[ 1 - \frac{52.24}{187.58} \right]$$

$$\alpha = 1.026 * (1 - 0.28)$$

$$\alpha = 0.74$$

$\alpha > 0.50$ ; el instrumento es fuertemente confiable