

I

**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO
VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO**



**“MOTIVACION Y SATISFACCION LABORAL DE
ENFERMERAS QUE TRABAJAN EN UNIDADES CRÍTICAS
DEL HOSPITAL MARIA AUXILIADORA 2016”**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO
MENCIÓN: ADMINISTRACION Y GERENCIA EN SALUD**

TESISTA: DOMINICA JESÚS INGA GALINDO

ASESOR: Mg. MÓNICA RICARDINA ESPINOZA NARCISA

**HUÁNUCO – PERÚ
2018**

II

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a la persona que me dio la vida, mi madre, a pesar de haberla perdido a temprana edad, ha estado en mis recuerdos con sus consejos guiándome desde el cielo para ser cada día mejor.



A las personas que influyeron positivamente en mi vida:
mi esposo Jorge David;
quien me brindo su amor,
tiempo y apoyo económico
para realizarme profesionalmente.

A mi hija Edith Fiorella,
mi motor y motivo de superación.

A mis tías Lucila y Florentina,
quienes me enseñaron la disciplina,
me brindaron su apoyo moral
e hicieron que me sienta segura
de lograr mis metas.

III

AGRADECIMIENTO

- Agradezco a Dios, por haberme concedido habilidad, fuerza, energía y fe para pasar la barrera de lo que creía imposible y titánico y culminar con éxito la elaboración de mi tesis.
- Agradezco a la Universidad Nacional Hermilio Valdizan por haberme aceptado ser parte de ella y abierto las puertas de su seno científico para poder escalar un grado más como profesional.
- Agradezco a la profesora Mg. Mónica R. Espinoza Narcisa por haberme brindado la oportunidad de recurrir a su capacidad y conocimiento científico, por guiarme. Su amabilidad motivación y persistencia, fueron puntos clave para terminar mi tesis.
- Agradezco a mis colegas enfermeras de las áreas críticas del hospital María Auxiliadora, que colaboraron, siendo parte del área de estudio.

IV

RESUMEN

El personal de Enfermería de áreas críticas sometidas a diversos problemas laborales por la gravedad de los pacientes, el entorno, poco reconocimiento social de esta profesión, las dificultades organizativas y de acuerdo a su motivación afronta una serie de problemas. Por ello se planteó el siguiente objetivo: “Determinar la relación que existe entre motivación y la satisfacción laboral del personal de enfermería que laboran en las unidades críticas del Hospital María Auxiliadora 2016”. El estudio de investigación tipo cuantitativa, descriptivo, correlacional, de corte transversal con una muestra probabilística conformada por 68 Enfermeras.

La recolección de datos sobre Motivación con cuestionario elaborado por la investigadora y validada por Juicios de Expertos en el tema sometida a prueba de confiabilidad Cronbach (0,481). para satisfacción laboral del estudio de Sonia Palma.

Los resultados demostraron: Al obtener un valor de significancia de $p=0.000$ y es menor de 0.05; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, demostrando que la motivación se relaciona con la satisfacción laboral.

Conclusión: Existe relación directa y significativa entre ambas variables de 0.318; es decir a mayor motivación mejor la satisfacción laboral. En sus dimensiones autorrealización, un valor de 0.347; trabajo, 0.621; clima laboral, 0.473, y para incentivo laboral 0.345; es decir a mayor incentivo laboral mejor es la satisfacción laboral.

Palabras claves: Motivación, autorrealización, trabajo, clima laboral, incentivo laboral y satisfacción laboral.

SUMMARY

Nursing staff in critical areas subjected to various work problems due to the severity of the patients, the environment, poor social recognition of this profession, organizational difficulties and according to their motivation faces a series of problems. Therefore, the following objective was proposed: "To determine the relationship between motivation and job satisfaction of the nursing staff working in the critical units of the Hospital María Auxiliadora 2016".

The research study: Quantitative, descriptive, correlational, cross-sectional type with a probabilistic sample of 68 nurses.

Data collection: on Motivation with questionnaire developed by the researcher and validated by Expert Judgments on the topic subject to reliability test Cronbach (0,481). For job satisfaction of Sonia Palma's study.

The results showed: Upon obtaining a significance value of $p = 0.000$ and less than 0.05; The null hypothesis is rejected and the alternative is accepted, demonstrating that motivation is related to job satisfaction.

Conclusion: There is a direct and significant relationship between both variables of 0.318; That is to a greater motivation, better job satisfaction. In its self-realization dimensions, a value of 0.347; Work, 0.621; Labor climate, 0.473, and labor incentive 0.345; That is to say, the greater the job incentive the better the job satisfaction.

Keywords: Motivation, self-realization, work, work climate, labor incentive and job satisfaction.

VI

INTRODUCCIÓN

La OMS en el informe presentado en el año 2000, afirma que los trabajadores son el recurso más importante que posee el sistema de salud para lograr su eficacia, porque ésta depende de los conocimientos, de las destrezas, y de la motivación de los profesionales que trabajan en ese sistema. El informe también recomienda realizar una buena gestión y una correcta administración de los recursos humanos para conseguir que la inversión en salud sea equilibrada. Esa gestión debe considerar variables como la satisfacción con el salario, las oportunidades para el desarrollo de la carrera profesional y las condiciones de trabajo de los profesionales. Con el único fin de lograr una calidad de atención y lograr la Seguridad del paciente que son el motor principal de la institución se debe tener en cuenta también el bienestar de todos los trabajadores que son los usuarios internos en este caso las enfermeras como se indica en este estudio como muestra y que ellos se sientan satisfechos con su trabajo, previo a ello verificando su motivación se planteó como pregunta general ¿Cómo se relaciona la motivación con la satisfacción laboral de las enfermeras que laboran en las áreas críticas del Hospital María Auxiliadora 2016? Con el fin de buscar alternativas y estrategias de recomendaciones para estos problemas tanto general como las específicas para luego formular el objetivo general con sus objetivos específicos, pasando al planteamiento de la hipótesis general con sus hipótesis específicas para poder contrastarlas en las discusiones con

VII

otros estudios o reafirmando con otros autores de estudios como antecedentes relacionados con el tema o simplemente rechazando las hipótesis nulas y aceptando las hipótesis alternas

La investigación para su desarrollo se constituye de los siguientes capítulos:

Capítulo I: El problema de investigación. Donde se narra la problemática de las enfermeras en este caso su motivación y como ellas están con su satisfacción laboral tanto en autorrealización, trabajo, clima laboral e incentivo laboral.

Capítulo II: Marco Teórico: Descripción de ambas variables de estudio variable independiente Motivación con sus dimensiones de autorrealización, trabajo, clima laboral e incentivo laboral. Del mismo modo hacer una descripción de la satisfacción laboral.

Capítulo III: Marco Metodológico: Se menciona el tipo de estudio, población muestra previa inclusión exclusión diseño de estudio etc.

Capítulo IV: Resultados. Cuyas presentaciones de cuadros y gráficos con sus respectivas interpretaciones.

Capítulo V: Discusión de Resultados. Con otros estudios pasados relacionados con el tema de investigación. Llegando a las conclusiones y Sugerencias tanto para los objetivos específicos y el objetivo general, para finalmente considerar las referencias Bibliográficas y anexos.

VIII

IX

ÍNDICE

	Pág.
<u>DEDICATORIA</u>	02
<u>AGRADECIMIENTO</u>	03
<u>RESUMEN</u>	05
<u>SUMMARY</u>	06
<u>INTRODUCCIÓN</u>	07

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

<u>1.1. Descripción del problema</u>	14
<u>1.2. Formulación del problema</u>	18
<u>1.2.1 Problema general:</u>	19
<u>1.2.2 Problemas específicos</u>	19
<u>1.3. Objetivos</u>	20
<u>1.3.1 Objetivo general:</u>	20
<u>1.3.2. Objetivos específicos</u>	20
<u>1.4. Hipótesis</u>	20
<u>1.4.1. Hipotesis general</u>	20
<u>1.4.2. Hipotesis específicas</u>	21
<u>1.5. Variables</u>	21
<u>1.5.1. Variable Independiente: Motivacion</u>	21
<u>1.5.2. Variable Dependiente: Satisfaccion laboral</u>	21
<u>1.5.3. Operacionalización de variables</u>	21
<u>1.6. Justificación e importancia</u>	22
<u>1.6.1. Justificación teórica</u>	22

1.6.2	<u>Justificación práctica</u>	22
1.7.	<u>Viabilidad</u>	23
1.8.	<u>Limitaciones</u>	23

X

A.	<u>En cuanto al objeto de estudio</u>	23
B.	<u>En cuanto al enfoque</u>	23

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1.	<u>Antecedentes:</u>	24
2.1.1.	<u>A nivel Internacional</u>	24
2.1.2.	<u>A nivel nacional</u>	27
2.2.	<u>Bases teóricas: De ambas variables Motivacion y sus dimensiones</u>	28
2.2.1.	<u>Motivacion</u>	28
2.2.2.	<u>Tipos de motivacion</u>	30
2.2.2.1.	<u>Dimension: Autorrealizacion</u>	30
2.2.2.2.	<u>Dimension: Trabajo</u>	33
2.2.2.3.	<u>Dimension: Clima laboral</u>	39
2.2.2.4.	<u>Dimension: Incentivo laboral</u>	40
2.2.3.	<u>Satisfaccion laboral</u>	62
2.2.4.1	<u>Tendencias generales de satisfaccion laboral</u>	64
2.2.4.2.	<u>Efectos de la satisfaccion laboral</u>	64
2.2.4.3.	<u>Mejoras en las condiciones de vida</u>	65
2.2.5.	<u>Definicion de terminos</u>	65
2.3.	<u>Bases Epistémicos</u>	82

CAPÍTULO III

MARCO METODOLOGICO

3.1	<u>Tipo de investigación</u>	84
3.1.1.	<u>Cuantitativo</u>	84
3.1.2.	<u>Descriptivo</u>	84
3.1.3.	<u>Explicativo</u>	84
3.2	<u>Diseño y esquema de la investigación</u>	85
3.3	<u>Población y muestra</u>	85

3.3.1. Población	85	
3.3.1.1. Criterios de exclusión	85	
3.3.1.2. Criterios de inclusión	86	
XI		
3.3.2. Tamaño de muestra	86	
3.4 Instrumentos de recolección de datos	86	
3.5 .Técnicas de procesamiento, análisis e interpretación de los resultados		86

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Descripción del trabajo de campo	88
4.2. Resultados y Prueba de Hipótesis y contrastacion	106
4.2.1 Contrastación de la hipótesis general	106
4.2.2 Contrastación de la hipótesis específica 1	106
4.2.3 Contrastación de la hipótesis específica 2	110
4.2.4 Contrastación de la hipótesis específica 3	112
4.2.5 Contrastación de la hipótesis específica 4	114

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1 Discusión de los Resultados	117
<u>CONCLUSIONES</u>	118
<u>SUGERENCIAS</u>	119
<u>BIBLIOGRAFÍA</u>	120

ANEXOS

<u>ANEXO N° 01: Consentimiento informado para la recolección de datos</u>	124
<u>ANEXO N° 02: Cuestionario sobre motivación</u>	124
<u>ANEXO N° 03: Cuestionario sobre la satisfacción laboral</u>	126
<u>ANEXO N° 04: Análisis de confiabilidad del instrumento Cronbach</u>	
<u>ANEXO N° 05: Tabla de distribución normal x^2</u> ...	

CUADROS N° 03:

CUADRO N° 01: De la variable independiente: Motivacion89

CUADRO N° 02: De la variable dependiente: satisfaccion laboral89

XII

CUADRO N° 03: Dimension: Autorrealizacion90

CUADRO N° 04: Dimension: Trabajo91

CUADRO N° 05: Dimension: Clima laboral94

CUADRO N° 06: Dimension: Incentivo laboral.....96

CUADRO N° 07: De contingencia.....98

CUADRO N° 08: De matriz de correlacion.....100

CUADRO N° 10: Cuadros, comparativo, contingencia y correlacional...104

CUADRO N° 11 Pruebas chi cuadrada107

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRAFICO N° 01: Sobre motivacion89

GRAFICO N° 02: Sobre satisfaccion laboral89

GRAFICO N° 03: Dimension: Autorrealizacion.....90

GRAFICO N° 04: Dimension: Trabajo92

GRAFICO N° 05: Dimension: Clima laboral.....94

GRAFICO N° 06: Dimension: Incentivo laboral96

GRAFICO N° 10: Comparativo, contingencia y correlacional104

GRAFICO N° 11: Pruebas chi cuadrada.....107

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema

En este mismo sentido se manifiesta la OMS en el informe presentado en el año 2000, en el afirma que los trabajadores son el recurso más importante que posee el sistema de salud para lograr su eficacia, porque ésta depende de los conocimientos, de las destrezas, y de la motivación de los profesionales que trabajan en ese sistema. El informe también recomienda realizar una buena gestión y una correcta administración de los recursos humanos para conseguir que la inversión en salud sea equilibrada. Esa gestión debe considerar variables como la satisfacción con el salario, las oportunidades para el desarrollo de la carrera profesional y las condiciones de trabajo de los profesionales.

Maslow realiza un abordaje al tema basado en una jerarquía de necesidades pero desde una perspectiva humanística, sin embargo esta teoría pudiera ser fácilmente extrapolada a aspectos más específicos en las empresas: en primer lugar hace alusión a las necesidades fisiológicas las cuales pueden ser traducidas en dieta apropiada, ambiente donde se pueda respirar aire puro, regímenes de trabajo y descanso favorable, medidas para contrarrestar los efectos

negativos del trabajo, en segundo lugar las necesidades de seguridad pudiendo ser vistas como: asegurar fuentes de empleo, salario, grupos de medidas técnicas – organizativas, organización del trabajo estable y adecuado, manteniendo informado a los trabajadores de posibles cambios o modificaciones en el contexto laboral, en tercer lugar presenta las de amor y pertenencia que pudieran ser vistas como necesidades ser fieles a los valores y normas colectivas desplegando esfuerzos para lograr los objetivos de la entidad, en cuarto lugar se localizan las necesidades de estima que se asocian a elementos como el grado de responsabilidad y estatus de los trabajadores, estímulos espirituales, posibilidad de decisiones, promoción hacia cargos de mayor jerarquía, en quinto lugar las de realización: relacionadas con las labores que ofrecen retos a las capacidades del trabajador, que sean complejas interesantes o difíciles en las cuales es imprescindible el desarrollo profesional continuo, en sexto lugar las necesidades cognoscitivas las cuales engloban los deseos del ser humano de conocer y comprender los diferentes aspectos del ambiente laboral en que viven y que llevan a explorar, indagar y experimentar nuevas impresiones y en séptimo lugar se encuentran las necesidades estéticas viéndolas como el deseo del ser humano de vivir en armonía, en ambiente limpios ordenados y decorados.(1)

Otra teoría que aborda el tema es la teoría de Skinner la cual puede tener dos aplicaciones diferentes: la que realiza el directivo para obtener la respuesta deseada del trabajador (reforzamiento positivo o negativo) y en la que se quiere eliminar o reducir la incidencia de un comportamiento con el objetivo de que el trabajador deje de realizar algo que perjudica tanto a la organización como a el (extinción o castigo), considerando además que estas estrategias de cambio se manejan en términos de estimulación y sanción en dependencia de las normas que rigen en cada empresa, portadora de una cultura organizacional.(2)

Hezberg en su teoría hace alusión a dos tipos de factores motivacionales: los intrínsecos y los extrínsecos. La presencia de condiciones del ámbito laboral (factores extrínsecos), no implican necesariamente que el hombre se encuentre motivado, pues en muchas ocasiones los hombres presentan estas condiciones y sus necesidades económicas completamente satisfechas y no se encuentran del todo motivado. Le concede mayor importancia a los aspectos que se encuentran inmersos en la actividad laboral (factores intrínsecos). Aunque no deja de tener razón en estos tiempos las concepciones han cambiado, los trabajadores en su gran mayoría se encuentran más motivados al ser estimulados materialmente (módulos, plus, reservaciones lugares turísticos y otras remuneraciones que

recibiendo diplomas de reconocimiento, con los primeros se encuentran más responsables y cumplen para llegar a la meta de poderlo obtener. En esta también influye el sistema que tenga cada empresa de control de la asignación de los estímulos a los trabajadores según su comportamiento. De una forma u otra los trabajadores pueden motivarse, y eso es lo que interesa.

Aunque he mencionado algunos investigadores del tema no puedo dejar de reconocer que para analizar esta problemática es necesario realizar un estudio exhaustivo, que aunque se haya hablado mucho , todavía faltan cosas por decir, producto a la misma dialéctica a que estamos sometidos.

En nuestra Cuba de hoy el tema de la motivación laboral debe ser un tema cuidadosamente tratado por los directivos de las diferentes organizaciones laborales, pues producto al embargo económico que estamos sometidos, los recursos materiales con que contamos en las industrias, instituciones laborales y en la vida cotidiana general no proporciona las condiciones óptimas al trabajador, esto también influye en la actividad propia que ellos realizan pues la materia prima con que durante años se estuvo trabajando, ha tenido que ser sustituida por innovaciones y racionalizaciones lo cual ha necesitado y seguirá necesitando de la disposición y empeño de los trabajadores cubanos. Es por eso que el psicólogo laboral unido al directivo y demás especialistas, deben de ser las personas capaces de lograr que sus obreros se sientan identificados con la organización, que frente a las

disímiles dificultades con que se encuentre a lo largo de su jornada laboral, lejos de sentirse desmotivados, crezcan la creatividad e iniciativa propias de un sujeto realmente motivado. (3)

Por ello nos planteamos lo siguiente:

1.2. Formulación del problema

Se evidencia la insatisfacción laboral porque en la sociedad el personal de enfermería enfrenta exigencias, soportan críticas, la devaluada imagen de la profesión; el poco reconocimiento social de esta profesión y las dificultades organizativas son las causas de una insatisfacción laboral a pesar de que las enfermeras son elemento fundamental dentro del Hospital María Auxiliadora.

Un factor presente es la fuga de personal de enfermería capacitado a otras instituciones hospitalarias o por renunciaciones y ausentismo laboral entre otros factores no identificados, ni documentados.

Se observa que las enfermeras postulan a un puesto en el Hospital María Auxiliadora adquieren experiencia técnico administrativa incrementan sus conocimientos, habilidades y competencias luego postulan a otros puestos de otros hospitales donde son mejor remunerados o tienen mejores condiciones laborales.

Por todo lo expuesto y ante la necesidad de conocer los factores motivadores institucionales y personales relacionados a la satisfacción

laboral del personal de enfermería del hospital María Auxiliadora que trabaja en las áreas críticas hacemos esta investigación.

1.2.1 PROBLEMA GENERAL

¿Cómo se relaciona la motivación con la satisfacción laboral de las enfermeras que laboran en las áreas críticas del Hospital María Auxiliadora 2016?

1.2.2 PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- P1. ¿Qué relación existe entre motivación personal **(Autorrealización)** con la satisfacción laboral del personal de Enfermería que labora en las áreas críticas del hospital María Auxiliadora 2016?
- P2. ¿Qué relación existe entre motivación personales **(Trabajo)** con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital María Auxiliadora 2016?
- P3. ¿Qué relación se da entre los factores motivacionales Institucionales **(clima laboral)** con la satisfacción laboral del personal de enfermería del de las áreas críticas del Hospital María Auxiliadora 2016?
- P4. ¿Qué relación existe entre los factores motivacionales institucionales **(Incentivo laboral)** con la satisfacción laboral

del personal de enfermería que labora en las áreas críticas del Hospital María Auxiliadora. 2016?

1.3 OBJETIVOS.

1.3.1 OJETIVO GENERAL

Determinar la relación que existe entre motivación y la satisfacción laboral del personal de enfermería que laboran en las unidades críticas del Hospital María Auxiliadora 2016.

1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- O1. Describir qué relación existe entre la motivación con la satisfacción laboral (**autorrealización**) de las enfermeras que laboran en las unidades críticas del Hospital María Auxiliadora 2016.
- O2. Analizar qué relación existe entre los factores motivacionales personales (**trabajo**) con la satisfacción laboral de las enfermeras que laboran en las unidades críticas del Hospital María Auxiliadora 2016.
- O3. Describir qué relación existe entre los factores motivacionales

Institucionales (**clima laboral**) con la satisfacción laboral de las enfermeras que trabajan en las unidades críticas del Hospital María Auxiliadora 2016.

- O4. Describir qué relación existe entre los factores motivacionales Institucionales (**incentivo laboral**) con la satisfacción laboral de las enfermeras que trabajan en las unidades críticas del Hospital María Auxiliadora 2016.

1.4. HIPOTESIS

2.4.1 GENERAL

Existe relación directa y significativa entre motivación y satisfacción laboral de enfermería que trabaja en las unidades críticas del Hospital María Auxiliadora 2016.

1.4.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

H1. Existe una relación directa y significativa entre los factores Motivacionales personales (**autorrealización**) con la satisfacción laboral de la enfermería que trabaja en las unidades críticas del Hospital María Auxiliadora 2016.

H2. Existe una relación directa y significativa entre los factores motivacionales personales (**trabajo**) con la satisfacción laboral de las enfermería que trabaja en las unidades críticas del Hospital María Auxiliadora 2016.

H3. Existe una relación directa y significativa entre los factores motivacionales Institucionales (**clima laboral**) con la satisfacción laboral

de las enfermería que trabaja en las unidades críticas del Hospital María Auxiliadora 2016.

H4. Existe una relación directa y significativa entre los factores

Motivacionales Institucionales (**incentivo laboral**) con la satisfacción Laboral de las enfermería que trabaja en las unidades críticas del Hospital María Auxiliadora 2016.

1.5. VARIABLES

2.4.1 Variable Dependiente: Motivación

- **Dimensiones:**

- Autorrealización

- Trabajo

- Clima laboral

- Incentivo laboral

1.5.2 Variable Independiente: Satisfacción laboral

- Dimensiones:

- Alto

- Regular

- Bajo

1.6. Operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO
V. INDEPENDIENTE MOTIVACION	AUTORREALIZACION	<p>Se siente realizada con su trabajo</p> <p>Se ha realizado algún chequeo médico?</p> <p>Tiene metas y objetivos programados en su vida?</p> <p>Se siente satisfecho con la labor que realiza?</p> <p>se siente Ud. Conforme con la actividad realizada?</p> <p>Ud. Respeta a todos los miembros del equipo de trabajo?</p> <p>Ha recibido capacitación por parte de la institución en el último trimestre</p>	<p>Elaborado por la investigadora y validada por Juicios de Experto en el tema</p> <p>EXCELENTE</p> <p>BUENO</p> <p>REGULAR</p> <p>MALO</p>
	TRABAJO	<p>El trabajo le impone retos importante?</p> <p>Se siente parte del equipo de enfermería en su servicio?</p> <p>En el servicio tiene Ud. La oportunidad de aprender nuevas habilidades?</p> <p>Se ha realizado algún chequeo médico?</p> <p>La carga de trabajo le impide realizar algún deporte?</p> <p>Ha faltado en el último mes?</p>	
	INCENTIVO LABORAL	<p>Sus valores dirigen el comportamiento institucional y se siente identificado con ellos? Se siente identificado con la visión de la institución? Como empleado de la institución contribuye a estimular el entusiasmo en la realización de sus tareas?</p>	
	CLIMA LABORAL	<p>El trabajo realizado lo incentiva para seguir desarrollándose laboralmente?</p> <p>Considera Ud. Que su institución debería dar incentivos y/o reconocimientos a su personal en base a sus méritos alcanzados.</p>	

V. DEPENDIENTE SATISFACCION LABORAL	ALTO	Cuestionario sobre satisfacción laboral Del estudio de Sonia Palma lo cual es validado Crombach
	REGULAR	
	BAJO	

1.7 Justificación e importancia

El trabajo a desarrollarse está orientado a los profesionales de enfermería que laboran en las áreas críticas (UCI adultos UCI pediátrica y Emergencia). En estos servicios las enfermeras requieren gran cantidad conocimientos del manejo avanzado y especializado, desde el punto de vista personal, implica un compromiso constante de superación y entrega. Para el mejor rendimiento deben sentirse motivados y comprometidos con su trabajo. La motivación puede tener gran influencia en el desempeño laboral.

Que existieran dificultades para realizar la investigación, no nos amilanó y por el contrario nos reafirmó en la convicción de desarrollar esta investigación para optar el grado de maestro.

a) De Carácter Práctico

Es importante que el HOSPITAL María Auxiliadora se enfoque en conocer el nivel de motivación y condiciones laborales de las enfermeras de la enfermería que trabaja en las unidades críticas de tal forma que se tenga suficiente información para que se puedan tomar decisiones asertivas en un ambiente laboral para que el personal tenga un mejor desempeño y siempre este motivado.

Se ha visto que cuando las personas están motivadas pueden esforzarse más por alcanzar sus metas y por lo tanto de la institución, además podrán realizar sus actividades de la mejor manera posible.

b) De Carácter Metodológico

La investigación que se realiza será un aporte al campo científico para seguir realizando más estudios relacionados para conocer los factores de la motivación tanto laborales como institucionales porque son temas importantes en las cuales todas las instituciones ya sean públicas o privadas, deberían de interesarse más ya que a partir de estos aspectos podrán modificar algunas conductas y llegar a ser más competitivas y eficientes sobre todo que el personal de Enfermería se sienta autorrealizada con su trabajo.

c) De carácter Teórico

Que este estudio sirva como base para realizar otros estudios parecidos, porque el personal de enfermería es agente principal de toda atención al servicio de la salud, si revisamos los comentarios sobre la realidad en servicio de salud, hallamos que se encuentra en una situación crítica y este estudio científico de mucho valor para la sociedad propone mejorar el ambiente laboral de dichos profesionales, por ello el siguiente trabajo de investigación que justifica su importancia.

1.8 Viabilidad

Las razones determinantes de la viabilidad del estudio son:

- **El objeto de estudio:** Está representado por 60 enfermeras que trabajan en Emergencia, UCI adultos, UCI pediatría del Hospital María auxiliadora .
- **Los objetivos del estudio:** Serán alcanzables por la participación de las enfermeras que trabajan en Emergencia , UCI adultos , UCI pediatría del Hospital María auxiliadora , quienes darán su aceptación para formar parte del estudio.
- **Disponibilidad de los instrumentos de recolección de la información:** Se aplicara los instrumentos validados por Juicios de expertos en el tema y sometidos a prueba de confiabilidad por Cronbach.

- **Disponibilidad de los recursos técnicos:** Tanto el económico y los humanos y materiales para el desarrollo del proyecto.

1.9. LIMITACIONES

Entre las limitaciones para el desarrollo de la presente investigación cabe señalar:

- A. EN CUANTO AL OBJETO DE ESTUDIO:** No todas las enfermeras querrán participar en el estudio debido a los turnos rotativos y por el manejo de pacientes críticos.

Lo difícil para obtener colaboración de las enfermeras por estar dispersas en todo el Hospital y turnos rotativos y por la forma de entrar a los turnos con el tiempo exacto para el relevo de guardia.

- B. EN CUANTO AL ENFOQUE:**

El estudio se basa en un análisis cuantitativo y no se toma en cuenta lo cualitativo como la Percepción de cómo están

motivadas los trabajadoras y que logren la satisfacción laboral aun así se describirá las dos variables que intervienen.

C. EN CUANTO AL TIEMPO:

El tiempo que le podemos dedicar a la investigación. Necesariamente la autora debe cumplir sus obligaciones laborales, por lo que el tiempo se reduce sensiblemente afectando nuestra labor de investigación.

D. EN CUANTO A LOS RECURSOS FINANCIEROS: No tener fuentes de financiamiento nos lleva necesariamente a autofinanciar en su totalidad la realización de la presente investigación, a pesar de las dificultades económicas que como todo el país, tenemos.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio

2.1.1. A nivel Internacional.

Jiménez (2009) en su tesis titulada “**Factores del clima organizacional influyentes en la satisfacción laboral de enfermería, concerniente a los cuidados intensivos neonatales del Hospital Nacional de Niños**”. Investigación tipo cuantitativa, deductiva, prospectiva, descriptiva. Se analizó si los factores del clima organizacional, (la comunicación, el liderazgo, la motivación y la reciprocidad) influían en la satisfacción laboral del personal de enfermería Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales (UNCIN) del Hospital Nacional de Niños (HNN), agosto del 2004. Empleó las teorías de Maslow y de Herzberg. **Concluyó que:** El clima organizacional en UNCIN es definido como positivo, porque existen oportunidades de mejora. A las jefaturas se les recomienda retomar los siguientes aspectos: comunicación efectiva y cordial, condiciones físicas óptimas, equidad en la asignación de cursos, ascensos y estudiar la aplicación de incentivos (4).

García, Peña, Pacas, Ramírez en El Salvador (2006) realizaron un

“Estudio Expost facto sobre la motivación y la satisfacción laboral de los Doctores, Enfermeras y Personal Administrativo del Hospital Otorrino y Oftalmológica”. Para optar el Título de Ingeniería Industrial en la universidad Cátedra psicológica del trabajo, en El Salvador. Con el objetivo de Determinar el grado de motivación y satisfacción laboral existente entre los diferentes niveles jerárquicos del personal perteneciente al Hospital Otorrino y Oftalmológico; a fin de encontrar mecanismos que nos ayuden a mejorar el desempeño de estos en cada una de sus labores. El método fue de tipo correlacional, dado que el propósito de la investigación es el de determinar el tipo de relación que existe entre las variables motivación y la satisfacción laboral de los empleados y la jerarquía del puesto que ocupan en el trabajo. Con su Estudio Expost Facto llegó a las siguientes conclusiones: Se puede concluir que de los grupos estudiados el más motivado de todos es el del personal administrativo, sobre todo por el factor relacionado al cumplimiento de las aspiraciones personales, seguido por los doctores para quienes el factor más influyente es el salario, las enfermeras por el cumplimiento de las aspiraciones personales y por último el personal de servicio para los cuales el ambiente laboral resultó ser el más importante. La jerarquía o status resultó ser más importante para los doctores por el reconocimiento que de las personas reciben y menos importante para el personal de servicio por las mismas razones. (5)

Torres, Chávez-González, Lizárraga, Guerra. Realizó una

investigación sobre “Absentismo y su relación con satisfacción laboral de enfermería en una unidad médica de segundo nivel” México - 2007 Con el objetivo de Determinar la relación entre absentismo y satisfacción laboral en el personal de enfermería. El método fue un estudio observacional, transversal del personal de Enfermería con actividades operativas al Hospital General de Zona con Medicina Familiar en un periodo de dos meses. El absentismo se definió como el número de días que el trabajador se ausenta de su área de trabajo debido a faltas injustificadas o incapacidad. La evaluación de la satisfacción incluyó siete factores (I)- condiciones físicas. (II)- beneficios Laborales (III) – políticas administrativas (IV)- relaciones sociales (V) – desarrollo personal (VI) – desempeño de tareas (VII) relación con la autoridad. La conclusión a la que llegó fue que no se encontró asociación entre absentismo y satisfacción laboral en el personal de enfermería fue moderada. (6)

Chavez. (2007) realizó una investigación sobre los “Factores Higiénicos y Motivadores que proporcionan satisfacción laboral en el personal operativo de Enfermería” México. Con el objetivo de Identificar los satisfactores profesionales de enfermería en Zamora Michoacán mediante un estudio cualitativo en las diferentes etapas del desarrollo profesional para la recolección de datos se usó las entrevistas profundas se realizaron en su lugar de trabajo previendo la disponibilidad de horario y sin que la participación interfiriera significativamente en sus actividades laborales, Las conclusiones a las

que llegó fueron las siguientes: El personal de enfermería entrevistado profesionalmente se percibe así mismo como satisfecho, sin embargo, este estudio permitió observar en algunos casos, rasgos de insatisfacción laboral, particularmente en las enfermeras que laboran en las clínicas y hospitales privados, y en este sentido, también expresaron comentarios referentes a la insatisfacción laboral, La satisfacción profesional, laboral, personal y material, así como la realización de metas, expectativas o anhelos, conducen a la satisfacción de la necesidad y auto concepto individual del éxito profesional. (7)

2.1.2 A nivel nacional.

Vásquez. (2011) Factores de la motivación que influyen en el comportamiento organizacional del equipo de salud, Centro Quirúrgico HRDLM, Chiclayo. Concluye: Que el equipo de salud se encuentra desmotivado, por lo que su desempeño laboral no es el más óptimo (8)

BARON. (2012) FACTORES MOTIVACIONALES en el desempeño laboral de las enfermeras del primer nivel de atención red Chiclayo, Minsa. Investigación para optar el título de licenciado en enfermería.

Tuvo como objetivo determinar y describir los factores motivacionales en el desempeño laboral de las enfermeras del primer nivel de atención Red Chiclayo–MINSA. La presente investigación es cuantitativa de diseño descriptivo transversal. La población y muestra de estudio estuvo conformada por las enfermeras que trabajan en las 13 Microredes de

salud de la red Chiclayo de la Gerencia Regional de Lambayeque, siendo un total de 54 enfermeras. Se utilizó como instrumento de recolección de datos el cuestionario, auto elaborado, el cual estuvo dividido en dos etapas: la primera enfocada a los factores motivacionales intrínsecos con 7 preguntas y la segunda a los factores motivacionales extrínsecos con 13 preguntas. El análisis de datos fue descriptivo utilizando el programa estadístico SPSS 15. **En el presente trabajo concluye:** Que el factor motivacional extrínseco presente en el desempeño laboral, considerando que el 70% de las enfermeras están expuestas a riesgos ocupacionales. El factor motivacional intrínseco presente en el desempeño laboral, con más alto porcentaje es el logro, 44% de enfermeras buscan la identificación con su sede de trabajo y alcanzar todas sus metas y objetivos propuestos. (9)

Vásquez. (2007) Nivel de Motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de Enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima. Concluye: En cuanto a la satisfacción laboral el (54%) de las/os profesionales de Enfermería presentan un nivel medio, siendo los factores que alcanzaron mayor valor porcentual: Desempeño de tareas, Relación Con la autoridad y Beneficios laborales y remunerativos. Los factores que generaron un nivel de medio de satisfacción laboral consistió en: Relaciones interpersonales, está en relación al agrado que presentan las enfermeras con respecto a trabajar con sus compañeros y al entorno laboral favorable creado por ellos para el desempeño de sus funciones. Desarrollo personal, comprendió las

sensaciones de bienestar que experimentan las enfermeras(os) al hacer su trabajo y el gusto por los resultados que le generan realización personal y profesional. Políticas administrativas que se encuentran en relación al horario de trabajo, el reconocimiento al esfuerzo de trabajar más horas reglamentarias. Se comprueba que existe relación directa entre el nivel de motivación y el nivel de satisfacción laboral de las/os profesionales de Enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza. (10)

2.2. BASES TEÓRICAS:

2.2.1 MOTIVACIÓN:

Etimológicamente deriva del verbo latín **Motum**, que significa movido o de **Motio**, que significa movimiento. Es un término genérico que se aplica a una amplia serie de impulsos, deseos, **necesidades**, anhelos, y fuerzas similares.

Definiciones :

En el diccionario Enciclopédico *Larousse*, se puede encontrar la siguiente definición del término motivación:

"Conjunto de factores que determinan el comportamiento"

Pero esta no es la única definición. Diversas corrientes psicológicas y pedagógicas de pensamiento han propuesto distintas visiones en torno al significado del término.

De acuerdo con estas definiciones, podemos distinguir tres

elementos en la motivación:

Elementos de la motivación: Abraham Maslow presentó una forma muy sencilla de concebir las necesidades de una persona. La Jerarquía de las Necesidades ordena las necesidades desde los niveles más bajos y más básicos, hasta las de niveles más altos. Maslow plantea entonces, dentro de su teoría de la personalidad, el concepto de jerarquía de las necesidades, en la cual las necesidades se encuentran organizadas estructuralmente con distintos grados de poder, de acuerdo a una determinación biológica dada por nuestra constitución genética como organismo de la especie humana. La jerarquía está organizada de tal forma que las necesidades de déficit se encuentren en las partes más bajas, mientras que las necesidades de desarrollo se encuentran en las partes más altas de la jerarquía; de este modo, en el orden dado por la potencia y por su prioridad, encontramos las necesidades de déficit, las cuales serían las necesidades fisiológicas, las necesidades de seguridad, las necesidades de amor y pertenencia, las necesidades de estima; y las necesidades de desarrollo, cuáles serían las necesidades de auto-actualización y las necesidades de trascendencia. Dentro de esta estructura, cuando las necesidades de un nivel son satisfechas, no se produce un estado de apatía, sino que el foco de atención pasa a ser ocupado por las necesidades del próximo nivel y que se encuentra en el lugar inmediatamente más alto de la jerarquía, y son estas necesidades las que se busca satisfacer. La teoría de Maslow plantea que las necesidades inferiores son prioritarias, y por lo tanto, más potente que las

necesidades superiores de la jerarquía; "un hombre hambriento no se preocupa por impresionar a sus amigos con su valor y habilidades, sino, más bien, con asegurarse lo suficiente para comer" (DiCaprio, 1989, pag.364). Solamente cuando la persona logra satisfacer las necesidades inferiores - aunque lo haga de modo relativo- , entran gradualmente en su conocimiento las necesidades superiores, y con eso la motivación para poder satisfacerlas; a medida que la tendencia positiva toma más importancia, se experimenta un grado mayor de salud psicológica y un movimiento hacia la plena humanización. Para Maslow, el convertirse plenamente en humano implicaría la aceptación de satisfacción de las necesidades determinadas por nuestra base biológica, lo que permitiría, tras satisfacer las tendencias que nos unen con el resto de la humanidad, descubrir lo idiosincrático, lo que nos distingue del resto de los seres humanos, el descubrir los propios gustos, talentos determinados por nuestra herencia, para concretizarlos - elaborarlos - en base al trabajo esforzado; en palabras de Maslow : "la manera en que somos distintos de las demás personas también se descubre en esta misma búsqueda personal de identidad [en la base instinto de]" (Frick, 1973, pag.34). Así pues, dentro de esta estructura, al ser satisfechas las necesidades de determinado nivel, el individuo no se torna apático sino que más bien encuentra en las necesidades del siguiente nivel su meta próxima de satisfacción. Aquí subyace la falla de la teoría, ya que el ser humano siempre quiere más y esto está dentro de su naturaleza. Cuando un hombre sufre de hambre lo más normal es que tome riesgos muy grandes

para obtener alimento, una vez que ha conseguido alimentarse y sabe que no morirá de hambre se preocupará por estar a salvo, al sentirse seguro querrá encontrar un amor, etc. El punto ideal de la teoría de Maslow sería aquel en el cual el hombre se sienta "autorrealizado" pero esto es muy raro, se podría decir que menos del 1% de las personas llegan a la plena realización "Es cierto que el hombre vive solamente para el pan, cuando no hay pan. Pero ¿qué ocurre con los deseos del hombre cuando hay un montón de pan y cuando está lleno crónicamente" Maslow (11)

Ciclo Motivador:

Si enfocamos la motivación como un proceso para satisfacer necesidades, surge lo que se denomina el ciclo motivador, cuyas etapas son las siguientes:

- a) Homeostasis:** Es decir, en cierto momento el organismo humano permanece en estado de equilibrio.
- b) Estímulo:** Es cuando aparece un estímulo y genera una necesidad.
- c) Necesidad:** Esta necesidad (insatisfecha aún), provoca un estado de tensión.
- d) Estado de tensión:** La tensión produce un impulso que da lugar a un comportamiento o acción.
- e) Comportamiento:** El comportamiento, al activarse, se dirige a satisfacer dicha necesidad. Alcanza el objetivo satisfactoriamente.
- f) Satisfacción:** Si se satisface la necesidad, el organismo retorna a su estado de equilibrio, hasta que otro estímulo se presente. Toda

satisfacción es básicamente una liberación de tensión que permite el retorno al equilibrio homeostático anterior. Ejemplo, cuando tenemos hambre nos dirigimos hacia el alimento, allí tenemos una conducta. Cuando tenemos hambre, en nuestro organismo se ha roto un equilibrio; existe, por tanto, un desequilibrio que buscamos remediar; entonces el organismo actúa en busca de su estado homeostático. El estado "ideal" sería el de tener el estómago lleno; pero cuando este equilibrio se rompe, inmediatamente nuestros receptores comunican al sistema nervioso central que el estómago está vacío y que urge volver a llenarlo para mantener la vida. Entonces ese equilibrio, ese estado homeostático, se rompe y el organismo busca restaurarlo nuevamente. Sin embargo, recuérdese que la homeostasis no es absoluta sino dinámica, en el sentido de permitir el progreso.

El organismo al accionar la conducta, no siempre obtiene la satisfacción de la necesidad, ya que puede existir alguna barrera u obstáculo que impida lograrla, produciéndose de esta manera la denominada frustración, continuando el estado de tensión debido a la barrera que impide la satisfacción. La tensión existente o no liberada, al acumularse en el individuo lo mantiene en estado de desequilibrio. Sin embargo, para redondear el concepto básico, cabe señalar que cuando una necesidad no es satisfecha dentro de un tiempo razonable, puede llevar a ciertas reacciones como las siguientes:

a) Desorganización del comportamiento (conducta ilógica y sin explicación aparente).

b) Agresividad (física, verbal, etc.)

c) Reacciones emocionales (ansiedad, aflicción, nerviosismo y otras manifestaciones como insomnio, problemas circulatorios y digestivos etc.)

d) Alineación, Apatía y Desinterés.

LAS NECESIDADES

De acuerdo con la estructura ya comentada, las necesidades identificadas por Maslow son:

NECESIDADES FISIOLÓGICAS: Básicas para mantener la homeostasis, dentro de estas se incluyen:

- Necesidad de respirar
- Necesidad de beber agua
- Necesidad de dormir
- Necesidad de regular la homeostasis (ausencia de enfermedad)
- Necesidad de comer
- Necesidad de liberar desechos corporales
- Necesidad sexual.

Estas necesidades constituyen la primera prioridad del individuo y se encuentran relacionadas con su supervivencia.

LAS NECESIDADES DE SEGURIDAD: Surgen de la necesidad de que la persona se sienta segura y protegida. Dentro de las necesidades de seguridad se encuentran:

- Seguridad física

- Seguridad de empleo
- Seguridad de ingresos y recursos
- Seguridad moral y fisiológica
- Seguridad familiar
- Seguridad de salud
- Seguridad contra el crimen de la propiedad personal

Con su satisfacción se busca la creación y mantenimiento de un estado de orden y seguridad. Estas necesidades se relacionan con el temor de los individuos a perder el control de su vida y están íntimamente ligadas al miedo, miedo a lo desconocido, a la anarquía.

NECESIDADES SOCIALES:

Una vez satisfechas las necesidades fisiológicas y de seguridad, la motivación se da por las necesidades sociales. Estas tienen relación con la necesidad de compañía del ser humano, con su aspecto afectivo y su participación social. Dentro de estas necesidades tenemos la de comunicarse con otras personas, la de establecer amistad con ellas, la de manifestar y recibir afecto, la de vivir en comunidad, la de pertenecer a un grupo y sentirse aceptado dentro de él, entre otras.

NECESIDADES DE RECONOCIMIENTO:

También conocidas como las necesidades del ego o de la autoestima. Este grupo radica en la necesidad de toda persona de sentirse apreciado, tener prestigio y destacar dentro de su grupo social, de igual manera se incluyen la autovaloración y el respeto a sí mismo.

NECESIDADES DE AUTO SUPERACIÓN También conocidas como de autorrealización o autoactualización, que se convierten en el ideal para cada individuo. En este nivel el ser humano requiere trascender, dejar huella, realizar su propia obra, desarrollar su talento al máximo .Bloqueo inminente: La oportunidad de llegar a la satisfacción de las necesidades de más alto niveles prácticamente una utopía cuando nos referimos a personal trabajador que tiene que regirse por determinadas reglas que no le permiten desarrollar su talento al máximo. Es increíble ver cómo en algunas organizaciones se intenta administrar al recurso humano sin siquiera tener presentes sus necesidades más básicas, en las empresas es muy usual que los empleados abandonen todas sus necesidades y se dediquen a satisfacer las más básicas, "¿qué hago sin mi empleo? no podría llevar alimento a mi casa", situación que es muy bien aprovechada por los patronos, ¡qué lástima! Se imaginan cómo sería el mundo si todos pudiéramos desarrollar nuestros talentos al máximo?

TIPOS DE MOTIVACIÓN

FACTORES MOTIVADORES DEL PERSONAL o FACTORES INTRÍNSECOS:

Herzberg define que estos factores están bajo el control de la Persona ya que se relaciona con lo que él hace y desempeña, abarcan los sentimientos de autorrealización, reconocimiento, trabajo estimulante, logros y responsabilidades.

Son todos los factores intrínsecos los cuales generan un

compromiso personal, el ser humano orienta la conducta a objetivos y metas personales en respuesta a estímulos internos que impulsan y orientan su actividad para actuar y adaptarse a nuestro ambiente. Este estímulo activa, orienta, dinamiza y mantiene el comportamiento humano está relacionado con el contenido del cargo, abarca los sentimientos de autorrealización, reconocimiento personal y familiar, autorrealización, crecimiento individual

Los Factores motivadores Personales o factores intrínsecos a estudiar en el presente estudio son:

A.- SENTIMIENTO DE AUTORREALIZACIÓN:

Dado que todos nacemos con ciertas potencialidades y talentos, aparece la necesidad de realizarlos Consiste en la búsqueda de la plenitud, se relaciona con la vocación o misión personal, también con la aspiración de una mayor unidad e integridad personal. Como se ve, se trata de una búsqueda permanente.

El proceso de maduración humana se enriquece durante toda la vida. Siempre podemos desarrollar nuevas posibilidades. La necesidad de realización se caracterizaría por mantener viva la tendencia para hacer realidad ese deseo de llegar a ser cada vez más persona, varia de una persona a otra.

Las dimensiones son:

Sentido de la vida.- Fue sugerido como un componente esencial de salud y la realización de las persona y alude a una motivación humana básica que nos conlleva a la búsqueda de lo que tiene sentido en

nuestras vidas y que refleja en la vivencia del valor de la vida y en las manifestaciones de la espiritualidad.

-Percepción de la felicidad.- Los eventos de la vida, sean positivos (casamiento, conseguir trabajo) o negativos (enfermedad, accidentes) hacen que la persona se movilice por encima o por debajo de su nivel singular de felicidad, pero con el tiempo se lleva a cabo una adaptación que hará que el individuo retorne a su punto inicial.(diener, 1994)

- Relaciones interpersonales

Una relación interpersonal es una interacción recíproca entre dos o más personas. Se trata de relaciones sociales que, como tales, se encuentran reguladas por las leyes e instituciones de la interacción social.

-Logro/cumplimiento de tareas

Es la oportunidad de cumplir las tareas y tener éxito. Es el impulso de sobresalir, de tener éxito. Lleva a los individuos a imponerse a ellos mismos metas elevadas que alcanzar. Estas personas tienen una gran necesidad de desarrollar actividades, Las personas movidas por este motivo tienen deseo de la excelencia, apuestan por el trabajo bien realizado. Ejemplo:

-Contribución.

-Implementar.

B.- TRABAJO

Los empleados tienden a preferir trabajos que les den oportunidad de usar sus habilidades y que ofrezcan una variedad de tareas, libertad, y retroalimentación, de cómo se están desempeñando. Los trabajos que

tienen muy poco desafío provocan aburrimiento pero un reto moderado, la mayoría de los empleados experimentará placer y satisfacción.

Las dimensiones son:

-Ausentismo laboral.- Tiempo de trabajo perdido, ausencia del trabajo de parte de los empleados de una organización

- Estabilidad Laboral

C.- CLIMA LABORAL

El clima organizacional, llamado también clima laboral, ambiente laboral o ambiente organizacional, es un asunto de importancia para aquellas organizaciones competitivas que buscan lograr una mayor productividad y mejora en el servicio ofrecido, por medio de estrategias internas. El realizar un estudio de clima organizacional permite detectar aspectos clave que puedan estar impactando de manera importante el ambiente laboral de la organizacional. (12)

Brunet, (1987) afirma que el concepto de clima organizacional fue introducido por primera vez al área de psicología organizacional por Gellerman en 1960. Este concepto estaba influido por dos grandes escuelas de pensamiento: la escuela de Gestalt y la escuela funcionalista. Entre los aspectos claves de la organización esta: Liderazgo. Ser parte de la organización (institucional).

Factores motivadores institucionales o motivación

Extrínseca:

Los Factores motivadores Institucionales a estudiar en el presente estudio son:

CULTURA ORGANIZACIONAL:

Es un conjunto de premisa básica de actitudes y aptitudes de un determinado grupo.

Los indicadores son:

- Valores institucionales.
- visión de la institución
- Condición Laboral - infraestructura: (iluminación temperatura)

INCENTIVO LABORAL:

Es aquello que se propone estimular o inducir a los trabajadores a observar una conducta determinada que, generalmente, va encaminada directa o indirectamente a conseguir los objetivos de: más calidad, más cantidad, menos coste y mayor satisfacción; de este modo, se pueden ofrecer incentivos al incremento de la producción, siempre que no descienda la calidad, a la asiduidad y puntualidad (premiándola), al ahorro en materias primas.

Puede ser:

- Monetario.
- No monetario

EVALUACION DEL DESEMPEÑO

Es un procedimiento estructural y sistemático para medir, evaluar e influir sobre los atributos, comportamientos y resultados relacionados con el trabajo, así como el grado de absentismo, con el fin de descubrir en qué

medida es productivo el empleado y si podrá mejorar su rendimiento futuro.

Pueden ser:

-Capacitación programada

-Retroalimentación.

-Oportunidad de crecimiento.

-Mejoramiento de las relaciones humanas.

Los líderes que deseen que sus empleados trabajen fuerte deben:

- Involucrar a los trabajadores en la definición de problemas, la resolución de los mismos y la toma de decisiones. Estudios de psicología social revelan que involucrar al personal en un proceso colaborativo, incrementa su nivel de compromiso.
- Proveer oportunidades de aprendizaje y de mejoramiento de sus habilidades. Descubra nuevos y mejores caminos que incentiven a sus empleados a hacer las cosas (por ejemplo, ofrecerles la posibilidad de capacitarse en diferentes áreas.
- Establecer condiciones en las que las colaboraciones ocurran con facilidad y naturalidad. La camaradería y el trabajo en equipo crean un sentido de comunidad para los individuos involucrados y puede facilitar que se sientan como colaboradores.

- Responder a cada necesidad individual. Mostrar interés. Demostrar una alineación entre las metas personales y las organizacionales. Es importante explicar de qué manera los trabajadores pueden obtener beneficios individuales al mismo tiempo que se beneficia la organización.
- Crear un ambiente de mucha confianza y respeto Técnicas de Motivación. (13)

TECNICAS DE MOTIVACIÓN

La motivación consiste en el acto de animar a los trabajadores con el fin de que tenga un mejor desempeño en el cumplimiento de los objetivos. A través de la motivación, logramos un desempeño, una mayor productividad, más eficiencia, creatividad, responsabilidad y un mayor compromiso por parte de los trabajadores.

Pero sobre todo, se logra trabajadores motivados y satisfechos, capaces de contagiar dicha motivación y satisfacción al cliente, es decir capaces de ofrecer por iniciativa propia un buen servicio o atención al cliente.

Las diversas técnicas motivadoras que pueden emplear son:

Consiste en brindarle oportunidades de desarrollo y autorrealización, logro y crecimiento personal. Para ello podemos delegarles mayor autoridad, otorgarles responsabilidades, mayor poder de decisión, mayores facultades mayor autoestima, nuevos retos, nuevas oportunidades para

que expresen su creatividad, etc. para ello podemos elogiarlos por el trabajo realizados, o darles reconocimiento ante sus compañeros, por ejemplo, a través de una ceremonia en donde se le premie.

Mostrar interés por ellos. Consiste en mostrar interés por sus acciones, logros o problemas; no sólo por lo que suceda dentro del ámbito de la empresa, sino también, por lo que pueda suceder en su vida personal.

Hacer que se sientan comprometidos. Para ello debemos hacer que se sienta que es parte fundamental de la empresa, otorgarles mayores responsabilidades, mayor autonomía, limitar la supervisión apoyarlos en la toma de decisiones.

Hacerlos sentir útiles y considerados. Otra forma de motivación es hacer que el trabajador se sienta útil, considerados y que sienta que es importante y tomado en cuenta.

Para ello debemos otorgarles una mayor participación, por ejemplo, permitiendo que expresen sus ideas u opiniones, incentivando a que nos den sus sugerencias, por ejemplo, a través de encuestas, que además de hacerlos útiles y considerados, podemos obtener sugerencias valiosas para el trabajador.

Darles variedad. Consiste en evitar que los trabajadores caigan en la rutina de tener que cumplir siempre las mismas funciones o realizar siempre las mismas tareas. Para ello podemos rotarlos de puestos, darles nuevas funciones, aumentar las tareas requeridas para su puesto, etc.

Darles la oportunidad de relacionarse. Otra forma de motivar, consiste en brindarles a los trabajadores posibilidades y oportunidades de que tengan una mayor relación los demás. Para ello podemos crear grupos o equipos de trabajo (que además les darán identidad y un sentido de pertenencia), organizar actividades, eventos o reuniones sociales. Para ello debemos contar con una buena infraestructura, instalaciones amplias, baños limpios sillas cómodas, etc.

Usar metas y objetivos. Para que esta técnica de resultado, debemos asegurarnos de que las metas se perciban como desafiantes, pero alcanzables. Debemos asegurarnos de que los trabajadores aceptarán las metas y se comprometan con ella. (14)

3.2.2 SATISFACCIÓN LABORAL EN EL TRABAJO

La satisfacción en el trabajo es en la actualidad uno de los temas más relevantes en la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Existe un gran interés por comprender el fenómeno de la satisfacción en el trabajo. Sin embargo, resulta paradójico que, a pesar de la espectacular proliferación de literatura científica sobre la satisfacción en el trabajo, no pueda hablarse, en cambio, de un progreso paralelo en las investigaciones, por cuanto los avances conseguidos resultan poco gratificantes y significativos. La satisfacción en el trabajo viene siendo en los últimos años uno de los temas de especial interés en el ámbito de la investigación. Para Weinert (1985: 297-8) este interés se debe a varias razones, que tienen relación con el desarrollo histórico de las Teorías de

la Organización, las cuales han experimentado cambios a lo largo del tiempo. Dicho autor propone las siguientes razones:

a) Posible relación directa entre la productividad y la satisfacción del trabajo.

b) Posibilidad y demostración de la relación negativa entre la satisfacción y las pérdidas horarias.

c) Relación posible entre satisfacción y clima organizativo.

d) Creciente sensibilidad de la dirección de la organización en relación con la importancia de las actitudes y de los sentimientos de los colaboradores en relación con el trabajo, el estilo de dirección, los superiores y toda la organización.

e) Importancia creciente de la información sobre las actitudes, las ideas de valor y los objetivos de los colaboradores en relación con el trabajo del personal.

f) Ponderación creciente de la calidad de vida en el trabajo como parte de la calidad de vida. La satisfacción en el trabajo influye poderosamente sobre la satisfacción en la vida cotidiana.

Esta concepción de la satisfacción en el trabajo como una actitud se distingue básicamente de la motivación para trabajar en que ésta última se refiere a disposiciones de conducta, es decir, a la clase y selección de conducta, así como a su fuerza e intensidad, mientras que la satisfacción se centra en los sentimientos afectivos frente al trabajo y a las consecuencias posibles que se derivan de él. (15)

Robbins (1996: 181) coincide con Weinert a la hora de definir La satisfacción en el puesto, centrándose básicamente, al igual que el anterior, en los niveles de satisfacción e insatisfacción sobre la proyección actitudinal de positivismo o negativismo, definiéndola “como la actitud general de un individuo hacia su trabajo. Una persona con un alto nivel de satisfacción en el puesto tiene actitudes positivas hacia el mismo; una persona que está insatisfecha con su puesto tiene actitudes negativas hacia él”. Conviene también destacar que el puesto de una persona es más que las actividades obvias de manejar papeles, esperar a clientes o manejar un camión. Los puestos requieren de la interacción con compañeros de trabajo y jefes, el cumplimiento de reglas y políticas organizacionales, la satisfacción de las normas de desempeño, el aceptar condiciones de trabajo, que frecuentemente son menos que ideales, y cosas similares. Robbins (1996: 192-7) también nos “indica que los factores más importantes que conducen a la satisfacción en el puesto son: un trabajo desafiante desde el punto de vista mental, recompensas equitativas, condiciones de trabajo que constituyen un respaldo, colegas que apoyen y el ajuste personalidad. (16)

Por otra parte el efecto de la satisfacción en el puesto en el desempeño del empleado implica y comporta satisfacción y productividad, satisfacción y ausentismo y satisfacción y rotación”. En esta manifestación encontramos factores importantes, que retroalimentan de forma positiva o negativa el desempeño de un puesto, conduciendo la satisfacción a una mejora en la productividad, a una permanencia estática o a una exigencia

de movilidad, bien transitoria o definitiva, para satisfacer los niveles de exigencia personales.

Para Gibson y Otros (1996: 138) la satisfacción en el trabajo es una predisposición que los sujetos proyectan acerca de sus funciones laborales. El propio autor la define como:

“El resultado de sus percepciones sobre el trabajo, basadas en factores relativos al ambiente en que se desarrolla el mismo, como es el estilo de dirección, las políticas y procedimientos, la satisfacción de los grupos de trabajo, la afiliación de los grupos de trabajo, las condiciones laborales y el margen de beneficios. Aun que son muchas las dimensiones que se han asociado con la satisfacción en el trabajo, hay cinco de ellas que tienen características cruciales”. Siguiendo las indicaciones del propio autor, destacamos:

- Salario- La cantidad recibida y la sensación de equidad de ese salario.
- Trabajo: El grado en el que las tareas se consideran interesantes y proporcionan oportunidad es de aprendizaje y de asunción de responsabilidades.
- Oportunidad de ascenso: La existencia de oportunidades para ascender.
- Jefe: La capacidad de los jefes para mostrar interés por los empleados.

Colaboradores: El grado de compañerismo, competencia y apoyo entre los colaboradores.

La satisfacción es una función del grado en que las necesidades personales del individuo están cubiertas en la situación laboral. (Teoría de las necesidades sociales).

- la satisfacción laboral es función del grado en que las características del puesto de trabajo se ajusta a las normas y deseos de los grupos que el individuo considera como guía para su evolución del mundo y para su definición de la realidad social.

(Teoría del grupo de referencia social).

Tendencias Generales de Satisfacción:

El grado de satisfacción o insatisfacción varía mucho de la persona. Sin embargo, hay ciertas tendencias generales observadas en la población.

Halloran y Bentosn (1987), encontraron que existe una correlación positiva entre la satisfacción laboral y las variables determinantes.

Los determinantes más importantes de la satisfacción laboral son:

- Edad
- Género
- Experiencia Laboral
- Nivel Ocupacional
- Nivel Dentro de la Organización

A.- EDAD:

La razón por la cual la edad está asociada al nivel de satisfacción es en gran parte desconocida. Cuando la persona ingresa a la vida laboral su trabajo es algo nuevo e interesante, mientras las exigencias de la organización son aún muy bajas, lo cual produce un buen desempeño y,

en consecuencia, un alto nivel de satisfacción.

A medida que avanza en edad, el trabajo se vuelve más rutinario y las exigencias mayores, con lo cual decrece el desempeño y el nivel de satisfacción.

A partir de los 30 años la persona tiene la oportunidad de realizar tareas más ricas, lograr mejores niveles de desempeño y un mayor nivel de satisfacción laboral. Hacia los 60 años la persona experimenta un declive de sus capacidades y un horizonte más corto de actuación, lo que origina un menor esfuerzo al ejecutar el trabajo. Así, su desempeño decae y la satisfacción baja.

B. GÉNERO:

Es natural que haya distintas fuentes de satisfacción para quienes escogen una carrera en el mundo de los negocios y las que trabajan a fin de contribuir al ingreso familiar.

Las motivaciones y satisfacciones de las mujeres profesionales se parecen más a los de los ejecutivos. Ellas obtienen más satisfacción con su trabajo. Las madres no lo consideran el principal centro de su vida, pues se sienten realizadas en su papel de madre, esposa y ama de casa. En un reciente estudio realizado en el Perú en la ciudad de Lima Metropolitana, las diferencias por género favorecen a la mujer quien tiene un mejor nivel de satisfacción laboral.

C. EXPERIENCIA LABORAL:

La misma explicación se aplica para entender la asociación entre la experiencia dentro de la empresa y el nivel de satisfacción logrado.

Cuando la persona empieza a realizar cualquier trabajo le ocurre lo mismo que a un joven recién iniciado en la vida laboral. Al comienzo todo le parece nuevo e interesante, al mismo tiempo que las exigencias de la organización son leves. Por consiguiente, su desempeño es bueno y el nivel de satisfacción alto.

Es decir, la experiencia se comporta de la misma manera que la edad. Si el trabajador realiza cambios muy frecuentes de empleo, al comienzo se sentirá muy satisfecho y poco tiempo después muy insatisfecho, lo cual lo puede llevar a cambiar nuevamente de empleo.

D. NIVEL OCUPACIONAL:

En cuanto al nivel ocupacional de la persona. Mientras más complejo es el trabajo mayor será el nivel de satisfacción. En otras palabras, los trabajadores, menos tecnificados tienden a lograr un nivel más pobre de satisfacción. Esto puede ser una consecuencia del ingreso obtenido por los trabajadores de diferente nivel ocupacional. Como existe una asociación directa entre la cantidad de dinero recibida y el nivel ocupacional dentro del que la persona se ubica, la satisfacción podría deberse al salario más que al nivel de calificación.

"En términos generales a un nivel superior corresponde una mayor oportunidad de atender a las necesidades motivadoras (descritas por Herzberg) y más autonomía, interés y responsabilidad.

E. NIVEL DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN:

Finalmente, la relación de la satisfacción laboral con el nivel que la persona ocupa dentro de la organización es similar a la que existe con el

nivel ocupacional. Si bien el salario puede causar esta relación, hay otros factores que también intervienen.

En primer lugar, los profesionales y gerente muchos de los cuales son también propietarios, gozan de mucha mayor autonomía que los empleados de menor nivel.

En segundo lugar, los profesionales y gerentes obtienen refuerzos intrínsecos al realizar su trabajo, lo cual ocurre en menor medida con los trabajadores de nivel inferior.

Podemos concluir que la autonomía permite concentrar el esfuerzo en aquellas actividades en las cuales uno encuentra mayor posibilidad de satisfacer las necesidades intrínsecas. Como esta orientación significa adicionalmente un mayor ingreso, entonces el nivel organizacional más alto permite lograr una mayor satisfacción. (16)

Factores determinantes de la Satisfacción Laboral:

Muchos investigadores se preguntan ¿Qué otras variables relacionadas con el trabajo determinan la satisfacción laboral? Entre las dimensiones más relevantes.

Tenemos:

- a.- Realización Personal.
- b.- Beneficios Laborales y Remunerativos.
- c.- Condiciones Favorables de Trabajo – Físicas y/o materiales
- d.- Políticas Administrativas
- e.- Relaciones sociales/Colegas que Brinden A poyo

f.- Desempeño de Tareas

g.- Relación con la Autoridad

h.- Personalidad.

A.- REALIZACIÓN PERSONAL

El personal debe de ser competente en su quehacer personal y con el trabajo. Las responsabilidades que debe de tener son:

-Trabajar por su mejoramiento y progreso en cuanto a capacitación y actualización permanente para crecer y mantener su competencia profesional a fin de prestar servicios de salud de calidad. Evitar a toda costa la ineficiencia, la mediocridad y la mala práctica.

-Mantener claros y firmes los principios y valores éticos para aplicarlos en el proceso de reflexión y toma de decisiones en la práctica cotidiana.

-Ser Auténtica

-Ejercer autonomía personal utilizando su capacidad crítica y analítica

-Actitud asertiva.

- Familia.

- Salud.

-Tiempo libre.

B. BENEFICIOS LABORALES Y REMUNERATIVOS.

La compensación (sueldos, los salarios, prestaciones, etc.) es la gratificación que los empleados reciben a cambio de su labor, los sistemas de recompensas, el sueldo así como la promoción tienen gran importancia como factores de influencia y de determinación de la satisfacción laboral, ya que satisfacen una serie de necesidades fisiológicas del individuo, son símbolos de "Status" , significan reconocimiento, seguridad, proporcionan mayor libertad en la vida humana; y por medio de ellos se pueden adquirir otros valores

Los empleados quieren sistemas de salario y políticas de ascensos justos, sin ambigüedades y acordes con sus expectativas.

Cuando el salario se ve con base en las demandas de trabajo, el nivel de habilidad del individuo y los estándares de salario de la comunidad, se favorece la satisfacción. Claro no todo el mundo busca el dinero por su capacidad satisfactoria puede ser:

Individual: Es el que basta para satisfacer las necesidades del trabajador.

Familiar: Es el que requiere la sustentación de la familia del trabajador.

En muchas ocasiones la remuneración consigue más insatisfacción que satisfacción. Los trabajadores cada vez ven menos importante el factor económico, considerando más importantes la seguridad en el puesto o la promoción, aunque aparentemente este último factor aparezca siempre ligado al salario.

Si las recompensas son justas y equitativas, entonces se desarrolla una mayor satisfacción, porque los empleados sienten que reciben

recompensas en proporción a su desempeño.

De lo contrario si consideran las recompensas inadecuadas para el nivel de desempeño, tiende a surgir la insatisfacción en el trabajo, desarrollando en el trabajador un estado de tensión que intenta resolver ajustando su comportamiento que pueden afectar la productividad y producir el deterioro de la calidad del entorno laboral.

Mucha gente acepta con gusto menos dinero a cambio de trabajar en un área preferida, o en un trabajo menos demandante, o de tener mayor discreción en su puesto o de trabajar menos horas. Pero la clave en el enlace del salario con la satisfacción no es la cantidad absoluta que uno recibe, sino la percepción de justicia.

C. CONDICIONES FAVORABLES DE TRABAJO – FÍSICAS Y/O MATERIALES.

Los trabajadores se interesan en su ambiente de trabajo tanto para el bienestar personal como para facilitar el hacer un buen trabajo.

Los elementos materiales o de infraestructura son definitivos como medios facilitadores para el desarrollo de las labores cotidianas y como un indicador de la eficiencia y el desarrollo. Dentro de las condiciones físicas se considera el confort, está dado por las condiciones de comodidad que se ofrece en un establecimiento de salud como la ventilación e iluminación, la higiene, limpieza y orden de los ambientes, etc. Los empleados se preocupan por su entorno laboral tanto por la comodidad personal como para realizar bien su trabajo, la comodidad está referida a los aspectos de amplitud, distribución de los ambientes y

mobiliario suficiente, privacidad y disponibilidad de servicio.

Los estudios demuestran que los empleados prefieren ambientes físicos que no sean peligrosos o incómodos. La temperatura, la luz, el ruido y otros factores ambientales no deberían estar tampoco en el extremo-por ejemplo, tener demasiado calor muy poca luz. Además, la mayoría de los empleados prefiere trabajar relativamente cerca de la casa, en instalaciones limpias y más o menos modernas, con herramientas y equipo adecuado.

Salvo (1996) encontró que el ruido, la iluminación, el aseo y ventilación deficiente, la temperatura inadecuada y los malos olores, sumado a tener que trabajar con equipos y materiales deficientes, era lo que más molestaba y tensionaba las enfermeras.

Según el Art 11 (inciso d) de la Ley del enfermero peruano, la enfermera (o) debe de contar con un ambiente de trabajo debidamente acondicionado para controlar la exposición a contaminantes y sustancias tóxicas y asimismo contar con las condiciones de Bioseguridad idóneas de acuerdo al área que labora.

D.- POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS:

Las políticas son el grado de acuerdo frente a los lineamientos o normas institucionales dirigidas a regular la relación laboral y asociada directamente con le trabajador y constituyen medios para alcanzar las metas u objetivos. Asimismo explican el modo en que se conseguirán las metas, y sirven como guías que definen el curso y ámbito general de las actividades permisibles para la consecución de las metas.

Las políticas deben de ser lo suficientemente amplias de mirar, estables y flexibles para que puedan ser aplicadas en diferentes condiciones a su vez, deben de ser coherentes y ayudar a resolver o prevenir problemas específicos, establecer normas claras y concisas que fijan áreas de autoridad.

Los empleados buscan políticas y prácticas justas de ascenso. Los individuos que perciben que las decisiones de ascenso se realizan con rectitud y justicia, probablemente experimenten satisfacción.

E.- RELACIONES SOCIALES / COLEGAS QUE BRINDEN APOYO:

La gente obtiene del trabajo mucho más que simplemente dinero o logros tangibles. Para la mayoría de los empleados, el trabajo también cubre la necesidad de interacción social. No es de sorprender, por tanto, que tener compañeros amigables que brinden apoyo lleve a una mayor satisfacción en el trabajo.

El estilo de trabajo es por lo general un asunto de actitud, una actitud mental positiva no solo hace el trabajo más agradable, sino que lo hace más productivo, cuando una persona piensa en su trabajo como algo mundano y trivial, su productividad disminuye y esta actitud se puede extender a los demás miembros pero cuando el personal se siente parte del equipo y se da cuenta que su contribución es significativa logra satisfacción laboral De las relaciones interpersonales nace la amistad, la ayuda mutua entre los miembros del servicio, el personal trabaja mejor cuando:

- a) Los miembros se sienten aceptados y confían uno del otro

- b) Se trazan objetivos y se identifican y se aceptan las tareas claramente
- c) Los miembros se escuchan, comunican y participan activamente
- d) No existen discusiones personales
- e) El liderazgo es compartido
- f) Los miembros se apoyan mutuamente

F. DESEMPEÑO DE TAREAS:

Es la valoración con la que se asocia el trabajador con sus tareas cotidianas en el servicio que labora. El desempeño en el ámbito laboral es la aplicación de habilidades y capacidades que el puesto requiere para el ocupante para el manejo eficiente de sus funciones.

G. RELACIÓN CON LA AUTORIDAD:

Es la apreciación valorativa que realiza el trabajador de su relación con el jefe y respecto a sus actividades cotidianas. Siendo otro determinante importante de la satisfacción del empleado se considera el éxito laboral está condicionado por el grado de aceptación y/o rechazo al jefe. A los trabajadores les interesa la responsabilidad con el jefe. Sin embargo, la reacción de los trabajadores hacia su superior dependerá usualmente de las características del supervisor. La única conducta del líder que tiene predecible sobre la satisfacción del empleado es la consideración.

La conducta del líder afectará la satisfacción del subordinado en el empleo, particularmente la satisfacción respecto del líder, De acuerdo con House y Deseley (1974) "La conducta del líder será considerada como

aceptable para sus empleados en el grado en que estos vean la conducta como fuente de satisfacción inmediata o como instrumental para satisfacción futura". Para tener éxito el líder necesita poseer considerables habilidades, así como motivación.

El comportamiento del jefe de uno es uno de los principales determinantes de la satisfacción del empleado se incrementa cuando el supervisor inmediato es comprensivo y amigable, ofrece halagos por el buen desempeño, escucha sus opiniones de sus empleados y muestra un interés personal en ellos.

Efectos de la Satisfacción Laboral:

Las consecuencias atribuidas al nivel de satisfacción del trabajador en el contexto de la organización son:

- Satisfacción y Productividad
- Satisfacción y Ausentismo
- Satisfacción y Rotación.
- Satisfacción y salud de la persona.

Satisfacción y Productividad:

Existe una relación positiva entre la satisfacción y la productividad.

En el caso de los trabajadores que laboran con máquinas la productividad va a estar más influenciado por la velocidad de la misma que por su nivel de satisfacción. El nivel de trabajo también parece ser una variable moderadora importante. Las correlaciones entre la

satisfacción y el desempeño son más fuertes para los empleados con niveles altos.

- Satisfacción y Ausentismo:

El ausentismo se manifiesta mediante "enfermedades", "problemas familiares", etc. hace que se incurra en mayores gastos médicos, baja de productividad, incremento en costos por personal de reemplazo, etc.

Múltiples estudios han sugerido que la insatisfacción conduce al ausentismo. El hecho de faltar al trabajo puede representar una forma tentativa y breve de alejarse de él.

"La causa más frecuente del ausentismo es la baja satisfacción obtenida por la propia realización del trabajo"

Otro factor que causa ausentismo son las actividades ajenas a la empresa que ejercen una atracción mayor que el trabajo en sí mismo.

Uno puede estar feliz con su trabajo, pero goza más practicando un determinado deporte, y en ocasiones falta.

Un determinado nivel de ausentismo es ciertamente inevitable debido a enfermedades, condiciones del clima, problemas de transporte, etc.

El punto es determinar cuánto ausentismo es aceptable para la organización. Si bien existe una relación directa entre la satisfacción y el ausentismo, no todo el ausentismo es por causa de la insatisfacción laboral.

- Satisfacción y Rotación:

La satisfacción está relacionada negativamente con la rotación. Los costos de la rotación crecen significativamente a medida que los

trabajadores son más calificados o de mayor nivel jerárquico.

La rotación demanda mayores gastos en selección de personal y en entrenamiento hasta que la persona alcanza el nivel de competencia requerido. Además, afecta el nivel de productividad y otros aspectos menos obvios, como son las relaciones interpersonales. Si bien existe relación entre satisfacción y rotación no toda la rotación se debe a la insatisfacción laboral.

Satisfacción y Salud de la Persona:

La relación entre la salud psicológica de la persona y el nivel de satisfacción con el trabajo no ha sido muy bien investigada. Sin embargo, se asume que hay una correlación positiva. Es necesario determinar hasta qué punto la persona satisfecha con su trabajo lo está también con su vida familiar, con sus amigos, etc. Sólo así se podría determinar si la salud mental es una causa o consecuencia de la satisfacción laboral. (17)

3.3.3 DEFINICION DE TERMINOS

Satisfacción Laboral: Actitud del personal de enfermería frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo.

Motivación: Disposición del individuo hacia objetivos que impulsan y orientan su actividad (conducta) determinadas, lo que hace que un individuo actúe y se comporte de una determinada manera. Es una combinación de proceso intelectuales, fisiológicos y psicológicos que decide, en una situación dada, con qué vigor se actúa y en qué dirección se encauza la energía."

Enfermera: Es una persona que ha terminado un programa de formación universitaria de enfermería y está calificada y autorizada para ejercer como enfermera en su país y en el exterior.

Factores motivacionales:

Hacen referencia al trabajo en sí. Son aquellos cuya presencia o ausencia determina el hecho de que los individuos se sientan o no satisfechos.

Factores institucionales:

Se refiere a los factores extrínsecos: tales como el ambiente que rodea al individuo y se refiere a las condiciones en las cuales desempeña su trabajo.

Factores personales:

Se refiere factores intrínsecos: están relacionados con el contenido del cargo o con la naturaleza de las tareas que el individuo ejecuta.

3.3.6 BASES EPISTEMIOLOGICAS

3.4 BASES EPISTÉMICAS

Tradicionalmente la motivación en el trabajo ha constituido un proceso de medular importancia tanto desde la perspectiva de la gestión organizacional como desde la perspectiva de la investigación (c.f. Peiró, 1990; Steer, Mowday & Saphiro, 2004; Thierry, 1998). En concordancia con lo anterior, resulta significativo el número de teorías que se han desarrollado al respecto y la gran cantidad de investigaciones que se han llevado a cabo hasta el momento. El interés principal de estos esfuerzos se ha orientado hacia cuatro fines, a saber, identificar los componentes

centrales de la motivación en el trabajo, elaborar modelos adecuados para investigarlo, contrastar empíricamente los modelos y teorías propuestos y derivar a nivel pragmático resultados de interés para la gestión organizacional. El campo de la motivación extraña la falta de referencia a enfoques teóricos diferentes a los tradicionales, a pesar de que dichos enfoques han calado ya en otras áreas del comportamiento organizativo (por ejemplo, el enfoque constructivista es tenido en cuenta a la hora de abordar la estrategia, la cultura de empresa o el propio diseño organizativo; la complejidad se aplica para comprender el conflicto en las organizaciones y sus posibles efectos positivos sobre las mismas; etcétera). También llama la atención que los teóricos se abstengan de analizar críticamente los principios epistemológicos y metodológicos nucleares que sirven de plataforma a sus investigaciones. En general, las diferentes teorías formuladas para dar cuenta de la motivación en el trabajo se alimentan del paradigma positivista de la ciencia y del monismo metodológico que le caracteriza. En este sentido, en la mayor parte de las propuestas se puede observar que los principios fundamentales de que parten son la simplificación, el control, la causalidad y la predicción. Asimismo, prácticamente prima en ellos una perspectiva lineal a la hora de analizar el comportamiento de los fenómenos que estudian. Y probablemente ello explique en parte el estancamiento del campo, sobre todo en este momento en que las organizaciones, sus procesos y las personas que trabajan en ellas, están cambiando drásticamente su comportamiento a tenor con los cambios que están aconteciendo en el

mundo. El control, la predicción y la estabilidad están cediendo terreno frente a la incertidumbre y dinamismo propios del espíritu de los tiempos. Y probablemente esto mismo explica la preocupación de incorporar en los modelos construidos el factor tiempo.(18)

CAPÍTULO III

MARCO METODOLOGICO

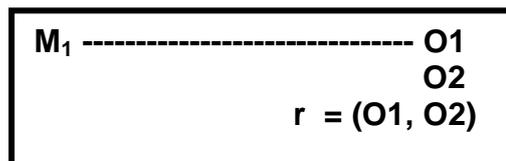
3.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación es cuantitativa de **tipo descriptivo**: porque está orientado a determinar ¿Cómo es? ¿Cómo está? La situación de las variables que se está estudiando, implica la presencia o ausencia de algo, la frecuencia con que ocurre el fenómeno y en quienes, donde y cuando se está presentando determinado fenómeno.

Correlacional de corte transversal: porque queremos determinar el

grado de relación que existe en la variable independiente: factores motivadores institucionales y personales del personal de enfermería del hospital con la variable dependiente: Satisfacción laboral del personal de enfermería se hace el estudio en un mismo tiempo.

Diseño de la investigación: El diseño de investigación es no experimental, modalidad Descriptivo – Correlación según (Sánchez y Reyes. Metodología y Diseños de la Investigación Científica. P. 89).



Dónde:

M_1 = Muestra de las Enfermeras de áreas críticas.

O_1 = Medición de la motivación

O_2 = Medición de la satisfacción laboral

r = Correlación entre la información O_1 y O_2

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA.

3.3.1. POBLACIÓN:

Población:

La población estuvo constituida por 375 pacientes que concurrieron a la unidad de Neurofisiología del Hospital Daniel Alcides Carrión en el mes de abril 2014.

CRITERIOS DE INCLUSIÓN

- Pacientes que concurrieron a la unidad de Neurofisiología para realización de un procedimiento neurológico.
- Pacientes entre 18- 80 años
- Pacientes lucidos y orientados

CRITERIOS DE EXCLUSION

- Pacientes que concurrieron a consultorio externo de Neuropediatría
- Pacientes que no sepan leer ni escribir Instrumentos mal llenados por los usuarios externos.

3.3.2 TAMAÑO DE MUESTRA

Se utilizó el Muestreo probalístico para determinar la muestra para el análisis de la calidad de atención en pacientes que acudieron a la Unidad de Neurofisiología. Todos los pacientes de la población de estudio tuvieron la probabilidad positiva de formar parte de la muestra.

La muestra se obtuvo de la siguiente manera:

determinado por la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 p q N}{NE^2 + Z^2 p q}$$

n = tamaño de la muestra

N = Población de estudio 375

Z = factor probabilístico, nivel de confianza: 95 % z= 1.96

p = variabilidad positiva máxima 50%-----0.5

q = Variabilidad negativa máxima 50%-----0.5

E = Error de medición-----0.03

$$n = 3.84 \times 0.5 \times 0.5 \times 375$$

$$\frac{9665 \times 0.0009 + 3.84 \times 0.25}{}$$

$$n = 3.84 \times 0.25 \times 375$$

$$\frac{0.3375 + 0.96}{}$$

$$n = 360$$

$$\frac{1.29}{}$$

$$n = 280$$

3.4. Instrumentos de recolección de datos:

Las técnicas e instrumentos a emplear para la recolección de la información son: 2 Cuestionarios 1) sobre los factores institucionales, 2) Para la medición de la calidad en salud.

- **La Fiabilidad y Validez del cuestionario** ha sido demostrada basándose en las pruebas estadísticas pertinentes al analizar las respuestas dadas por el usuario. Y con la prueba de confiabilidad de Cronbach.

3.5. Fuentes, Técnicas E Instrumentos De Recolección De Datos.

Fuentes	Técnicas	Instrumentos	Ítems
Bibliográficas – Hemerográficas	Fichaje	Fichas Bibliográficas	
Virtuales	Exploración virtual	Páginas Web	
Factores Institucionales	Test	Cuestionarios	17 ítems
Calidad de atención	test	Cuestionarios	17 ítems

3.6. Técnicas de procesamiento, análisis e interpretación de los resultados.

ETAPAS	TECNICAS	INSTRUMENTOS
A Procesamiento de la Información y Elaboración de datos	Técnicas estadísticas Técnicas de ponderación	Tablas –Cuadros –Gráficas Estadígrafos descriptivos Estadígrafos de dispersión
B Análisis e Interpretación	De la Descripción De la Explicación De Correlación	Estadígrafos descriptivos Proporciones, ratios. Coeficientes de correlación
C Sistematización y Redacción del Informe	Protocolo del Informe de Investigación Educativa.	Tablas – Cuadros de priorización, de análisis e interpretación de los resultados

D Presentación y Exposición del Informe	Protocolo de la Exposición	Equipo de proyección y sonido Fichas de Resumen Documentos sustentatorios
--	----------------------------	--

Destacándose el análisis estadístico, que incluye las siguientes actividades:

- Validación de las fichas de acopio de la información
- Tabulación de la información en tablas y cuadros estadísticos
- Uso de tablas de contingencia
- Representación Gráfica
- Análisis e interpretación descriptivo - explicativo - comparativo de los resultados.
- Síntesis y estimación de los resultados.

CAPÍTULO IV RESULTADOS

4. RESULTADOS: PRESENTACION, ANALISIS INTERPRETACION

4.1. Resultados del trabajo de campo

PLANEAMIENTO: Permisos correspondientes a las autoridades del Centro de Salud Manuel Bonilla para los permisos correspondientes para dicho estudio.

EJECUCION: Luego de haber concluido la etapa de recolección de datos.

Estos datos son tabulados para ejecutarlos por el programa SPSS 21.

EVALUACION: La evaluación se realizara mediante los problemas. Objetivos e hipótesis mencionadas, ya que todos los datos tabulados con sus dimensiones se presentan en cuadros de frecuencia y gráficos correspondientes con sus respectivas interpretaciones.

Los cuadros y gráficos van presentados de acuerdo a las variables, la independiente y la dependiente.

En primer lugar se presentan las de la variable independiente, obtenidos a través de la encuesta referida al Nivel de Conocimiento de las madres de los lactantes sobre la Estimulación Temprana.

Después se presenta la información correspondiente a la variable dependiente, obtenidos a través de la evaluación del desarrollo del lactante.

Asimismo se ha elaborado la contrastación de hipótesis con la distribución Chi cuadrada, mediante la bondad de ajustes. Tanto para la Hipótesis general y específicas.

EL PROCESAMIENTO DE DATOS SE GENERÓ APARTIR DE LOS RESULTADOS SIGUIENTES:

4.2. PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS.

Cuadro N°01

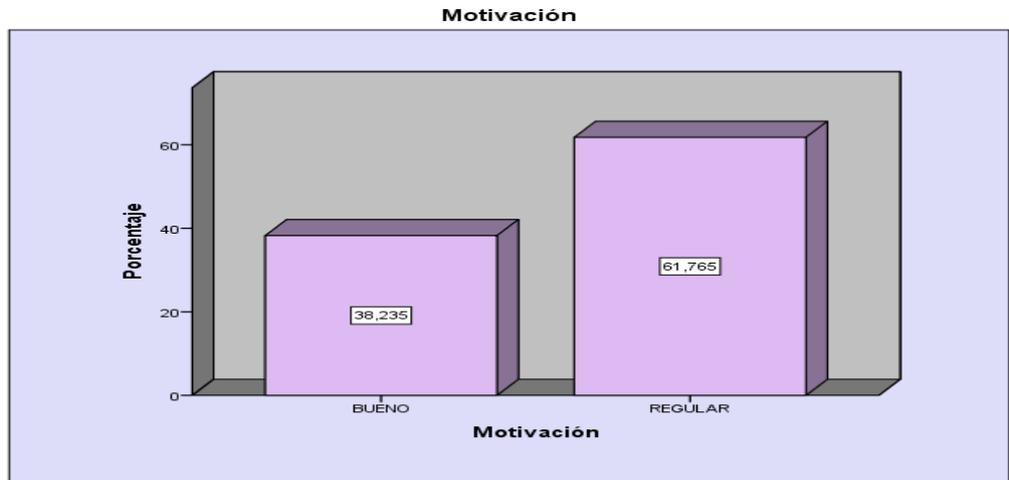
“MOTIVACION DE ENFERMERAS QUE TRABAJAN EN UNIDADES CRÍTICAS DEL HOSPITAL MARIA AUXILIADORA 2016”

1. Variable Independiente:

Cuadro N° 01:Motivación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BUENO	26	38,2	38,2	38,2
REGULAR	42	61,8	61,8	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Grafica No 01:



Fuente: Encuesta de opinión elaborado por la investigadora.

Interpretación

En el cuadro y gráfico correspondiente se observa que las enfermeras que laboran en las unidades críticas del Hospital María Auxiliadora, el 61.765%(42 enfermeras) es regular en relación a la motivación y el 38.235%(26 enfermeras) es bueno en relación a la motivación. **Esto quiere decir que las enfermeras en su mayoría tienen regular Motivación**

Cuadro N°2

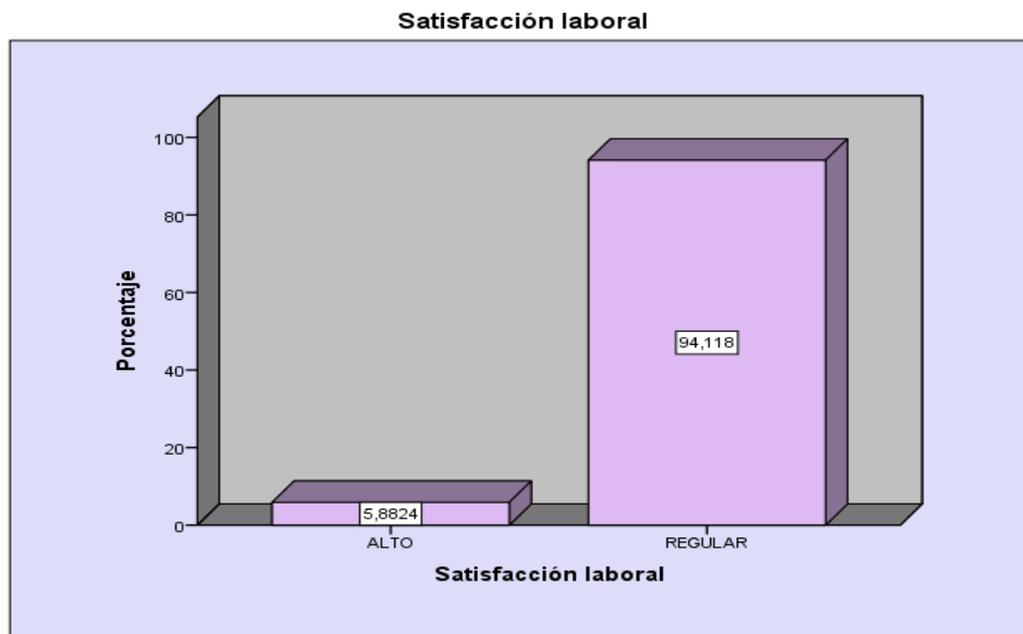
“SATISFACCION LABORAL DE ENFERMERAS QUE TRABAJAN EN UNIDADES CRÍTICAS DEL HOSPITAL MARIA AUXILIADORA 2016”

2. Variable Dependiente:

Cuadro N° 02:Satisfacción laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
ALTO	4	5,9	5,9	5,9
REGULAR	64	94,1	94,1	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Grafico No 02:



Fuente: Encuesta de opinión elaborado por la investigadora.

Interpretación

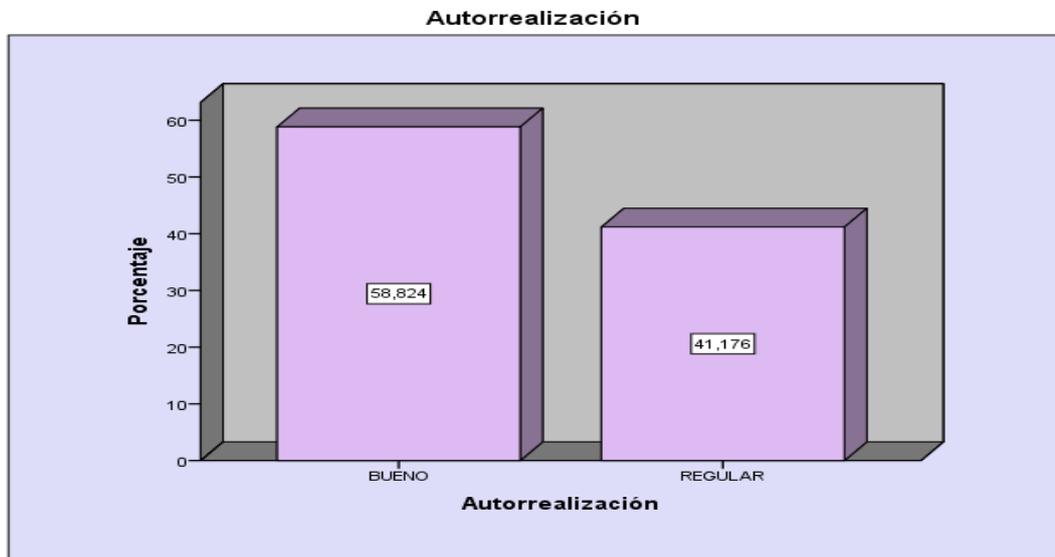
En el cuadro y gráfico correspondiente se observa que las enfermeras laboran en las unidades críticas del Hospital María Auxiliadora, se observa que el 94.118%(64 enfermeras) es regular en relación a la satisfacción laboral y el 5.8824%(4 enfermeras) tiene un nivel alto la satisfacción laboral. **Esto quiere decir que las enfermeras en su mayoría tienen Satisfacción laboral regular.**

Grafica No 03:

MOTIVACIÓN PERSONAL (AUTORREALIZACIÓN) DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN LAS ÁREAS CRÍTICAS DEL HOSPITAL MARÍA AUXILIADORA 2016?

Autorrealización				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BUENO	40	58,8	58,8	58,8
REGULAR	28	41,2	41,2	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Grafica No 03:



Fuente: Encuesta de opinión elaborado por la investigadora.

Interpretación

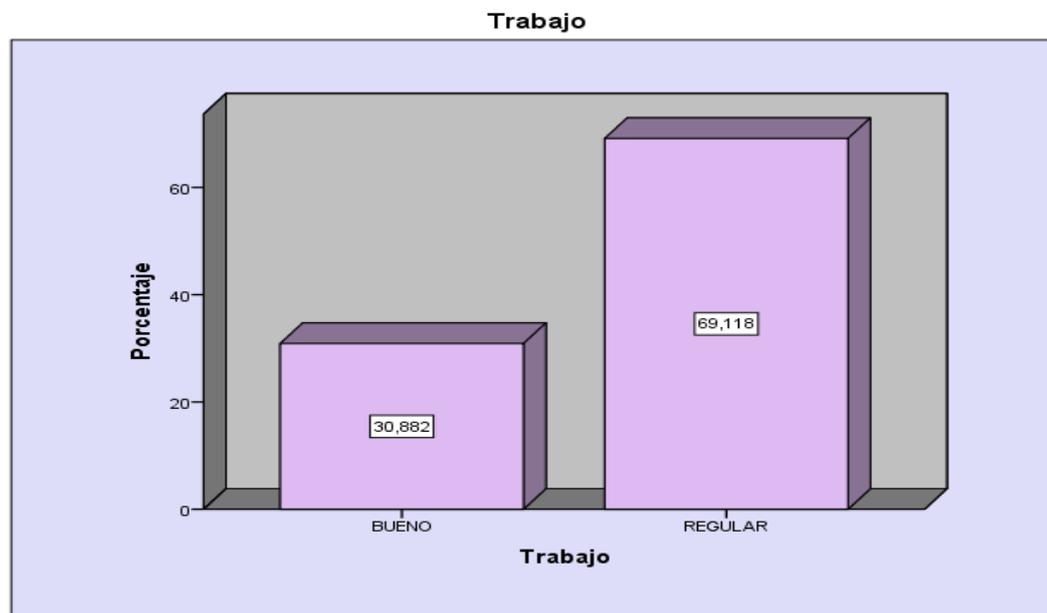
En el cuadro y gráfico correspondiente se observa que las enfermeras que laboran en las unidades críticas del Hospital María Auxiliadora el 58.824%(40 enfermeras) tienen buena su motivación personal en relación a la autorrealización y el 41.176%(28 enfermeras) es regular su motivación personal en autorrealización. **Esto quiere decir que las enfermeras en su mayoría tienen buena la motivación personal en Autorrealización.**

Cuadro N° 04:

LOS FACTORES MOTIVACIONALES PERSONALES (TRABAJO) EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL MARÍA AUXILIADOR 2016.

Trabajo				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BUENO	21	30,9	30,9	30,9
REGULAR	47	69,1	69,1	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Grafica No 03



Fuente: Encuesta de opinión elaborado por la investigadora.

Interpretación

En el cuadro y gráfico correspondiente se observa que las enfermeras que laboran en las unidades críticas del Hospital María Auxiliadora, el 69.118%(47 enfermeras) los factores motivacionales es regular en relación al trabajo y el 30.882%(21 enfermeras) es bueno. **Esto quiere decir que las enfermeras en su mayoría opinan que los factores motivacionales con respecto al trabajo es regular.**

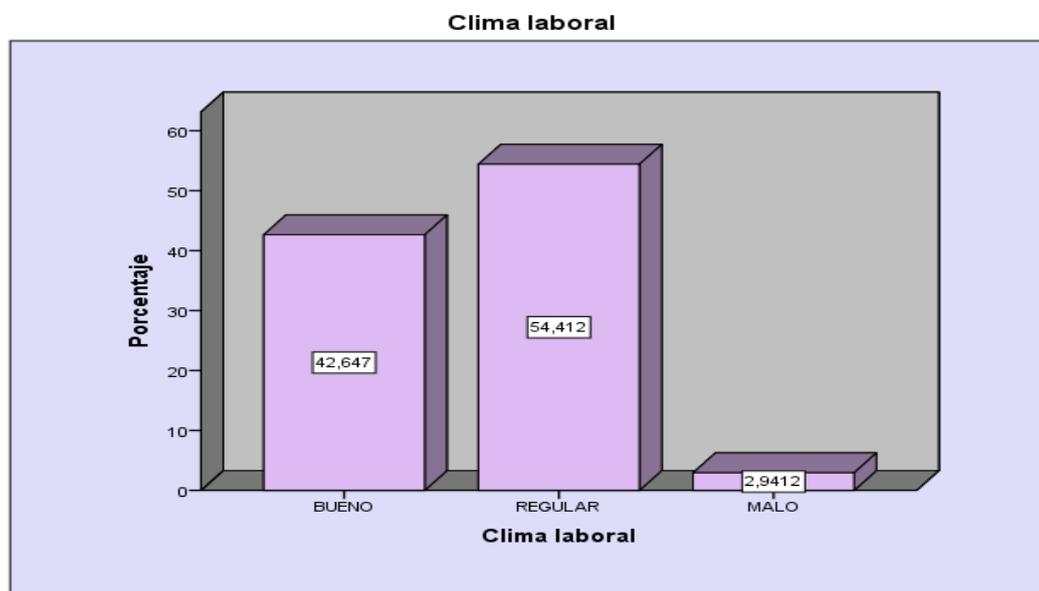
Cuadro N° 04:

**LOS FACTORES MOTIVACIONALES INSTITUCIONALES
(CLIMA LABORAL) DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL DE LAS
ÁREAS CRÍTICAS DEL HOSPITAL MARÍA AUXILIADORA 2016.**

Clima laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BUENO	29	42,6	42,6	42,6
REGULAR	37	54,4	54,4	97,1
MALO	2	2,9	2,9	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Gráfica No 04:



Fuente: Encuesta de opinión elaborado por la investigadora.

Interpretación

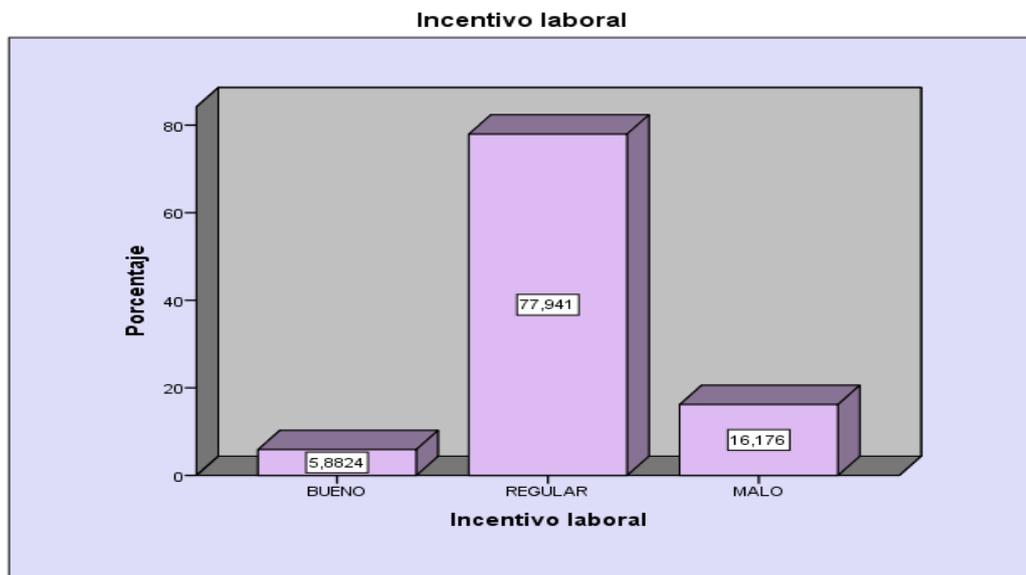
En el cuadro y gráfico correspondiente se observa que las enfermeras que laboran en las unidades críticas del Hospital María Auxiliadora, el 54.412%(37 enfermeras) tienen regular sus factores motivacionales clima laboral, el 42.647% es bueno en relación al clima laboral y el 2.9412%(2 enfermeras) es malo en relación al clima laboral. **Esto quiere decir que las enfermeras en su mayoría tienen en relación a los factores motivaciones un regular Clima laboral.**

Cuadro N° 05

LOS FACTORES MOTIVACIONALES INSTITUCIONALES (INCENTIVO LABORAL) DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN LAS ÁREAS CRÍTICAS DEL HOSPITAL MARÍA AUXILIADORA. 2016

Incentivo laboral				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BUENO	4	5,9	5,9	5,9
REGULAR	53	77,9	77,9	83,8
MALO	11	16,2	16,2	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Grafica No 05:



Fuente: Encuesta de opinión elaborado por la investigadora.

Interpretación

En el cuadro y gráfico correspondiente se observa que las enfermeras que laboran en las unidades críticas del Hospital María Auxiliadora, el 77.941%(52 enfermeras) es regular su incentivo laboral, el 16.176%(11 enfermeras) es malo y el 5.8824% es bueno en relación al incentivo laboral. **Esto quiere decir que las enfermeras en su mayoría tienen un regular Incentivo laboral.**

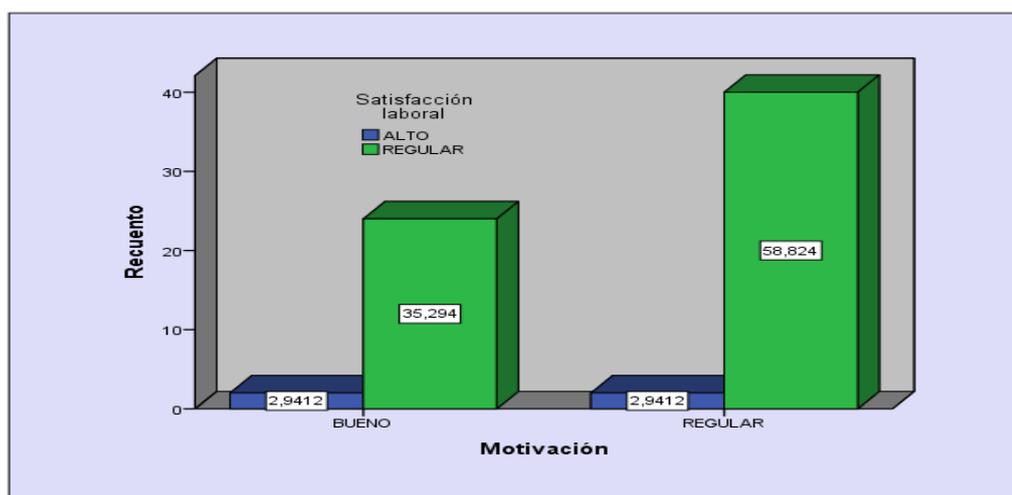
Cuadro N° 06

LA MOTIVACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LAS ENFERMERAS QUE LABORAN EN LAS ÁREAS CRÍTICAS DEL HOSPITAL MARÍA AUXILIADORA 2016

Tabla de contingencia Motivación * Satisfacción laboral

		Satisfacción laboral		Total	
		ALTO	REGULAR		
Motivación	BUENO	Recuento	2	24	26
		% del total	2,9%	35,3%	38,2%
	REGULAR	Recuento	2	40	42
		% del total	2,9%	58,8%	61,8%
Total	Recuento	4	64	68	
	% del total	5,9%	94,1%	100,0%	

Gráfico No 06



Fuente: Encuesta de opinión elaborado por la investigadora

Interpretación:

En el cuadro y gráfico correspondiente se observa que las enfermeras el 58.824%(40 enfermeras) tienen regular la motivación y también la satisfacción laboral es regular, el 2.9412% considera que cuando la satisfacción laboral es alto, la motivación es bueno. Es decir en su mayoría las enfermeras su motivación es regular y también su satisfacción regular.

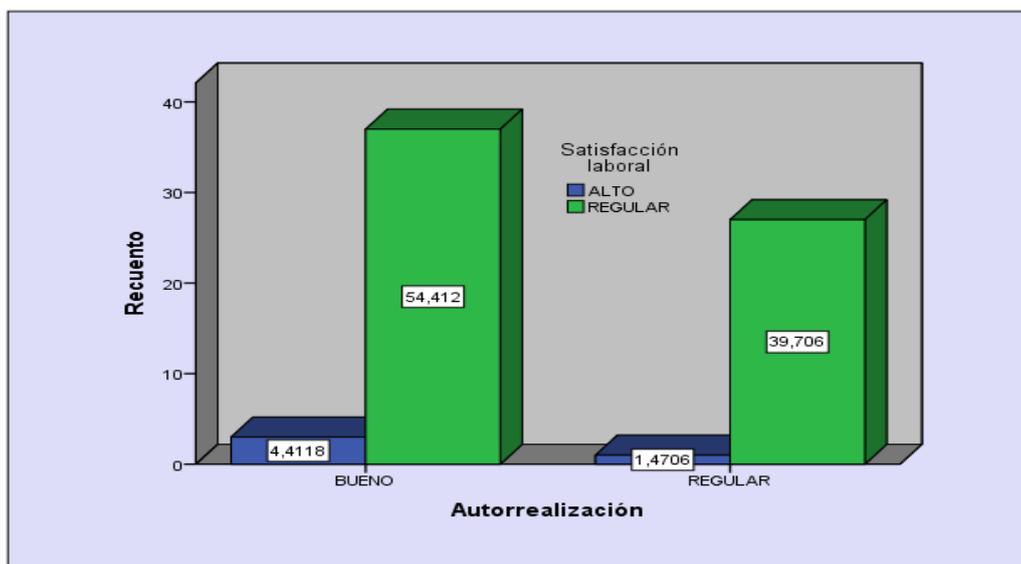
Cuadro N° 07

LA MOTIVACIÓN PERSONAL (AUTORREALIZACIÓN) CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN LAS ÁREAS CRÍTICAS DEL HOSPITAL MARÍA AUXILIADORA 2016

Tabla de contingencia Autorrealización * Satisfacción laboral

		Satisfacción laboral		Total	
		ALTO	REGULAR		
Autorrealización	BUENO	Recuento	3	37	40
		% del total	4,4%	54,4%	58,8%
	REGULAR	Recuento	1	27	28
		% del total	1,5%	39,7%	41,2%
Total		Recuento	4	64	68
		% del total	5,9%	94,1%	100,0%

Grafica No 7:



Fuente: Encuesta de opinión elaborado por la investigadora

Interpretación:

En el cuadro y gráfico correspondiente se observa que las enfermeras que laboran en las unidades críticas del Hospital María Auxiliadora, el 54.412%(37 enfermeras) su satisfacción laboral es regular, pero su autorrealización es bueno; el 4.4118%(3 enfermeras) considera que cuando la satisfacción laboral es alto, la autorrealización es bueno. **Esto quiere decir que las enfermeras en su mayoría tienen una buena Autorrealización pero su satisfacción laboral es regular.**

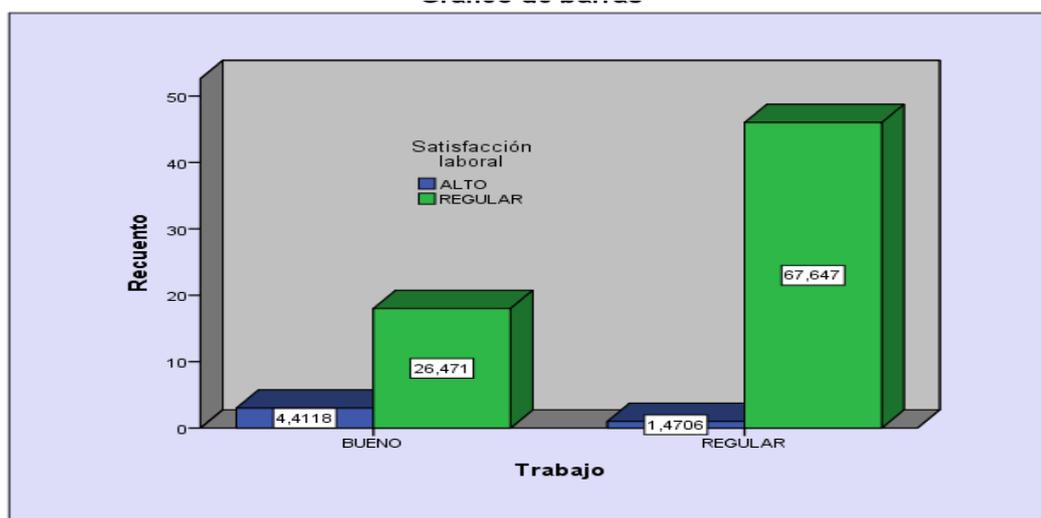
Cuadro N° 08:

LA MOTIVACIÓN PERSONAL (TRABAJO) CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN LAS ÁREAS CRÍTICAS DEL HOSPITAL MARÍA AUXILIADORA 2016.

Tabla de contingencia Trabajo * Satisfacción laboral

		Satisfacción laboral		Total	
		ALTO	REGULAR		
Trabajo	BUENO	Recuento	3	18	21
		% del total	4,4%	26,5%	30,9%
	REGULAR	Recuento	1	46	47
		% del total	1,5%	67,6%	69,1%
Total	Recuento	4	64	68	
	% del total	5,9%	94,1%	100,0%	

Grafica No 08:



Fuente: Encuesta de opinión elaborado por la investigadora

Interpretación:

En el cuadro y gráfico correspondiente se observa que el 67.647%(46 enfermeras) la satisfacción laboral es regular, y que también los factores motivacionales personales el (trabajo) es regular; el 4.4118%(3 enfermeras) considera que cuando la satisfacción laboral es alto, los factores motivacionales personales el trabajo es bueno. **Esto quiere decir que las enfermeras en su mayoría tienen los factores motivacionales con el Trabajo en forma regular y que su satisfacción laboral también regular.**

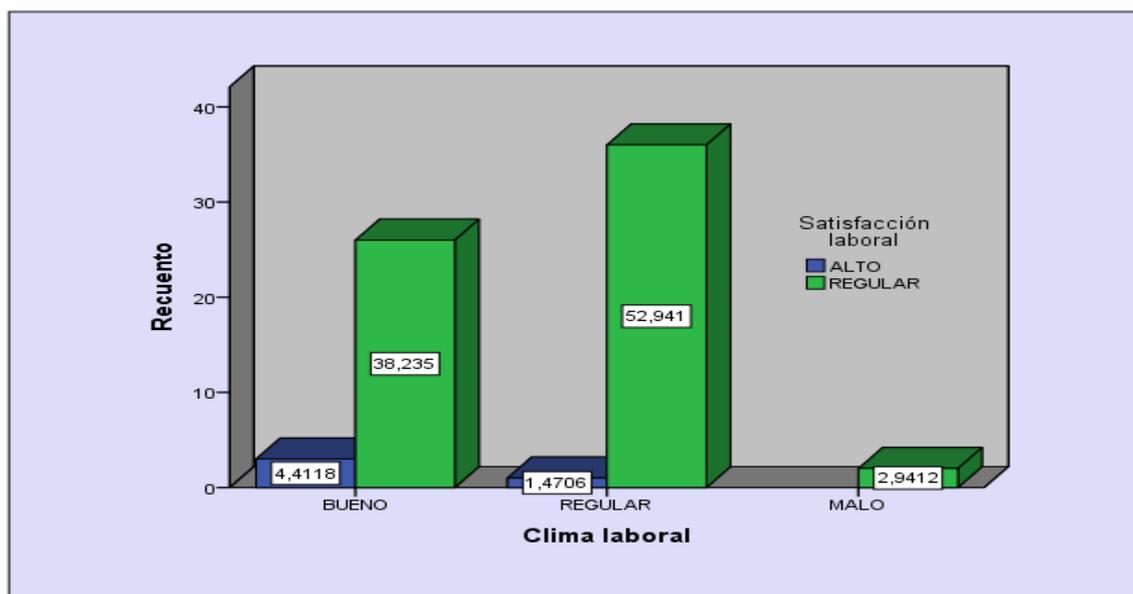
Cuadro N° 9

LOS FACTORES MOTIVACIONALES INSTITUCIONALES (**CLIMA LABORAL**) CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL DE LAS ÁREAS CRÍTICAS DEL HOSPITAL MARÍA AUXILIADORA 2016

Tabla de contingencia Clima laboral * Satisfacción laboral

			Satisfacción laboral		Total
			ALTO	REGULAR	
Clima laboral	BUENO	Recuento	3	26	29
		% del total	4,4%	38,2%	42,6%
	REGULAR	Recuento	1	36	37
		% del total	1,5%	52,9%	54,4%
	MALO	Recuento	0	2	2
		% del total	0,0%	2,9%	2,9%
Total	Recuento	4	64	68	
	% del total	5,9%	94,1%	100,0%	

Grafica No 9:



Fuente: Encuesta de opinión elaborado por la investigadora

Interpretación:

En el cuadro y gráfico correspondiente se observa que el 52.941%(36 enfermeras) considera que cuando la satisfacción laboral es regular, los factores motivacionales institucionales como el clima laboral es regular; el 4.4118%(3 enfermeras) considera que cuando la satisfacción laboral es alto, el clima laboral es bueno. **Esto quiere decir que las enfermeras en su mayoría tienen regular los factores motivacionales institucionales Clima laboral y satisfacción laboral regular.**

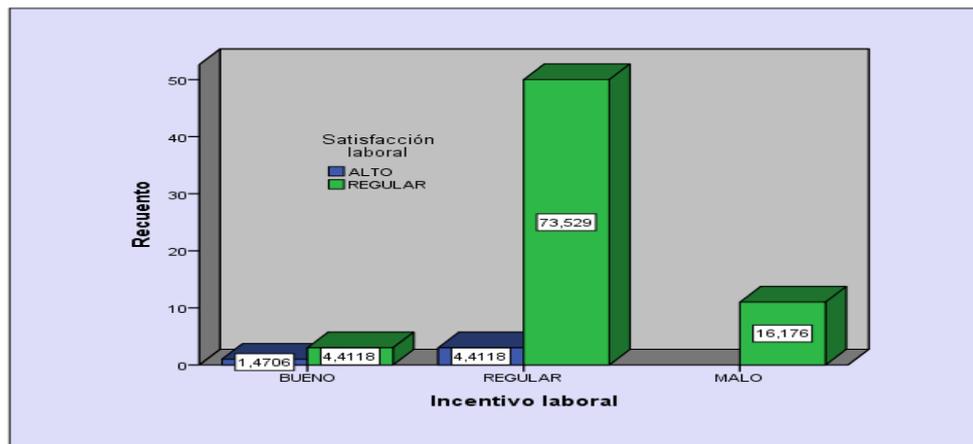
Cuadro N° 10

LOS FACTORES MOTIVACIONALES INSTITUCIONALES (INCENTIVO LABORAL) CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL DE LAS ÁREAS CRÍTICAS DEL HOSPITAL MARÍA AUXILIADORA 2016

Tabla de contingencia Incentivo laboral * Satisfacción laboral

			Satisfacción laboral		Total
			ALTO	REGULAR	
Incentivo laboral	BUENO	Recuento	1	3	4
		% del total	1,5%	4,4%	5,9%
	REGULAR	Recuento	3	50	53
		% del total	4,4%	73,5%	77,9%
	MALO	Recuento	0	11	11
		% del total	0,0%	16,2%	16,2%
Total		Recuento	4	64	68
		% del total	5,9%	94,1%	100,0%

Grafica No 10:



Fuente: Encuesta de opinión elaborado por la investigadora

Interpretación:

En el cuadro y gráfico correspondiente se observa que las enfermeras que laboran en las unidades críticas del Hospital María Auxiliadora, el 73.529%(50 enfermeras) considera que cuando la satisfacción laboral es regular, el incentivo laboral es regular; el 4.4118%(3 enfermeras) considera que cuando la satisfacción laboral es alto, el incentivo laboral es regular. **Esto quiere decir que las enfermeras en su mayoría tienen los factores motivacionales institucionales regular Incentivo laboral y satisfacción laboral también regular.**

4.2. PRUEBA DE HIPÓTESIS Y CONTRASTACIÓN

Con la finalidad de elevar el nivel de la investigación y darle carácter científico, me permití someter a prueba la hipótesis planteada, de modo que la contrastación sea generalizable.

4.2.1 CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS GENERAL

a) Formulación de la hipótesis

I Formulación de la hipótesis general

H₀: No existe relación directa y significativa entre motivación y satisfacción laboral de enfermería que trabaja en las unidades críticas del Hospital María Auxiliadora 2016.

H_a: Existe relación directa y significativa entre motivación y satisfacción laboral de enfermería que trabaja en las unidades críticas del Hospital María Auxiliadora 2016.

H₀: Hipótesis Nula

H₁: Hipótesis Alternativa

b) Determinación del nivel de confiabilidad de la prueba:

Se asume el nivel de confiabilidad al 95%

c) Determinación de la distribución muestral de la prueba.

La distribución de probabilidades adecuada para la prueba es la distribución Chi cuadrada (X^2) mediante bondad de ajuste.

II REGLA TEORICA PARA LA TOMA DE DECISIÓN

El método estadístico para comprobar las hipótesis es chi – cuadrado (x^2) por ser una prueba que permitió medir aspecto cualitativos de las respuestas que se obtuvieron del cuestionario, midiendo las variables de la hipótesis en estudio.

El valor de Chi cuadrada se calcula a través de la formula siguiente:

$$X^2 = \frac{\sum(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

Donde:

X^2 = Chi cuadrado

O_i = Frecuencia observada (respuesta obtenidas del instrumento)

E_i = Frecuencia esperada (respuestas que se esperaban)

El criterio para la comprobación de la hipótesis se define así:

El criterio para la comprobación de la hipótesis se define así:

Si el X^2_c es mayor que el X^2_t se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, en caso contrario que X^2_t fuese mayor que X^2_c se rechaza la alterna y se acepta la hipótesis nula.

III: ESTADÍSTICA DE CONTRASTE DE HIPÓTESIS GENERAL

La contrastación de hipótesis se utilizó la Chi-cuadrado de Pearson para mostrar la relación significativa entre **la variable independiente:** Motivación **y la dependiente:** Satisfacción laboral de enfermeras que trabajan en unidades críticas del hospital maría auxiliadora 2016.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	6,865 ^a	1	,009
Razón de verosimilitudes	8,101	1	,004
Asociación lineal por lineal	6,764	1	,009
N de casos válidos	68		

- a. 4 casillas (66,7%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,12.

Tabla de contingencia

Recuento	Satisfacción laboral		Total	
	ALTO	REGULAR		
	BUENO	4	22	26
Motivación	REGULAR	0	42	42
Total	4	64	68	

Contrastación

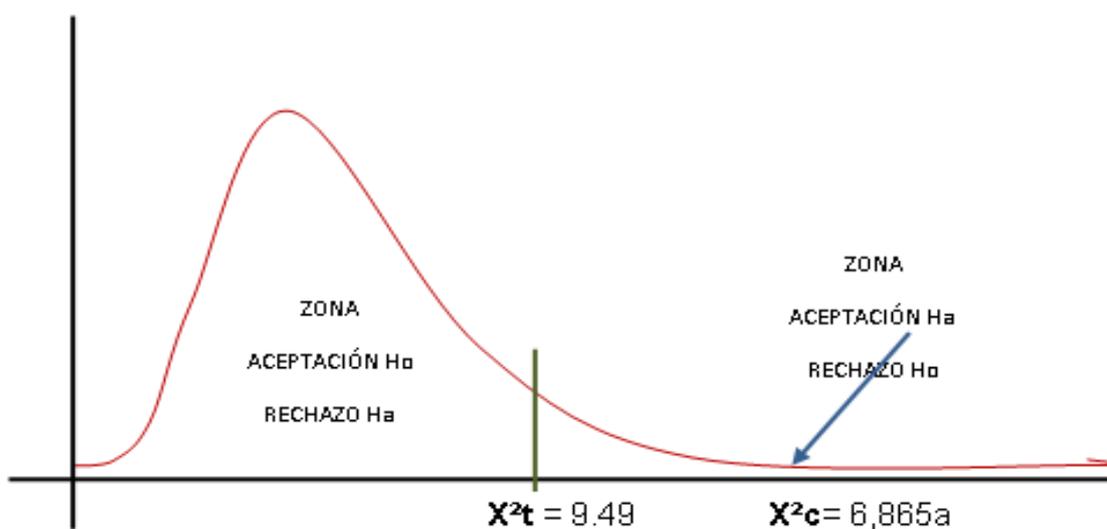
Para la validación de la hipótesis requerimos contrastarla frente al valor del X^2_t (chi cuadrado teórico), considerando un nivel de confiabilidad del 95% y 4 grados de libertad; teniendo: Que el valor del X^2_t con 4 grados de libertad y un nivel de significancia (error) del 5% es de 9.49.

Discusión:

Como el valor del X^2_c es mayor al X^2_t ($6,865a > 9.49$), entonces rechazamos la nula y aceptamos la hipótesis alterna; **concluyendo:**

Que efectivamente si existe relación directa y significativa entre motivación y satisfacción laboral de enfermería que trabaja en las unidades críticas del Hospital María Auxiliadora 2016.

GRAFICA DE CHI CUADRADO



Determinando la correlación con Rho de Spearman:

A una confiabilidad del 95%, con una significancia de 0.05

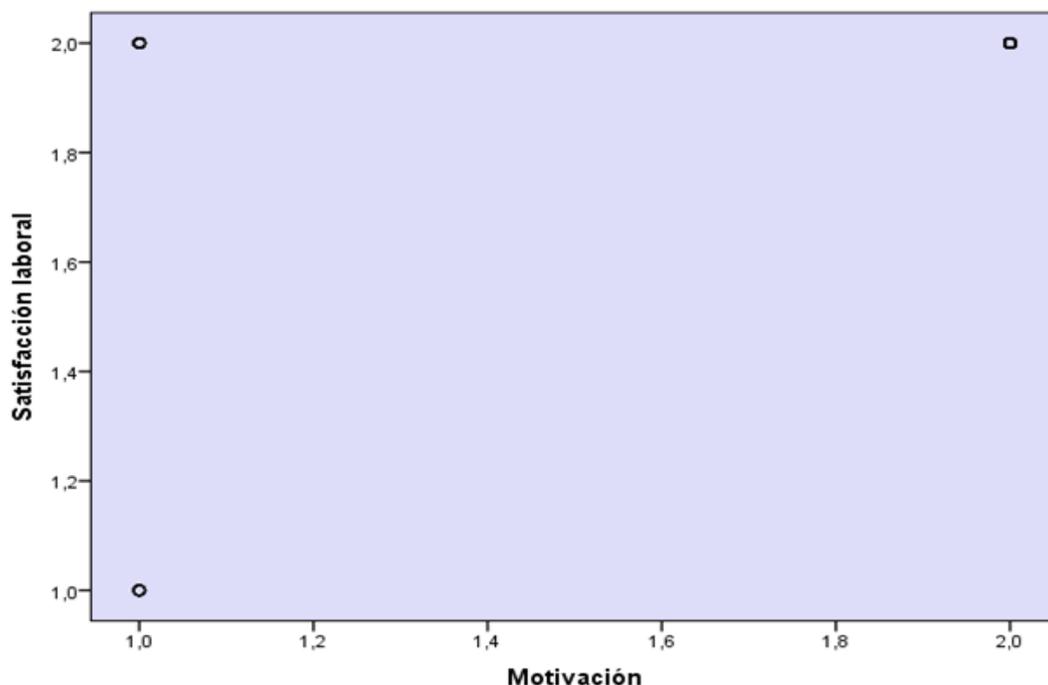
MATRIZ DE CORRELACION

		Motivación	Satisfacción laboral
Motivación	Coefficiente de correlación	1,000	,318**
	Sig. (bilateral)	.	,008
	N	68	68
Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,318**	1,000
	Sig. (bilateral)	,008	.
	N	68	68

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

De los resultados anteriores comprobamos que entre la satisfacción laboral y la motivación, existe una relación directa y significativa al obtener un valor de 0.318; es decir a mayor motivación mejor es la satisfacción laboral. Así mismo comprobamos que existe una relación de 31.8% entre ambas variables.

Al obtener un valor de significancia de $p=0.000$ y es menor de 0.05; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, demostrando que la motivación si se relaciona con la satisfacción laboral del Servicio de las unidades críticas del Hospital María Auxiliadora 2016.



4.2.1 CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS ESPECIFICA

I Formulación de la hipótesis específica 1

a) Especifica 1:

Ho: No existe una relación directa y significativa entre los factores Motivacionales personales (autorrealización) con la satisfacción laboral de la enfermería que trabaja en las unidades críticas del Hospital María Auxiliadora 2016.

Ha: Existe una relación directa y significativa entre los factores Motivacionales personales (autorrealización) con la satisfacción laboral de la enfermería que trabaja en las unidades críticas del Hospital María Auxiliadora 2016.

H₀: Hipótesis Nula

H₁: Hipótesis Alternativa

b) Determinación del nivel de confiabilidad de la prueba:

Se asume el nivel de confiabilidad al 95%.

c) Determinación de la distribución muestral de la prueba.

La distribución de probabilidades adecuada para la prueba es la distribución Chi cuadrada (X^2) mediante bondad de ajuste.

II REGLA TEORICA PARA LA TOMA DE DECISIÓN

El método estadístico para comprobar las hipótesis es chi – cuadrado (x^2) por ser una prueba que permitió medir aspecto cualitativos de las

respuestas que se obtuvieron del cuestionario, midiendo las variables de la hipótesis en estudio.

El valor de Chi cuadrada se calcula a través de la fórmula siguiente:

$$X^2 = \frac{\sum(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

Donde:

X^2 = Chi cuadrado

O_i = Frecuencia observada (respuesta obtenidas del instrumento)

E_i = Frecuencia esperada (respuestas que se esperaban)

El criterio para la comprobación de la hipótesis se define así:

Si el X^2_c es mayor que el X^2_t se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, en caso contrario que X^2_t fuese mayor que X^2_c se rechaza la alterna y se acepta la hipótesis nula.

III: ESTADÍSTICA DE CONTRASTE DE HIPÓTESIS ESPECIFICA 1

- Existe una relación directa y significativa entre los factores Motivacionales personales (autorrealización) con la satisfacción laboral de la enfermería que trabaja en las unidades críticas del Hospital María Auxiliadora 2016.

Tabla de contingencia

Recuento		Satisfacción laboral		Total
		ALTO	REGULAR	
Autorrealización	BUENO	4	36	40
	REGULAR	0	28	28
Total		4	64	68

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	12,975 ^a	1	0,001
Razón de verosimilitudes	19,975	1	0,002
Asociación lineal por lineal	19,372	1	0,002
N de casos válidos	68		

a. 4 casillas (66,7%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,12.

Contrastación

Para la validación de la hipótesis requerimos contrastarla frente al valor del X^2_t (chi cuadrado teórico), considerando un nivel de confiabilidad del 95% y 4 grados de libertad; teniendo: Que el valor del X^2_t con 4 grados de libertad y un nivel de significancia (error) del 5% es de 9.49.

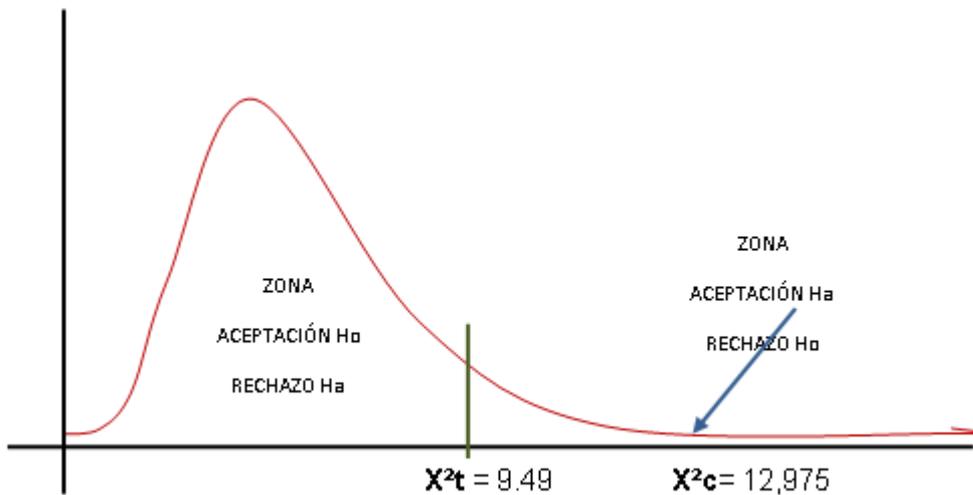
Discusión:

Como el valor del X^2_c es mayor al X^2_t ($12,975 > 9.49$), entonces rechazamos la nula y aceptamos la hipótesis alterna; **concluyendo:**

Que efectivamente si existe una relación directa y significativa entre los factores Motivacionales personales (autorrealización) con la satisfacción

laboral de la enfermería que trabaja en las unidades críticas del Hospital María Auxiliadora 2016.

GRAFICA DE CHI CUADRADO



Determinando la correlación con Rho de Spearman:

A una confiabilidad del 95%, con una significancia de 0.05

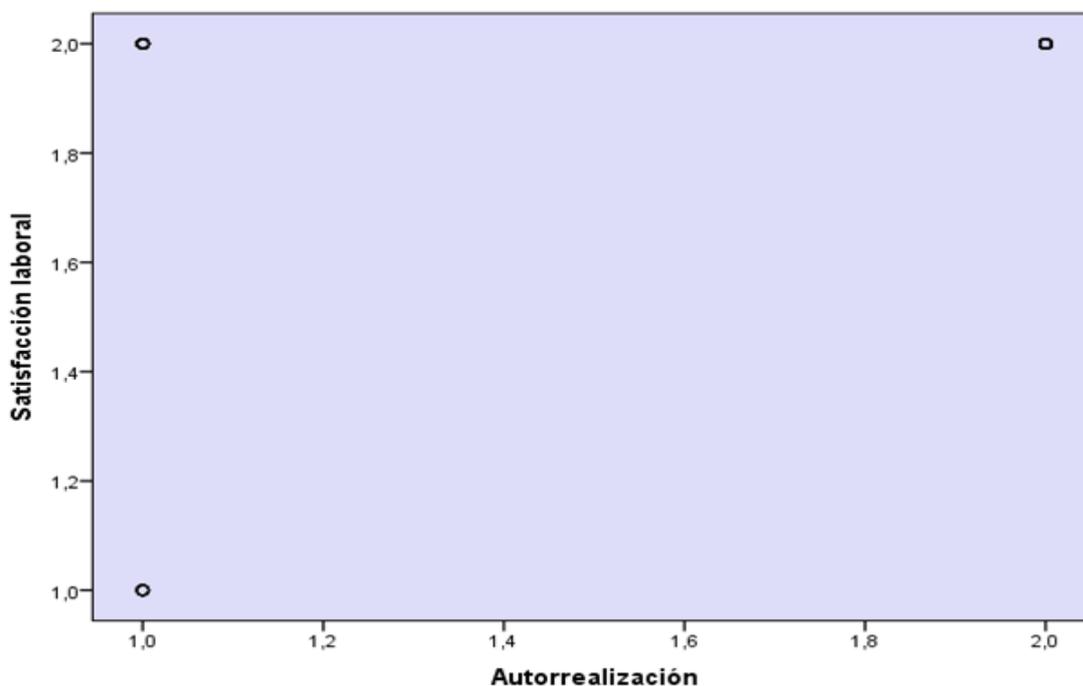
MATRIZ DE CORRELACIONES

		Satisfacción laboral	Auto realización
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	,347**
	Satisfacción laboral		
	Sig. (bilateral)	.	,004
	N	68	68
	Coefficiente de correlación	,347**	1,000
	Auto-realización		
	Sig. (bilateral)	,004	.
	N	68	68

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

De los resultados anteriores comprobamos que entre la satisfacción laboral y la autorrealización, existe una relación directa y significativa al obtener un valor de 0.347; es decir a mayor autorrealización mejor es la satisfacción laboral. Así mismo comprobamos que existe una relación de 34.7% entre ambas variables.

Al obtener un valor de significancia de $p=0.000$ y es menor de 0.05; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, demostrando que la autorrealización si se relaciona con la satisfacción laboral del Servicio de



las unidades críticas del Hospital María Auxiliadora 2016.

I Formulación de la hipótesis específica 2

a) Específica 2:

H₀: No existe una relación directa y significativa entre los factores motivacionales personales (trabajo) con la satisfacción laboral de las enfermería que trabaja en las unidades críticas del Hospital María Auxiliadora 2016.

H_a: Existe una relación directa y significativa entre los factores motivacionales personales (trabajo) con la satisfacción laboral de las enfermería que trabaja en las unidades críticas del Hospital María Auxiliadora 2016.

H₀: Hipótesis Nula

H₁: Hipótesis Alterna

b) Determinación del nivel de confiabilidad de la prueba:

Se asume el nivel de confiabilidad al 95%.

II REGLA TEORICA PARA LA TOMA DE DECISIÓN

El método estadístico para comprobar las hipótesis es chi – cuadrado (χ^2) por ser una prueba que permitió medir aspecto cualitativos de las respuestas que se obtuvieron del cuestionario, midiendo las variables de la hipótesis en estudio.

El valor de Chi cuadrada se calcula a través de la formula siguiente:

$$X^2 = \frac{\sum(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

Donde:

X^2 = Chi cuadrado

O_i = Frecuencia observada (respuesta obtenidas del instrumento)

E_i = Frecuencia esperada (respuestas que se esperaban)

El criterio para la comprobación de la hipótesis se define así:

Si el X^2_c es mayor que el X^2_t se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, en caso contrario que X^2_t fuese mayor que X^2_c se rechaza la alterna y se acepta la hipótesis nula.

III: ESTADÍSTICA DE CONTRASTE DE HIPÓTESIS ESPECIFICA 2

Existe una relación directa y significativa entre los factores motivacionales personales (trabajo) con la satisfacción laboral de las enfermería que trabaja en las unidades críticas del Hospital María Auxiliadora 2016.

Tabla de contingencia

Recuento		Satisfacción laboral		Total
		ALTO	REGULAR	
Trabajo	BUENO	4	17	21
	REGULAR	0	47	47
Total		4	64	68

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	9,512 ^a	1	,002
Razón de verosimilitudes	9,975	1	,002
Asociación lineal por lineal	9,372	1	,002
N de casos válidos	68		

a. 4 casillas (66,7%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,12.

Contrastación

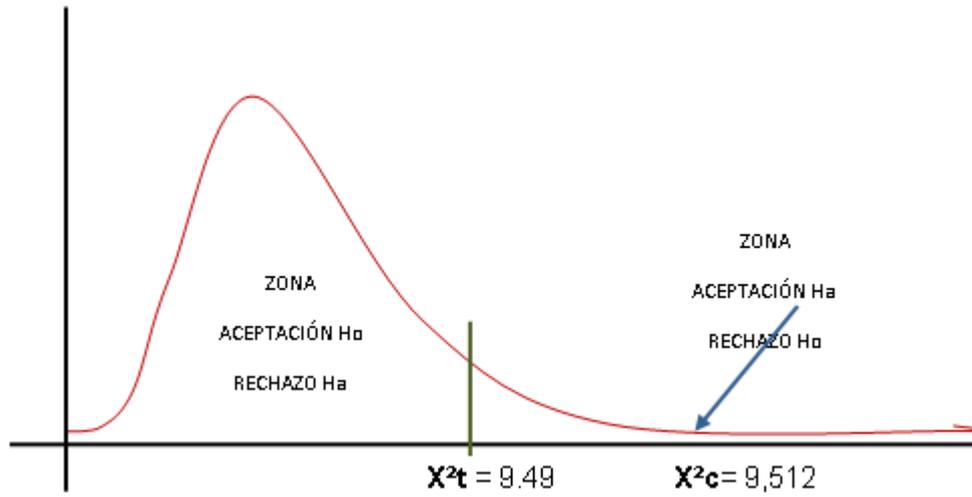
Para la validación de la hipótesis requerimos contrastarla frente al valor del X^2_t (chi cuadrado teórico), considerando un nivel de confiabilidad del 95% y 4 grados de libertad; teniendo: Que el valor del X^2_t con 4 grados de libertad y un nivel de significancia (error) del 5% es de 9.49.

Discusión:

Como el valor del X^2_c es mayor al X^2_t ($9,512 > 9.49$), entonces rechazamos la nula y aceptamos la hipótesis alterna; **concluyendo:**

Que efectivamente si existe una relación directa y significativa entre los factores motivacionales personales (trabajo) con la satisfacción laboral de las enfermería que trabaja en las unidades críticas del Hospital María Auxiliadora 2016.

GRAFICA DE CHI CUADRADO



Determinando la correlación con Rho de Spearman:

A una confiabilidad del 95%, con una significancia de 0.05

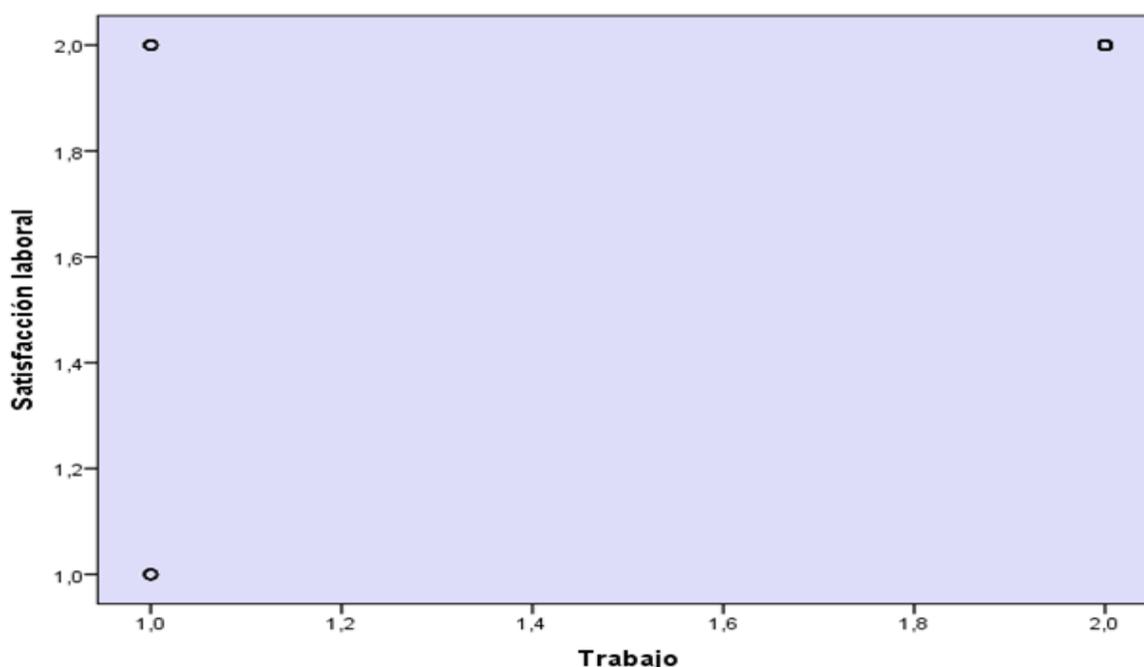
MATRIZ DE CORRELACION

		Satisfacción laboral	Trabajo
	Coeficiente de correlación	1,000	,621**
Satisfacción laboral	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	68	68
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	,621**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
Trabajo	N	68	68

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

De los resultados anteriores comprobamos que entre la satisfacción laboral y el trabajo, existe una relación directa y significativa al obtener un valor de 0.621; es decir a mayor trabajo mejor es la satisfacción laboral. Así mismo comprobamos que existe una relación de 62.1% entre ambas variables.

Al obtener un valor de significancia de $p=0.000$ y es menor de 0.05; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, demostrando que el trabajo si se relaciona con la satisfacción laboral del Servicio de las unidades críticas del Hospital María Auxiliadora 2016.



I Formulación de la hipótesis específica 3

Específica 3:

Ho: No existe una relación directa y significativa entre los factores motivacionales Institucionales (clima laboral) con la satisfacción laboral de las enfermería que trabaja en las unidades críticas del Hospital María Auxiliadora 2016.

Ha: Existe una relación directa y significativa entre los factores motivacionales Institucionales (clima laboral) con la satisfacción laboral de las enfermería que trabaja en las unidades críticas del Hospital María Auxiliadora 2016.

H₀: Hipótesis Nula

H₁: Hipótesis Alternativa

Determinación del nivel de confiabilidad de la prueba:

- a) Se asume el nivel de confiabilidad al 95%.

II REGLA TEORICA PARA LA TOMA DE DECISIÓN

El método estadístico para comprobar las hipótesis es chi – cuadrado (χ^2) por ser una prueba que permitió medir aspecto cualitativos de las respuestas que se obtuvieron del cuestionario, midiendo las variables de la hipótesis en estudio.

El valor de Chi cuadrada se calcula a través de la formula siguiente:

$$X^2 = \frac{\sum(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

Donde:

X^2 = Chi cuadrado

O_i = Frecuencia observada (respuesta obtenidas del instrumento)

E_i = Frecuencia esperada (respuestas que se esperaban)

El criterio para la comprobación de la hipótesis se define así:

Si el X^2_c es mayor que el X^2_t se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, en caso contrario que X^2_t fuese mayor que X^2_c se rechaza la alterna y se acepta la hipótesis nula.

III: ESTADÍSTICA DE CONTRASTE DE HIPÓTESIS ESPECIFICA 3

Existe una relación directa y significativa entre los factores motivacionales Institucionales (clima laboral) con la satisfacción laboral de las Enfermeras que trabaja en las unidades críticas del Hospital María Auxiliadora 2016.

Tabla de contingencia

Recuento		Satisfacción laboral		Total
		ALTO	REGULAR	
Clima laboral	BUENO	1	28	29
	REGULAR	2	35	37
	MALO	1	1	2
Total		4	64	68

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	7,357 ^a	2	,025
Razón de verosimilitudes	3,392	2	,183
Asociación lineal por lineal	2,214	1	,137
N de casos válidos	68		

a. 4 casillas (66,7%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,12.

Contrastación

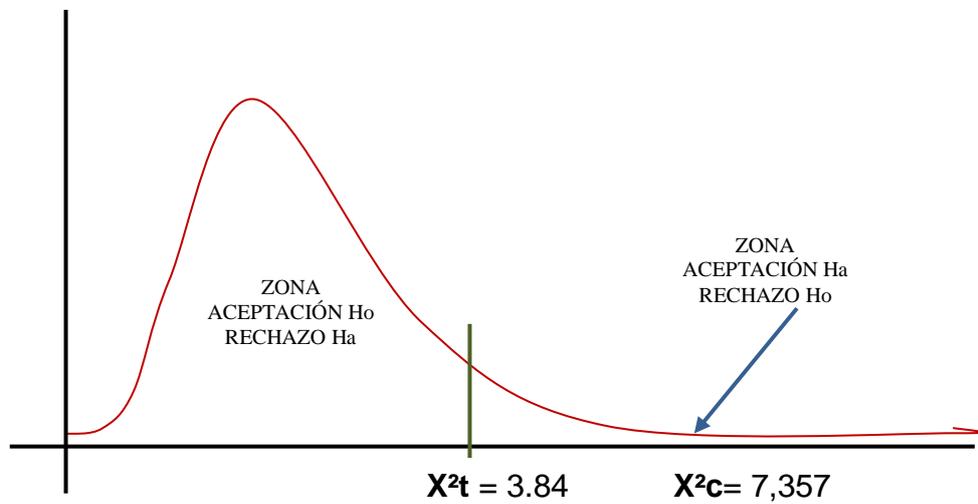
Para la validación de la hipótesis requerimos contrastarla frente al valor del X^2_t (chi cuadrado teórico), considerando un nivel de confiabilidad del 95% y 1 grados de libertad; teniendo: Que el valor del X^2_t con 1 grados de libertad y un nivel de significancia (error) del 5% es de 3.84.

Discusión:

Como el valor del X^2_c es mayor al X^2_t ($7,357 > 3.84$), entonces rechazamos la nula y aceptamos la hipótesis alterna; **concluyendo:**

Que efectivamente si existe una relación directa y significativa entre los factores motivacionales Institucionales (clima laboral) con la satisfacción laboral de las enfermería que trabaja en las unidades críticas del Hospital María Auxiliadora 2016.

GRAFICA DE CHI CUADRADO



Determinando la correlación con Rho de Spearman:

A una confiabilidad del 95%, con una significancia de 0.05

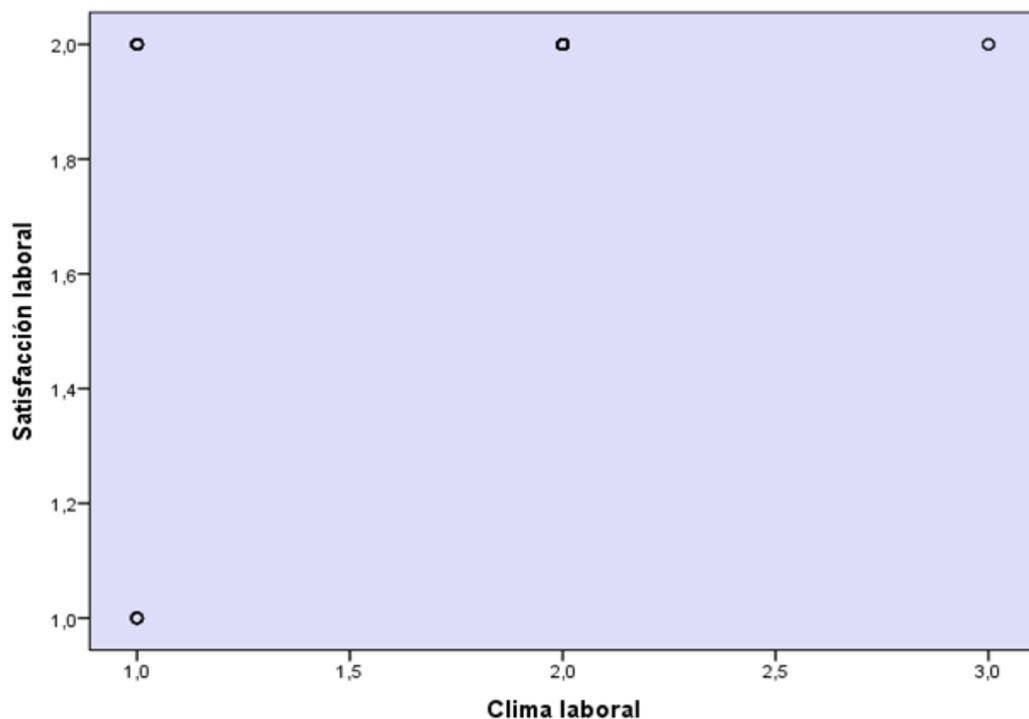
Matriz de Correlaciones

		Satisfacción laboral	Clima laboral
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	,473**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	68	68
	Coefficiente de correlación	,473**	1,000
	Clima laboral	,000	.
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	68	68

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

De los resultados anteriores comprobamos que entre la satisfacción laboral y el clima laboral, existe una relación directa y significativa al obtener un valor de 0.473; es decir a mayor clima laboral mejor es la satisfacción laboral. Así mismo comprobamos que existe una relación de 47.3% entre ambas variables.

Al obtener un valor de significancia de $p=0.000$ y es menor de 0.05; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, demostrando que el clima laboral si se relaciona con la satisfacción laboral del Servicio de las unidades críticas del Hospital María Auxiliadora 2016.



I Formulación de la hipótesis específica 4

Específica 4:

H₀: No existe una relación directa y significativa entre los factores Motivacionales Institucionales (incentivo laboral) con la satisfacción Laboral de las enfermería que trabaja en las unidades críticas del Hospital María Auxiliadora 2016.

H_a: Existe una relación directa y significativa entre los factores Motivacionales Institucionales (incentivo laboral) con la satisfacción Laboral de las enfermería que trabaja en las unidades críticas del Hospital María Auxiliadora 2016.

H₀: Hipótesis Nula

H₁: Hipótesis Alterna

Determinación del nivel de confiabilidad de la prueba:

b) Se asume el nivel de confiabilidad al 95%.

II REGLA TEORICA PARA LA TOMA DE DECISIÓN

El método estadístico para comprobar las hipótesis es chi – cuadrado (χ^2) por ser una prueba que permitió medir aspecto cualitativos de las respuestas que se obtuvieron del cuestionario, midiendo las variables de la hipótesis en estudio.

El valor de Chi cuadrada se calcula a través de la formula siguiente:

$$X^2 = \frac{\sum(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

Donde:

X^2 = Chi cuadrado

O_i = Frecuencia observada (respuesta obtenidas del instrumento)

E_i = Frecuencia esperada (respuestas que se esperaban)

El criterio para la comprobación de la hipótesis se define así:

Si el X^2_c es mayor que el X^2_t se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, en caso contrario que X^2_t fuese mayor que X^2_c se rechaza la alterna y se acepta la hipótesis nula.

III: ESTADÍSTICA DE CONTRASTE DE HIPÓTESIS ESPECIFICA 4

Existe una relación directa y significativa entre los factores motivacionales Institucionales (incentivo laboral) con la satisfacción laboral de las enfermería que trabaja en las unidades críticas del Hospital María Auxiliadora 2016.

Tabla de contingencia

Recuento

		Satisfacción laboral		Total
		ALTO	REGULAR	
Incentivo laboral	BUENO	4	4	8
	REGULAR	0	51	51
	MALO	0	9	9
Total		4	64	68

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	31,875 ^a	2	,000
Razón de verosimilitudes	19,335	2	,000
Asociación lineal por lineal	17,261	1	,000
N de casos válidos	68		

a. 3 casillas (50,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,47.

Contrastación

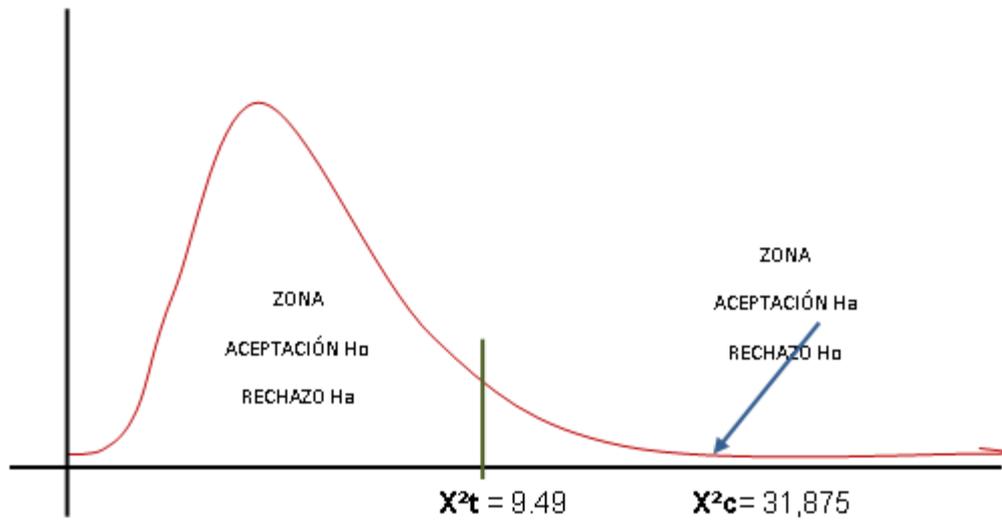
Para la validación de la hipótesis requerimos contrastarla frente al valor del X^2_t (chi cuadrado teórico), considerando un nivel de confiabilidad del 95% y 4 grados de libertad; teniendo: Que el valor del X^2_t con 4 grados de libertad y un nivel de significancia (error) del 5% es de 9.49.

Discusión:

Como el valor del X^2_c es mayor al X^2_t ($31,875 > 9.49$), entonces rechazamos la nula y aceptamos la hipótesis alterna; **concluyendo:**

Que efectivamente si existe una relación directa y significativa entre los factores Motivacionales Institucionales (incentivo laboral) con la satisfacción Laboral de las enfermería que trabaja en las unidades críticas del Hospital María Auxiliadora 2016.

GRAFICA DE CHI CUADRADO



Determinando la correlación con Rho de Spearman:

A una confiabilidad del 95%, con una significancia de 0.05

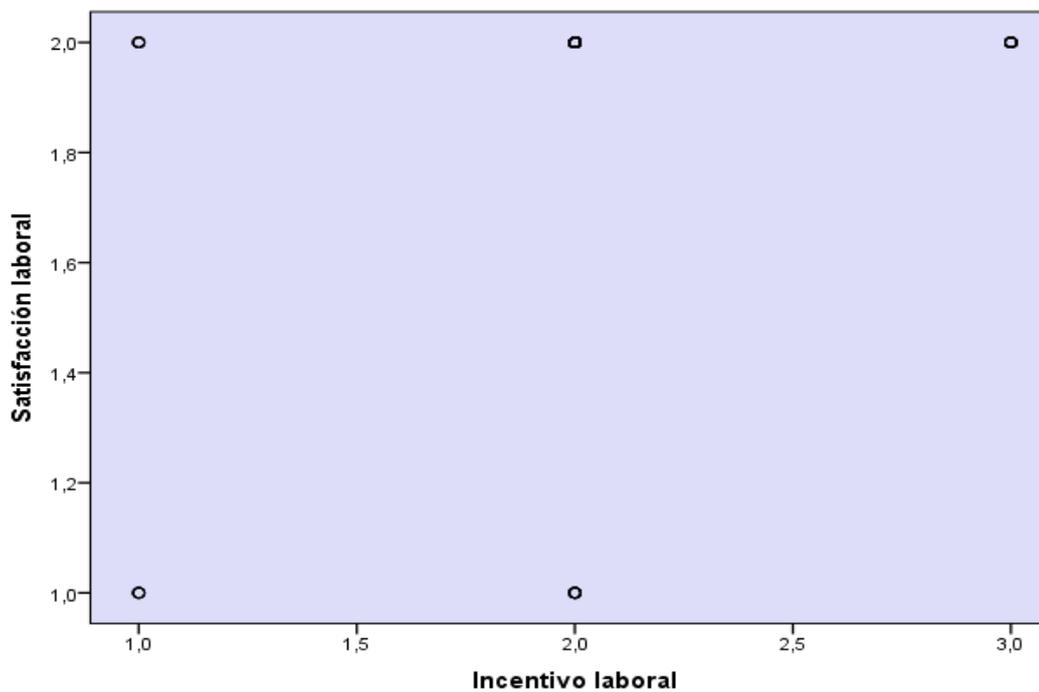
Matriz de Correlaciones

		Satisfacción	Incentivo laboral
		laboral	
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	,345**
	Sig. (bilateral)	.	,004
	N	68	68
	Coefficiente de correlación	,345**	1,000
Incentivo laboral	Sig. (bilateral)	,004	.
	N	68	68

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

De los resultados anteriores comprobamos que entre la satisfacción laboral y el incentivo laboral, existe una relación directa y significativa al obtener un valor de 0.345; es decir a mayor incentivo laboral mejor es la satisfacción laboral. Así mismo comprobamos que existe una relación de 34.5% entre ambas variables.

Al obtener un valor de significancia de $p=0.000$ y es menor de 0.05; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, demostrando que el incentivo laboral si se relaciona con la satisfacción laboral del Servicio de las unidades críticas del Hospital María Auxiliadora 2016.



CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1 Contrastación de los Resultados

5.1.1. Contrastación de la hipótesis general.

La pregunta que orientó a la formulación de la hipótesis general ha sido ¿Cómo se relaciona la motivación con la satisfacción laboral de las enfermeras que laboran en las áreas críticas del Hospital María Auxiliadora 2016? y cuya respuesta fue como **conclusión que:** Rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna; Como el valor del X^2_c es mayor al X^2_t ($6,865a > 9.49$), entonces rechazamos la nula y aceptamos la hipótesis alterna; existe una relación directa y significativa al obtener un valor de 0.318; es decir a mayor motivación mejor es la satisfacción laboral. Así mismo comprobamos que existe una relación de 31.8% entre ambas variables. **Tal confirma en su estudio de Vásquez. (2007) Nivel de Motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de Enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima. Concluye:** En cuanto a la satisfacción laboral el (54%) de las/os profesionales de Enfermería presentan un nivel medio, Se comprueba que existe relación directa entre el nivel de motivación y el nivel de satisfacción laboral de las/os profesionales de Enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza.

De igual manera en su estudio de **Vásquez. (2011) Factores de la motivación que influyen en el comportamiento organizacional del**

equipo de salud, Centro Quirúrgico HRDLM, Chiclayo. Concluye:
Que el equipo de salud se encuentra desmotivado, por lo que su desempeño laboral no es el más óptimo. **Es así que se confirma con este estudio que las Enfermeras del área crítica se encuentran motivadas en forma regular y esto también se relaciona con su satisfacción laboral.**

5.1.2 A la pregunta ¿Qué relación existe entre motivación personal (**Autorrealización**) con la satisfacción laboral del personal de Enfermería que labora en las áreas críticas del hospital María Auxiliadora 2016? existe una relación directa y significativa al obtener De los resultados anteriores comprobamos que entre la satisfacción laboral y la autorrealización, existe una relación directa y significativa al obtener un valor de 0.347; es decir a mayor autorrealización mejor es la satisfacción laboral. se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, demostrando que la autorrealización si se relaciona con la satisfacción laboral del Servicio de las unidades críticas del Hospital María Auxiliadora 2016.

5.1.3 A la pregunta ¿Qué relación existe entre los factores motivacionales personales (**Trabajo**) con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital María Auxiliadora 2016?. Y cuya respuesta ha sido efectivamente que, **Existe una relación directa y significativa y para la validación de la hipótesis requerimos contrastarla frente al valor del X^2 (chi cuadrado teórico), y cuya respuesta fue como**

conclusión que: Que efectivamente si existe una relación directa y significativa entre los factores motivacionales personales (trabajo) con la satisfacción laboral de las enfermería que trabaja en las unidades críticas del Hospital María Auxiliadora 2016. al obtener un valor de 0.621; es decir a mayores factores motivacionales personales en el trabajo mejor es la satisfacción laboral.

5.1.4 A la pregunta ¿Qué relación se da entre los factores motivacionales Institucionales (**clima laboral**) con la satisfacción laboral del personal de enfermería de las áreas críticas del Hospital María Auxiliadora 2016? Y cuya respuesta ha sido efectivamente que, **Existe una relación directa y significativa concluyendo:** Que efectivamente si existe una relación directa y significativa entre los factores motivacionales Institucionales (clima laboral) con la satisfacción laboral de las enfermería que trabaja en las unidades críticas del Hospital María Auxiliadora 2016 al obtener un valor de 0.473; es decir a mayores factores motivacionales institucionales clima laboral mejor es la satisfacción laboral. **Tal como lo afirma en su estudio Jiménez (2009) en su tesis titulada “Factores del clima organizacional influyentes en la satisfacción laboral de enfermería, concerniente a los cuidados intensivos neonatales del Hospital Nacional de Niños”. Concluyó que:** El clima organizacional en UNCIN es definido como positivo, porque existen oportunidades de mejora. A las jefaturas se les recomienda retomar los siguientes aspectos: comunicación efectiva y cordial,

condiciones físicas óptimas, equidad en la asignación de cursos, ascensos y estudiar la aplicación de incentivos. **Sin embargo en este estudio se comprueba que no tienen óptima motivación y que esto también se refleja con su satisfacción laboral.**

5.1.5 A la pregunta ¿Qué relación se da entre los factores motivacionales Institucionales **(incentivo laboral)** con la satisfacción laboral del personal de enfermería de las áreas críticas del Hospital María Auxiliadora 2016? Y cuya respuesta ha sido efectivamente que, **Existe una relación directa y significativa** Para la validación de la hipótesis requerimos contrastarla frente al valor del X^2_t (chi cuadrado teórico), considerando un nivel de confiabilidad del 95% y 1 grados de libertad; teniendo: Que el valor del X^2_t con 1 grados de libertad y un nivel de significancia (error) del 5% es de 3.84. Como el valor del X^2_c es mayor al X^2_t ($31,875 > 9.49$), entonces rechazamos la nula y aceptamos la hipótesis alterna; **concluyendo:** Que entre la satisfacción laboral y los factores motivacionales Institucionales **incentivo laboral**, existe una relación directa y significativa al obtener un valor de 0.345; es decir a mayores factores motivacionales Institucionales incentivo laboral mejor es la satisfacción laboral. **Y muchos estudios relacionados al tema que llegaron a las mismas conclusiones que tienen la motivación regular y que esta se relaciona con su satisfacción laboral también en forma regular sin embargo se sienten autorrealizadas.**

5.2 APORTE CIENTIFICO DE LA INVESTIGACION

Es importante este estudio científico porque según los resultados encontrados la motivación se relaciona con la satisfacción laboral de las enfermeras que trabajan en las unidades críticas tomar decisiones asertivas porque los profesionales de enfermería que laboran en las áreas críticas (UCI adultos UCI pediátrica y Emergencia). requieren gran cantidad conocimientos del manejo avanzado y especializado para brindar cuidados al paciente y sus familiares, hacer que la inteligencia emocional desde el punto de vista personal implica un compromiso constante de superación y entrega para el mejor rendimiento en el trabajo que desempeñen y que se sientan completamente motivadas y comprometidas para lograr la satisfacción laboral, se ha visto que cuando las personas están motivadas pueden esforzarse más por alcanzar sus metas y por lo tanto la institución podrá realizar sus actividades de la mejor manera posible para conocer los factores de la motivación tanto laborales como institucionales modificar así algunas conductas y llegar a ser más competitivas y eficientes sobre todo que el personal de Enfermería se sientan satisfechas con su trabajo. Que este estudio sirva como base para realizar otros estudios parecidos, porque el personal de enfermería es agente principal de toda atención al servicio de la salud, aunque la realidad en servicio de salud, se encuentra en una situación crítica y este estudio científico de mucho valor para la sociedad, mejorar el ambiente laboral de dichos profesionales para tomar en cuenta aspectos de personalidad para hacer crecer la motivación por ello el siguiente trabajo de investigación que justifica su importancia.

CONCLUSIONES

El presente estudio científico ha llegado a las siguientes conclusiones:

1. De los resultados anteriores comprobamos que **entre la motivación y la satisfacción laboral** existe una relación directa y significativa al obtener un valor de 0.318; es decir a mayor motivación mejor es la satisfacción laboral. Así mismo comprobamos que existe una relación de 31.8% entre ambas variables.
2. De los resultados anteriores comprobamos que **entre la motivación personal (autorrealización) y la satisfacción laboral**, existe una relación directa y significativa al obtener un valor de 0.347; es decir a mayor autorrealización mejor es la satisfacción laboral. Así mismo comprobamos que existe una relación de 34.7% entre ambas variables.
3. De los resultados anteriores comprobamos que **entre los factores motivacionales personales (trabajo) y la satisfacción laboral** existe una relación directa y significativa al obtener un valor de 0.621; es decir a mayor trabajo mejor es la satisfacción laboral. Así mismo comprobamos que existe una relación de 62.1% entre ambas variables.
4. De los resultados anteriores comprobamos que **entre los factores motivacionales Institucionales (clima laboral), y la satisfacción general** existe una relación directa y significativa al obtener un valor de 0.473; es decir a mayor clima laboral mejor es la satisfacción laboral. Así mismo comprobamos que existe una relación de 47.3% entre ambas variables.
5. De los resultados anteriores comprobamos que **entre los factores motivacionales Institucionales (incentivo laboral), y la satisfacción general** existe una relación directa y significativa al obtener un valor de 0.345; es decir a mayor incentivo laboral mejor es la satisfacción laboral. Así mismo comprobamos que existe una relación de 34.5% entre ambas variables.

SUGERENCIAS

- 1.- Realizar las coordinaciones con las autoridades correspondientes para crear espacios de Psicología con temas relacionados a inteligencia emocional y sus componentes para que se aprenda a vivir en compañerismo, respeto y actuar con nuestros principios éticos ya que **la motivación va influir en la satisfacción laboral** brindando de esta manera atención de calidad al paciente y sus familiares.
- 2.- Crear talleres de retroalimentación sobre **la motivación personal (autorrealización)** tal como dice Abraham Maslow, que una persona de mente saludable siempre va escalar hasta llegar a sentirse realizada. aprendiendo de este modo que se debe aprender a manejar nuestra inteligencia emocional para convivir con todos los compañeros de trabajo.
- 3.- Realizar las coordinaciones con las autoridades correspondientes para llevarse a cabo estrategias **para manejo de los factores motivacionales personales (trabajo)** basada en conseguir determinados objetivos y premiar a los mejores trabajadores como recompensa dar los descansos y reconocimientos que buscan alentar al trabajador con frases motivadoras y resaltando sus puntos fuertes, que sientan la **satisfacción laboral**.
- 4.- Realizar trámites correspondientes con las autoridades de turno para realizar coaching manejar de esta manera **los factores motivacionales Institucionales del (clima laboral)** Con todo ello plantearnos como propósito buen clima laboral para lograr **la satisfacción laboral**.
- 5.- Realizar trámites correspondientes con las autoridades de turno y los jefes de los servicios críticos para dar los permisos correspondientes como un **incentivo laboral** que las enfermeras asistan a los cursos talleres gratis ya que no se puede dar dinero en efectivo pero si se podría dar los permisos correspondientes para lograr **la satisfacción laboral**.

BIBLIOGRAFÍA

- 1) Eduardo Gómez “Un acercamiento a la motivación laboral en la Cuba de hoy” 22 de Diciembre de 2010 a las 14:48.
- 2) ARDILA, R. “Motivación” Psicología del trabajo. Editorial Universitaria, Santiago, Chile. (1986).
- 3) Arrieta Batista, Daylín: S.O.S...Motivación. Trabajo de Diploma. Santiago de Cuba: Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas; 2000.
- 4) PEREYRA, M. “Análisis de la Satisfacción Laboral en una empresa estatal”. Tesis para optar el Título de Licenciada en Psicología, Universidad Femenina del Sagrado Corazón, Lima. Perú. (1997).
 - 5) JIMENEZ C. Factores del clima organizacional , tesis para optar grado de maestro- México 2009.
 - 6) Torres, Chávez-González, Lizárraga, Guerra. Realizó una investigación sobre “Absentismo y su relación con satisfacción laboral de enfermería en una unidad médica de segundo nivel” México – 2007.
 - 7) CHAVEZ) Tesis “Factores Higiénicos y Motivadores que proporcionan satisfacción laboral en el personal operativo de Enfermería” México. (2007)
 - 8) Vásquez Factores de la motivación que influyen en el comportamiento organizacional del equipo de salud, Tesis Para optar el título maestría en enfermería. (2011)
 - 9) BARON, Tesis , Factores motivacionales en el desempeño laboral de las enfermeras, Perú (2012).
- 10) Vásquez, Tesis Nivel de Motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de Enfermería Perú. . (2007)

- 11) MASLOW, A. Motivación y Personalidad, Madrid. Ed. Díaz de Santos S.A.
(1991).
- 12) FLORES HA, VALDIVIESO CR, LÓPEZ GJJ, LÓPEZ SS, GARCÍA PMC,
VILLA CS. Satisfacción laboral en médicos del primer nivel de operación.
Rev Med IMSS. (1994).
- 13) C. JIMENEZ, Factores del clima organizacional , tesis para optar grado de maestro- México 2009.
- 14) ROBBINS, S.P Comportamiento Organizacional. México: Ed. Prentice-Hall Hispanoamericana S.A. . (2004).
- 15) KERLINGER, Freud “Investigaciones del Comportamiento: Técnicas y Metodología”. Ed. Interamericana, México. (1979).
- 16) GARCÍA, PEÑA, PACAS, RAMÍREZ,) “Estudio Expost facto sobre la motivación y la satisfacción laboral de los Doctores, Enfermeras y Personal Administrativo del Hospital Otorrino y Oftalmológica El Salvador (2006]
- 17) Harold Koontz y Heinz Wehrich,, Administracion de una perspectiva global Ed. Mexico 2004.
- 18) Carlos Arrieta-Salas José Navarro-Cid. Motivación en el trabajo: viejas teorías, nuevos horizontes Universidad de Barcelona
Actual. Psicol. v.22 n.109 San José 2008.

ANEXOS

ANEXO 01

CARTA DE COMPROMISO.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo deseo participar en dicho estudio por tratarse de un tema de mucho valor científico y que va formar parte de una atención de CALIDAD EN SALUD ASEGURANDO LA SEGURIDAD DEL PACIENTE YA QUE LA MOTIVACION Y LA SATISFACCION LABORAL TIENE MUCHO QUE VER CON UNA ATENCION DE CALIDAD.

No existiendo ningún riesgo para usted solicitamos su participación en esta investigación. La información obtenida será de tipo confidencial y solo para fines de estudio

He leído la información referente a esta investigación y he entendido que formare parte de este estudio.

Nombre.....

DNI.....

RESPONSABLE DEL ESTUDIO DE INVESTIGACION

- . Dominica Jesús Inga Galindo

ANEXO 02

ENCUESTA DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA RESPECTO A MOTIVACION DE LAS ENFERMERAS QUE TRABAJAN EN LA UNIDADES CRITICAS DEL HOSPITAL MARIA AUXILIADORA

Estimado(a) licenciado (a): La presente encuesta es parte de un trabajo de investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca de la influencia de la motivación en la satisfacción laboral del profesional de enfermería.

Conteste con sinceridad, el cuestionario es anónimo y garantiza la confidencialidad.

INSTRUCCIONES: Lea cuidadosamente cada enunciado y seleccione una respuesta.

Marque con una X el recuadro que corresponda a su respuesta.

DATOS GENERALES

- 1.- Edad
- 2.- sexo
- 3.- ocupación Enfermera () técnico ()
- 4.- Tiempo de servicio
- 5.- Condición laboral

I.-MOTIVACION:	S	CS	N
ITEMS			
AUTORREALIZACION			
1.- Se siente autorrealizada con su trabajo			
2.- Crees que te incentivan para seguir creciendo como profesional			
3.- Se siente capaz de dirigir la organización?			
4.- Tiene metas y objetivos programados en su vida?			
5.- Se siente satisfecho con la labor que realiza?			
5.- Se siente ud. Conforme con la actividad realizada?			
6.- Mediante la retroalimentación del desempeño laboral lleva a cabo acciones adecuadas para mejorar en bien del servicio?			
TRABAJO			
8.- El trabajo realizado lo incentiva para seguir desarrollándose laboralmente?			
9.- Ud. Respeto a todos los miembros del equipo de trabajo?			
10.- Ha recibido capacitación por parte de la institución en el último trimestre?			
11.- .Sus valores dirigen el comportamiento institucional y se siente identificado con ellos?			
12.- Se siente identificado con la visión de la institución?			
13.- Como empleado de la institución contribuye a estimular el entusiasmo en la realización de sus tareas?			
INCENTIVO LABORAL			
14.- El trabajo realizado lo incentiva para seguir desarrollándose laboralmente?			
15.- Considera ud. Que su institución debería dar incentivos y/o reconocimientos a su personal en base a sus méritos alcanzados?			
CLIMA ORGANIZACIONAL			
16.- Conoce cuales son las nuevas medidas que su jefe va a tomar en cuenta para mejorar en el servicio?			
17.- Mediante la retroalimentación del desempeño laboral lleva a cabo acciones adecuadas para mejorar en bien del servicio?			
18.- La institución estimula la capacitación entre sus trabajadores?			
19.- Mantiene una relación de justicia y equidad con todos los trabajadores?			

ANEXO 03

ENCUESTA DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA RESPECTO A SATISFACCION LABORAL DE LAS ENFERMERAS QUE TRABAJAN EN LA UNIDADES CRITICAS DEL HOSPITAL MARIA AUXILIADORA

II.- SATISFACCION PERSONAL: REALIZACION LABORAL	S	CS	N
1.- Con su trabajo se siente realizada (o) ?			
2.- El trabajo le impone retos importante?			
3.- Se siente parte del equipo de enfermería en su servicio?			
4.- En el servicio tiene Ud. La oportunidad de aprender nuevas habilidades?			
5.- Se ha realizado algún chequeo médico?			
6.- La carga de trabajo le impide realizar algún deporte?			
BENEFICIOS LABORALES			
7.- Su sueldo es muy bajo en relación a la labor que realiza?			
8.- Cree Ud. Que existe justicia en el pago de sus remuneraciones			
9.- Felizmente el trabajo le permite cubrir sus expectativas económicas?			
10.- Cuando es necesario el hospital le facilita cursos de capacitación?			
11.- Recibe la formación necesaria para desempeñarse correctamente en su trabajo?			
CONDICIONES FAVORABLES DEL MANEJO FISICO Y/ O MATERIALES			
12.- Las condiciones ambientales de su servicio son seguras como: Climatización, iluminación, decoración, ruido, ventilación (no representa ningún riesgo para su salud)?			
13.- Los materiales (insumos) les permite realizar adecuadamente su trabajo?			
14.- Las instalaciones de su servicio en cuanto a espacio. Mobiliario, equipos técnicos facilitan su trabajo?			
15.- El ambiente donde trabajo es limpio y confortables?			
POLITICAS ADMINISTRATIVAS			
16.- Sus colegas la reconocen como líder dentro del equipo de enfermería?.-			
17.- El trabajo le impone responsabilidad?			
18.- Ocupa Ud. Un puesto importante para el desempeño de las actividades dentro de su servicio o institución?			
19.- Dentro de sus expectativas a corto o mediados plazo, está el de ocupar un puesto de mayor jerarquía (jefe)?			
20.- El trabajo le permite mantener actualizados sus conocimientos?			
21.- La institución le ofrece una agenda anual de capacitación?			
RELACIONES SOCIALES			
22.- Es habitual la colaboración entre colegas para sacar adelante las tareas?			
23.- Recibe información necesaria para desarrollar correctamente su trabajo?			
DESEMPEÑO DE TAREAS			
24.- Sus funciones las realiza como mejor le parece?			
25.- Los roles dentro del servicio es claro con relación al resto del personal?			
26.- Realiza contribuciones insignificante en su trabajo?			
28.- Se preocupa por el cumplimiento de sus funciones?			
RELACION CON LA AUTORIDAD			
29.- Es grata la disposición de sus jefes cuando les pide alguna consulta sobre su trabajo?			
30.- Le disgusta su horario?			
31.- Se siente a gusto con los superiores y/o coordinadoras?			
32.- Existe igualdad y justicia en el trato en su trabajo?			

ANEXO 04

ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Para la validez del instrumento se utilizó el alpha de cronbach, que se encarga de determinar la media ponderada de las correlaciones entre las variables (o ítems) que forman parte de la encuesta.

Formula:

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right],$$

Donde:

- S_i^2 es la varianza del ítem i,
- S_t^2 es la varianza de la suma de todos los ítems y
- k es el número de preguntas o ítems.

El instrumento está compuesto por 50 ítems, siendo el tamaño de muestra 68 encuestados. El nivel de confiabilidad de la investigación es 95%. Para determinar el nivel de confiabilidad con el alpha de cronbach se utilizó el software estadístico SPSS versión 21.

Resultados:

Resumen del procesamiento de los casos			
		N	%
	Válidos	68	100,0
Casos	Excluidos ^a	0	,0
	Total	68	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,481	55

Discusión:

El valor del alpha de cronbach cuanto más se aproxime a su valor máximo, 1, mayor es la fiabilidad de la escala. Además, en determinados contextos y por tácito convenio, se considera que valores del alfa superiores a 0,7 (dependiendo de la fuente) son suficientes para garantizar la fiabilidad de la escala. Teniendo así que el valor de alpha de cronbach para nuestro instrumento es 0,481, por lo que concluimos que nuestro instrumento es altamente confiable.