



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE ENFERMERÍA
ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE
ENFERMERÍA



NIVEL DE MOTIVACION Y SATISFACCION LABORAL DEL
PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN UN HOSPITAL PÚBLICO,
HUÁNUCO- 2016.

PARA OPTAR EL TÍTULO DE LICENCIADO EN
ENFERMERÍA

TESISTAS:

- **BRIOSO CANTEÑO, Kelly.**
- **RUPAY ROJAS, Thalía Estefani,**
- **TARAZONA PENADILLO, María Verónica.**

ASESOR (A):

- **Mg. ALVAREZ ORTEGA, Luzvelia.**

HUÁNUCO – PERÚ
2017

DEDICATORIA

La presente investigación se la dedico a Dios, por darme la vida, a mis padres por su inmenso amor, paciencia, comprensión y confianza, les agradezco enormemente por el apoyo incondicional que me ofrecieron durante mis años de estudio.

Brioso Canteño, Kelly

A Dios, por darme la oportunidad de vivir bendecida a cada paso de mi vida, y a mi familia, por su ayuda idónea, por su amor, paciencia, comprensión, motivos que me impulsan a seguir luchando toda mi vida, agradezco infinitamente porque sin la ayuda de ellos habria sido difícil terminar mis estudios, porque a pesar de todo, siempre me han hecho sentir que están conmigo.

Rupay Rojas, Thalía Estefani

Dedico este trabajo de tesis a Dios por ser quien me a permitido llegar hasta este momento de mi carrera, de igual manera les agradezco a mis padres quienes con su apoyo y cariño incondicional en cada paso de mi vida, a mi hijo Arian, por ser fuente de mi inspiración, motivo y razón que me ha llevado a seguir superándome día día, a mis hermanos por estar a mi lado brindándome palabras de aliento.

Tarazona Penadillo, María Verónica

AGRADECIMIENTO

En primera instancia, daremos gracias a Dios, quien ilumina nuestro camino y está siempre con nosotras, a nuestra familia y amigos porque con su apoyo incondicional nos alentaron a seguir adelante y ayudaron a superar las situaciones difíciles que se presentan día a día con optimismo.

Agradecemos su comprensión y su esfuerzo al brindarnos educación, a la Universidad Nacional Hermilio Valdizan Medrano “UNHEVAL” de Huánuco de la Facultad de Enfermería, Escuela Académica Profesional de Enfermería , por permitirnos realizar nuestros estudios, a los docentes por brindarnos sus conocimientos y experiencias impartidos en nuestra formación académica.

Un especial agradecimiento a la Mg. Luzvelia Alvarez Ortega por ser nuestra guía en todo el proceso de conducción de la tesis.

Las autoras

RESUMEN

Objetivo. Determinar la relación entre la motivación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en un Hospital Público de Huánuco, 2016.

Métodología. El estudio es descriptivo, transversal, analítico, prospectivo y observacional, con 36 profesionales de Enfermería del Hospital Público, Huanuco, 2016, quienes respondieron tres cuestionarios validadas. La comprobación de hipótesis fue mediante la prueba no paramétrica de Spearman con el modelo de regresión logística, para un $p \leq 0,05$, apoyados en el SPSS V 20.0.

Resultados. Existe correlacion entre el nivel de motivacion y satisfaccion laboral en los profesionales de enfermeria, mediante la prueba de Spearman con correlacion directa positiva, alta y significativa entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral del profesional de enfermería, ($r_s=0,828$ y $p = 0,00$); determinando que a mayor motivación habrá mayor satisfacción laboral y/o viceversa por lo que se rechaza la hipótesis nula. **Conclusiones:** Se determina la existencia de correlación alta, positiva y significativa entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral del profesional de enfermería.

Palabras claves: Motivación, satisfacción laboral, personal de enfermería, hospital público y servicios.

ABSTRAC

Objective. To determine the relationship between motivation to job satisfaction nurse in in a public hospital in Huanuco - 2016. **Methods.** The study was descriptive, cross-sectional, analytical, prospective, observational, with 36 nursing professionals in a public hospital in Huanuco - 2015, respondents an interview and a questionnaire, previously validated. The hypothesis testing was by Spearman nonparametric test with logistic regression model, for $p \leq 0.05$, supported by the PASW V 20.0. **Results.** There is correlation between the level of motivation and job satisfaction in professional nursing Public Hospital Huánuco - 2016, she was found with Spearman correlation exists positive, highly significant direct correlation between the level of motivation and job satisfaction, professional Public Hospital nursing Huánuco ($r_s = 0.828$ and $p = 0.00$); this result is determined to be greater motivation to greater job satisfaction and vice versa so that the null hypothesis is rejected.

Conclusions: The presence of high, positive and significant correlation between the level of motivation and job satisfaction nurse Public Hospital Huánuco and vice versa so that the null hypothesis is rejected is determined.

Keywords: Motivation, labor Satisfaction, nurses, hospital and public services

INDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN.....	iv
ABSTRAC.....	v
INTRODUCCIÓN.....	8
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	13
OBJETIVOS	14
HIPOTESIS.....	15
VARIABLES	17
OPERACIONALIZACION DE VARIABLES.....	17
CAPÍTULO I	19
MARCO TEORICO	19
1.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO	19
1.2. ANTECEDENTES NACIONALES	22
1.3. ANTECEDENTES LOCALES	25
1.4. BASES TEÓRICAS	28
1.5. BASES CONCEPTUALES	32
1.6. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS OPERACIONALES.....	45
CAPÍTULO II	47
MARCO METODOLÓGICO.....	47
2.1. ÁMBITO DE ESTUDIO.....	47
2.2. POBLACION.....	47
2.3. MUESTRA.....	48
2.4. TIPO DE MUESTREO	48
2.5. NIVELES Y TIPO DE INVESTIGACION:	48
2.6. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:.....	49
2.7. TECNICAS DE INVESTIGACION:.....	49
2.8. PROCEDIMIENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	51
2.9. CONSIDERACIONES ÉTICAS.....	52
2.10. ELABORACIÓN DE LOS DATOS	53
2.11. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS.....	53
2.12. CONFIABILIDAD Y VALIDACION DE INSTRUMENTO	55
CAPÍTULO III	59
RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	59
3.13.1. RESULTADOS.....	59
3.1.1. ANALISIS DESCRIPTIVO.....	59
3.1.1. ANALISIS INFERENCIAL	89
3.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	99
CONCLUSIONES.....	106
RECOMENDACIONES O SUGERENCIAS	108

REFERENCIAS BIBLIOGRAFIAS.....	110
ANEXOS.....	114

INTRODUCCIÓN

En el campo de la salud; la motivación del personal y la satisfacción en el puesto de trabajo son esencialmente relevantes como sucede en el profesional de enfermería, cuya razón de ser, es cuidar la salud física, mental y social de los sujetos de atención a su cargo y entregar una atención de calidad donde se constituyen factores fundamentales para la organización y con ello los resultados serán excelentes.

Según Locke (1968), la satisfacción laboral es una actitud hacia el trabajo, que es definida como el estado emocional positivo o placentero que surge de la evaluación del trabajo o experiencia laboral de una persona. Según Palma, la satisfacción laboral se define como la disposición o tendencia relativamente estable hacia el trabajo, basada en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional.

La motivación ha sido explicada en diferentes formas dentro del campo de la psicología y no existe un acuerdo sobre lo que hace que algo sea motivador. Casi todas las explicaciones coinciden en la intencionalidad del proceso y la orientación de la conducta hacia una meta¹.

Por lo tanto, la motivación y la satisfacción laboral se consideran elementos fundamentales para las organizaciones. Ambos conceptos se han utilizado muchas veces como sinónimos e incluso algunas teorías explican los dos. Uno de los principales cambios ocurridos a mediados del siglo XX en la teoría de las organizaciones y específicamente en estudios sobre eficiencia y eficacia de las empresas es el paso del eje de las actuaciones de los procesos y estructura para centrarlo a los trabajadores siendo de vital

importancia la introducción del comportamiento organizacional como medio para mejorarlas relaciones entre las personas y la organización.

El trabajo en salud es variado, de gran responsabilidad y demanda una actuación inmediata y eficaz, por ello se requiere profesionales motivados con buena formación, con autonomía en su trabajo, pero a la vez es necesario una buena comunicación interprofesional y un reconocimiento en su labor profesional².

La mayoría de las personas pasan una tercera parte del día trabajando y lo hacen la mitad de su vida, en relación a las practicas pre-profesionales realizadas en diversos establecimientos de salud de Huánuco, se perciben en muchas situaciones al profesional de enfermería, agotado, cansado, con mal humor, con escasa creatividad para las actividades y resolución de problemas cotidianas relacionadas a los cuidados que brindan según las necesidades de cada paciente generándose un escenario de trabajo rutinario y monótono.

Al interactuar con el profesional de enfermería refieren: “Estoy cansada”, “Ya quiero que acabe el turno” “No tenemos equipos y materiales necesarios para brindar una buena atención”, “recibo reclamo de los pacientes y familiares constantemente porque no podemos brindarles un cuidado integral de calidad por las diferentes limitaciones que tenemos en los servicios básicos de salud”.

En la era actual postmoderna hay una gran preocupación por ir mejorando el entorno laboral de las personas que trabajan para que estos se encuentren lo más satisfechos posibles y sientan que son eficientes y que pueden enorgullecerse del trabajo que realizan³.

En cuantos a las dimensiones de satisfacción laboral Las condiciones físicas y/o confort, beneficios laborales y/o remunerativos, y en las dimensiones de la motivación desempeño de tareas, políticas administrativas, relaciones interpersonales, desarrollo personal, relación con la autoridad, desempeño de tareas podemos encontrar diversos problemas que enfrenta el profesional de enfermería al realizar su labor como son: el ruido, la iluminación, el aseo, ventilación deficiente, la temperatura inadecuada y los malos olores sumado al tener que trabajar con equipos y materiales deficientes, era lo que más molestaba y tensionaba a las enfermeras, los bajos salarios que a veces les obliga a tener más de un trabajo teniendo que asumir largas jornadas.

Por lo tanto, al existir un bajo nivel de motivación en los profesionales de enfermería, el nivel de atención a los pacientes disminuye, por lo tanto, la calidad y calidez de los servicios se verá afectada, en el ámbito personal y profesional.

El nivel de motivación influye en el desempeño laboral del profesional de enfermería en los diferentes servicios básicos que laboran, teniendo como resultado la falta de compañerismo y trabajo en equipo, llevando a cabo las malas relaciones interpersonales. "las personas tienen sus necesidades que lo motiva para ser satisfechos. Si las relaciones con el grupo son difíciles, aumenta la rotación de personal, disminuye la moral, aumenta la fatiga psicología y disminuye los niveles de desempeño".

Por otro lado, cuando el trabajador se encuentra no satisfecho. Los resultados de la falta de satisfacción pueden afectar a la productividad de la organización y producir un deterioro en la calidad de entorno laboral⁴.

El nivel de motivación y la satisfacción laboral en ocasiones se ven afectadas por las diferentes discrepancias laborales que surgen internamente en los diferentes servicios o puestos de salud, dando como resultado una atención de baja calidad a los usuarios, es por eso que se debe elevar las relaciones interpersonales de los profesionales de enfermería, motivando a mejorar sus relaciones personales y labores con el equipo de trabajo que logre mantener y conservar la salud de los pacientes⁵.

La Organización Panamericana de Salud (OPS) reporta que en Toronto-Canadá, se identificaron una serie de desafíos para avanzar en la resolución del sector salud en el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores. Entre los desafíos identificados se mencionan, generar vínculos entre trabajadores e instituciones que permitan un compromiso en la misión institucional de garantizar buenos servicios, favorecer un ambiente participativo para asegurar la continuidad de la prestación de servicios y desarrollar la educación continua que ayude a mantener la capacidad técnica del personal.

Por otro lado, el Consejo Internacional de Enfermería (CIE), señala que la meta que se persigue en los países latinoamericanos de centros hospitalarios, es mejorar la calidad de los servicios en todos los entornos de atención de la salud integral que favorezca la satisfacción laboral de los trabajadores de salud. El CIE, hace mención que el personal de enfermería tiene derecho a las prestaciones y demás beneficios profesionales del sistema sanitario⁶.

El trabajo de investigación se **justifica** porque la presente investigación reside en la necesidad de conocer que tan motivado se encuentra el profesional de enfermería con su carrera en los diferentes roles que desempeña, en los

servicios hospitalarios se puede observar que del 100% de trabajadores de salud el 80% corresponde al profesional de enfermería que labora, por tanto se puede determinar que se convierte en el pilar fundamental de la atención y recuperación del paciente, la misma que puede ser oportuna y eficiente de acuerdo al nivel de motivación y satisfacción que el personal de enfermería posee. De tal forma que el presente estudio constituye un aporte al conocimiento de la influencia de la motivación en la satisfacción laboral en el profesional de enfermería, por ello es importante conocer el nivel de motivación debido a su relación con el desempeño de sus funciones y/o tareas; asimismo es necesario identificar el nivel de satisfacción en relación con la productividad y/o rendimiento del personal siendo considerado como un indicador de la calidad del funcionamiento de los servicios internos y mejora de la relación profesional/cliente. Lo cual redundara en la calidad de trabajo, equidad, eficacia, eficiencia y calidad de la atención prestada a los pacientes.

El **propósito** fue proporcionar información actualizada a fin de que el Departamento de Enfermería del Hospital Público: Hermilio Valdizán Medrano, formule estrategias orientadas a fortalecer y mejorar los niveles de motivación y satisfacción laboral mediante cursos de capacitación; así también contribuir en la mejora de la calidad de atención, el desarrollo personal y profesional de enfermería que posibilite la transformación cualitativa de los servicios de salud.

Por las razones expuestas hemos visto prioritario determinar el nivel de la motivación con la satisfacción laboral del Profesional de Enfermería en un Hospital Público, Huánuco, 2016.

Para la presentación de la investigación se ha estructurado en el siguiente orden:

En la introducción, se aborda el problema, los objetivos, las hipótesis general y específicos, el propósito, la justificación e importancia de la investigación, las variables y su operacionalización.

En el primer capítulo, se exhibe el marco teórico, el cual comprende la descripción detallada de los antecedentes de investigación, las bases teóricas y conceptuales que sustentaron el estudio.

En el segundo capítulo, se consideró el marco metodológico de la investigación, el cual se compone de las siguientes partes: tipo de estudio, método de estudio, población y muestra, instrumentos de recolección de datos y el análisis de los datos.

En el tercer capítulo, se presenta los resultados de la investigación con su respectiva interpretación. Y, en el cuarto capítulo, muestra la discusión de los resultados.

Finalmente, se presenta las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas, y los anexos.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

De acuerdo a la problemática expuesta, se plantearon los siguientes problemas de investigación

Problema General:

- ¿Está relacionada la motivación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en un Hospital Público de Huánuco?

Problemas Específicos:

1. ¿Existe relación entre el nivel de motivación en la variedad de la tarea con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en estudio?
2. ¿Se relaciona el nivel de motivación en la identidad de la tarea con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en estudio?
3. ¿Se asocia el nivel de motivación en la importancia de la tarea con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en estudio?
4. ¿Hay relación entre el nivel de motivación en la autonomía para la realización de la tarea con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en estudio?
5. ¿Existe relación entre el nivel de motivación en la retroalimentación sobre su desempeño con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en estudio?

OBJETIVOS**Objetivo General:**

- Determinar la relación entre la motivación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería de un Hospital Público de Huánuco.

Objetivos Específico:

- Analizar la relación entre el nivel de motivación en la variedad de la tarea con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en estudio.

- Identificar la relación entre el nivel de motivación en la identidad de la tarea con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en estudio.
- Examinar la relación entre el nivel de motivación en la importancia de la tarea con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en estudio
- Identificar la relación entre el nivel de motivación en la Autonomía para la realización de la tarea con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en estudio.
- Evaluar la relación entre el nivel de motivación en la retroalimentación sobre su desempeño con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en estudio.

HIPOTESIS

Hipótesis general

Hi: La motivación se relaciona con la satisfacción laboral del profesional de enfermería de un Hospital Público de Huánuco

Ho: La motivación no se relaciona con la satisfacción laboral del profesional de enfermería de un Hospital Público de Huánuco

Hipótesis específicas:

Hi₁: El nivel de motivación en la variedad de la tarea se relaciona con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en estudio.

Ho1: El nivel de motivación en la variedad de la tarea no se relaciona con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en estudio.

Hi2: El nivel de motivación en la identidad con la tarea se relaciona con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en estudio.

Ho2: El nivel de motivación en la identidad con la tarea se relaciona con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en estudio.

Hi3: El nivel de motivación en la importancia de la tarea se relaciona con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en estudio.

Ho3: El nivel de motivación en la importancia de la tarea se relaciona con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en estudio.

Hi4: El nivel de motivación en la Autonomía se relaciona con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en estudio.

Ho4: El nivel de motivación en la Autonomía se relaciona con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en estudio

Hi5: El nivel de motivación en la retroalimentación se relaciona con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en estudio.

Ho5: El nivel de motivación en la retroalimentación se relaciona con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en estudio.

VARIABLES

Variable Independiente: Motivación.

Variable Dependiente: Satisfacción laboral.

Variable de Caracterización: Demográfico, laboral y académico.

OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

VARIABLE	DIMENSIÓN	TIPO DE VARIABLE	INDICADOR	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE DEPENDIENTE				
Satisfacción laboral del profesional de enfermería	Nivel de satisfacción	Cualitativa	Alta= 112-119 Media=120-127 Baja=112-119	Ordinal
	Condiciones física y/o confort	Cuantitativa	Puntajes de la escala	Intervalo
	Beneficios laborales y/o remunerativo	Cuantitativa	Puntajes de la escala	Intervalo
	Políticas administrativas	Cuantitativa	Puntajes de la escala	Intervalo
	Relaciones interpersonales	Cuantitativa	Puntajes de la escala	Intervalo
	Desarrollo personal	Cuantitativa	Puntajes de la escala	Intervalo
	Desempeño de tareas	Cuantitativa	Puntajes de la escala	Intervalo
	Relación con la autoridad	Cuantitativa	Puntajes de la escala	Intervalo
VARIABLE INDEPENDIENTE				
	Nivel de motivación	Cualitativa	Alta= 76-83 Media=68-75 Baja=60-67	Ordinal

Motivación	Variedad de la tarea	Cuantitativa	Puntajes de la escala	Intervalo
	Identidad con la tarea.	Cuantitativa	Puntajes de la escala	Intervalo
	Importancia de la tarea	Cuantitativa	Puntajes de la escala	Intervalo
	Autonomía para la realización de la tarea.	Cuantitativa	Puntajes de la escala	Intervalo
	Retroalimentación sobre su desempeño.	Cuantitativa	Puntajes de la escala	Intervalo
VARIABLE DE CARACTERIZACIÓN				
Característica Demográfica	Edad	Cuantitativa	Años cumplidos	De Razón
	Sexo	Cuantitativa	Mujer Varón	De Razón
	Estado civil	Cuantitativa	Soltera Conviviente Casada Viuda	De Razón
Característica Laboral	Condición Laboral	Cuantitativa	Nombrada Contratada	De Razón
	Tiempo de labores	Cuantitativa	Años Meses	De Razón
	Servicio de desempeño actual	Cualitativo	Medicina Cirugía Emergencia Otro	De Razón
Característica académica	Tipo de estudios realizados	Cualitativo	Segunda especialidad Magister Doctorado	De Razón

CAPÍTULO I

MARCO TEORICO

1.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

A continuación, se presentan a una serie de antecedentes de orden internacional, nacional y local, relacionados al tema en estudio y que nos ayudara a profundizar sobre la importancia y facilitara la asimilación y la comprensión del mismo.

1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Erazo, Herrera⁷, (Ecuador- 2014), en investigación sobre “El nivel de motivación y su relación con la satisfacción del ejercicio profesional de las enfermeras”, cuyo objetivo fue determinar el nivel de motivación de las enfermeras de la provincia de Carchi para mejorar la satisfacción laboral de las mismas. Cuyo diseño metodológico fue bibliográfico, descriptivo y cualitativo. En una población y muestra constituida por 121 profesionales de enfermería, ellos utilizaron la técnica de la encuesta y el instrumento fue el cuestionario, conformado por 18 ítems con distintas alternativas destinadas a recopilar información de la motivación y su relación con la satisfacción laboral, a través de los sujetos de dicho estudio el método utilizado fue la prueba estadística del Chi². Se obtuvo como resultado que los profesionales de enfermería en un 89.3% se sienten motivados con el trabajo que realizan, lo que significa un punto positivo en el ámbito laboral, logrando un trabajo ordenado y un clima laboral agradable. es importante destacar la remuneración que perciben mensualmente en un 82.6% mencionan que la remuneración que perciben mensualmente ha logrado mejorar su calidad de

vida, otro punto importante es manifestar que los enfermeros /as casi en su totalidad o en su gran mayoría con un 99.2% se sienten satisfechos en su lugar de trabajo.

Llegando a la siguiente conclusión:

Los profesionales de enfermería de la provincia de Carchi presentan una motivación elevada que contribuye al correcto desempeño equitativo tanto personal como grupal que ayuda a obtener una satisfacción laboral factible.

En el estudio realizado se evidencia que existe relación directa entre el nivel de motivación y el nivel de satisfacción laboral de las/os profesionales de enfermería generando un desempeño laboral coordinado, ordenado, originando una estabilidad personal y profesional en las múltiples funciones realizadas en los servicios prestados, los cuales son reconocidos globalmente percibiendo una remuneración económica que les permite mejorar la calidad de vida de las personas que ejercen sus servicios profesionales.

Contreras Contreras⁸, (Colombia-2013) en su investigación titulada “La Satisfacción de los profesionales de Enfermería a una I.P.S de III nivel de Atención” cuyo objetivo fue describir el nivel de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería que laboran en un institución de salud de tercer nivel de atención de la ciudad de Bogota-D.C. cuyo diseño metodológico corresponde a un estudio descriptivo de tipo transversal con abordaje cuantitativo, con una población y muestra de 45 profesionales de enfermería, se utilizó el cuestionario Font Roja, que consta de 24 preguntas que permite medir la satisfacción general.

Los resultados de estos estudios muestran que el (58%) de la población presenta un nivel medio de satisfacción laboral seguido del (31%9) de la población que presenta un nivel alto de satisfacción laboral y por último el (11%) de la población con un nivel bajo de satisfacción laboral.

Llegando a la siguiente conclusión:

Existen valores de correlación entre cada uno de los factores y la satisfacción laboral, pero también existen correlaciones entre los factores, la revisión de la literatura reporta ampliamente que la correlación entre la satisfacción laboral y cada uno de estos factores varía de un estudio a otro, por tanto se ha considerado que la satisfacción es un multidimensional que depende de una variedad de condicionantes que afectan el nivel de satisfacción o insatisfacción laboral donde se circunscriben los acontecimientos propios del trabajo.

Acosta, Carrillo⁹, (ciudad Bolívar-2012), en investigación sobre “La Satisfacción Laboral de los profesionales de enfermería en los servicios de emergencia de dos hospitales, el cual cuyo objetivo fue determinar el nivel de Satisfacción Laboral de los profesionales de enfermería de los servicios de emergencia de los hospitales “Ruiz y Páez” y “DR. Herton Nouel Joubert” cuyo diseño metodológico fue descriptivo, de corte transversal, de campo en una población y muestra constituida por (78) profesionales de enfermería que laboran en los servicios de emergencia en los diferentes turnos, utilizaron la técnica de la encuesta y el instrumento fue el cuestionario, el cual estuvo dividido en dos partes una primera recolecto los datos socio- demográficos, una segunda parte, el cual se determinó el nivel de satisfacción laboral, conformado por 14 ítems con distintas alternativas destinadas a recopilar información de la satisfacción laboral , a través de los sujetos de dicho estudio. Los principales resultados relevaron que el 79.65% pertenecen al sexo femenino; de los cuales el grupo etario de los profesionales de enfermería más frecuente fue de 26 a 35 años con 44.45, en cuanto al nivel académico del personal de enfermería, se obtuvo que el 57.4% son TSU en

enfermería; el 42.6% del personal tienen de 1 a 5 años trabajando en la institución; el 53.7% del personal laboran en el turno de 7pm a 7am; con respecto al grado de satisfacción laboral de acuerdo a las relaciones interpersonales, ambiente físico de trabajo y remuneración, se obtuvo que el 33,3% manifestaron sentirse poco satisfechos. Se aplicó la prueba del Chi-cuadrado ($\chi^2 = 14,08$ $p > 0,05$) mostraron que existe asociación, es decir, para la muestra evaluada el nivel de satisfacción se asocia con el resultado de ambas instituciones.

Llegando a la siguiente conclusión:

Los resultados que obtuvieron de acuerdo a la satisfacción laboral del personal de enfermería son de gran relevancia, y la mayoría manifestaron sentirse poco satisfechos.

1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Vásquez Sosa¹⁰ (Lima - 2007) en su investigación titulado “Nivel de Motivación y su relación con la Satisfacción Laboral del profesional de Enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza - 2006” cuyo objetivo determinar el nivel de motivación y su relación con la Satisfacción Laboral del profesional de Enfermería en el HNAL. Utilizaron el método fue descriptivo de corte transversal; la población estuvo conformada por 52 enfermeras. La técnica fue la entrevista y el instrumento un formulario tipo cuestionario. Los resultados fueron: 25(48%) de las enfermeras(os) presentan motivación media. Asimismo al valorar las dimensiones de la motivación se obtuvo que más de 50% de los profesionales presentan motivación media; destacándose las dimensiones identidad y autonomía por mostrar niveles significativos de

motivación media con tendencia a alta, en cuanto a las dimensiones que presentan nivel bajo son retroalimentación, importancia y variedad de la tarea. Acerca de la satisfacción laboral el 28(53.8%) de las enfermeras(os) tienen nivel medio, en relación a los factores determinantes de la satisfacción laboral se encontró que más del 40% de dichos profesionales presentan nivel medio, destacando los factores desempeño de tareas, relación con la autoridad y beneficios laborales y remunerativos por mostrar niveles significativos de satisfacción media, las dimensiones relaciones interpersonales, desarrollo personal y políticas administrativas presentan tendencia al nivel alto y el factor condiciones físicas y/o confort presenta niveles de satisfacción que oscilan entre alta y baja. al aplicar ji – cuadrado se permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis del estudio que afirma existe relación entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral del profesional de enfermería.

Llegó a la siguiente conclusión:

Las/os profesionales de Enfermería (48%); tienen un nivel medio de motivación siendo las dimensiones identidad y autonomía las más significativas, mientras que las dimensiones retroalimentación, importancia y variedad de la tarea, caracterizan el nivel de motivación baja.

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.

De acuerdo a la investigación de Flores, Guerrero, Saavedra¹¹ (Lima – 2007) realizaron un estudio titulado “Relación entre Motivación y Satisfacción Laboral de la Enfermera asistencial en el hospital Guillermo Almenara Irigoyen, 2006” cuyo objetivo fue determinar la relación existente entre motivación y satisfacción laboral que tienen las enfermeras asistenciales del servicio de emergencia del Hospital EsSalud Guillermo Almenara Irigoyen. El

método es de tipo cuantitativo, descriptivo. La población fue conformada por 43 profesionales de Enfermería que laboran en el servicio de emergencia, la técnica se usó dos cuestionarios uno referente a la motivación y el otro relacionado con la satisfacción laboral; para el primero se empleó un cuestionario que contenía recopilación de datos personales y 10 ítems relacionados con los aspectos motivacionales; para el segundo se utilizó un cuestionario con 45 ítems, a través de una escala de 5 grados (no satisfecho=1; ligeramente satisfecho= 2; satisfecho=3; muy satisfecho=4; extremadamente satisfecho=5); el cuestionario se presentó al personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Es Salud Guillermo Almenara Irigoyen que participaron de forma voluntaria en la investigación. Los resultados fueron Hay una insatisfacción laboral en 42.02% del personal de enfermería. De los ítems referentes a la remuneración, ésta es desmotivante para 30 (70%). Para 32 (74%) no satisface sus necesidades con la remuneración actual. El trabajo que realiza implica responsabilidad 41 (95%). Los ascensos por tiempo de servicio 31 (72%) afirma que no existe, los ascensos por habilidad 32 (74%) considera que no existe dichos ascensos.

Llegaron a la siguiente conclusión:

Los profesionales de enfermería como consecuencia de motivadores extrínsecos (condiciones de trabajo, compensación económica, medidas de protección, recursos materiales) inadecuados tienen un bajo nivel de satisfacción laboral.

Alva Salas¹² (Lima- 2014) en su investigación titulado “Nivel de Satisfacción laboral del profesional de Enfermería en el servicio de intermedios Neonatales del Instituto Nacional Materno Perinatal – 2012” cuyo objetivo determinar el

nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en los servicios de intermedios neonatales en el Instituto Nacional Materno Perinatal e identificar el nivel de satisfacción laboral en las dimensiones de condiciones físicas y/o confort, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones interpersonales, desarrollo personal, desempeño de tareas y la relación con la autoridad. El estudio fue de nivel aplicativo, tipo cuantitativo, método descriptivo de corte transversal. La población estuvo conformada por 36 enfermeras. La técnica fue la encuesta y el instrumento una escala modificada tipo Lickert, aplicando previo consentimiento informado. Se obtuvo como resultado del 100%(36), 72%(26) presentan un nivel de satisfacción laboral media, 17%(6) baja y 11%(4) alta; en relación a la dimensión beneficios laborales 77%(28), condiciones físicas y/o confort 75%(27), políticas administrativas 71%(26), relaciones interpersonales 69%(25), desempeño de tareas 69%(25), desarrollo personal 64%(23), relación con la autoridad 62%(22) fue media.

Llegando a la siguiente conclusión:

La mayoría de enfermeras tienen un nivel de satisfacción media a baja; de igual modo en las dimensiones beneficios laborales y/o remunerativos, relaciones interpersonales, desarrollo personal, desempeño de tareas, relación con la autoridad; referido a que se sienten insatisfechas con lo que ganan, son solidarias, disfrutan de cada labor que realizan, se sienten complacidos y es grato la disposición del jefe cuando les pide alguna consulta sobre su trabajo.

1.3. ANTECEDENTES LOCALES

Murrieta Lozano¹³ (Hunauco-2016) la investigación titulada sobre “Motivación y satisfacción laboral en los profesionales de salud del servicio de emergencia del Hospital de Contingencia Tingo María 2016”, cuyo objetivo fue determinar la relación entre el nivel de motivación laboral y la satisfacción laboral en los

profesionales de salud del servicio de emergencia del Hospital de Contingencia Tingo María 2016, su metodología fue estudio observacional, prospectivo, transversal. De diseño correlacional. La muestra fue de 50 profesionales de salud que laboran en el servicio de emergencia del Hospital de Contingencia Tingo María en sus resultados indica que el 50% de los profesionales que laboran en el servicio de emergencia tuvieron un nivel bajo de motivación; el 48% un nivel moderado de motivación y solo un 2% manifestaron tener un nivel alto de motivación. El 76% de los profesionales que laboran en el servicio de emergencia manifestaron estar modernamente insatisfechos; el 18% manifestaron estar insatisfechos en sus labores y solo un 6% manifestó tener una satisfacción laboral.

Llegando a la siguiente conclusión:

Existe relación baja entre la motivación y la satisfacción laboral.

Carbajal, Huamán, Morí¹⁴ (2012), en investigación sobre “Liderazgo y nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano” cuyo objetivo fue determinar la relación entre el liderazgo y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán Medrano, cuyo diseño metodológico fue descriptivo correlacional y transversal- prospectivo en población muestral de 50 profesionales de diferentes servicios (emergencia, medicina, cirugía, neonatología y UCI), Se aplicó la técnica de la encuesta y el instrumento fue el cuestionario de satisfacción laboral y el SBDQ (cuestionario de descripción de la conducta del supervisor). En los resultados se evidenció un coeficiente de correlación de Rho Spearman =0,546 y una $p = 0,000$, lo que indica una

correlación directa, positiva y moderadamente aceptable, con un nivel de significancia y estadística alto entre el liderazgo y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería.

La investigación concluye mencionando lo siguiente:

En cuanto a la satisfacción de los profesionales de enfermería por las condiciones físicas y/o confort, relaciones interpersonales y desempeño de tareas en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco; los profesionales encuestados están de acuerdo en cuanto a estas dimensiones.

Respecto a satisfacción de los profesionales de enfermería por los beneficios laborales, se muestra que, los profesionales encuestados se encuentran en desacuerdo.

Bejarano, Borneo, Huamán¹⁵ (2011) en investigación sobre “Grado de motivación y la satisfacción laboral del profesional de enfermería dentro de las actividades preventivo promocionales en los establecimientos de primer nivel de la provincia de Huánuco” cuyo objetivo fue determinar la relación entre el grado de motivación y la satisfacción laboral del profesional de enfermería dentro de las actividades preventivo promocionales en los establecimientos de primer nivel de la provincia de Huánuco-2011, cuyo diseño metodológico fue cuantitativo, correlacional de corte transversal que permitirá identificar el grado de motivación y la satisfacción laboral en una población muestral de 100 profesionales de enfermería que laboran en la provincia de Huánuco; en el cual utilizaron la técnica de la encuesta y los instrumentos fueron los cuestionarios de motivación y satisfacción laboral, en el cual se obtuvieron resultados sobre relación entre el grado de motivación y satisfacción del profesional de enfermería, se observa una motivación y satisfacción media de 75.0% (75); Una motivación y satisfacción alta de 24.0% (24); y una

motivación y satisfacción baja de 1,0% (1) se evidencia una $X^2=23,3$ y una $P=0.002$, lo que indica que existe una relación entre estas dos variables.

La investigación concluye mencionando lo siguiente:

En cuanto a la satisfacción laboral (100) los profesionales de enfermería presentan un nivel medio, siendo las dimensiones que alcanzaron mayor valor porcentual: promoción profesional, satisfacción con el puesto de trabajo y las relaciones interpersonales; promoción profesional: sentirse capacitado y tener oportunidad de participar en los eventos de capacitación y que por ello sea reconocido de manera positiva dentro de su ámbito; satisfacción con el puesto de trabajo

1.4. BASES TEÓRICAS

El sustento teórico de esta investigación requiere el apoyo de bases bibliográficas relacionadas con las variables objeto de estudio, tanto para la motivación y la satisfacción es así que se establecen las siguientes teorías:

1.4.1. TEORÍA JERÁRQUICA DE LAS NECESIDADES (MOTIVACIÓN)

Esta es una de las teorías más conocidas sobre la motivación, desarrollada por el psicólogo Abram Maslow quien fue el que fundamento el análisis de la motivación laboral y quien menciona que toda persona comparte en cinco en cinco niveles fundamentales para el desarrollo de la vida personal.

Según Maslow (1942) estas necesidades son:

a). Necesidades fisiológicas: Estas son las necesidades básicas para el sustento de la vida humana. Tales como alimento, agua, calor, abrigo y sueño.

b). Necesidades de seguridad: Estas son las necesidades para librarse de riesgos físicos y del temor a perder el trabajo, la propiedad, los alimentos o el abrigo.

c). Necesidades de asociación o aceptación: En tanto que seres sociales, los individuos experimentan la necesidad de pertenencia, de ser aceptados por los demás.

d). Necesidad de estimación: De acuerdo a Maslow, una vez que las personas satisfacen sus necesidades de pertenencia tienden a desear la estimación tanto la propia como los demás.

e): Necesidades de autorrealización: Maslow considero a esta como la necesidad más alta de la jerarquía. Se trata del deseo de llegar a ser lo que es capaz de ser; de optimizar el propio potencial y de realizar algo valioso.

Pirámide de Maslow: Jerarquía de las necesidades

Dentro del contexto de la pirámide de Abraham Maslow el personal de enfermería puede alcanzar al nivel máximo de la pirámide, cuando este haya cumplido con las necesidades básicas tendrá una autorrealización completa el podrá dar resolución a sus problemas y cumplir con metas propuestas y dar un re direccionamiento a su vida y profesión y podrá mantener un nivel de motivación alto y una satisfacción en el campo laboral¹⁶.

1.4.2. MCCLELLAND (1961), TEORÍA DE LAS NECESIDADES ADQUIRIDAS.

Esta teoría se centra en tres necesidades influyentes en la conducta laboral: necesidad de logro (que impulsa a obtener buenos resultados en su trabajo y orienta al individuo a mejorar sus resultados), la necesidad de poder (ejercer influencia sobre otros) y la necesidad de afiliación (que impulsa a realizar acciones para sentirse aceptado).

La conducta de las personas dependerá de la necesidad que quieran cubrir, puesto que varía de unas a otras.

1.4.3. ALDERFER (1969) NECESIDADES DE CRECIMIENTO (EQUIPARABLES A LAS BÁSICAS), NECESIDADES DE RELACIÓN (SOCIALES Y DE PERTENENCIA) Y NECESIDADES DE EXISTENCIA.

Modifica la teoría de Maslow reduciéndolas necesidades. Por otro lado, sugiere que las necesidades no solo se intentan cubrir en progresión; en su camino hacia la satisfacción de necesidades superiores los sujetos, que se encuentran en múltiples situaciones que frustran el cumplimiento de sus necesidades, reorientan constantemente sus esfuerzos hacia necesidades inferiores.

1.4.4. TEORÍA DE LAWLER Y PORTER (1967)

La satisfacción del trabajador depende del valor de las recompensas obtenidas con la realización del trabajo y de las que considera que debería obtener. Se establecen dos tipos de recompensas:

- **Recompensas extrínsecas:** son las controladas por la organización (salario, horario) que satisfacen las necesidades más básicas.

- **Recompensas intrínsecas:** se relacionan con la satisfacción de necesidades de nivel superior.

Estas recompensas no influyen directamente en el nivel de satisfacción obtenido puesto que también interviene la cantidad de recompensa que el trabajador considera que debe recibir por su rendimiento. De esta manera el rendimiento influye en la satisfacción del trabajador porque actúa como determinante de las recompensas que realmente se obtienen, pero la satisfacción también influye sobre el rendimiento por el valor que se le da a la recompensa¹⁷.

1.4.5. LOCKE (1976), TEORÍA DE LA DISCREPANCIA (SATISFACCIÓN)

La satisfacción o insatisfacción con algún aspecto del puesto depende de la discrepancia entre lo que una persona percibe que está obteniendo y lo que desea. La cantidad deseada de una característica del puesto se define como la cantidad necesaria mínima para satisfacer las necesidades corrientes de la persona.

Este autor destaca la importancia de los valores del individuo, de sus necesidades, de sus expectativas, de sus percepciones y de sus juicios especificando con su modelo causal como estas variables se combinan para determinar el grado de satisfacción laboral. Además, señala que para comprender las actitudes hacia el trabajo es necesario analizar los distintos factores laborales y estrategias adecuadas: las condiciones físicas del trabajo, las promociones y/o ascensos, las políticas de la empresa, las relaciones con el supervisor o jefe y las interacciones con los compañeros por último los sindicatos.

La satisfacción de los empleados de las entidades es un elemento que forma parte de la calidad en la atención prestada, al medir la satisfacción laboral se está evidenciando la calidad de la entidad en sus servicios internos y por lo tanto en los servicios prestados a los usuarios¹⁸.

1.5. BASES CONCEPTUALES

1.5.1. EVOLUCIÓN DEL CONCEPTO DE SATISFACCIÓN:

La satisfacción en el trabajo en la actualidad es uno de los temas más relevantes de la psicología del trabajo y de las organizaciones. Existe un gran interés por comprender el fenómeno de la satisfacción o de la insatisfacción en el trabajo. Sin embargo, resulta paradójico que, a pesar de la espectacular proliferación de la literatura específica sobre la satisfacción en el trabajo, no puede hablarse, en cambio de un proceso 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 este interés se debe a varias razones, que tiene relación con el desarrollo histórico de las teorías de la organización las cuales han experimentado a lo largo del tiempo dicho autor propone las siguientes razones:

- a). posible relación directa entre la productividad y la satisfacción del trabajo.
- b) productividad y demostración de la relación negativa entre la satisfacción y las pérdidas horarias.
- c) relación posible entre satisfacción y el 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, y 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.

El propio autor destaca como, en el conjunto de las organizaciones, aspectos psicológicos tan importantes como las reacciones afectivas y cognitivas despiertan en el seno de los mismos niveles de satisfacción e insatisfacción en el trabajo.

En este caso las reacciones y sentimientos del colaborador que trabaja en la organización frente a su situación laboral se consideran, por lo general como actitudes. Sus aspectos afectivos y cognitivos, así como sus disposiciones de conducta frente al trabajo como reacciones,

sensaciones y sentimientos de un miembro de la organización frente a su trabajo” (WEINERT, 1985:298).

Esta concepción de la satisfacción en el trabajo como una actitud se distingue básicamente de la motivación para trabajar en que esta última se refiere a disposiciones de conducta, es decir, a la clase y selección de conducta, así como su fuerza e intensidad, mientras que la satisfacción se concentra en los sentimientos afectivos frente al trabajo y las consecuencias posibles que se derivan de él¹⁹.

1.5.2. SATISFACCIÓN LABORAL

La satisfacción laboral podría definirse como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo. Las actitudes son determinadas conjuntamente por las características actuales del puesto, como por las percepciones que tiene el trabajador de lo que “deberían ser”²⁰.

1.5.3. SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD

La satisfacción laboral responde a un estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de las personas y es un factor importante que condiciona la actitud del individuo respecto a su trabajo, hay factores ligados a la interacción con los superiores, así como aspectos organizativos y

funcionales que pueden ser fuentes generadoras de insatisfacción en el personal de enfermería del sector hospitalario²¹.

1.5.4. SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

Los profesionales de enfermería creen cada vez más que la satisfacción que puedan derivar de su trabajo depende del reconocimiento por su desempeño y de su salario adecuado. Esto es particularmente cierto en el caso de los enfermeros (as) altamente interesados en su trabajo, y que encuentran satisfacción en sus logros. La mayoría de los profesionales de Enfermería consideran altamente motivante la utilización de reconocimientos personales y sociales y una manera de asegurarse de que las personas están felices en el trabajo es verificar que tienen amigos en la Institución para el personal de salud el reconocimiento significa que le concede la importancia²².

1.5.5. RESPECTO A LA SATISFACCIÓN LABORAL

1.5.5.1. SATISFACCIÓN POR LAS CONDICIONES FÍSICA Y/O CONFORT

Los elementos materiales o de infraestructura son definidos como medios facilitadores para el desarrollo de las labores cotidianas y común indicador de la eficiencia y desempeño. Dentro de las condiciones físicas se considera confort, está dado por las condiciones de comodidad que se ofrece en un establecimiento de salud como: ventilación e iluminación, la limpieza y orden de los ambientes, etc.

Entre las condiciones más relevantes están: disponibilidad de recursos materiales y técnicos (su carencia puede conducir a la desmotivación), buenas condiciones físicas de trabajo (iluminación, ventilación, espacios, etc.) y el horario regular de trabajo (se prefieren horarios compatibles con actividades extra-laborales)²³.

Los empleados se preocupan por su entorno laboral tanto por comodidad personal como para realizar bien su trabajo la comodidad está referida a los aspectos de amplitud, distribución de ambientes y mobiliario suficiente, privacidad, operatividad y disponibilidad de servicio.

Sin embargo, Salvo (1996) encontró que el ruido, la iluminación, el aseo y ventilación deficiente, la temperatura inadecuada y los malos olores sumado al tener que trabajar con equipos y materiales deficientes, era lo que más molestaba y tensionaba a las enfermeras. Según el Art.11 (inciso d) de la ley del enfermero peruano, la enfermera debe contar con un ambiente de trabajo debidamente acondicionado para controlar la exposición contaminantes y sustancias toxicas a si mismo contar con las condiciones de Bioseguridad idóneas de acuerdo al área en que labora.

1.5.5.2. SATISFACCIÓN POR BENEFICIOS LABORALES Y/O REMUNERATIVOS

La comprensión (sueldo los salarios, prestaciones, etc.) es la gratificación que los empleadores reciben a cambio de su labor. Los

sistemas de recompensas, el sueldo, así como la promoción, tiene gran importancia como los 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 y seguridad; proporcionan mayor libertad de la vida humana; y por ellos se pueden adquirir otros valores.

Para Vroom el dinero adquiere como resulta de su capacidad instrumental para obtener otros resultados; es decir, el dinero adquiere valor para la persona en la medida que este le sirve para adquirir aspectos como seguridad, prestigio tranquilidad, etc.

Si son justas y equitativas las recompensas entonces se desarrolla una mayor satisfacción, porque los empleados sienten que reciben recompensas en proporción a su desempeño. Por 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.

Referimos que esta situación se evidencia en los profesionales de Enfermería, debido a la diversidad de modalidades laborales que confrontan a las enfermeras por las diferencias remunerativas y horas de trabajo

1.5.5.3. 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 el 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 metas. Funcionan como base para las futuras decisiones y acciones, ayudan a coordinar los planes, a controlar la actuación y a incrementar la consistencia de la acción aumentando la probabilidad de que directivos diferentes tomen decisiones similares cuando se enfrente independientemente a situaciones parecidas.

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

También es importante la consistencia, dado que la inconsistencia introduce incertidumbre y contribuye al surgimiento de prejuicios, al trato preferente y a la injusticia.

Así también en nuestro medio de la visión del líder conductor de los recursos humanos, es importante para la aplicación de las políticas

que estratégicamente han sido trabajadas por el Instituto de Desarrollo del Recurso humano del Ministerio de Salud.

1.5.5.4. RELACIONES INTERPERSONALES

Grado en que los empleados se apoyan entre si y sus relaciones son respetuosas y consideradas²⁴.

Se refiere a la interacción del personal de salud al interior del establecimiento de salud, y del personal con los usuarios. Las buenas relaciones interpersonales dan confianza y credibilidad, a través de demostraciones de confidencialidad, responsabilidad y empatía. Es importante una comunicación efectiva en la que sea relevante el entendimiento, la comprensión, el respeto, y la ayuda mutua para superar debilidades, afianzar fortalezas que redunden a la convivencia, el crecimiento de las personas la calidad de su desempeño y el beneficio de quienes reciben sus servicios.

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 su personal piensa en su trabajo como algo mundano o trivial, su productividad disminuye y esta actitud se puede extender a los demás miembros. Pero cuando su personal se siente parte del equipo y se da cuenta que con su contribución es significativa, no importa cuán pequeño sea el lugar que ocupa dentro del grupo.

Trabajo de equipo quiere decir tener un amplio acceso a la asistencia técnica, una gama de conocimientos y una variedad de habilidades.

La ayuda mutua surge entre los miembros de equipo cuando existe compromiso entre ellos y no solo un compromiso con el proyecto.

Los equipos trabajan mejor cuando:

- Los miembros se sienten aceptados y confían uno del otro.
- Se trazan objetivos y se identifican y se aceptan las tareas claramente.
- Se pone en claro las funciones y se llega a un acuerdo sobre un proceso transparente.
- Los miembros escuchan, se comunican y participan activamente.
- No existen discusiones personales.
- Los conflictos se resuelven equitativamente.
- El liderazgo es compartido.
- Los miembros se apoyan mutuamente y tiene el control de su trabajo.

En la organización del trabajo de enfermería prevalece el modelo funcional y en forma incipiente se trata de aplicar propuestas de trabajo en equipo, del cual aún no se percibe resultados por los problemas de interacción personal que no facilita la participación y el compromiso de los profesionales en general

1.5.5.5. DESARROLLO PERSONAL

El individuo se compromete a alcanzar la excelencia en todas las áreas de su vida, para lograr un equilibrio armónico que le permite expresara plenitud su potencial como ser humano, y así vivir una vida llena de satisfacciones. Esta dimensión en el empleado aumenta su entendimiento, logro de resultados, cumplimiento de las responsabilidades laborales y la evaluación que corresponde. Toda persona tiene necesidades espirituales, la búsqueda del sentido de la vida, la autorrealización como seres completos, la dignidad personal, la paz interior que la convierte en una unidad de conciencia en evolución y en armonía con el universo que es la base de los movimientos de la salud holística o integral a través delas más variadas técnicas de desarrollo personal que indica conducirnos al mundo del conocimiento. La empresa proporciona un medio más efectivo para dirigir los esfuerzos de los empleados, mejor comprensión de objetivos y estándares que desarrollan el potencial de estos²⁵.

Los empleados suelen preferir los trabajos que les permitan emplear sus facultades y capacidades y que les ofrezcan una serie de actividades, libertad e información en cuanto a su rendimiento. Estas características hacen que el trabajo represente un mayor desafío para la mente. "Diría sencillamente que un hombre sano está motivado principalmente por sus necesidades de desarrollar y realizar todo su potencial y toda su capacidad". Se refiere al deseo de cumplir

nuestros deseos a más profundos, es decir, hacer realidad lo que somos en potencia ... es el deseo de ser cada vez mas de que uno es, de llegar a ser lo que uno es capaz de llegar a ser.

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

- Trabajar por su mejoramiento y progreso en cuanto a capacitación y actualización permanentemente para crecer y mantener su competencia profesional a fin de prestar servicios 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 y en las instituciones que presentan dilemas éticos.
- Ser autentica
- Ejercer autonomía personal utilizando su capacidad crítica y analítica.
- Mantener una actitud asertiva para lograr la integridad en su actuar, reconocer sus equivocaciones.
- Desarrollar y mantener coherencia entre el saber, el pensar, el decir y el actuar.
- Mantener integrada la identidad personal con la identidad profesional.
- Mantener la cultura del dialogo²⁶.

1.5.5.6. DESEMPEÑO DE TAREAS

Es la valoración con la que se asocia el trabajador con sus tareas cotidianas en la identidad que labora. El desempeño en el ámbito laboral es la aplicación de habilidades y capacidades que el puesto requiere del ocupante para el manejo eficiente de sus funciones²⁷.

1.5.6. RESPECTO A LA MOTIVACIÓN

Se define como los estímulos que recibe la persona, como la disposición de emplear grandes niveles de esfuerzo para alcanzar las metas organizacionales, a condición de que el esfuerzo satisfaga una necesidad individual. Otras definiciones indican que se trata del "estado interno que da energía, activa, o mueve y que dirige o canaliza el comportamiento hacia las metas"; o bien, es el proceso de estimular a un individuo para que realice una acción que satisfaga alguna de sus necesidades y alcance la meta deseada²⁸.

1.5.6.1. VARIEDAD DE LA TAREA:

Una dimensión central es la variedad de habilidades que se utilizan en el puesto, estas permiten que los empleados realicen operaciones diferentes que suele referir habilidades también distintas. Los empleados sienten que los trabajos de gran variedad son más retadores debido a la gama de habilidades necesarias además alivia la monotonía que surge con cualquier acción repetitiva.

1.5.6.2. IDENTIDAD CON LA TAREA.

Se observa insatisfacción laboral de los profesionales de enfermería. Denota la unidad de un puesto, esto es, hacer una tarea de principio a fin con un resultado visible.

1.5.6.3. IMPORTANCIA DE LA TAREA:

Se refiere a la magnitud del efecto de su trabajo en otras personas este efecto puede influir a otros miembros de la institución. El punto clave es que los trabajadores deben creer que hacen algo importante para la organización, la sociedad o ambas.

1.5.6.4. AUTONOMÍA PARA LA REALIZACIÓN DE LA TAREA:

Capacidad de las personas de gobernarse por una norma que el mismo acepta, sin coerción externa²⁹. Grado en que se siente independiente en el trabajo para tomar decisiones relacionadas con sus tareas lo cual está en estrecha relación con la responsabilidad en el proceso de trabajo y en sus consecuencias³⁰.

1.5.6.5. RETROALIMENTACIÓN SOBRE SU DESEMPEÑO

Se refiere al grado en que la organización proporciona información clara y directa a los trabajadores sobre la eficacia de su rendimiento. O si prefiere el grado en que el trabajador conoce cuales son los resultados de su trabajo. Puede provenir directamente del trabajo mismo (retroalimentación de tarea) o ser proporcionado de manera verbal por jefes de servicio, ejecutivos y gerentes³¹.

1.6. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS OPERACIONALES

A continuación, se presenta la definición operacional a fin de facilitar la comprensión del estudio.

1.6.1. SATISFACCIÓN LABORAL

Es una de las variables más estudiadas en el comportamiento organizacional, Muñoz Adánez, (1990), define la satisfacción laboral como “el sentimiento de agrado o positivo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente que le permite estar a gusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que le resulta atractiva y por el que percibe una serie de compensaciones psico-socio-económicas acordes con sus expectativas”³².

La satisfacción laboral es un factor de gran importancia dentro de cada entidad, ya que se relaciona con las actitudes tomadas por los empleados al realizar sus respectivas actividades, es decir que la satisfacción laboral depende de las experiencias que sean generadas por cada puesto laboral ya sean agradables o desagradables³³.

1.6.2. MOTIVACIÓN

La motivación laboral es una herramienta muy útil a la hora de aumentar el desempeño de los empleados ya que proporciona la posibilidad de incentivarlos a que lleven a cabo sus actividades y que además las hagan con gusto lo cual proporciona un alto rendimiento de parte de la empresa. La motivación laboral está influenciada directamente por varios factores

como la personalidad de la persona, su sistema de creencias, etc. La motivación laboral dependerá de gran manera de dos factores como la persona se auto estimule y como lo estimula el medio³⁴.

CAPÍTULO II

MARCO METODOLÓGICO

2.1. ÁMBITO DE ESTUDIO

La presente investigación se realizó en el Hospital Público: Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, ubicado en el distrito, provincia y departamento de Huánuco que brinda asistencia las 24 horas del día a la población general, está situado en el Jr. Hermilio Valdizán entre el Jr. Progreso. Con una latitud de $-9^{\circ}9'29.50''$ de y $-76^{\circ}25'$ de longitud de acuerdo al meridiano de Greenwich. Cuenta con diversos servicios básicos como: medicina, cirugía, pediatría, emergencia, neonatología, centro quirúrgico y central de esterilización; consultorios externos: crecimiento y desarrollo del Niño, Inmunizaciones, Odontología, Nutrición, Psicología, Oftalmología etc.

2.2. POBLACION

El total de la población del estudio estuvo conformada por 40 (100%) enfermeras de los servicios básicos de Cirugía, Medicina, Emergencia, Pediatría, y consultorios externos.

Teniendo en cuenta los siguientes criterios por inclusión, exclusión y eliminación

CRITERIOS DE INCLUSIÓN:

- Enfermeras asistenciales que laboran en el Hospital Público
- Enfermeras que aceptaron participar en el estudio.

CRITERIO DE EXCLUSIÓN:

- Enfermeras con cargos administrativos.
- Enfermeras que se encuentran de vacaciones.
- Enfermeras que no aceptaron participar en el estudio.

CRITERIO DE ELIMINACIÓN

- Eliminación de cuestionarios de profesionales de enfermería que no culminaron con el llenado de los Ítems del 95%, de los instrumentos

2.3. MUESTRA

La muestra estuvo constituida por 36 (90%) Profesionales de Enfermería del Hospital Público.

2.4. TIPO DE MUESTREO

Se utilizó el muestreo no probabilístico por conveniencia del investigador y teniendo en cuenta la agrupación de la población, cercanía y acceso.

2.5. NIVELES Y TIPO DE INVESTIGACION:

2.5.1. Nivel de investigación

El presente estudio es de tipo cuantitativo, descriptivo de corte transversal que permitió determinar la relación entre la motivación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería de un Hospital Público de Huánuco.

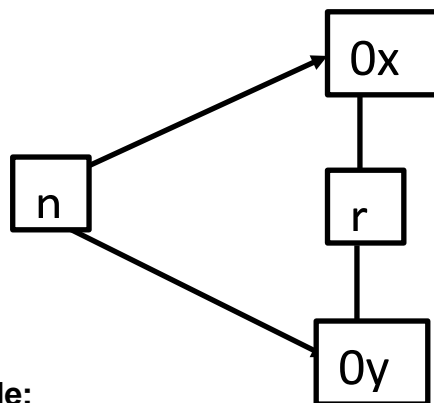
2.5.2. Tipo de Investigación

- Según su tiempo de estudio: Es **prospectivo**, porque los datos se tomaron a partir de las fuentes primarias.
- Según su participación del investigador: Es **observacional** porque no se manipuló las variables.

- Según su cantidad de medición de variables: Es **transversal**, porque los datos obtenidos se registraron una sola vez.
- Según su cantidad de variable a estudiar: Es **descriptivo**, porque describe las variables tal y conforme se encuentran en la realidad.

2.6. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:

Para el estudio se utilizó el diseño **no experimental**:



Dónde:

n= Muestra de estudio

Ox= Variable Independiente (Motivación laboral)

Oy= Variable dependiente (Satisfacción laboral)

r = Relación entre las variables

2.7. TÉCNICAS DE INVESTIGACION:

2.7.1. Técnicas

Se aplicó la técnica de la encuesta.

2.7.2. Instrumentos

Cuestionario: Se empleó la encuesta de características sociodemográficas, donde consta de 8 preguntas, y se clasificó en características demográficas, laborales y académicas, **(Anexo 2)**.

Escala de motivación laboral: El instrumento fue el cuestionario y una escala Lickert, adaptado JOB DIAGNOSTIC SURVEY DE HACKMAN Y OLDHMAN que consta de 23 enunciados los que serán dirigidos al personal de enfermería con la finalidad de valorar la motivación donde el patrón de respuesta se realizó con 5 criterios (siempre)=5, (casi siempre) =4, (a veces) =3, (pocas veces) =2, (nunca)=1. Los 23 ítems se subdividieron en 5 dimensiones: autonomía con los (ítems 1, 2, 3, 4 y 5); variedad: (ítems 5, 6, 7, 8, y 9); identidad: (ítems 10, 11, 12, 13); significado: (ítems 14, 15, 16 y 17); retroalimentación: (ítems 18, 19, 20, 21, 22 y 23), **(Anexo 03)**.

Escala de satisfacción laboral del profesional de enfermería: Es un cuestionario modificado para valorar la satisfacción laboral cuya confiabilidad y validez ha sido realizado por SONIA PALMA CARRILLO en el trabajo de satisfacción laboral SL- SPC para trabajadores de Lima Metropolitana y por las autoras de la presente investigación, el cual consta de 36 enunciados dirigido a los profesionales de enfermería. Para medir de forma cuantitativa el nivel de satisfacción laboral con un patrón de respuesta con 5 criterios (siempre)=5, (casi siempre) =4, (a veces) =3, (pocas veces) =2, (nunca)=1; el valor mínimo es 35 y el valor máximo es 175 a mayor

puntuación refiere mayor nivel de satisfacción laboral. Los 36 ítems se subdividieron en 7 dimensiones: condiciones físicas y/o materiales con los (ítems 1, 2, 3 ,4 y 5); beneficios laborales:(ítems 6, 7, 8 y 9); relaciones interpersonales. (ítems 10, 11, 12 y 13) desempeño de las tareas:(ítems 20, 21, 22, 23, 24 y 25) relación con la autoridad:(ítems 26, 27, 28, 29, 30, 31 y 32), políticas administrativas:(ítems 33, 34, 35 y 36), **(Anexo 04)**.

2.8. PROCEDIMIENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

El proceso de la investigación se realizó de la siguiente manera:

Autorización

Se gestionó el permiso correspondiente a las autoridades del Hospital Público: “Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano”, para aplicar los instrumentos del trabajo de campo; se realizó las coordinaciones con los jefes responsables de cada servicio básico en el hospital de estudio.

Identificación de casos.

Se identificó a los (as) profesionales de enfermería.

Selección de participantes.

Luego de firmado el consentimiento se procedió a ubicar a los participantes, para ello se procedió a aplicar los criterios de selección.

Aplicación de instrumentos

De acuerdo al cronograma de actividades, se procedió a la recolección de datos (aplicación de los instrumentos), después de la aprobación del proyecto de investigación, en las cuales tuvimos que acercarnos al Hospital Público: “Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano”. Se escogió al azar tres días

por semana para la ejecución de los instrumentos estructurados en aquellas que cumplen con los criterios de inclusión. Asimismo, el horario de captación de la muestra fue de 8.00 am a 1.00 pm.

Digitación

Una vez obtenida la información fue digitada en una base de datos en Microsoft Excel, la cual era ingresada diariamente. Y analizada por el programa estadístico IBM-SPSS versión 22.

2.9. CONSIDERACIONES ÉTICAS

La presente investigación fue una investigación descriptiva, por lo que no se precisaron garantías de daños producidos por los procedimientos empleados. Se procedió a explicar verbalmente y luego con información impresa el objetivo del estudio, así mismo se absolvieron interrogantes, en aquellas que no aceptaron participar, se agradeció por el apoyo, se indicó que no existiría ninguna represalia por la negativa a la participación, en todo momento se garantizó que su participación era voluntaria, no habría retribución económica al mismo, y en cualquier momento podría retirarse del estudio.

Así mismo se indicó que la información a obtener tenía la finalidad de formar parte de una tesis de investigación y que la información sería vertida a la comunidad científica, así mismo se indicó que la información podría ser publicada en estudios posteriores a lo previsto inicialmente, garantizando la confidencialidad de la información.

La información fue recolectada de forma confidencial, es decir, que solo el investigador principal o personas autorizadas tendrían acceso a información de identificación de las participantes, para ello en el Consentimiento

informado figuraba el código ID de cada una, pero en los demás formularios y en la base de datos figuran solamente el código ID respectivo.

2.10. ELABORACIÓN DE LOS DATOS

En primer lugar, se realizó el control de calidad de los datos, donde se examinó en forma crítica a fin de hacer las correcciones necesarias. Seguido a ello, se efectuó la codificación de los datos, de acuerdo a las respuestas esperadas en los instrumentos respectivos. Después de ello, se llevó a cabo la clasificación de los datos de acuerdo a las variables de forma categórica, numérica y ordinal. Finalmente, se presentaron los datos en tablas y figuras de las variables en estudio.

2.11. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

Análisis descriptivo: Se analizó de acuerdo a las características de cada una de las variables, de acuerdo al tipo de variable con que se trabajó (categórica o numérica); se tuvo en cuenta las medidas de tendencia central y dispersión para las variables numéricas y de frecuencias para las variables categóricas. Se emplearon figuras, para facilitar la comprensión.

Análisis inferencial: Se consideró varias medidas, ya que se buscó, en primera instancia, identificar las variables.

Asimismo, se realizó a nivel categórico entre todas las variables (las variables numéricas fueron categorizadas de acuerdo a estándares mundialmente conocidos y aprobados), con ello se pudo aplicar la prueba no paramétrica de Sperman, para variables dicotómicas, teniendo en cuenta el valor de la significancia estadística $p \leq 0,05$.

Específicamente al análisis inferencial, se desarrolló, según los pasos del ritual de la significancia estadística, tal como se describe a continuación:

2.11.1. Formulación de hipótesis

Las hipótesis del presente estudio son:

Hi: La motivación se relaciona con la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital Público: “Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano”,

Ho: La motivación no se relaciona con la satisfacción laboral del profesional de enfermería Hospital Público: “Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano”,

2.11.2. Nivel de significancia

El nivel de significancia es el convenido para las ciencias de la salud ($\alpha = 5\%$); hablando en términos de unidad, es de 0,05; lo cual denota la probabilidad de rechazar la hipótesis nula cuando es verdadera siendo denominada error de tipo I, es decir, el error que estamos dispuestos a correr al rechazar una hipótesis nula verdadera. Su complemento, el nivel de confianza, es del 95% (en términos de unidad 0,95) cuyo Z (o valor tipificado) es 1,96.

2.11.3. Elección de la prueba estadística

El estadístico de prueba elegido fue el Spearman, según frecuencias esperadas; este estadístico de contraste se empleó tanto para identificar diferencias entre las variables.

2.11.4. Toma de la decisión

Luego de desarrollar la prueba estadística elegida, tomamos la decisión (de rechazar o aceptar la hipótesis nula) en función al p-valor la cual debe ser mayor a la significación estadística ($\alpha = 5\%$).

2.11.5. Interpretación de acuerdo al p-valor y el IC 95%

En este último paso del ritual de la significancia estadística para la asociación ya hemos decidido si rechazamos la hipótesis nula y nos quedamos con la alterna o aceptamos la nula, en cuyo caso no aseveramos independencia, sino que con los datos hallados, no tenemos suficiente información para rechazar la hipótesis nula. Como recalcamos esta decisión se tomó a partir del p-valor, el cual debe ser menor al nivel de significancia planteado ($p < 0,05$).

El procesamiento de los datos se llevó a cabo con el paquete estadístico SPSS versión 22.0 para Windows.

2.12. CONFIABILIDAD Y VALIDACION DE INSTRUMENTO

Para determinar la confiabilidad del instrumento se procedió a aplicar a los resultados la prueba estadística de:

Coefficiente de confiabilidad ALFA de Crombach:

$$\alpha = \frac{k}{k - 1} \left(1 - \frac{S_i}{S_x} \right)$$

Donde

α : Coeficiente de confiabilidad Alfa de Crombach

m : Número de Ítems

s^2_d : Varianza de la diferencia de los puntajes impares y pares

s^2_t : varianza de la escala

CONFIABILIDAD: Para determinar la confiabilidad del instrumento se procedió aplicar el **ALFA de Crombach** a los resultados para el cuestionario nivel de motivación en el profesional de enfermería, en el cual se obtuvo el valor de 0.84, y para el instrumento de cuestionario de satisfacción laboral obteniéndose el valor de 0,78; respectivamente, ello demostró la confiabilidad aceptable de dichos instrumentos de medición.

Se realizaron dichas medidas en los resultados de una muestra piloto (se aplicó los instrumentos en un contexto similar), en donde se identificaron también otras dificultades, principalmente de carácter ortográfico, palabras poco entendibles, ambigüedad en los términos; esta pequeña prueba se realizó en otro Establecimiento de Salud de nuestro departamento de Huánuco (ACLAS PILLCO MARCA).

Obteniéndose los siguientes resultados:

Obteniéndose los siguientes resultados:

Coeficiente de confiabilidad	Variables	
	Motivación	Satisfacción Laboral
Alfa de Crombach	0.84	0.78

Fuente prueba piloto

Tal como lo evidencia la presente tabla, las variables obtuvieron una confiabilidad aceptable para ser aplicados a la muestra en estudio.

VALIDEZ DE CONTENIDO: En la presente investigación, los instrumentos de recolección de datos, fueron sometidos a una validez cuantitativa de contenido, en la cual se consideraron los siguientes tipos de validez:

- Se realizó una validez cuantitativa de contenido, teniendo en consideración el juicio de 5 jueces expertos a los fines de juzgar, de manera independiente, la “bondad” de los ítems del instrumento, en términos de la relevancia o congruencia de los reactivos con el universo de contenido, la claridad en la redacción y la tendenciosidad o sesgo en la formulación de los ítems.
- Cada experto recibió información escrita acerca de: (a) el propósito de la prueba; (b) conceptualización del universo de contenido; (c) plan de operacionalización. Del mismo modo cada juez recibió un instrumento de validación en el cual se recogió la información.
- Finalmente se recogió, dichos instrumentos para su respectiva corrección donde los expertos dieron a conocer sus distintos puntos de vista, en donde tomaron en cuenta las apreciaciones del instrumento respecto de cada reactivo. La mayoría de expertos concordaron en sus observaciones donde hubo coincidencia favorable, se les catalogó como congruentes, claros. Con ello se logró la validez por jueces.
- Los instrumentos de investigación inferenciales, aseguraron la representatividad de todas sus dimensiones, ya que los constructos

medidos, están literariamente bien definidos, gracias a la revisión actual y completa de los antecedentes de investigaciones internacionales, nacionales y locales.

- El instrumento del presente estudio es confiable y válido

**CAPÍTULO III
RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

3.13.1. RESULTADOS

3.1.1. ANALISIS DESCRIPTIVO

DESCRIPCIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS

Tabla 1. Características sociodemográficas de los profesionales de enfermería del Hospital Público de Huánuco, 2016.

Características sociodemográficas	n=36	
	Fi	%
Edad		
Joven (19-29)	7	19.4
Adulto (30-64)	29	80.6
Total	36	100%
Sexo		
Masculino	3	8.3
Femenino	33	91.7
Total	36	100%
Estado civil		
Soltero/a	6	31
Conviviente	14	38.9
Casada/o	12	33.3
Viudo	4	11.1
Total	36	100%

Fuente. Características sociodemográficas de los profesionales de enfermería (Anexo 02).

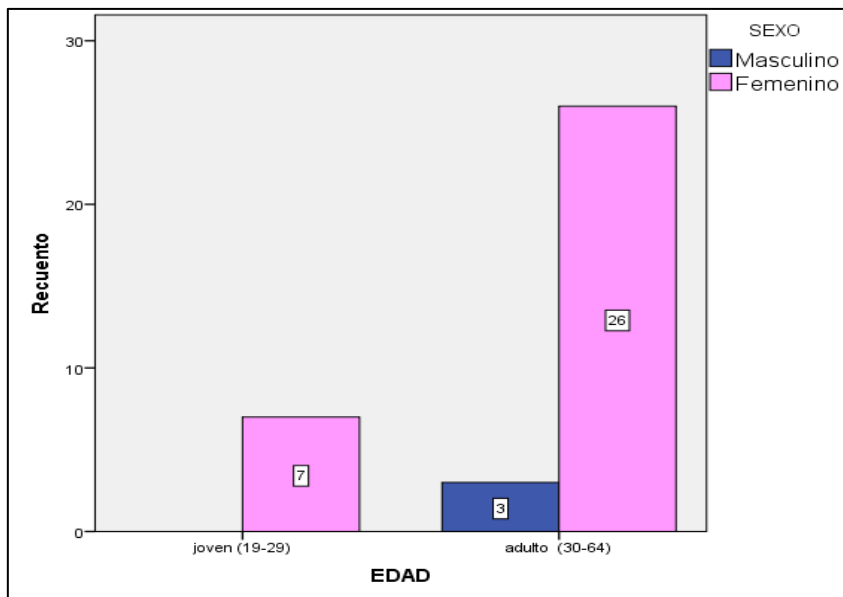


Gráfico 1: Representación gráfica de las características sociodemográficas según sexo por edad, de los profesionales de enfermería.

INTERPRETACIÓN:

En la tabla se aprecia, de 36 (100%) profesionales de enfermería en estudio sus características sociodemográficas, son: 91,7%(33) son del sexo femenino y el 8,3%(3) masculino. Relativo a la edad el 19,4% (7) tienen de 19 a 29 años, y 80,6% (29) corresponden al grupo de 30 a 64 años.

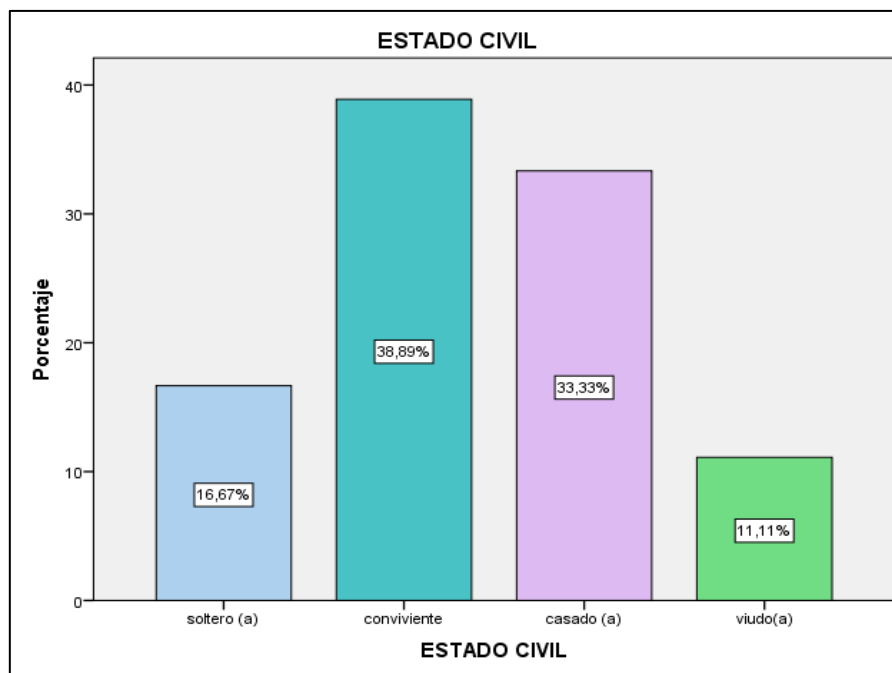


Grafico 2: Representación gráfica según estado civil de los profesionales de enfermería.

INTERPRETACIÓN

En la tabla se observa, de 36 (100%) profesionales de enfermería en estudio sus características sociodemográficas son: 38,9%(14) convivientes, 33,3% (12) casados y 11,1%(4) viudos.

Tabla 2. Características laborales y académica de los profesionales de enfermería del Hospital Público-Huánuco, 2016.

Características laborales y académicas	n=36	
	Fi	%
Tiempo de labores		
Tiempo de ejercicio de la carrera		
1-10 años	8	22,2
11-20años	15	41,7
21 a mas	13	36,1
Total	36	100,0%
Condición laboral		
Nombrada	14	38,9
Contratada	22	61,1
Total	36	100,0%
Servicio de desempeño actual		
Cirugía	12	33,3
Emergencia	7	19,4
Pediatría	5	13,9
UCI	1	2,8
Otro	11	30,6
Total	36	100,0%
Características académicas		
Especialidad	21	58,3
Magister	3	8,3
Ninguno	12	33,3
Total	36	100,0%

Fuente. Características sociodemográficas de los profesionales de enfermería (Anexo 02).

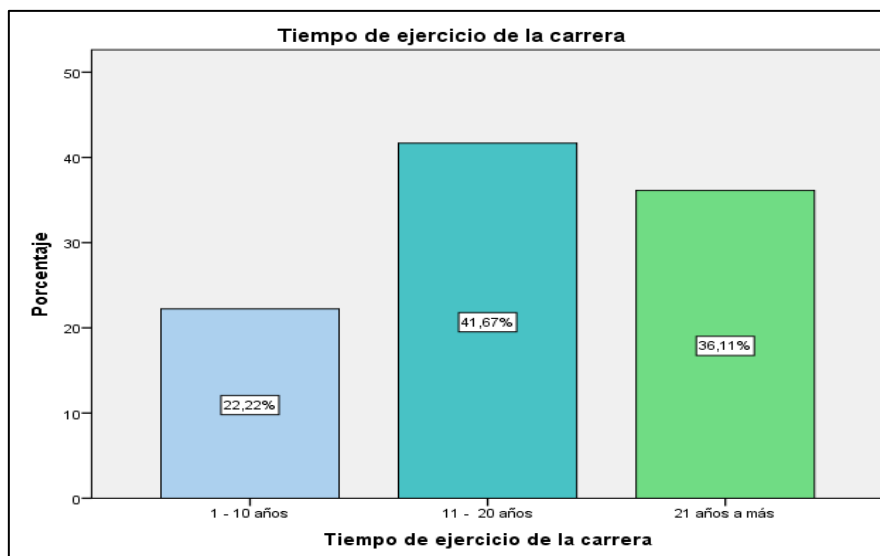


Grafico 3: Representación gráfica del tiempo de ejercicio de la carrera, de los profesionales de enfermería.

INTERPRETACIÓN:

En la tabla se aprecia, de 36 (100%) profesionales de enfermería en estudio en cuanto al tiempo de ejercicio en la carrera: el 22,2% (8), informaron de 1 a 10 años, 41,7% (15) de 11 a 20 años y el 36,1% (13) de 21 años a más.

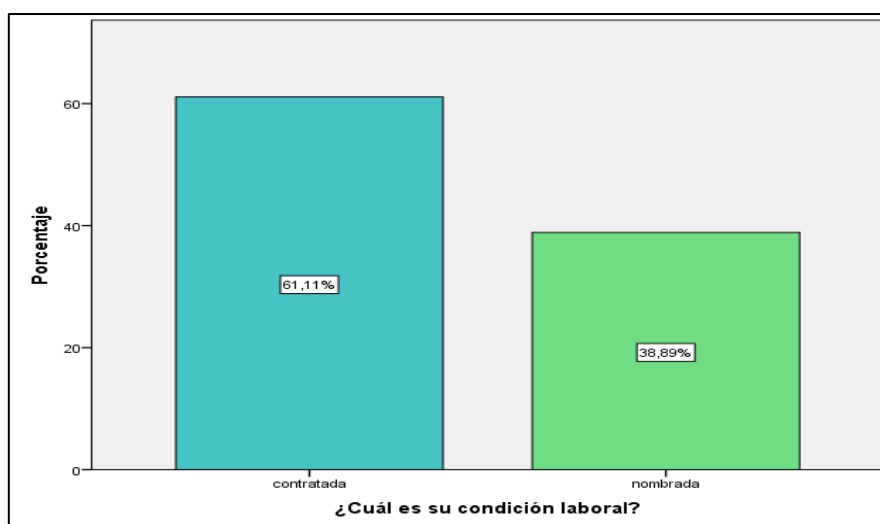


Grafico 4: Representación gráfica según condición laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Público.

INTERPRETACIÓN:

Al analizar la tabla sobre condición laboral del profesional de enfermería en estudio, el 61%(22) son contratadas y 38,9 % (14) nombradas.

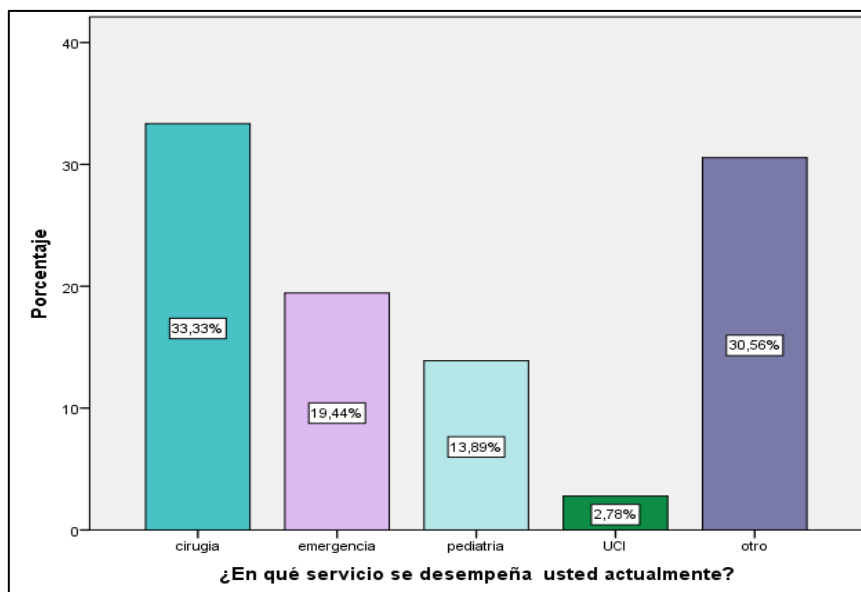


Gráfico 5: Representación gráfica según servicio que desempeña actualmente los profesionales de enfermería del Hospital Público de Huánuco.

INTERPRETACIÓN:

En la tabla se observa, de 36 (100%) profesionales de enfermería en estudio informaron que laboran en los siguientes servicios básicos de salud: 33,3% (12) en cirugía, 19,4% (7) en emergencias y 30,6% (11) en consultorios.

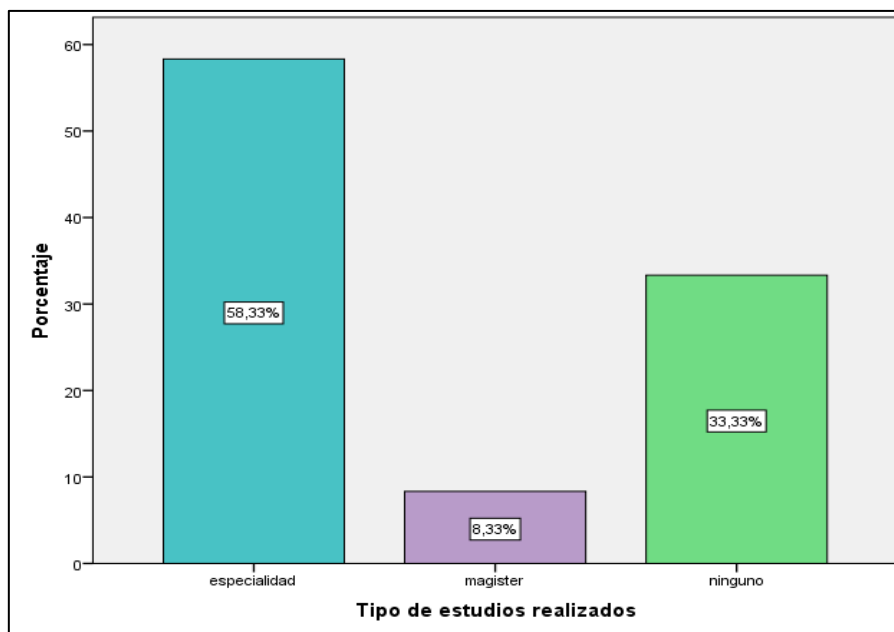


Grafico 6: Representación gráfica según tipo de estudios realizados actualmente de los profesionales de enfermería.

INTERPRETACIÓN:

En la tabla se aprecia, 36 (100%) profesionales de enfermería en estudio informaron sobre sus estudios de postgrado: 58,3 % (21) tienen segunda especialización y 8,3% (3) grado de magister.

DESCRIPCIÓN DEL NIVEL DE MOTIVACIÓN LABORAL

Tabla 03. Nivel de motivación laboral de los profesionales de enfermería en un Hospital Público, Huánuco, 2016.

Nivel de Motivación laboral	n=36	
	Fi	%
Baja	7	19,4
Media	15	41,7
Alta	14	38,9
Total	36	100,0

Fuente. Cuestionario (Anexo 03).

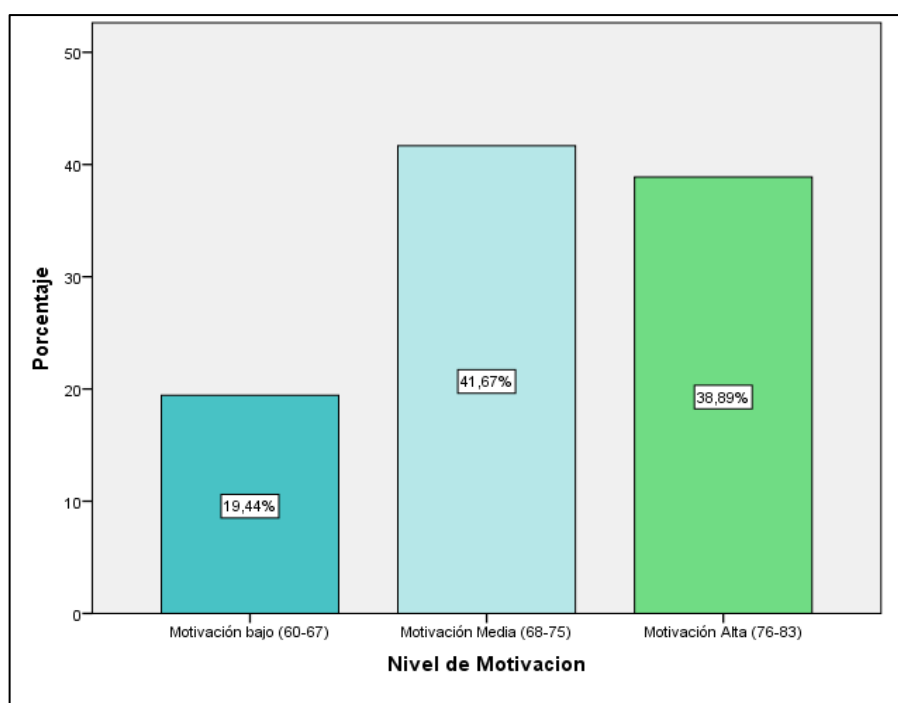


Gráfico 7. Representación gráfica del nivel de motivación de los Profesionales de Enfermería de un Hospital Público de Huánuco – 2016.

INTERPRETACIÓN:

Al analizar la tabla de 36 (100%) profesionales de enfermería en estudio su nivel de motivación laboral es: 50%(18) tienen motivación alta, 33,3% (12) media y 16.6%(6) baja.

Tabla. 04 Descripción del nivel de motivación laboral de los profesionales de enfermería en un Hospital Público, Huánuco, 2016.

Dimensiones en la motivación laboral	n=36	
	Fi	%
Autonomía para la realización de tareas		
Baja	2	5,6
Media	20	55,6
Alta	14	38,9
Total	36	100%
Variedad de las tarea		
Baja	9	25,0
Media	25	69,4
Alta	2	5,6
Total	36	100%
Identidad con la tarea		
Baja	11	30,6
Media	18	50,0
Alta	7	19,4
Total	36	100%
Significado en la tarea		
Baja	14	38,9
Media	20	55,6
Alta	2	5,6
Total	36	100%
Retroalimentación sobre su desempeño		
Baja	5	13,9
Media	26	72,2
Alta	5	13,9
Total	36	100,0

Fuente. Cuestionario de La motivación laboral de los profesionales de enfermería (Anexo 03).

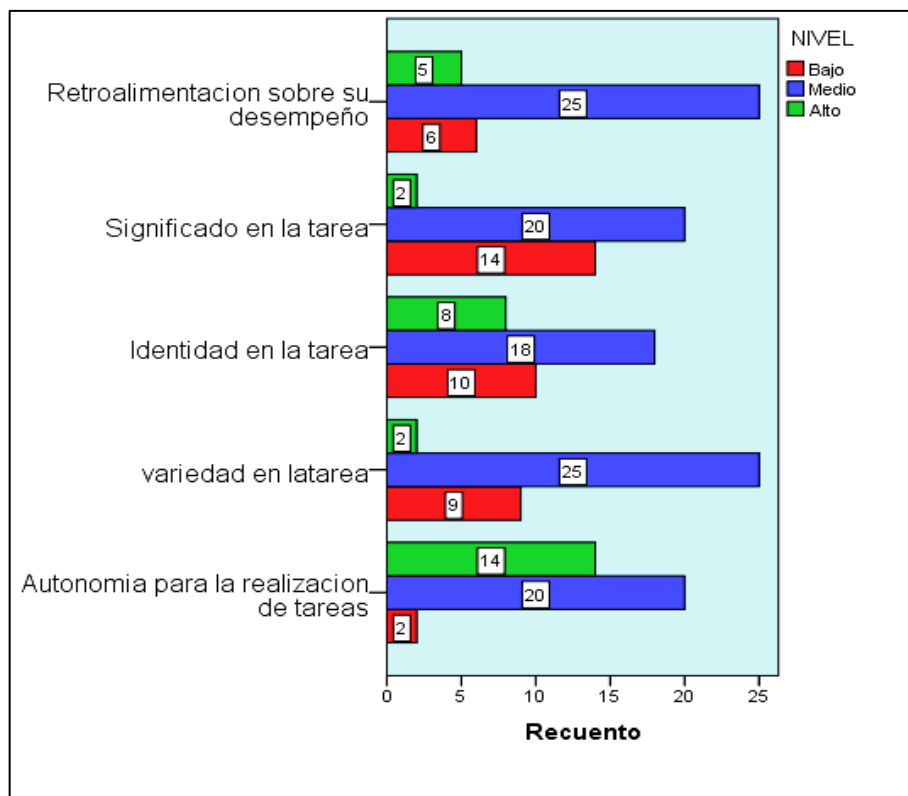


Gráfico 8. Representación gráfica del nivel de motivación de los profesionales de enfermería de un Hospital Público de Huánuco – 2016 según sus respectivas dimensiones.

INTERPRETACIÓN:

Al analizar la tabla del nivel de motivación laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Público de Huánuco, se aprecia en las dimensiones en estudio, el mayor porcentaje 72,2%(25) realizan tareas variadas en sus actividades laborales y 69%(20) efectúan actividades retroalimentadas en su desempeño, en consecuencia, los profesionales tienen motivación media.

Tabla 05. Descripción de la autonomía en la motivación laboral de los profesionales de enfermería en un Hospital Público, Huánuco, 2016.

Autonomía en la motivación laboral	n=36				
	X	DE	Q1	Me	Q3
Yo tengo la completa responsabilidad de decidir cómo y dónde se debe hacer el trabajo	4,19	0,822	4,00	4,00	5,00
Tengo muy poca libertad de decidir cómo se puede realizar el trabajo	2,75	0,967	2,00	3,00	3,00
Mi trabajo no me da la oportunidad de participar en la toma de decisiones	2,22	1,017	1,25	2,00	3,00
Mi trabajo me concede libertad considerable para desarrollar mi labor.	4,00	0,676	4,00	4,00	4,00

Fuente. Cuestionario de la motivación laboral de los profesionales de enfermería (Anexo 03).

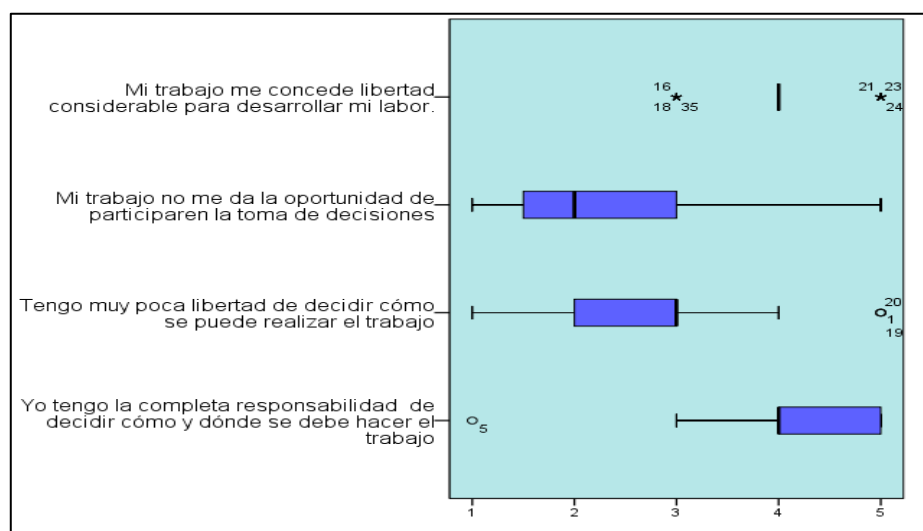


Figura 1. Representación gráfica del nivel de motivación: dimensión de autonomía de los Profesionales de Enfermería en un Hospital Público.

INTERPRETACIÓN:

Al analizar la tabla se aprecia, 36 (100%) profesionales de enfermería en estudio el nivel de motivación en la dimensión de autonomía, se observa la escala de 1 a 5 puntos, casi siempre suelen tener completa responsabilidad de decidir cómo y dónde se debe hacer el trabajo del mismo modo tienen libertad considerable para desarrollar su labor en concordancia a las funciones que le corresponda al enfermero (a) y a veces tienen poca libertad de decisión de acuerdo al estado de

salud de los pacientes cómo pueden realizar su trabajo [Media = 4.19; 4.00 y 2.75 con DE= 0.822; 0.676 y 0.967 respectivamente].

Tabla 06. Descripción de la variedad en la motivación laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Público de Huánuco, 2016.

Variedad en la motivación laboral	n=36				
	X	DE	Q1	Me	Q3
Tengo la oportunidad de realizar un numero diferente de tareas empleando una gran variedad de habilidades	3,89	0,667	4,00	4,00	4,00
Suelo emplear un número de habilidades complejas en este trabajo.	4,14	0,639	4,00	4,00	4,75
El trabajo es bastante simple y repetitivo.	3,17	0,910	3,00	3,00	4,00
Mi trabajo implica realizar un número de tareas diferentes.	3,28	0,882	3,00	3,00	4,00
La demanda de mi trabajo es altamente rutinaria y predecible.	3,03	0,774	3,00	3,00	4,00

Fuente. Cuestionario de la motivación laboral de los profesionales de enfermería (Anexo 03).

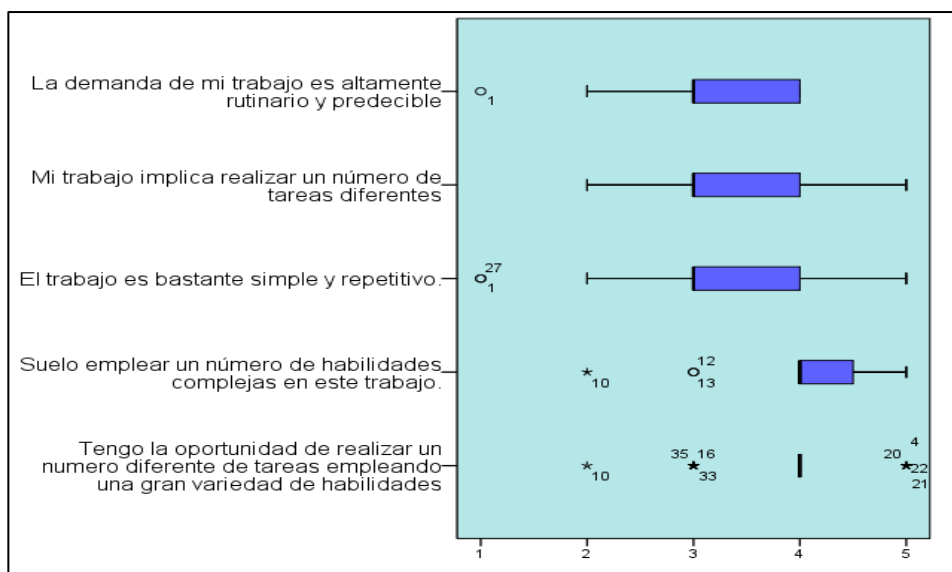


Figura 2. Representación gráfica del nivel de motivación: dimensión de Variedad de los Profesionales de Enfermería de un Hospital Público de Huánuco – 2016.

INTERPRETACIÓN:

Al analizar la tabla se observa, 36 (100%) profesionales de enfermería en estudio el nivel de motivación en la dimensión de variedad de tareas, se observa en la escala

de 1 a 5 puntos, percibían que casi siempre suelen emplear un número de habilidades complejas en su trabajo del mismo modo casi siempre tienen la oportunidad de realizar un número diferente de tareas empleando una gran variedad de habilidades y a veces su trabajo implica realizar un número de tareas diferentes. [Media = 3.89; 4.14 y 3.28 con SD =0.667; = 0.639; 0.882 respectivamente].

Tabla 07. Descripción de la identidad en la motivación laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Público de Huánuco, 2016.

Identidad en la motivación laboral	n=36				
	X	DE	Q1	Me	Q3
Completo una tarea de principio a fin, los resultados de mi esfuerzo son claramente visibles e identificables.	4,11	0,708	4,00	4,00	5,00
Realizo contribuciones insignificantes al servicio o resultado final.	1,69	0,889	1,00	1,00	3,00
Mi trabajo es bien organizado de modo que no tengo la necesidad de realizar solo una parte del trabajo durante el turno.	4,17	0,737	4,00	4,00	5,00
Mi trabajo me da la oportunidad para terminar totalmente cualquier función que empiece.	4,28	0,659	4,00	4,00	5,00

Fuente. Cuestionario de la motivación laboral de los profesionales de enfermería (Anexo 03).

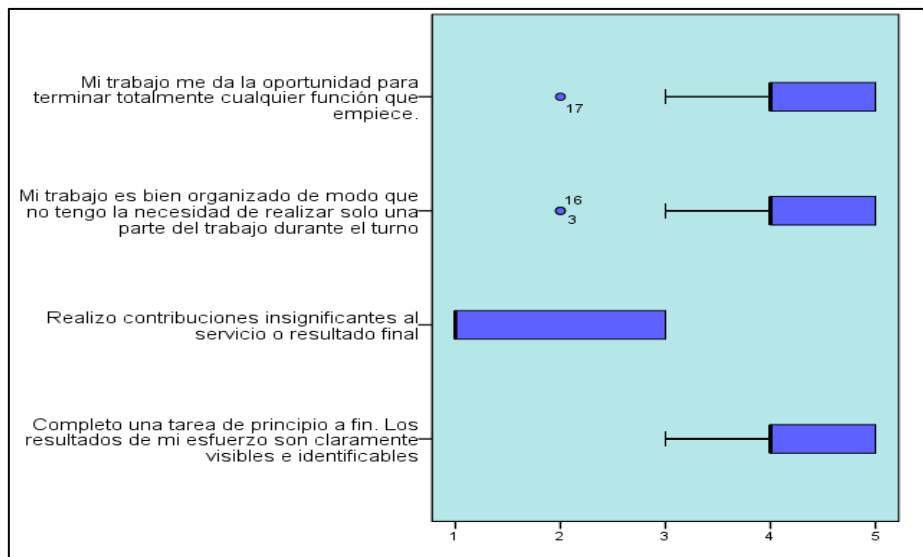


Figura 3: Representación gráfica del nivel de motivación: dimensión de identidad de los profesionales de enfermería de un Hospital Público de Huánuco – 2016.

INTERPRETACIÓN:

Al analizar la tabla se aprecia, 36 (100%) profesionales de enfermería en estudio el nivel de motivación en la dimensión de identidad, se observa la escala de 1 a 5 puntos, percibían que casi siempre mi trabajo es bien organizado de modo que no tengo la necesidad de realizar solo una parte del trabajo durante el turno del mismo modo mi trabajo me da la oportunidad para terminar totalmente cualquier función que empecé y completo una tarea de principio a fin y los resultados de mi esfuerzo son claramente visibles e identificables. [Media = 4.17; 4.28 y 4.11 con DE = 0.737; 0.659 y 0.708 respectivamente.

Tabla 08. Descripción del significado en la motivación laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Público de Huánuco, 2016.

Significado en la motivación laboral	n=36				
	X	DE	Q1	Me	Q3
Lo que realizo afecta el bienestar de los pacientes de muchas maneras.	2,08	1,481	1,00	1,00	3,00
Mi trabajo no es muy importante para la sobrevivencia del hospital.	2,25	1,251	1,00	2,00	3,00
Los pacientes se ven afectados por el trabajo que realizo.	1,72	0,849	1,00	1,00	2,75
Lo que realizo es de mínimas consecuencias para el paciente.	1,92	1,025	1,00	2,00	3,00

Fuente. Cuestionario de la motivación laboral de los profesionales de enfermería (Anexo 03).

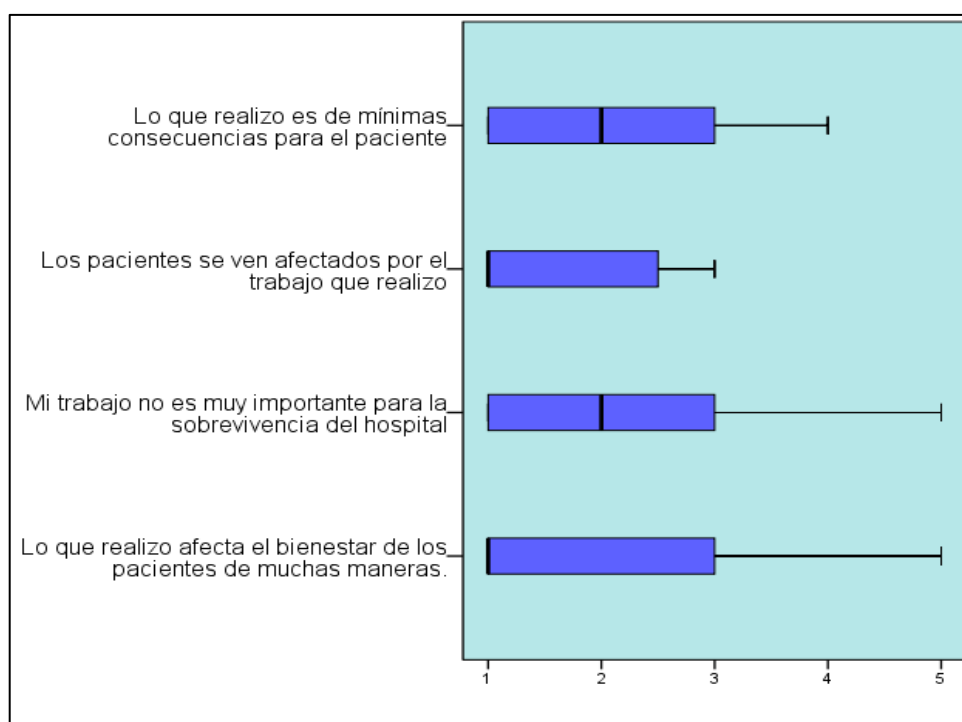


Figura 4. Representación gráfica del nivel de motivación: dimensión de significado de los profesionales de enfermería de un Hospital Público de Huánuco – 2016.

INTERPRETACIÓN:

Al analizar la tabla se aprecia, de 36 (100%) profesionales de enfermería en estudio el nivel de motivación en la dimensión de significado se observa en la escala de 1 a 5 puntos, percibían que pocas veces lo que realizan afecta el bienestar de los

pacientes de muchas maneras del mismo modo, pocas veces su trabajo no es muy importante para la sobrevivencia del hospital; nunca lo que realizan es de mínimas consecuencias para el paciente [media = 2.08; 2.25 y 1.92 con DE= 1.481; 1.251 y 1.025 respectivamente].

Tabla 09. Descripción de la retroalimentación en la motivación laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Público de Huánuco, 2016.

Retroalimentación en la motivación laboral	n=36				
	X	DE	Q1	Me	Q3
Mi enfermera jefe me provee de constante retroalimentación sobre lo que estoy realizando	2,97	0,910	2,00	3,00	3,00
El trabajo por sí mismo me provee de información cuan bien lo estoy haciendo	3,92	1,052	3,00	4,00	5,00
El solo hecho de realizar mi trabajo me da la oportunidad de decidir cuan bien lo estoy realizando	4,17	0,845	4,00	4,00	5,00
Mis supervisores y compañeros esporádicamente me dan retroalimentación de cuan bien estoy realizando mi trabajo.	3,58	0,732	3,00	4,00	4,00
Los supervisores nos hacen saber cuan bien ellos piensan que lo estoy haciendo.	2,39	0,903	2,00	2,50	3,00
Mi trabajo me provee pequeños indicios acerca si estoy desarrollándolo de forma adecuada.	3,61	0,934	3,00	3,50	4,00

Fuente. Cuestionario (Anexo 03).

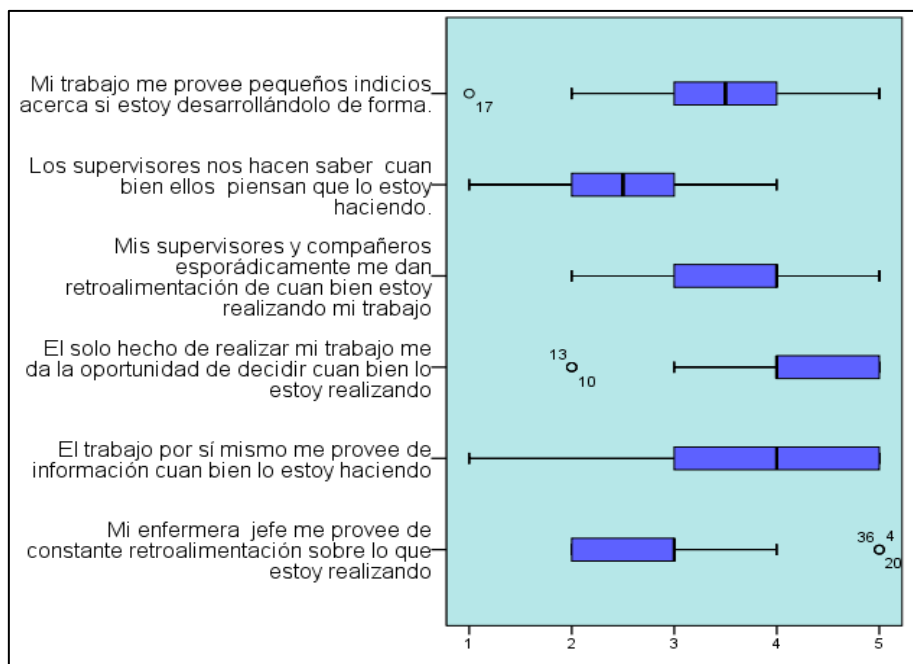


Figura 5. Representación gráfica del nivel de motivación: dimensión de retroalimentación de los profesionales de enfermería de un Hospital Público de Huánuco – 2016.

INTERPRETACIÓN:

Al analizar la tabla se aprecia, de 36 (100%) profesionales de enfermería en estudio el nivel de motivación en la dimensión de retroalimentación percibida por los profesionales en estudio, se observa la escala de 1 a 5 puntos, percibían que casi siempre el solo hecho de realizar su trabajo les da la oportunidad de decidir cuan bien lo están realizando del mismo su trabajo por sí mismo les provee de información cuan bien lo están haciendo y sus supervisores y compañeros a ves les dan retroalimentación de cuan bien están realizando su trabajo y casi siempre su trabajo les provee pequeños indicios acerca si están desarrollándolo de forma adecuada;. [Media =4.17; 3.92 y 3.58 y 3.61 con DE= 0.845; 1.052; 0.732 y 0.934 respectivamente].

DESCRIPCIÓN DE LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

Tabla 10: Nivel de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Público de Huánuco, 2016.

Nivel de satisfacción laboral	n=36	
	Fi	%
Bajo	6	16,7
Medio	16	44,4
Alto	14	38,9
Total	36	100,0

Fuente. Cuestionario de la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería (Anexo 04).

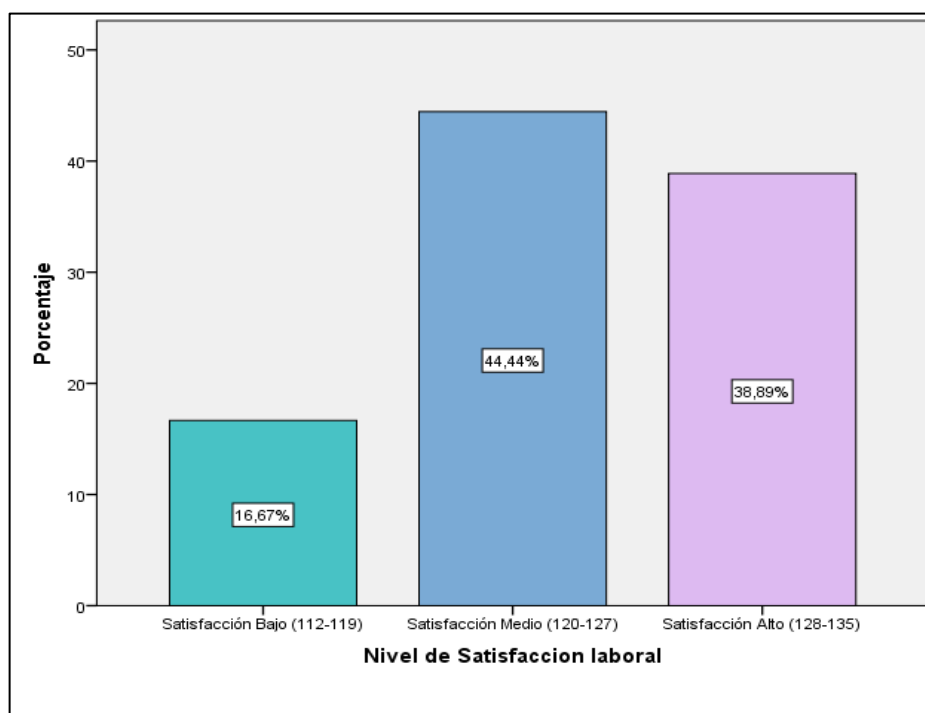


Gráfico 9. Representación gráfica del nivel de satisfacción de los Profesionales de Enfermería de un Hospital Público de Huánuco – 2016.

INTERPRETACIÓN:

Al analizar la tabla de 36 (100%) profesionales de enfermería en estudio su nivel de satisfacción laboral es: 38.9% (14) tienen un nivel alto, 44,4% (16) media y el 16.7% (6) baja.

Tabla 11: Descripción del nivel de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Público de Huánuco, 2016.

Dimensiones de la satisfacción laboral	n=36	
	Fi	%
Condiciones físicas y/o materiales		
Bajo	9	25,0
Medio	20	55,6
Alta	7	19,4
Beneficios laborales y/o remunerativo		
Bajo	17	47,2
Medio	15	41,7
Alta	4	11,1
Relación con la autoridad		
Bajo	13	36,1
Medio	12	33,3
Alto	11	30,6
Relaciones interpersonales		
Bajo	10	27,8
Medio	21	58,3
Alto	5	13,9
Desarrollo personal		
Bajo	2	5,6
Medio	11	30,6
Alto	23	63,9
Desempeño de las tareas		
Bajo	4	11,1
Media	26	72,2
Alto	6	16,7
Políticas administrativas		
Bajo	4	11,1
Medio	12	33,3
Alto	20	55,6
Total	36	100,0

Fuente: Cuestionario de la satisfacción laboral del profesional de enfermería.

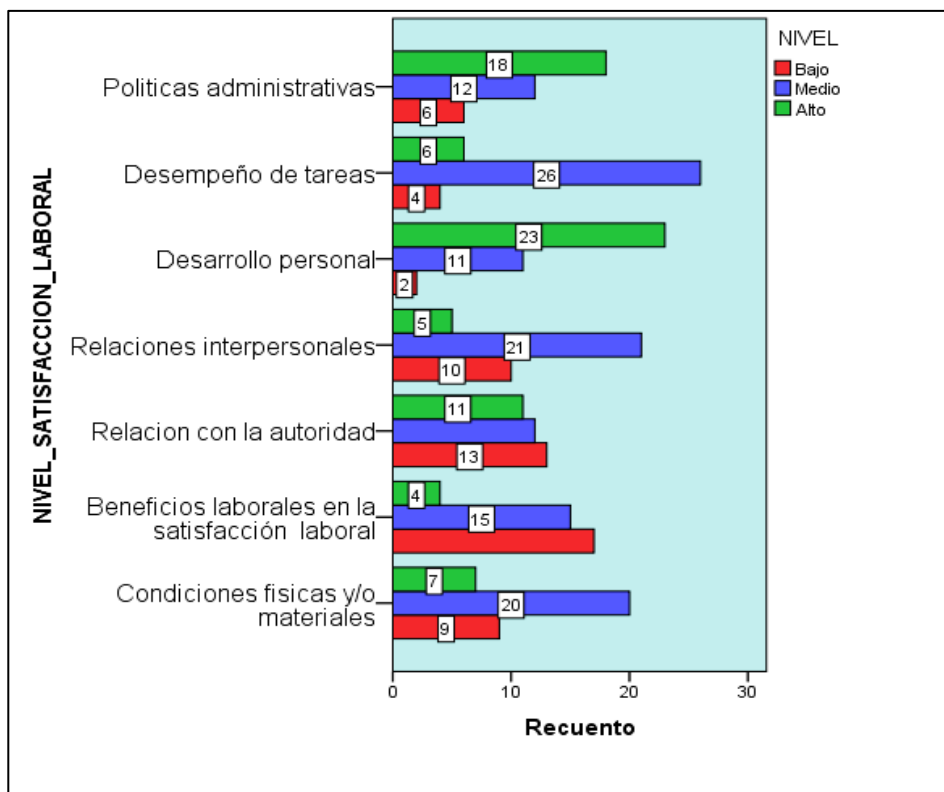


Gráfico 10. Representación gráfica del nivel de satisfacción laboral de los Profesionales de Enfermería de un Hospital Público de Huánuco - 2016, según sus respectivas dimensiones.

INTERPRETACIÓN:

Al analizar la tabla del nivel de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Público de Huánuco, se aprecia en las dimensiones en estudio: el mayor porcentaje 72.2%(26) desempeñan tareas, 58.3%(21) tienen relaciones interpersonales con satisfacción laboral media y 63.9% (23) desarrollo personal con satisfacción alta.

Tabla 12: Descripción de la satisfacción laboral en la dimensión condiciones físicas y/o materiales percibida por los profesionales de enfermería del Hospital Público de Huánuco, 2016.

Condiciones físicas y/o materiales en la satisfacción laboral	n=36				
	X	DE	Q1	Me	Q3
La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	3,17	0,971	3,00	3,00	4,00
El ambiente donde trabajo es confortable (ventilación, iluminación, etc.).	3,47	0,971	3,00	4,00	4,00
La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.	2,53	0,654	2,00	3,00	3,00
En el ambiente físico donde me ubico trabajo cómodamente.	3,03	1,134	2,00	3,00	4,00
Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.(materiales y/o inmuebles).	1,83	0,845	1,00	2,00	2,00

Fuente. Cuestionario de la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería (Anexo 04).

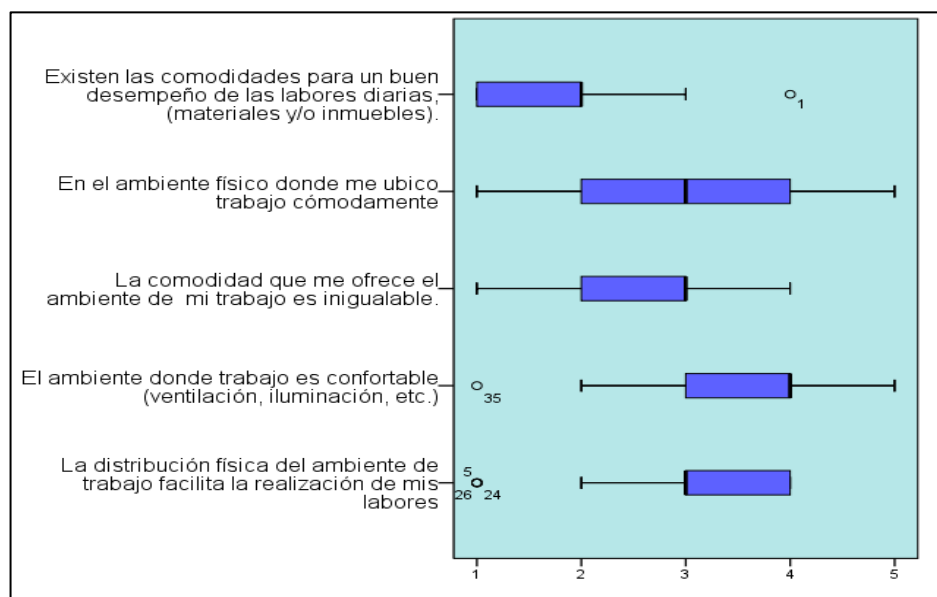


Figura 6. Representación gráfica satisfacción laboral en la dimensión: condiciones físicas y/o materiales percibidas por los profesionales de enfermería de un Hospital Público de Huánuco – 2016.

INTERPRETACIÓN:

Al analizar la tabla se aprecia, 36 (100%) profesionales de enfermería en estudio el nivel de satisfacción laboral en la dimensión condiciones físicas y/o materiales, se observa en la escala de 1 a 5 puntos, que percibían esporádicamente o a veces la adecuada distribución física del ambiente de trabajo que les facilitaba la realización de sus labores, del mismo modo, la confortabilidad del ambiente donde trabaja (ventilación, iluminación, etc.) y la comodidad del ambiente de trabajo. ($X = 3,17$; $3,47$ y $3,03$ con DE $0,971$; $,971$ y $1,134$ respectivamente).

Tabla 13: Descripción de los beneficios laborales en la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Público de Huánuco, 2016.

Beneficios laborales en la satisfacción laboral	n=36				
	X	DE	Q1	Me	Q3
Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.	3,69	1,167	3,00	4,00	4,75
Me siento mal con lo que hago	1,25	0,649	1,00	1,00	1,00
Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.	2,36	1,150	1,00	3,00	3,00
Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	2,56	1,157	2,00	2,00	3,00

Fuente. Cuestionario de la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería (Anexo 04).

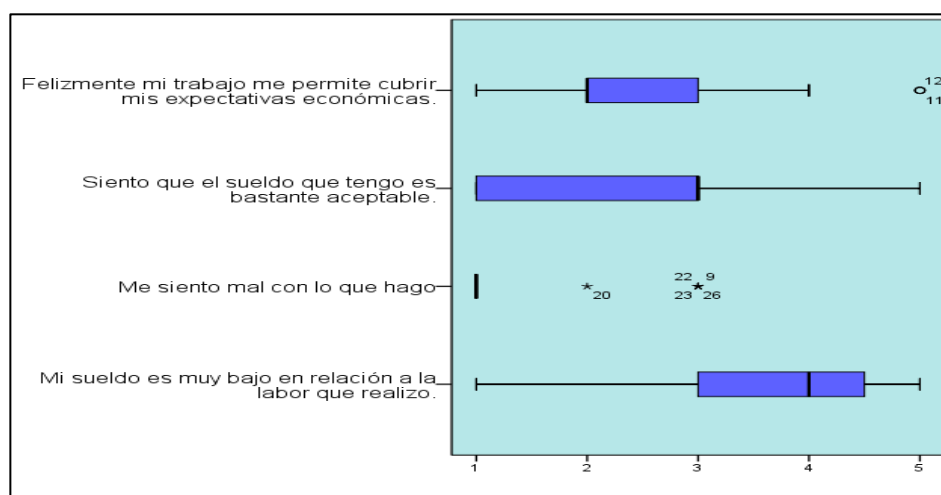


Figura 07. Representación gráfica del nivel de satisfacción laboral: dimensión de Beneficios laborales de los Profesionales de Enfermería de un Hospital Público de Huánuco – 2016.

INTERPRETACIÓN:

Al analizar la tabla se aprecia, 36 (100%) profesionales de enfermería en estudio el nivel de satisfacción laboral en la dimensión de beneficios laborales, se observa en la escala de 1 a 5 puntos, percibían que casi siempre su sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizan; a veces su trabajo les permite cubrir sus expectativas económicas; pocas veces sienten que el sueldo que tienen es bastante aceptable [media = 3.69; 2,56 y 2,36 con DE= 1.167; 1.157 y 1.150 respectivamente].

Tabla 14: Descripción de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Público de Huánuco, 2016.

Relaciones interpersonales en la satisfacción laboral	n=36				
	X	DE	Q1	Me	Q3
El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.	3,64	0,899	3,00	4,00	4,00
Me agrada trabajar con mis compañeros.	4,36	0,593	4,00	4,00	5,00
Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.	2,47	1,028	2,00	2,50	3,00
La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.	3,94	0,984	3,25	4,00	5,00

Fuente. Cuestionario de la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería (Anexo 04).

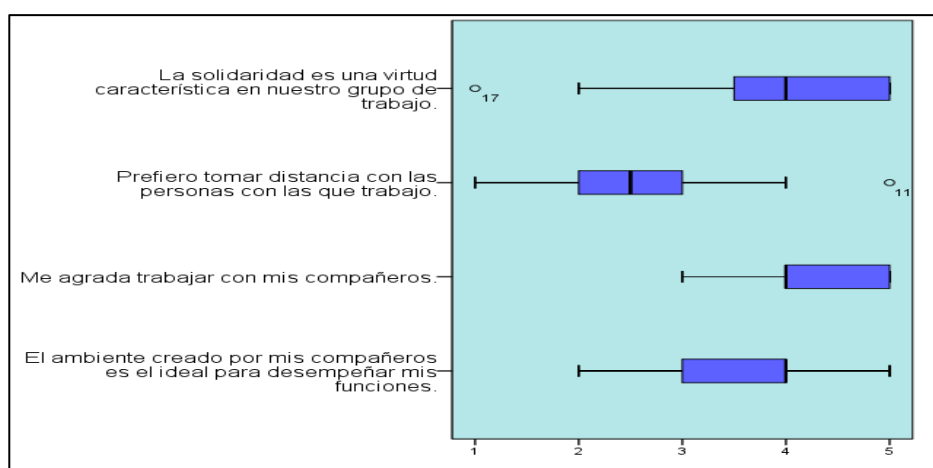


Figura 08. Representación gráfica del nivel de motivación: dimensión de Relaciones interpersonales de los Profesionales de Enfermería de un Hospital Público de Huánuco – 2016.

INTERPRETACIÓN:

Al analizar la tabla se aprecia, de 36 (100%) profesionales de enfermería en estudio el nivel de satisfacción laboral en la dimensión relaciones interpersonales, se observa de la escala de 1 a 5 puntos, percibían que casi siempre les agrada trabajar con sus compañeros del mismo modo la solidaridad es una virtud característica en su grupo de trabajo y pocas veces el ambiente creado por sus compañeros es el

ideal para que desempeñen sus funciones. [Media = 4.36; 3.94 y 3,64 con DE= 0.593; 0.593; 0.984 y 0.899. respectivamente].

Tabla 15: Descripción del desarrollo personal en la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en un Hospital Público, Huánuco, 2016.

Desarrollo personal en la satisfacción laboral	n=36				
	X	DE	Q1	Me	Q3
Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	4,28	0,914	4,00	5,00	5,00
Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente	4,42	0,692	4,00	5,00	5,00
Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.	4,78	0,422	5,00	5,00	5,00
Mi trabajo me hace sentir realizado profesionalmente.	4,56	0,504	4,00	5,00	5,00
Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.	4,61	0,599	4,00	5,00	5,00
Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo misma (o).	4,86	0,351	5,00	5,00	5,00

Fuente. Cuestionario de la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería (Anexo 04).

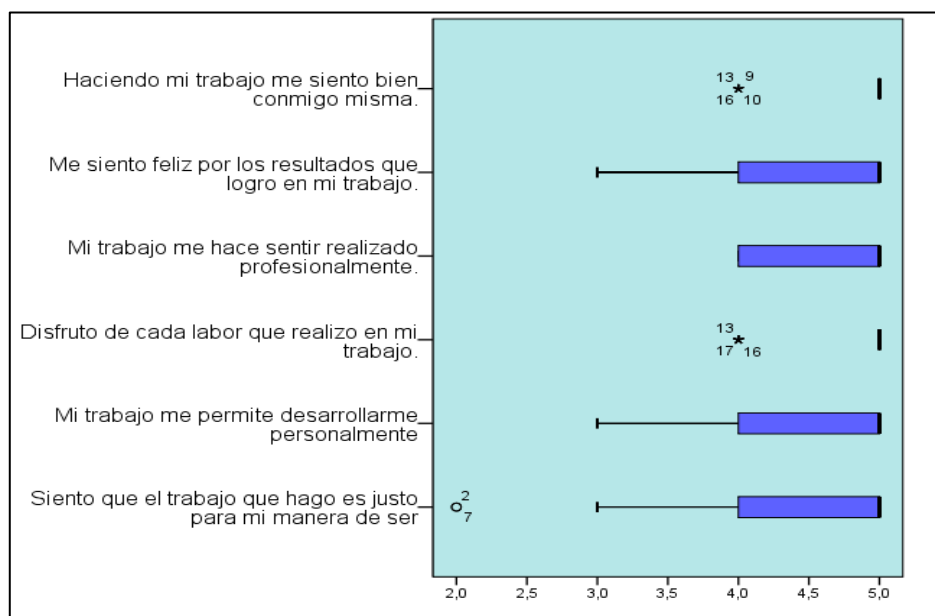


Figura 09. Representación gráfica del nivel de satisfacción laboral: dimensión de desarrollo personal de los profesionales de enfermería en un Hospital Público de Huánuco – 2016.

INTERPRETACIÓN:

Al analizar la tabla se aprecia, 36 (100%) profesionales de enfermería en estudio el nivel de satisfacción laboral en la dimensión desarrollo personal, se observa de la escala de 1 a 5 puntos, percibían que siempre disfrutaban de cada labor que realizan en su trabajo; Haciendo su trabajo se sienten bien consigo misma (o) del mismo modo su trabajo les hace sentir realizado profesionalmente. y se sienten felices por los resultados que logran en su trabajo. [Media = 4.78; 4.86; 4.56 y 4.61 con DE= 0.422; 0.351; 0.504 y 0.599. respectivamente].

Tabla 16: Descripción del desempeño de las tareas en la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en un Hospital Público, Huánuco, 2016.

Desempeño de las tareas en la satisfacción laboral	n=36				
	X	DE	Q1	Me	Q3
La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra	4,50	0,609	4,00	5,00	5,00
Me siento realmente útil con la labor que realizo.	4,75	0,439	4,25	5,00	5,00
Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	2,42	0,996	2,00	2,00	3,00
Mi trabajo me aburre.	2,19	0,822	1,25	2,00	3,00
Me gusta el trabajo que realizo.	4,53	0,560	4,00	5,00	5,00
Me siento complacido con la actividad que realizo.	4,42	0,692	4,00	5,00	5,00

Fuente. Cuestionario de la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería (Anexo 04)

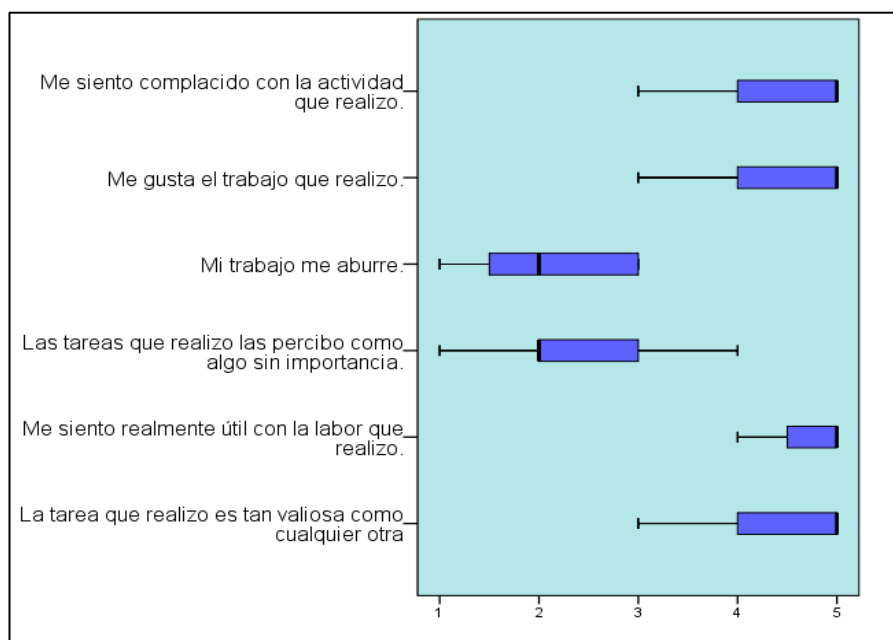


Figura 10. Representación gráfica del nivel de motivación: dimensión de Desempeño de las tareas de los Profesionales de Enfermería en un Hospital Público, Huánuco – 2016.

INTERPRETACIÓN:

Al analizar la tabla se aprecia, 36 (100%) profesionales de enfermería en estudio el nivel de satisfacción laboral en la dimensión desempeño de las tareas, se observa la escala de 1 a 5 puntos, percibían que casi siempre se sienten complacido con la actividad que realizan; siempre les gusta el trabajo que realizan del mismo modo se sienten realmente útil con la labor que realizan y La tarea que realizan es tan valiosa como cualquier otra [media = 4.42; 4.53; 4.75 y 4.50 con DE= 0.692; 0.560; 0.439; 0.609. respectivamente].

Tabla 17: Descripción de la relación con la autoridad en la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en un Hospital Público, Huánuco, 2016.

Relación con la autoridad en la satisfacción laboral	n=36				
	X	DE	Q1	Me	Q3
La enfermera jefe es comprensivo (a).	4,03	0,774	4,00	4,00	5,00
Es grato la disposición de mi jefe cuando le pido alguna consulta sobre mi trabajo.	3,86	0,683	3,25	4,00	4,00
Llevarme bien con la enfermera jefe beneficia la calidad del trabajo.	4,58	0,554	4,00	5,00	5,00
La relación que tengo con mis superiores es cordial.	4,33	0,676	4,00	4,00	5,00
No me siento a gusto con la enfermera jefe.	2,61	0,934	2,00	3,00	3,00
La enfermera jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.	4,00	0,676	4,00	4,00	4,00

Fuente. Cuestionario de la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería (Anexo 04).

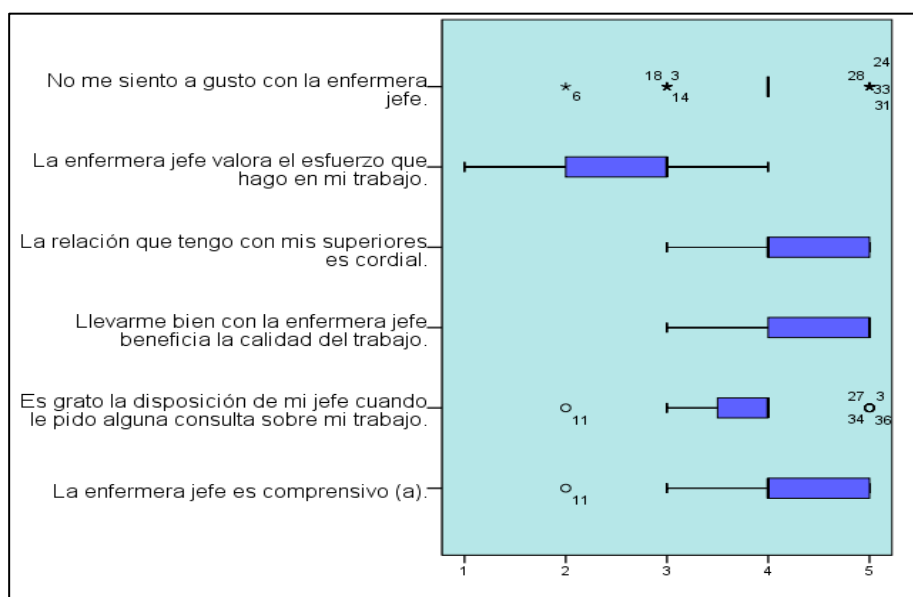


Figura 11. Representación gráfica del nivel de satisfacción laboral: dimensión de relación con la autoridad de los Profesionales de Enfermería en un Hospital Público de Huánuco – 2016.

INTERPRETACIÓN:

Al analizar la tabla se aprecia, 36 (100%) profesionales de enfermería en estudio el nivel de satisfacción laboral en la dimensión relación con la autoridad, se observa la escala de 1 a 5 puntos, percibían que casi siempre la enfermera jefa es comprensiva

(o) del mismo modo llevarse bien con la enfermera jefe beneficia la calidad del trabajo; La relación que tienen con sus superiores es cordial y la enfermera jefa valora el esfuerzo que hacen en su trabajo. [media = 4.03; 4.58; 4.33 y 4.00; con DE= 0.774; 0.554; 0.676 y 0.676. respectivamente].

Tabla 18: Descripción de las políticas administrativas en la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en un Hospital Público, Huánuco, 2016.

Políticas administrativas en la satisfacción laboral	n=36				
	X	DE	Q1	Me	Q3
Siento que doy más de lo recibido por la institución.	2,72	1,059	2,00	3,00	3,00
La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	2,78	1,124	2,00	3,00	4,00
El horario de mi trabajo me resulta incómodo	2,17	0,737	2,00	2,00	3,00
El esfuerzo de trabajar más horas reglamentarias, no es reconocido.	2,11	0,979	1,00	2,00	3,00
Me disgusta mi horario de trabajo.	2,39	0,838	2,00	3,00	3,00

Fuente. Cuestionario de la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería (Anexo 04).

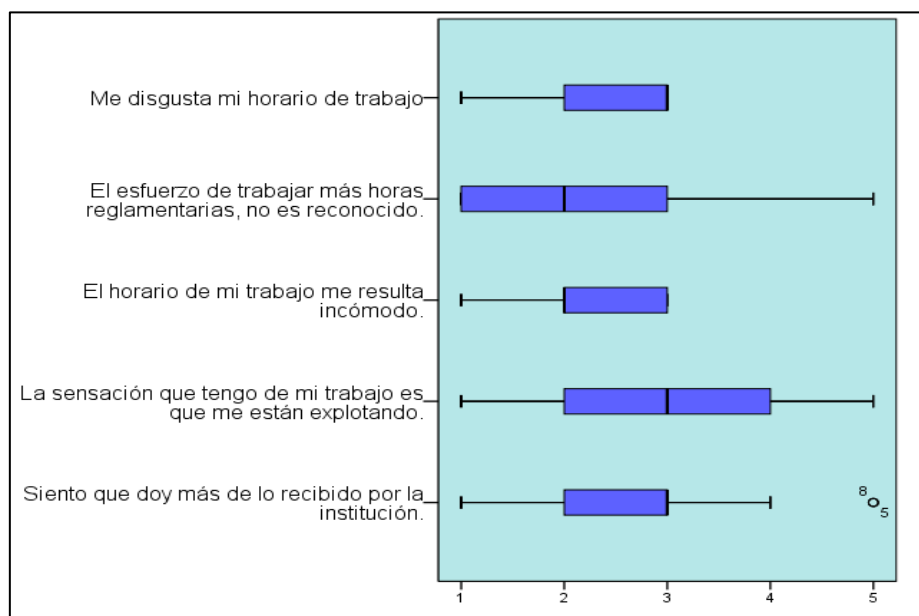


Figura 12. Representación gráfica del nivel de satisfacción laboral: dimensión de políticas administrativas de los profesionales de enfermería de un Hospital Público de Huánuco – 2016.

INTERPRETACIÓN:

Al analizar la tabla se aprecia, 36 (100%) profesionales de enfermería en estudio el nivel de satisfacción laboral en la dimensión políticas administrativas, se observa la escala de 1 a 5 puntos, percibían que a veces la sensación que tienen de su trabajo es que les están explotando del mismo modo sienten que dan más de lo reciben por la institución y pocas veces les disgusta su horario de trabajo. [Media= 2.78; 2,72 y 2.39 con DE= 1.124; 1,059 y 0. 838.respectivamente].

3.1.1. ANALISIS INFERENCIAL

COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

Tabla 19: Correlación entre el nivel de motivación y satisfacción laboral del profesional de enfermería en un Hospital Público, Huánuco – 2016.

Correlación	Rho de Spearman	Valor de p
Nivel de motivación y el nivel de satisfacción	0.828	0.000

Fuente: Análisis analítico de las fichas de evaluación de nivel de motivación y satisfacción laboral del profesional de enfermería.

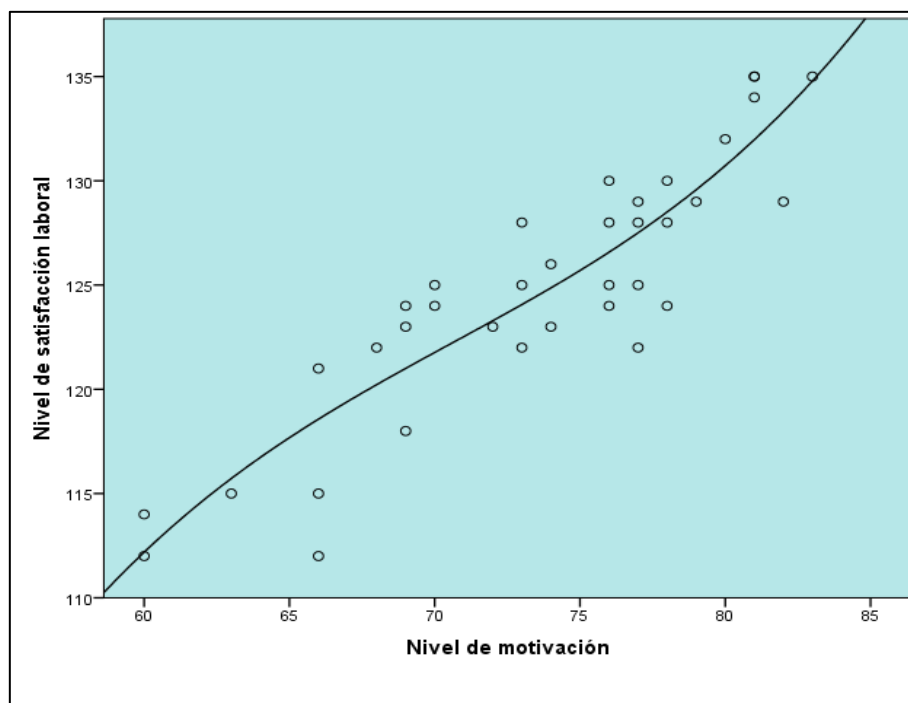


Figura 13. Representación gráfica de la correlación entre las escalas de nivel de motivación y satisfacción laboral del profesional de enfermería en un Hospital Público de Huánuco, 2016.

INTERPRETACIÓN:

Al analizar la tabla de correlación entre el nivel de motivación y satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital Público de Huánuco, es positiva, alta y significativa ($r_s=0,828$ con $p = 0,00$), por lo que se rechaza la hipótesis nula.

Analizando la alta correlación, se define que el nivel de motivación se relaciona directamente con la satisfacción laboral del profesional de enfermería. Esto indica que a medida que el profesional de enfermería se encuentra con un nivel de motivación alto en su trabajo va a tener mayor satisfacción laboral y viceversa. Esto nos permite determinar la existencia de correspondencia entre ambas variables en estudio.

Tabla 20. Correlación entre el nivel de satisfacción laboral: Dimensión autonomía de los profesionales de enfermería en un Hospital Público de Huánuco, 2016.

Correlación	Rho de Spearman	Valor de p
Nivel de satisfacción laboral: Dimensión autonomía los profesionales de enfermería	0.523	0.001

Fuente: Análisis analítico de las fichas de evaluación de nivel de motivación y satisfacción laboral del profesional de enfermería.

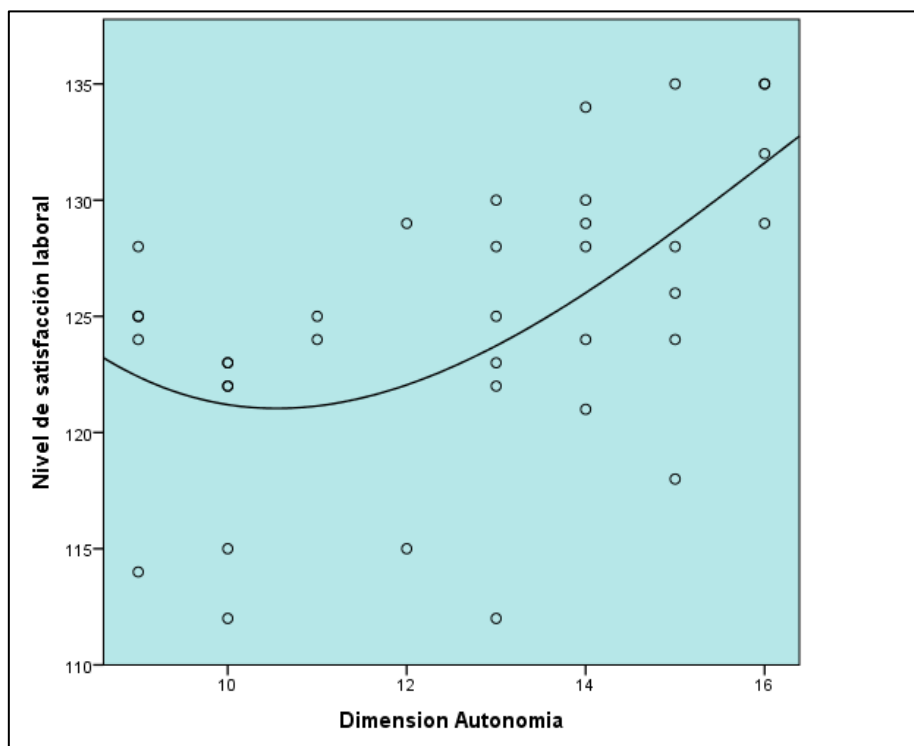


Figura 14. Representación gráfica de la correlación entre las escalas de nivel de satisfacción laboral: Dimensión autonomía de los profesionales de enfermería en un Hospital Público de Huánuco, 2016.

INTERPRETACIÓN

Al analizar la tabla de correlación entre el nivel de motivación en la dimensión de autonomía y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital Público de Huánuco, siendo significativa ($r_s=0.523$ con $p = 0.001$), por lo que se rechazó la hipótesis nula.

Analizando la correlación significativa, se define que el nivel de motivación en la dimensión de autonomía se relaciona directamente con satisfacción laboral del profesional de enfermería. Esto indica que a medida que el profesional de enfermería no tiene autonomía en su trabajo repercutirá en su satisfacción laboral.

Tabla 21. Correlación entre el nivel de satisfacción laboral: Dimensión variedad de las tareas de los profesionales de enfermería en un Hospital Público de Huánuco, 2016.

Correlación	Rho de Spearman	Valor de p
Nivel de satisfacción laboral: dimensión variedad de las tareas de los profesionales de enfermería.	0.415	0.012

Fuente: Análisis analítico de las fichas de evaluación de nivel de motivación y satisfacción laboral del profesional de enfermería.

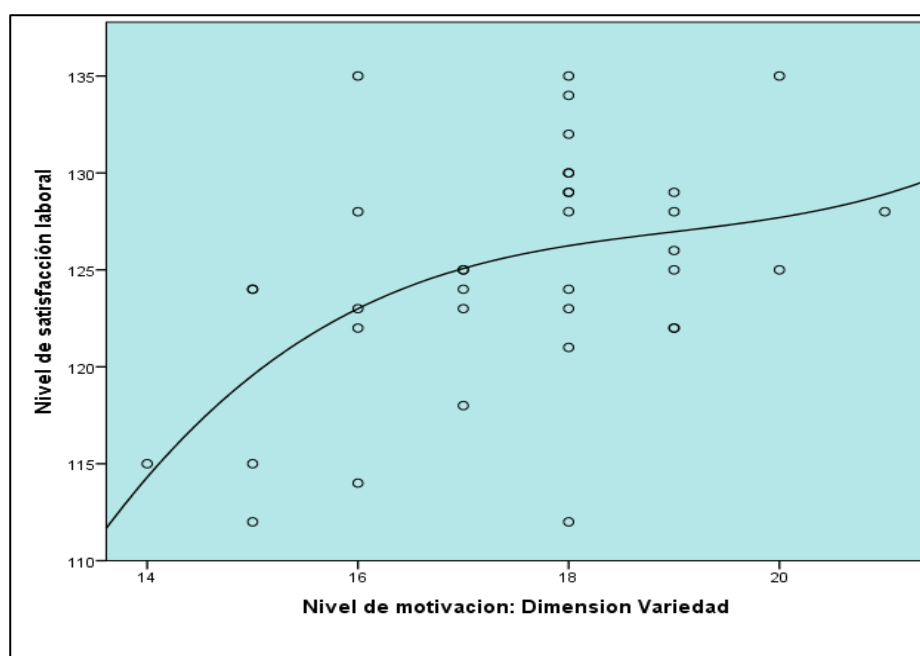


Figura 15. Representación gráfica de la correlación entre las escalas de nivel de satisfacción laboral: Dimensión variedad de las tareas de los profesionales de enfermería en un Hospital Público, Huánuco – 2016.

INTERPRETACIÓN:

Al analizar la tabla de correlación entre el nivel de motivación en la dimensión de variedad de las tareas y la satisfacción laboral del profesional de enfermería de un Hospital Público de Huánuco, es positiva, alta y significativa ($r_s=0,415$ con $p = 0,012$), por lo que se rechaza la hipótesis nula.

Analizando la alta correlación, se define que el nivel de motivación en la dimensión de variedad de tareas se relaciona directamente con la satisfacción laboral del profesional de enfermería. Esto indica que a medida que el profesional de enfermería se encuentra con un nivel de motivación alto y con una amplia variedad de tareas en su trabajo mayor será la satisfacción laboral y viceversa. Esto nos permite determinar la existencia de correspondencia entre ambas variables en estudio.

Tabla 22. Correlación entre el nivel de satisfacción laboral: Dimensión identidad de los profesionales de enfermería en un Hospital Público de Huánuco – 2016.

Correlación	Rho de Spearman	Valor de p
Nivel de satisfacción laboral: Dimensión identidad de los profesionales de enfermería.	0.607	0.000

Fuente: Análisis analítico de las fichas de evaluación de nivel de motivación y satisfacción laboral del profesional de enfermería.

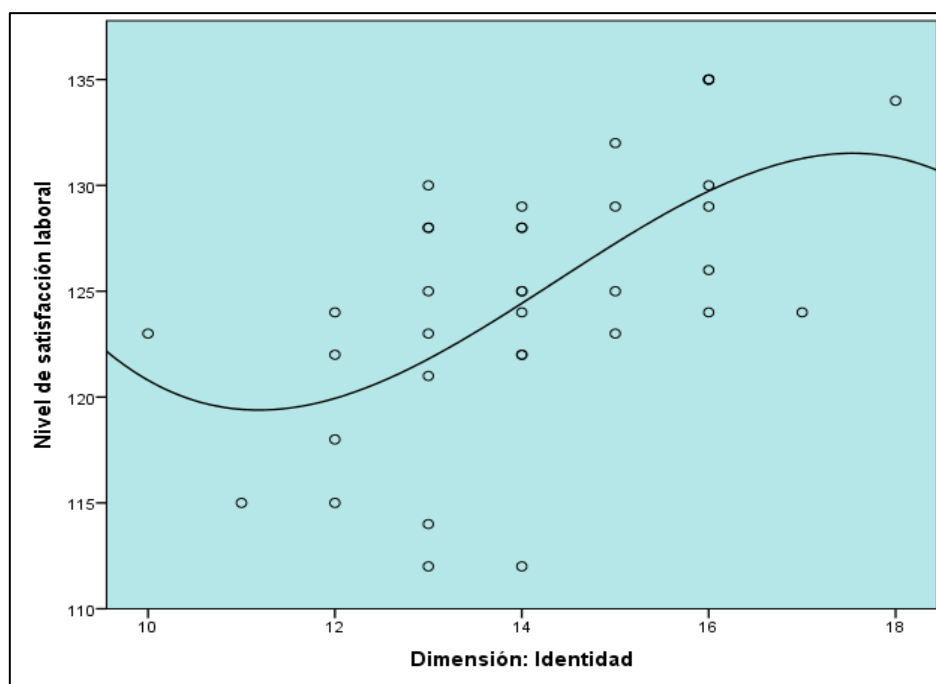


Figura 16. Representación gráfica de la correlación entre las escalas de satisfacción laboral: Dimensión identidad de las

**tareas de los profesionales de enfermería en un Hospital
Público, Huánuco – 2016.**

INTERPRETACIÓN:

Al analizar la tabla de correlación entre el nivel de motivación en la dimensión de identidad de las tareas y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital Público de Huánuco, es positiva, alta y significativa ($r_s=0,607$ con $p = 0,000$), por lo que se rechaza la hipótesis nula.

Analizando la alta correlación, se define que el nivel de motivación en la dimensión de identidad en las tareas se relaciona directamente con la satisfacción laboral del profesional de enfermería. Esto indica que a medida que el profesional de enfermería se encuentra con un nivel de motivación alto y se identifique mejor con las tareas que realiza en su trabajo mayor será la satisfacción laboral y viceversa. Esto nos permite determinar la existencia de correspondencia entre ambas variables en estudio.

Tabla 23. Correlación entre el nivel de satisfacción laboral: Dimensión importancia o significado de las tareas de los profesionales de enfermería en un Hospital Público, Huánuco – 2016.

Correlación	Rho de Spearman	Valor de p
Nivel de satisfacción laboral: Dimensión importancia o significado de los profesionales de enfermería	0.698	0.000

Fuente: Análisis analítico de las fichas de evaluación de motivación y satisfacción laboral del profesional de enfermería.

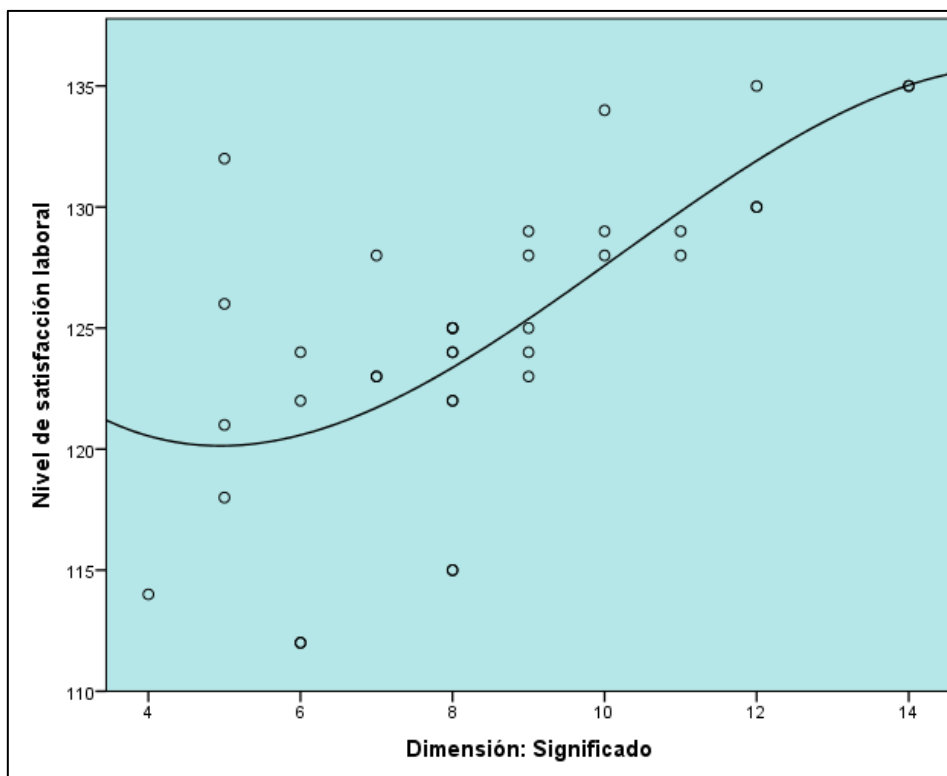


Figura 17. Representación gráfica de la correlación entre las escalas de nivel de satisfacción laboral: Dimensión significado de las tareas de los profesionales de enfermería del Hospital Público de Huánuco – 2016.

INTERPRETACIÓN:

Al analizar la tabla de correlación del nivel de motivación en la dimensión de significado de las tareas y la satisfacción laboral del profesional de enfermería de un Hospital Público de Huánuco, es positiva, alta y significativa ($r_s=0,698$ con $p = 0,000$), por lo que se rechaza la hipótesis nula.

Analizando la alta correlación, se define que el nivel de motivación en la dimensión de significado en las tareas se relaciona directamente con la satisfacción laboral del profesional de enfermería. Esto indica que a medida que el profesional de enfermería se encuentre con un nivel de motivación alto y con mayor significado de las tareas mejor será su satisfacción laboral y viceversa. Esto nos permite determinar la existencia de correspondencia entre ambas variables en estudio.

Tabla 24. Correlación entre el nivel de satisfacción laboral: Dimensión retroalimentación de los profesionales de enfermería en un Hospital Público, Huánuco – 2016.

Correlación	Rho de Spearman	Valor de p
Nivel de satisfacción laboral: Dimensión retroalimentación de los profesionales de enfermería.	0.779	0.000

Fuente: Análisis analítico de las fichas de evaluación de motivación y satisfacción laboral del profesional de enfermería.

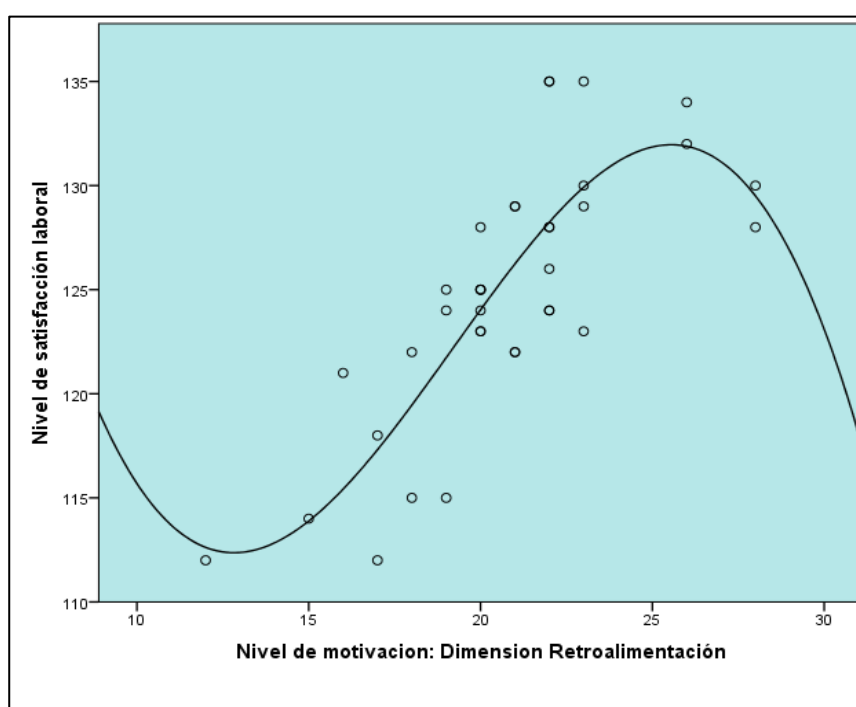


Figura 18. Representación gráfica de la correlación entre las escalas de nivel de satisfacción laboral: Dimensión retroalimentación de los profesionales de enfermería en un Hospital Público, Huánuco – 2016.

INTERPRETACIÓN:

Al analizar la tabla de correlación entre el nivel de motivación en la dimensión de retroalimentación y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital Público de Huánuco, es positiva, alta y significativa ($r_s=0,779$ con $p = 0,00$), por lo que se rechazó la hipótesis nula.

Analizando la alta correlación, se define que el nivel de motivación en la dimensión de retroalimentación se relaciona directamente con la satisfacción laboral del profesional de enfermería. Esto indica que a medida que el profesional de enfermería se encuentre con un nivel de motivación alto y adecuadamente retroalimentada en su trabajo mejor va a ser la satisfacción laboral y viceversa. Esto nos permite determinar la existencia de correspondencia entre ambas variables en estudio.

3.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Luego de realizar el estudio del nivel de motivación y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en un Hospital Público: “Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano”, Huánuco, 2016, contrastando la información con los datos obtenidos en la investigación, con el marco teórico y antecedentes relacionados al tema-problema en estudio: se determinó la existencia de correlación alta, positiva y directa según la **tabla 19** entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en estudio, evidenciándose que dichos profesionales de enfermería cuentan con autonomía para el ejercicio de sus funciones, para desarrollar una variedad de tareas, para propiciar la identidad, dando significado a su trabajo y los procesos de retroalimentación en su desempeño es frecuente. Esto determina que los profesionales de enfermería perciben satisfacción por: las condiciones físicas y/o materiales, por los beneficios laborales, por las relaciones interpersonales, por el desarrollo personal, por el desempeño de las tareas, por las relaciones con la autoridad y por las políticas administrativas.

Este hecho se apoya en la teoría de necesidades e intereses propuesto por Abarca (1995) quien explica que las necesidades, los intereses y los motivos representan los componentes del proceso motivacional. y estas se definen como “la fuerza que impulsa a los hombres y a las mujeres a actuar, a moverse y a encontrar los medios para satisfacer sus demandas”, y las necesidades de logro son muy importantes, pues son características aprendidas y estables en las que se obtiene satisfacción cuando se lucha por alcanzar y conservar un nivel de excelencia³⁵.

Según la teoría de la motivación de Raffini (1998), es elegir realizar un trabajo con la finalidad de obtener una satisfacción de hacerlo, sin nada que nos obligue o apremie, Esto es lo que nos motiva a hacer algo, cuando nada exterior nos empuja a hacerlo. Lo opuesto busca obtener una recompensa³⁶.

En cuanto a la teoría de la motivación de Robbins (2004) indica que en el contexto laboral es entendida como la voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzo hacia metas organizacionales condicionadas por la satisfacción de alguna necesidad individual entendiendo por necesidad un estado interno del sujeto que hace que ciertos resultados parezcan atractivos³⁷.

En la misma línea, Lawler, Porter fundamentan que la satisfacción del trabajador depende del valor de las recompensas obtenidas con la realización del trabajo durante su vida laboral y de las que considera que debería obtener³⁸.

En congruencia con los resultados obtenidos en el presente estudio, Vásquez observó un alto grado de correlación entre nivel de motivación y satisfacción laboral del profesional de enfermería, comprobado mediante la prueba del Ji – Cuadrado que obtuvo un valor X^2 Calculado = 24,36 > que el X^2 tabulado = 7.815 ello permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación que afirma existe relación entre el nivel de motivación y la satisfacción Laboral del profesional de Enfermería³⁹.

Erazo, Herrera se evidencia que existe relación directa entre el nivel de motivación y el nivel de satisfacción laboral de las/os profesionales de enfermería generando un desempeño laboral coordinado, ordenado,

originando una estabilidad personal y profesional en las múltiples funciones utilizado fue la prueba estadística del Chi- cuadrado⁴⁰.

Acosta, carrillo se evidencia que existe relación entre el nivel de motivación y el nivel de satisfacción laboral de las/os profesionales de enfermería donde se aplicó la prueba del Chi-cuadrado ($\chi^2 = 14,08$ $p > 0,05$) mostrando que existe asociación, entre las dos variables mencionadas⁴¹.

En la misma línea Quintanilla Morales, evidencia la existencia de relación entre el grado de motivación y el grado de satisfacción laboral tuvieron un grado de relación positiva y moderada ($r = 0.578$ y $p = .000$). No se encontró diferencia en el grado de motivación que experimentan los pastores según el estado civil, nivel académico, categoría salarial, categoría pastoral, tiempo de servicio y campo donde laboraban⁴².

Murrieta Lozano en su estudio de investigación evidenciaron que al inferir el valor "P" de la prueba de chi cuadrada para el nivel de motivación laboral y la satisfacción laboral, el cual manifiesta que existe relación al medir el grado de relación con la prueba de r de Spearman la cual nos da un valor de 0,366 el cual nos manifiesta una baja relación entre la motivación y la satisfacción laboral.⁴³

Futuras investigaciones deberían efectuarse con abordaje cualitativo considerándose el aspecto psicológico del profesional de enfermería, las expectativas laborales y la salud física con el objetivo de conocer a profundidad los factores desencadenantes en si de un nivel de motivación y satisfacción laboral en el profesional de enfermería.

Se determinó según la **tabla 21** la correlación entre el nivel de motivación en la dimensión variedad de las tareas y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital Público de Huánuco, es positiva y significativa. Este resultado indica que los profesionales de enfermería se encuentren con un nivel de motivación y con una amplia variedad de tareas en su trabajo, tienen la oportunidad de realizar un número diferente de tareas empleando una gran variedad de habilidades.

De acuerdo a la teoría de las características del trabajo (JCM) de Hackman, Oldham, (podemos describir cualquier trabajo en términos de dimensiones fundamentales siendo uno de ellas, Variedad de las habilidades, donde indica que un trabajo requiere una variedad de actividades, de modo que permite usar sus diversas habilidades y talentos. Los trabajadores sienten que los trabajos de gran variedad son más desafiantes debido a la gama de diferentes tareas necesarias, además disminuye la monotonía que surge de cualquier actividad rutinaria⁴⁴.

Al observar la **tabla 22** afirma que existe correlación entre el nivel de motivación en la dimensión de identidad de las tareas y la satisfacción laboral del profesional de enfermería de un Hospital Público de Huánuco, es positiva, alta y significativa. Este resultado nos muestra que los profesionales de enfermería a medida que se encuentren con un nivel de motivación y con alta identidad de las tareas en su trabajo, completan su tarea de principio a fin, los resultados de su esfuerzo son claramente visibles e identificables, no realizan contribuciones insignificantes al servicio, su trabajo es bien organizado

durante el turno y les da la oportunidad para terminar totalmente cualquier función que empiecen.

En la teoría de las características del trabajo (JCM) de Hackman, Oldham indica, podemos describir cualquier trabajo en términos de dimensiones fundamentales e importantes en la motivación. Como la dimensión de identificación con la tarea: medida en la que un trabajo requiere que se termine una pieza de trabajo entera e identificable, donde denota la unidad de un equipo de trabajo esto indica hacer una actividad o trabajo de principio a fin con un resultado significativo⁴⁵.

Según la **tabla 23** existe correlación entre el nivel de motivación en la dimensión significado de las tareas y la satisfacción laboral del profesional de enfermería de un Hospital Público de Huánuco, es positiva, alta y significativa. Este resultado determina que los profesionales de enfermería a medida que se encuentren con un nivel de motivación y con un significado alto de tareas en su trabajo, los procedimientos que realizan no afecta el bienestar del paciente, su trabajo es muy importante para la sobrevivencia del hospital, los pacientes no son afectados por el trabajo que realizan y los procedimientos que realizan es de mínimas consecuencias para el paciente.

En la misma línea Zurriaga, Ramos, su estudio parte del Modelo de Características del Puesto (JCM, Hackman y Oldham, 1980), donde se analiza la capacidad predictora de cinco características del puesto de trabajo (variedad, identidad de tareas, significación de tareas, autonomía y feedback del puesto) y del potencial motivador del puesto de trabajo (MPS, calculado a partir del Job Diagnostic Survey) sobre la satisfacción laboral, el compromiso

organizacional y el absentismo. Asimismo, se estudia si las variables competencia en el puesto y necesidad de crecimiento personal ejercen un efecto modulador de las relaciones entre las características del puesto y los resultados del trabajo. Cuanto más positivas con las características del puesto, mayor es la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores, en especial de aquellos que se sienten más competentes en su puesto de trabajo⁴⁶.

Según Gil, Ruiz, Ruiz (1997) indica que la población de las características de las personas a los requisitos del puesto de trabajo conduce a un mejor desempeño del mismo. Estas habilidades y conocimientos no deben ser ni muy superiores ni muy inferiores a las exigencias del puesto⁴⁷.

según la **tabla 24** existe correlación entre el nivel de motivación en la dimensión retroalimentación y la satisfacción laboral del profesional de enfermería de un Hospital Público de Huánuco, es positiva, alta y significativa. Este resultado admite que la enfermera jefa le provee de constante retroalimentación sobre lo que está realizando, le otorga información cuan bien lo que está haciendo, le da libertad de acción, la supervisión es la adecuada, así como sabe que su trabajo está bien hecho.

En la teoría de la motivación de higiene o teoría bifactorial, según Frederick Herzberg mediante encuestas indagaron que la satisfacción de las personas en sus trabajos, tiene relación al bienestar con la estimulación personal, el reconocimiento, los logros, y la autorrealización (Factor Motivadores). Mientras que lo contrario le es atribuido al entorno donde la persona realiza sus tareas, las relaciones personales, las condiciones de trabajo, y la política

de la organización (Factores Higiénicos). De estos dos grupos posteriormente se elaboró el concepto de *job enrichment* (enriquecimiento del trabajo), que son indicaciones para evitar la monotonía incrementando la responsabilidad y la valoración de las personas. La autonomía, la retroalimentación, y el ambiente de trabajo, son los puntos principales. La teoría se basa en el sistema de necesidades como crecer emocionalmente e intelectualmente, por eso se puede hablar de los factores higiénicos y preventivos como el salario condiciones ambientales que evitan la insatisfacción, pero no producen motivación. Los factores motivacionales como la retroalimentación si producen satisfacción a condición de que los factores higiénicos estén funcionando adecuadamente. De esta forma si no están funcionando adecuadamente uno de los factores en el individuo se encontrará totalmente insatisfecho.

Según David McClelland sostiene que las personas tienen tres características que indican el factor de motivación de cada una: Logro, Poder, Afiliación. Primero están aquellos en que el impulso de obtener éxito es constante y la estimulación la alcanzan desarrollando actividades que aspiren a la excelencia, de aparente importancia, y siempre esperan una devolución por su trabajo. Luego, le siguen los individuos que buscan influir en su entorno y que aspiran al reconocimiento y la valoración de su grupo de trabajo. Por último, se ubican los que la motivación la consiguen en las relaciones interpersonales, habituados al trabajo en grupo⁴⁸.

CONCLUSIONES

1. Se observó correlación entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral del profesional de enfermería de un Hospital Público de Huánuco, siendo positiva, alta y significativa ($r_s=0,828$ con $p = 0,00$), por lo que se rechazó la hipótesis nula.
2. Hubo correlación entre el nivel de motivación en la dimensión variedad de las tareas y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital Público de Huánuco, siendo positiva, alta y significativa, ($r_s=0,415$ con $p = 0,012$), por lo que se rechazó la hipótesis nula.
3. Existe correlación entre el nivel de motivación en la dimensión de identidad de las tareas y la satisfacción laboral del profesional de enfermería de un Hospital Público de Huánuco, siendo positiva, alta y significativa, ($r_s=0,607$ con $p = 0,000$), por lo que se rechazó la hipótesis nula.
4. Se confirmó la correlación entre el nivel de motivación en la dimensión significado de las tareas y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital Público de Huánuco, siendo positiva, alta y significativa ($r_s=0,698$ con $p = 0,000$), por lo que se rechazó la hipótesis nula.
5. Se determinó la correlación entre el nivel de motivación en la dimensión retroalimentación y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital Público de Huánuco, siendo positiva, alta y significativa ($r_s=0,779$ con $p = 0,00$), por lo que se rechazó la hipótesis nula.
6. Las/os profesionales de Enfermería tienen un 41.7% nivel medio de motivación siendo las dimensiones retroalimentación sobre su desempeño,

variedad en la tarea y autonomía para la realización de las tareas las más significativas, mientras que las dimensiones, importancia de las tareas y identidad, caracterizan el nivel de motivación baja.

7. En cuanto a la satisfacción laboral el (44.4%) de las/os profesionales de Enfermería presentan un nivel medio, siendo las dimensiones que alcanzaron mayor valor porcentual: condiciones físicas y/o materiales, relación con la autoridad y desempeño de tareas.

RECOMENDACIONES O SUGERENCIAS

➤ **Al Departamento de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán:**

1. Empleen la información del presente estudio para que consideren estrategias orientadas a superar las dimensiones que se encuentran con un nivel medio de motivación, así como, las dimensiones que determina la satisfacción laboral del profesional de enfermería.
2. Mejoren en nivel de motivación con círculos de mejora continua, evaluando con frecuencia la satisfacción y desarrollando programas de incremento de la satisfacción laboral.
3. Brinden talleres sobre autonomía, relaciones interpersonales a los profesionales de enfermería y sus superiores, así como la confianza, el respeto u otros.
4. Es necesario que la dimensión autonomía sea problematizada entre las/ os profesionales de Enfermería y la supervisión por ser un punto débil respecto a la frecuencia, calidad y veracidad de la información sobre el desempeño del personal a su cargo.
5. Fortifiquen la calidad profesional y de asistencia mediante la capacitación y actualización permanente, que sirve a su vez de estímulos para los mismos profesionales de enfermería.

➤ **A los profesionales de Enfermería**

6. La autoevaluación, autoeducación, retroalimentación y actitud positiva son unos de los cimientos de nuestro conocimiento, está en nosotros como profesionales e individuos, pulir nuestras debilidades; autoeducarnos es la forma de abrir nuestros conocimientos y ampliar nuestras percepciones, pues culturiza y aumenta nuestra capacidad competente.

➤ **A comunidad científica**

7. Que los estudiantes de enfermería realicen estudios de enfoque cualitativo en el que se tome en cuenta las expectativas laborales, las condiciones de trabajo, remuneración, autonomía, significado, variedad, desempeño, identidad, políticas administrativas y las estrategias de motivación.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- (1). Alfaro Salazar R, Leyton Girón S, Meza Solano A, Sáenz Torres I; satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades. Tesis para obtener el grado de Magister; Surco; Pontificia Universidad Católica del Perú; Lima Julio 2012.
- (2). Vásquez Sosa. Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2006. Título de licenciatura de Enfermería. Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima; 2007 24 de Marzo - al 7 de abril.
- (3). Herrera D, Parra H. Satisfacción laboral y la percepción del profesional de enfermería. Tesis de Licenciatura. Caracas: Universidad Central de Venezuela, Venezuela; Noviembre, 2006.
- (4). Contreras Contreras ML. Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería vinculados a una I.P.S de III Nivel de Atención Bogotá. Maestría. Colombia: Universidad Nacional de Colombia, Bogotá; 2013.
- (5). Erazo Riascos. Herrera Guamialamá. Nivel de motivación y su relación con la satisfacción del ejercicio profesional de las enfermeras en la Provincia del Carchi en el periodo febrero - agosto del 2014. Título de licenciada en Enfermería. Ecuador: Universidad Politécnica Estatal del Carchi en convenio con Universidad Central del Ecuador, Carchi; 2014.
- (6). Briceño C. Factores que afectan la satisfacción laboral de los recursos humanos de Enfermería. Tesis de Licenciatura. Argentina: Instituto Superior de Ciencias Médicas de la Habana, Habana; 2005 Abril.
- (7). Erazo Riascos. Ibid. Pag. 95
- (8). Contreras Contreras. Ibid. Pag. 57
- (9). Acosta/Carrillo. (2012). La satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en los servicios de emergencias de los Hospitales "Ruiz y Páez" Y "Dr. Héctor Nouel Joubert". Noviembre 2012. Bolívar.
- (10). Vásquez Sosa SM. Ibid. Pag. 17
- (11). Flores, Guerrero, Saavedra. "Relación entre Motivación y Satisfacción Laboral de la Enfermera asistencial en el hospital Guillermo Almenara Irigoyen, 2006.
- (12) Alva, & Salas. (2014). Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de intermedios neonatales del Instituto Nacional Materno Perinatal. Lima – Perú.

- (13). Murrieta Lozano, Roberto. Motivación y satisfacción laboral en los profesionales de salud del servicio de emergencia del hospital de contingencia tingo maría-2016. Universidad de Huánuco. Para optar el grado académico de magister en ciencias de la salud. Huánuco Perú, 2016. Available from:
<http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/297/ROBERTO%20URRIETA%20LOZANO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- (14). Carbajal, Huaman, & Mori. (2012). Liderazgo y nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano. Huanuco.
- (15). Bejarano, Borneo, Huaman. (2011). Grado de motivación y la satisfacción laboral del profesional de enfermería dentro de las actividades preventivo promocionales en los establecimientos de primer nivel de la provincia de Huánuco. Huanuco.
- (16). Erazo Riascos. Ibid. Pag. 19- 20
- (17). Moya Mier S. Motivación y Satisfacción de los profesionales de enfermeria: investigación aplicada en un area quirurgica. [Online].; 2011 [cited 2015 JULIO 14. Available from:
<http://repositorio.unican.es/xmlui/bitstream/handle/10902/477/Moya+Mier+S.pdf?sequence=1>
- (18). Erazo Riascos. Ibid. Pag. 19- 20.
- (19).Caballero Rodriguez K. El concepto de "satisfacción en el trabajo" y su proyección en la enseñanza. Profesorado, revista de curriculum y formación de profesorado. 2002 Jun; 1(2).
- (20). Edith AS. Nivel de Satisfaccion laboral del profesional de Enfermeria en el servicio de intermedios neonatales del Instituto Nacional Materno Perinatal-2012. trabajo de investigación para optar el Título de Especialista en Enfermería en Neonatología. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima; 2014
- (21). Edmundo Briceño C, otros y. Satisfaccion laboral en el personal de Enfermeria del sector público. Revista electrónica de Medicina Intensiva. 2005 Abril; 5(30).
- (22). Herrera D, Parra H. Ibid. Pag.
- (23). Zavala Fernandez OA. Motivación y satisfacción laboral en el centro de servicios compartidos de una empresa embotelladora de bebidas. Para obtener el Grado de Maestro en Administración. Mexico: Instituto Politécnico Nacional, Mexico; 2014.
- (24). Sánchez Dávila K. Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral del personal de salud de las Microrredes Cuñumbuque y Tabalosos – 2010". Para optar el Grado académico de Magister en Salud Publica. Tarapoto: Universidad Nacional de San Martín de Tarapoto, Tarapoto; 2010.
- (25). Vásquez Sosa. Ibid. Pag. 33

- (26). Monteza Chanduvi NE. Influencia del clima laboral en la satisfacción de las enfermeras del Centro Quirúrgico del Hospital EsSalud, Chiclayo, 2010. tesis para optar el grado académico de Magister de Enfermería. Chiclayo: Universidad católica Santo Toribio Magroveje, Chiclayo; 2012
- (27). Vásquez Sosa. Ibid. Pag. 28
- (28). Acosta. Carrillo. Ibid. Pag. 5
- (29). Cañada Gonzales CR, Catalan Reina M, Hernandez Rodriguez YE. Factores motivacionales internos, externos y su relación con la satisfacción laboral del personal de Enfermería del Hospital Nacional Enfermera Angelica Vidal de Najarro, del Municipio de Ilopingo, departamento de San Salvador, de Enero a agosto del 2010. Informe final de investigación presentado para optar al grado de Licenciada de Enfermería. Universitaria: Universidad de El Salvador, San Salvador; 2010.
- (30). Vásquez Sosa. Ibid pag.33.
- (31). Monteza Chanduvi NE. Influencia del clima laboral en la satisfacción de las enfermeras del Centro Quirúrgico del Hospital EsSalud, Chiclayo, 2010. tesis para optar el grado académico de Magister de Enfermería. Chiclayo: Universidad católica Santo Toribio Magroveje, Chiclayo; 2012
- (32). Hannoun, Satisfacción Laboral. Universidad Nacional de Cuyo. 2011 Pag 20. http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/4875/hannouncetrabajodeinvestigacion.pdf
- (33). Labajos Manzanares. Aplicación del Modelo de las Características del Puesto a través del SNJCI (Índice de Características del Trabajo de Enfermería) y JDS (Cuestionario de Análisis y Rediseño de Puestos) en Profesionales de Enfermería, Málaga; 2005 noviembre.
- (34). Ponce Portillo. Motivación Laboral. Fecha de realización 8 de abril de 2006. Pag. 21. [Online]. [cited 2017 julio 12 Available from:
http://www.monografias.com/trabajos33/motivacion-laboral/motivacion_laboral.shtml
- (35). Venezuela Millan. Factores de motivación relacionados con el aprendizaje en el estudiante de medicina. Para optar el título de médico cirujano. Barcelona: Universidad de Oriente núcleo de Anzoátegui escuela de Ciencias de la Salud departamento de salud mental; 2008. Pag. 16. [Online]. [cited 2017 agosto 12 Available from:
<http://www.monografias.com/trabajospdf5/factoresmotivacionaleseducacion/factores-motivacionales-educacion.shtml>.
- (36). Venezuela Millan. Ibid. Pag. 20
- (37). Bedolo Espinoza, Giglio Gallardo. Motivación laboral y compensaciones: una investigación de orientación teórica. Para optar el título de psicólogo.

Universidad de Chile. Santiago 2006. Pag. 26. [Online]. [cited 2016 junio 28 Available from:

http://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2006/bedodo_v/sources/bedodo_v.pdf

(38). Herrera D, Parra H. Ibid. Pag. 46

(39). Vásquez Sosa. Ibid. Pag. 49.

(40). Erazo Riascos. Ibid. Pag 55

(41). Acosta/Carrillo. Ibid. Pag 36

(42). Quintanilla Morales Rosa Evila. Motivación y satisfacción laboral de los pastores adventistas de el Salvador. Universidad de Montemorelos. Tesis para obtener el grado de Maestría en Administración. Noviembre de 2009. Pág. 3.

(43). Murrieta Lozano, Roberto. Motivación y satisfacción laboral en los profesionales de salud del servicio de emergencia del hospital de contingencia tingo maría-2016. Universidad de Huánuco. Para optar el grado académico de magister en ciencias de la salud. Huánuco Perú, 2016. Pág. 67. Available from:

<http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/297/ROBERTO%20MURRIETA%20LOZANO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

(44). Stephen P. Robbins, David A. De Cenzo. Fundamentos de administración: conceptos esenciales y aplicaciones. [Online]. [cited 2015 diciembre 28. Pag-321. Available from:

<https://books.google.com.pe/books?id=yly3Ak0GLykC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>

(45). Stephen P. Robbins, David A. DeCenzo. Opcit. Pag- 321.

(46). Zurriaga Llorens, Rosario; Ramos, José; González-Romá, Vicente; Espejo Tort, Begoña; Zornoza Abad, Ana (2000) Efecto de las características del puesto de trabajo sobre la satisfacción, el compromiso y el absentismo en organizaciones sanitarias Revista de Psicología Social Aplicada 10 3 85 98. [Online]. [cited 2016 diciembre 28. Available from: <http://roderic.uv.es/handle/10550/39394>

(47). Mendoza Cataño C, Perez AM. relación entre motivación y satisfacción laboral de los empleados de empresas prestadoras de salud del municipio de riohacha (colombia) y el municipio de maracaibo (venezuela). Forum humanes. 2008; 1(1).

(48). Resumen de las principales teorías sobre la motivación. LosRecursosHumanos.com. 2011 Mayo. <http://www.losrecursoshumanos.com/resumen-de-las-principales-teorias-sobre-la-motivacion/>

ANEXOS

Código:

Fecha: ___ / ___ / ____

ANEXO 01**CONSENTIMIENTO INFORMADO****Título del proyecto.**

Nivel de motivación y satisfacción laboral del profesional de Enfermería en un Hospital Público, Huánuco, 2016.

Equipo de Investigadores

Brioso Canteño, Kelly.
Rupay Rojas, Thalia Estefani.
Tarazona Penadillo, Verónica

- **Introducción / Propósito**

La satisfacción laboral es un factor de gran importancia dentro de cada entidad, ya que se relaciona con las actitudes tomadas por los empleados al realizar sus respectivas actividades, es decir que la satisfacción laboral depende de las experiencias que sean generadas por cada puesto laboral ya sean agradables o desagradables.

- **Participación**

Incluirán como unidad de información a los 99 Profesionales de Enfermería que cumplan con los criterios de inclusión, exclusión y eliminación.

- **Procedimientos**

Se le aplicará los siguientes instrumentos documentales que serán una guía de entrevista, cuestionarios de Motivación y Satisfacción Laboral.

- **Riesgos / incomodidades**

El estudio no pondrá en riesgo la salud física ni psicológica y no tendrá que hacer gasto alguno durante el estudio.

- **Beneficios**

El beneficio que usted obtendrá por participar en el estudio, es el de recibir información oportuna y actualizada sobre Nivel de Motivación y Satisfacción laboral en el profesional de Enfermería del Hospital Público.

- **Alternativas**

La participación en el estudio es voluntaria. Usted puede escoger no participar o puede abandonar el estudio en cualquier momento. El retirarse del estudio no le representará ninguna penalidad o pérdida de beneficios a los que tiene derecho.

Le notificaremos sobre cualquiera nueva información que pueda afectar su salud, bienestar o interés por continuar en el estudio.

- **Compensación**

No recibirá pago alguno por su participación, ni de parte de los investigadores, ni de las instituciones participantes. En el transcurso del estudio usted podrá solicitar información actualizada sobre el mismo, al investigador responsable.

- **Confidencialidad de la información**

La información recabada se mantendrá confidencialmente en los archivos del comité de ética de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco quien patrocina el estudio. No se publicarán nombres de ningún tipo. Así que podemos garantizar confidencialidad absoluta.

- **Problemas o preguntas**

Teléfono/celular:
925599725
929220515
994952264

Consentimiento / Participación voluntaria

Acepto participar en el estudio: He leído la información proporcionada, o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar dudas sobre ello y se me ha respondido satisfactoriamente. Consiento voluntariamente participar en este estudio y entiendo que tengo el derecho de retirarme en cualquier momento de la intervención sin que me afecte de ninguna manera.

- **Firmas del participante o responsable legal**

Firma del Profesional de Enfermería_____

Firma del investigador responsable_____

Huánuco, 2016

Gracias por su colaboración.

ANEXO 02

ENCUESTA DE CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS

Código: -----

Fecha: -----

TÍTULO DE INVESTIGACIÓN: Nivel de motivación y satisfacción laboral del profesional de enfermería en un Hospital Público, Huánuco - 2016.

Instrucciones: Estimada(o) Licenciada (o) se presenta una serie de enunciados a los cuales usted deberá responder marcando con un aspa (X) de acuerdo a lo que considere conveniente.

Características demográficas:**Edad:**

1. ¿Cuántos años cumplidos tiene usted a la fecha? -----

Sexo

2. ¿A qué género pertenece usted?
Masculino () Femenino ()

Estado Civil

Soltero () Conviviente () Casado () Viudo
Divorciado/a ()

Características Laborales**Tiempo de labores**

3. Tiempo de ejercicio de la carrera: -----

Condición laboral

4. ¿Cuál es su condición laboral?
Nombrada () Contratada ()

Servicio de desempeño actual:

5. ¿En qué servicio se desempeña usted actualmente?
Medicina () Cirugía () Emergencia () Pediatría ()
Neonatología () UCI () otro ()

Características académicas:

6. Tipo de estudios realizados
Especialidad () Magister () Doctorado ()
Ninguno ()

ANEXO 03

ESCALA DE MOTIVACIÓN LABORAL

TÍTULO DE INVESTIGACIÓN: Nivel de motivación y satisfacción laboral del profesional de enfermería en un Hospital Público, Huánuco - 2016.

INSTRUCCIONES: Estimada(o) Licenciada (o) se presenta una serie de enunciados a los cuales usted deberá responder marcando con un aspa (X) de acuerdo a lo que considere conveniente.

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	A veces	Pocas veces	Nunca

N°	Ítems	5	4	3	2	1
Autonomía						
1	Yo tengo la completa responsabilidad de decidir cómo y dónde se debe hacer el trabajo					
2	Tengo muy poca libertad de decidir cómo se puede realizar el trabajo					
3	Mi trabajo no me da la oportunidad de participar en la toma de decisiones					
4	Mi trabajo me concede libertad considerable para desarrollar mi labor.					
Variedad						
5	Tengo la oportunidad de realizar un numero diferente de tareas empleando una gran variedad de habilidades					
6	Suelo emplear un número de habilidades complejas en este trabajo.					
7	El trabajo es bastante simple y repetitivo.					
8	Mi trabajo implica realizar un número de tareas diferentes.					
9	La demanda de mi trabajo es altamente rutinaria y predecible.					
Identidad						
10	Completo una tarea de principio a fin. Los resultados de mi esfuerzo son claramente visibles e identificables					
11	Realizo contribuciones insignificantes al servicio o resultado final.					
12	Mi trabajo es bien organizado de modo que no tengo la necesidad de realizar solo una parte del trabajo durante el turno.					
13	Mi trabajo me da la oportunidad para terminar totalmente cualquier función que empiece.					
Significado						
14	Lo que realizo afecta el bienestar de los pacientes de muchas maneras.					

15	Mi trabajo no es muy importante para la sobrevivencia del hospital.				
16	Los pacientes se ven afectados por el trabajo que realizo.				
17	Lo que realizo es de mínimas consecuencias para el paciente.				
Retroalimentación					
18	Mi enfermera jefe me provee de constante retroalimentación sobre lo que estoy realizando				
19	El trabajo por sí mismo me provee de información cuan bien lo estoy haciendo				
20	El solo hecho de realizar mi trabajo me da la oportunidad de decidir cuan bien lo estoy realizando				
21	Mis supervisores y compañeros esporádicamente me dan retroalimentación de cuan bien estoy realizando mi trabajo				
22	Los supervisores nos hacen saber cuan bien ellos piensan que lo estoy haciendo				
23	Mi trabajo me provee pequeños indicios acerca si estoy desarrollándolo de forma adecuada.				

ANEXO 04

ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA

TÍTULO DE INVESTIGACIÓN: Nivel de motivación y satisfacción laboral del profesional de enfermería en un Hospital Público, Huánuco - 2016.

INSTRUCCIONES: Estimada(o) Licenciada (o) se presenta una serie de enunciados a los cuales usted deberá responder marcando con un aspa (X) de acuerdo a lo que considere conveniente.

5	4	3	2	1
Siempre	Casi siempre	A veces	Pocas veces	Nunca

N°	Ítems	5	4	3	2	1
Condiciones Físicas y/o Materiales						
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores					
2	El ambiente donde trabajo es confortable (ventilación, iluminación, etc.)					
3	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.					
4	En el ambiente físico donde me ubico trabajo cómodamente					
5	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.(materiales y/o inmuebles).					
Beneficios Laborales						
6	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					
7	Me siento mal con lo que hago					
8	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.					
9	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
Relaciones Interpersonales						
10	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
11	Me agrada trabajar con mis compañeros.					
12	Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.					
13	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
Desarrollo Personal						
14	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
15	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente					
16	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
17	Mi trabajo me hace sentir realizado profesionalmente.					

18	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
19	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo misma (o).					
Desempeño de las tareas						
20	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra					
21	Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
22	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
23	Mi trabajo me aburre.					
24	Me gusta el trabajo que realizo.					
25	Me siento complacido con la actividad que realizo.					
Relación con la autoridad						
26	La enfermera jefe es comprensivo (a).					
27	Es grato la disposición de mi jefe cuando le pido alguna consulta sobre mi trabajo.					
28	Llevarme bien con la enfermera jefe beneficia la calidad del trabajo.					
29	La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
30	No me siento a gusto con la enfermera jefe.					
31	La enfermera jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.					
Políticas Administrativas						
32	Siento que doy más de lo recibido por la institución.					
33	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
34	El horario de mi trabajo me resulta incómodo.					
35	El esfuerzo de trabajar más horas reglamentarias, no es reconocido.					
36	Me disgusta mi horario de trabajo.					

ANEXO 05

TITULO: Nivel de motivación y satisfacción laboral del profesional de enfermería en un Hospital Público, Huánuco - 2016.

RESPONSABLE:

BRIOSO CANTEÑO, Kelly.

RUPAY ROJAS, Thalia Estefani.

TARAZONA PENADILLO, Verónica.

1. PROBLEMA	2. OBJETIVOS	3. MARCO TEÓRICO	4. HIPOTESIS	5. VARIABLES	6. INDICADORES	7. METODOLOGIA TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>1.1. PROBLEMA GENERAL ¿Está relacionada la motivación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en un Hospital Público de Huánuco - 2016?</p>	<p>2.1. GENERAL Determinar la relación entre la motivación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en un Hospital Público, Huánuco - 2016?</p> <p>2.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS Identificar las características</p>	<p>Internacional: De acuerdo a la investigación Erazo Riascos, Yuly, Herrera Guamialama, Fernanda de la Universidad Politécnica estatal del Carchi en convenio con la universidad central del Ecuador sobre El Nivel de motivación y</p>	<p>4.1. GENERAL Ho: La motivación no se relaciona con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en un hospital público de Huánuco.</p> <p>Hi: La motivación se relaciona con la satisfacción laboral del profesional de</p>	<p>5.1. DEPENDIENTE Satisfacción laboral</p> <p>5.2. INDEPENDIENTE Nivel de motivación.</p>	<p>Alta= 141-175 Media=115-140 Baja=35-114</p> <p>Motivación alta 88 – 110 Motivación media 72 – 87 Motivación baja. 22- 71</p>	<p>Según su tiempo de estudio: Es prospectivo, porque los datos se tomarán a partir de las fuentes primarias.</p> <p>Según su participación del investigador: Es observacional porque no se manipula la variable.</p> <p>Según su cantidad de medición de variables: Es</p>

<p>1.2. PROBLEMAS ESPECIFICOS</p> <p>1. ¿Existe relación entre el nivel alto/medio/bajo de motivación en la variedad de la tarea con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en estudio?</p> <p>2. ¿Se relaciona el nivel alto/medio/bajo de motivación en la identidad de la tarea con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en estudio?</p>	<p>demográficas y sociales de la madre, la escolaridad del padre y las características demográficas del niño.</p> <p>Analizar la relación entre motivación en la variedad de la tarea con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en estudio.</p> <p>Identificar la relación entre la motivación en la identidad de la tarea con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en estudio.</p> <p>Examinar la relación entre la</p>	<p>su relación con la Satisfacción del ejercicio profesional de las enfermeras en la provincia del Carchi en el periodo febrero-agosto del 2014 llego a la siguiente conclusión: En el estudio realizado se evidencia que existe relación directa entre el nivel de motivación y el nivel de satisfacción laboral de las/os profesionales de enfermería generando un desempeño laboral coordinado, ordenado, originando una estabilidad personal y</p>	<p>enfermería en un hospital público de Huánuco.</p> <p>4.2 ESPECIFICAS</p> <p>Hi1: El nivel alto/medio/bajo de motivación en la variedad de la tarea, se relaciona con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en estudio.</p> <p>Hi2: El nivel alto/medio/bajo de motivación en la identidad con la tarea se relaciona con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en estudio.</p>	<p>5.3. INTERVIENIENTES</p> <p>5.3.1. Características demográficas.</p> <p>Edad Sexo</p> <p>5.3.2. Características laborales.</p> <p>Tiempo de ejercicio de la carrera.</p> <p>Tiempo de trabajo de la institución actual.</p> <p>Tiempo de trabajo en el servicio actual</p> <p>5.3.3 Condición laboral</p>	<p>Años cumplidos</p> <p>Mujer Varón</p> <p>Años</p> <p>Años</p> <p>Años</p> <p>Nombrada Contratada</p> <p>Medicina</p>	<p>transversal, porque los datos obtenidos se registran una sola vez.</p> <p>Según su cantidad de variable a estudiar: Es descriptivo, porque nos describe las variables.</p> <p>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN</p> <p>El diseño de la investigación será descriptivo transversal.</p> <p>POBLACIÓN</p> <p>La población estará conformada por todos los Profesionales de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco Se utilizara un tipo de muestreo no probabilístico por conveniencia del investigador y teniendo en cuenta</p>
--	---	--	---	---	---	--

<p>3. ¿Se asocian el nivel alto/medio/bajo de motivación en la importancia con la tarea con la satisfacción laboral alto/medio/bajo del profesional de enfermería en estudio?</p> <p>4. ¿Hay relación entre el nivel alto/medio/bajo de motivación en la Autonomía para la realización de la tarea con la satisfacción laboral alto/medio/bajo del profesional de enfermería en estudio?</p>	<p>motivación en la importancia de la tarea con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en estudio</p> <p>Identificar la relación entre la motivación en la Autonomía para la realización de la tarea con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en estudio.</p> <p>Evaluar la relación entre el nivel de motivación en la retroalimentación sobre su desempeño con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en estudio</p>	<p>profesional en las múltiples funciones realizadas en los servicios prestados, los cuales son reconocidos globalmente percibiendo una remuneración económica que les permite mejorar la calidad de vida de las personas que ejercen sus servicios profesionales. En cuanto a la motivación un (89,3%) de los/as profesionales de enfermería se sienten motivados con el trabajo que realizan en sus diferentes entidades de salud. En la satisfacción</p>	<p>Hi3: El nivel alto/medio/bajo de motivación en la importancia con la tarea se relaciona con la satisfacción laboral alto/medio/bajo del profesional de enfermería en estudio.</p> <p>Hi4: El nivel alto/medio/bajo de motivación en la Autonomía para la realización de la tarea se relaciona con la satisfacción laboral alto/medio/bajo del profesional de enfermería en estudio</p> <p>Hi5: El nivel alto/medio/bajo</p>	<p>5.3.4 Servicio de desempeño actual</p> <p>5.3.5. Características Académicas Tipo de estudios realizados</p>	<p>Cirugía Emergencia Pediatria Neonatología Uci Otro</p> <p>Especialidad Magister Doctorado Ninguno</p>	<p>los criterios de inclusión, exclusión y eliminación</p>
--	---	---	--	--	--	--

<p>5. ¿Existe relación entre el nivel alto/medio/bajo de motivación en la retroalimentación sobre su desempeño. con la satisfacción laboral alto/medio/bajo del profesional de enfermería en estudio.</p>		<p>laboral los profesionales de enfermería de la provincia del Carchi casi en su gran mayoría con un (99.2%) se sienten satisfechos en su lugar de trabajo.</p> <p>4.2. Nacional Según la investigación que realizó Vásquez Sosa, Sheila de la Universidad Nacional Mayor De San Marcos de Lima sobre el Nivel de Motivación y su relación con la Satisfacción Laboral del profesional de Enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo</p>	<p>de motivación en la retroalimentación sobre su desempeño se relaciona con la satisfacción laboral alto/medio/bajo del profesional de enfermería en estudio</p>			
---	--	---	---	--	--	--

		<p>Loayza, 2006, llegó a la siguiente conclusión:</p> <p>En cuanto a la motivación el (48%) de las/os profesionales de Enfermería presentan un nivel medio.</p> <p>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.</p>				
--	--	--	--	--	--	--

ANEXO 06**AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TESIS ELÉCTRONICAS DE
PREGRADO****1. IDENTIFICACION PERSONAL**

Apellidos y nombres: Brioso Canteño, Kelly DNI: 73216476; correo electrónico; Kelly_brioso_2015@hotmail.com; celular: 929220515.

Apellidos y nombres: Rupay Rojas, Thalía Estefani DNI: 72278894; correo electrónico; thaesruro@gmail.com; celular: 925599725.

Apellidos y nombres: Tarazona Penadillo, María Verónica; DNI: 47894573 correo electrónico: atsumy-tp-5@hotmail.com; celular: 994052264.

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS.

PREGRADO
Facultad de Enfermería E.A.P: ENFERMERIA

Título profesional obtenido: Licenciado en Enfermería.

TÍTULO DE TESIS: NIVEL DE MOTIVACION Y SATISFACCION LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN UN HOSPITAL PUBLICO, HUANUCO - 2016.

Tipo de acceso que autoriza (n) el (los) autor (es)

Marcar "X"	Categoría de acceso	Descripción del acceso
X	PUBLICO	Es público y accesible el documento a texto completo por cualquier tipo de usuario que consulta el repositorio
	RESTRINGIDO	Solo permite el acceso el registro del dato con información básica, mas no al texto completo.

Al elegir la opción "publico", es a través de la presente autorizo o autorizamos de manera gratuita al repositorio institucional - UNHEVAL, a publicar la versión electrónica de esta tesis en el portal web ***repositorio,unheval.edu.pe***, por un plazo indefinido, consistiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita, pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla, siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente.

En caso hayan marcado la opción "restringido", por favor detallar las razones por las que se eligió este tipo de acceso _____

- () 1 año
- () 2 años
- () 3 años
- () 4 años

Luego del periodo señalado por usted(es), automáticamente la tesis pasara a ser de acceso público.

Fecha y firma:

Firma del autor y/o autores:

Brioso Canteño, Kelly
Estefani

DNI: 73216476

Rupay Rojas, Thalía

DNI: 72278894

Tarazona Penadillo, María Verónica

DNI: 47894573