

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

ESCUELA DE POSGRADO



**NIVEL DE MOTIVACIÓN Y SU RELACIÓN EN LA SATISFACCIÓN
LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN EL HOSPITAL DE
APOYO JUNÍN 2015**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN
SALUD PÚBLICA Y GESTIÓN SANITARIA**

TESISTA: ROLANDO ISAAC ALIAGA TIZA

ASESOR: DRA. VERONICA CAJAS BRAVO

HUÁNUCO - PERÚ

2018

DEDICATORIA

El presente trabajo va dedicado con todo cariño a los profesionales de Enfermería que diariamente piden a Dios todo poderoso que les guíe en su actuar con sabiduría que para sin interés algún cuidan y velan por la salud de los pacientes, solo mendigando las gracias de aquellos que saben valorar su labor.

AGRADECIMIENTO

A todas las personas que hicieron posible la culminación del presente estudio contribuyendo con sus conocimientos en el enriquecimiento de este trabajo.

A la Dra. Verónica Cajas por depositar su confianza en mi, por brindarme su amistad ser una de las personas que motivo para continuar con el presente trabajo.

Al Personal de Enfermería de los servicios de: hospitalización, tóxico emergencia, centro quirúrgico y estrategias del Hospital Junín por su colaboración y brindarme las facilidades para la realización y culminación de este trabajo.

A mi madre, por ser una mujer luchadora, brindarme su apoyo, confianza y amor en cada etapa de mi vida. Y por ayudarme siempre a seguir adelante.

A mi hija Jerica Danae, por ser una valiosa y hermosa mujer y formar parte de mi vida, por brindarme siempre alegrías y ocurrencias.

A mi gran amor Rosario del Pilar, por su cariño, apoyo y preocupación. Gracias por ser parte de mi vida. y compartir cada experiencia siempre a mi lado.

RESUMEN

El presente estudio sobre “Nivel de Motivación” y su relación con la Satisfacción Laboral del personal de Enfermería del Hospital de Apoyo Junín, Junín – Perú 2015, tuvo como objetivo general determinar el nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del personal de enfermería del HAJ. El método fue descriptivo, de corte transversal, la población estuvo conformada por 30 personales de enfermería. La técnica fue la entrevista y el instrumento un formulario tipo cuestionario. Los resultados fueron: 13(43.3%) de los personales de enfermería presentan motivación media. Asimismo al valorar las dimensiones de la motivación se obtuvo que más de 50% de los personales 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 16(53.3%) de los personales de enfermería tienen nivel medio, en relación a los factores determinantes de la satisfacción laboral se encontró que más del 40% de dichos personales 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 obtuvo $X^2 \text{ Calculado} > X^2 \text{ Tabulado}$ ello permitió rechazar la H_0 y aceptar la hipótesis del estudio que afirma existe relación entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral del profesional de enfermería.

Palabras claves: Comportamiento Organizacional, Motivación, Satisfacción Laboral, Enfermería.

ABSTRACT

The present study on “The level of motivation and its relation with the labor satisfaction of the personnel of infirmary on the national Hospital de Apoyo Junín Junín-Peru, 2015 “; It had like general mission: To determine the level of motivation and its relation with the labor satisfaction of the personnel of enfermeria of HNAL .The method was descriptive of cross section; the population was conformed by 52 nurses. . It was use the thecnique of the interview and a form type questionnaire was used like an instrument. The results were: 25(48%) of the nurses presents medium motivation. Also when valuing the dimensions of the motivation we obtained that more than 50% of the professionals present medium motivation; emphasizing the dimensions of identity and autonomy to show significant levels of medium motivation with tendency at the high level. As far as the dimensions those show low levels are: feedback, importance and variety of the task. About the labor satisfaction 28% of the nurses have medium level; in relation to the determining factors of the labor satisfaction it shows that more than 40% of these professionals presents medium level, emphasizing the Performances of tasks, Relation with the authority and Labor and Remunerative benefits to show significant levels of medium satisfaction. The Dimensions: Interpersonal relations, Personal development, Administrative laws present tendendency at the high level, and the factor of fisical condition or comfort presents: Satisfaction levels that oscillate between high and low level. When applying JI-al cuadrado, we got X^2 calculated $>X^2$ tabulated; it allows to reject the H_0 and to accept the hypothesis of the study that affirms that relation between the level of motivation and the labor satisfaction of the professional of infirmary exists.

KEY WORDS: Organizational behavior, motivation, Labor satisfaction, infirmary.

ÍNDICE

	Pág.
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN	iv
ABSTRACT	v
INTRODUCCIÓN	viii
CAPÍTULO I DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1- Fundamentación del problema de investigación	10
1.2- Justificación	12
1.3- Importancia o propósito	12
1.4- Limitaciones	13
1.5- Formulación del problema de investigación general y Específicos	13
1.6- Formulación de objetivos generales y específicos	14
1.7- Formulación de hipótesis generales y específicos	14
1.8- Variables	15
1.9- Operacionalización de variables	15
1.10- Definición de términos operacionales	18
CAPITULO II MARCO TEÓRICO	
2.1- Antecedentes	19
2.2- Bases Teóricas y Conceptuales	23
CAPITULO III METODOLOGÍA	
3.1- Ámbito	49
3.2- Población y Muestra	49
3.3- Nivel y tipo de estudio	49
3.4- Diseño de investigación	49
3.5- Técnicas e Instrumentos	50

3.6- Validación y confiabilidad del instrumento	50
3.7- Procedimiento	51
3.8- Tabulación	51
CAPITULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN	
4.1- Análisis Descriptivo	56
4.2- Análisis Inferencial y contrastación de hipótesis	66
4.3- Discusión de resultados	67
4.4- Aporte de la investigación	70
CONCLUSIONES	73
RECOMENDACIONES O SUGERENCIAS	75
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	77
ANEXO	80

INTRODUCCIÓN

Las organizaciones actuales están inmersas en cambios tecnológicos, sociales y económicos, y nadie duda, que del proceso de adaptación a estos obtendremos las metas y logros propuestos, para lo cual es esencial disponer de personas motivadas y satisfechas con su trabajo y con la organización, ello aumentará claramente su rendimiento y la calidad del servicio que prestan.

En el campo de la salud; la motivación del personal y la satisfacción en supuesto de trabajo son esencialmente relevantes en los profesionales de Enfermería, cuya razón de ser, es cuidar la salud física y mental de quienes están a su cargo y entrega una atención de calidad. Por ello el conocimiento y comprensión del nivel de motivación y de satisfacción del personal de Enfermería constituyen factores fundamentales para la organización y los resultados que se propone alcanzar.

El presente estudio “Nivel de Motivación y su relación con la Satisfacción laboral del personal de Enfermería en el Hospital de Apoyo Junín – 2015”, tuvo como objetivo determinar el nivel de motivación y su relación con la Satisfacción Laboral del personal de Enfermería en el HAJ, cuyo propósito fue proporcionar información válida que permita al personal de Enfermería elaborar estrategias para mejorarlos niveles de motivación e indicadores para la evaluación y así contribuir a mejorar la calidad de atención. Además de plantear y desarrollar un sistema de gestión de recursos humanos en el cual se priorice un programa de incentivos hacia el personal de Enfermería que facilite la transformación

Cualitativa de los servicios de salud.

El presente trabajo consta; **Capítulo I** Descripción del Problema de la Investigación en el cual se expone el Planteamiento, Delimitación y Origen del problema,

Formulación del problema, Objetivos, Hipótesis, Variables, Justificación e Importancia, viabilidad y limitaciones **Capítulo II** Marco teórico que incluye antecedentes, bases teóricas, definiciones conceptuales. **Capítulo III** Metodología, en el que incluye el Tipo de Estudio, Diseño y Esquema de la Investigación, Población y Muestra, Instrumentos de Recolección Datos, Técnicas de Recojo, Procesamiento de datos **Capítulo IV** Resultado y Discusión, Presentación y Análisis, Descripción de los Resultados, y Análisis Inferencial de Datos **Capítulo V** Conclusiones, Recomendaciones y/o Sugerencias y Limitaciones. Finalmente se presenta las referencias bibliográficas, bibliografía y anexos.

CAPITULO I

DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACION

1.1 Fundamentación del problema de investigación.

Uno de los principales cambios ocurridos a partir de 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 la estructura para centrarlo en los trabajadores siendo de vital importancia la introducción del Comportamiento Organizacional como medio para mejorar las relaciones entre las personas y la organización, para lo cual los gerentes tratan de crear un ambiente donde la gente se sienta motivada, trabaje más productivamente y sea más eficiente y otro de los aspectos que más importancia tiene para el trabajador es lo que respecta a la satisfacción que le produce la labor que desempeña y los aspectos que rodean a su trabajo. Actualmente, al ser aplicados en el campo de salud tanto la motivación del personal como la satisfacción en su puesto de trabajo son temas centrales de las instituciones de salud, debido a que la calidad del trabajo depende fundamentalmente de la motivación, su interés y preocupación para mejorar la salud de los usuarios, así como, también la satisfacción del trabajador conducen de manera directa a un desempeño eficaz de las tareas.

La motivación entendida como el grado de compromiso de la persona, es un proceso que activa, orienta, dinamiza y mantiene el comportamiento de los individuos hacia la realización de objetivos esperados (1) y por tanto afectará

directamente a todos los aspectos del desempeño, desde mediciones básicas como la asistencia hasta mediciones más complejas como la disposición para aprender nuevas destrezas o seguir nuevos protocolos de tratamiento, o bien para adoptar nuevas formas de pensamiento y organización en la prestación de los servicios. (2)

La satisfacción en el trabajo es un conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con que los empleados ven su trabajo. Por ende el conocimiento y la comprensión del nivel de satisfacción de los “usuarios o clientes internos” de su trabajo, es una de las variables más importantes y fundamentales en la gestión y desarrollo de las empresas debido a las implicancias, que guardan relación con el comportamiento organizacional, la calidad de vida y las relaciones interpersonales.

Es por ello, que la satisfacción de los profesionales de la salud en el trabajo es uno de los indicadores que condicionan la calidad asistencial. (3)

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 profesional.

En las prácticas pre-profesionales realizadas en diversos hospitales de Lima Metropolitana se percibe en muchas situaciones al profesional y personal de enfermería agotado, cansado y en algunos casos con mal humor así como y escasa creatividad para las actividades cotidianas relacionados a los cuidados a brindar según las necesidades de cada paciente generándose un escenario de trabajo rutinario y monótono.

Al interactuar con el personal profesional de enfermería refieren: “Estoy cansada”, “Ya quiero que acabe el turno” “No tenemos los materiales para dar una buena atención”, entre otros.

En este marco surgen muchas interrogantes para explicar la situación como: ¿Cuáles son los factores que generan la motivación?, ¿Cuál es su relación con la Satisfacción del personal?, ¿Qué factores restringen la motivación?, etc.

1.2 Justificación

El profesional y personal de Enfermería que trabajan en instituciones dedicadas a prestar ayuda para la satisfacción de las necesidades de salud de las personas, ya sea en hospitales y clínicas, enfrentan múltiples problemas que derivan tanto de la atención directa al paciente, como de la administración y coordinación con el equipo de salud, 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 por su relación con la productividad y/o rendimiento del personal siendo considerado como un indicador de la calidad del funcionamiento de los servicios internos y de mejora de la relación profesional/cliente. Lo cual redundará en la calidad de trabajo, equidad, eficacia y eficiencia de la atención prestada a los usuarios.

1.3 Importancia o propósito

Los resultados de la presente investigación permitirán proporcionar información actualizada a fin de que del Departamento de Enfermería y el Servicio de RR:HH., del Hospital de Apoyo de Junín formule estrategias orientadas a fortalecer y mejorar los niveles de motivación y satisfacción laboral mediante

talleres, cursos de capacitación así también plantear y desarrollar un programa de incentivos para el profesional de Enfermería y 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.

1.4. Limitaciones

Consistió básicamente en conseguir el consentimiento por parte de la Dirección del Hospital, así como el de los personales de Enfermería que participaron en esta investigación.

1.5. Formulación del problema de investigación general y específicos

Problema general:

Surgiendo de la realidad antes descrita, en la presente investigación, se ha planteado la siguiente pregunta:

¿Cuál es el nivel motivación y su relación con la satisfacción laboral del personal de Enfermería en el Hospital de Apoyo Junín 2015?

Problemas específicos:

- ¿Cuáles son los factores que generan la motivación?
- ¿Cuál es su relación con la Satisfacción del personal?
- ¿Qué factores restringen la motivación?

1.6. Formulación de objetivos generales y específicos

a. Objetivo general:

Determinar si existe relación entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral del personal de Enfermería en el Hospital de Apoyo Junín -2015

b. Objetivos específicos:

1. Conocer el nivel de motivación del profesional de enfermería del Hospital de Apoyo.Junin-2015
2. Determinar el nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital de Apoyo.Junin-2015
3. Determinar el nivel de motivación y sus dimensiones en el personal de enfermería del hospital de apoyo.Junin-2015
4. Determinar el nivel de satisfacción laboral según factores determinantes del personal de enfermería del hospital de apoyo.Junin-2015
5. Determinar si existe relación entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral del personal de Enfermería en el Hospital de Apoyo Junín -2015

1.7. Formulación de hipótesis generales y específicos

a. Hipótesis general:

Ho: No existe relación entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral del Personal de Enfermería del Hospital de Apoyo Junín.

Hi: Existe relación entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral del Personal de Enfermería del Hospital de Apoyo de Junín.

b. Hipótesis Específico:

He: Son independientes el nivel de motivación y la Satisfacción laborar del Personal de Enfermería del Hospital de Apoyo Junín

1.8. Variables

a. Identificación de las variables.

- **Variable dependiente**
Nivel de Motivación
- **Variable independiente**
Satisfacción Laboral

1.9. Operacionalización de las variables.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	CALIFICACION	ESCALA
VARIABLE DEPENDIENTE:				
Nivel de Motivación	Variedad	<ul style="list-style-type: none"> ♣ Tengo la oportunidad de realizar un número diferente de tareas empleando una gran variedad de habilidades ♣ Suelo emplear un número de habilidades complejas en este trabajo. ♣ El trabajo es bastante simple y repetitivo. ♣ Mi trabajo implica un número de tareas diferentes. ♣ Las demandas de mi trabajo son altamente rutinarias y predecibles. 	SI NO	Nominal
	Identidad con la tarea	<ul style="list-style-type: none"> ♣ Completo una tarea de principio a fin. Los resultados de mi esfuerzo son claramente visibles e identificables. ♣ Realizo contribuciones insignificantes al servicio o producto final. ♣ Mi trabajo es bien organizado de modo que no tengo la necesidad de realizar solo una parte del trabajo durante todo el turno. ♣ Mi trabajo me da la oportunidad para terminar totalmente cualquier labor que empiezo. 	SI NO	Nominal
	Importancia de la tarea	<ul style="list-style-type: none"> ♣ Lo que realizo afecta el bienestar de otras personas de muchas maneras importantes. ♣ Lo que realizo es de mínimas consecuencias para los pacientes. ♣ Mi trabajo no es muy importante para la sobrevivencia del hospital. ♣ Muchas personas se ven afectadas por el trabajo que realizo. 	SI NO	Nominal

	Autonomía para realizar la tarea	<ul style="list-style-type: none"> ♣ Tengo la completa responsabilidad de decisión de cómo y dónde se debe hacer el trabajo. ♣ Tengo muy poca libertad de decidir como el trabajo se puede realizar. ♣ Mi trabajo no me da la oportunidad de emplear la discreción o participar en la toma de decisiones. ♣ Mi trabajo me concede libertad considerable para desarrollar mi labor. 	SI NO	Nominal
	Retroalimentación sobresu desempeño	<ul style="list-style-type: none"> ♣ Mi enfermera jefe me provee de constante retroalimentación sobre lo que estoy realizando. ♣ El trabajo por sí mismo me provee la información cuan bien lo estoy realizando ♣ El solo hecho de realizar el trabajo me da la oportunidad de deducir cuan bien lo estoy realizando. ♣ Mis supervisores y compañeros esporádicamente me dan retroalimentación de cuan bien estoy realizando mi trabajo. ♣ Los supervisores nos hacen saber cuan bien ellos piensan que lo estamos haciendo. ♣ Mi trabajo me provee pequeños indicios acerca si estoy desarrollándolo en forma adecuada. 	SI NO	Nominal
VARIABLE INDEPENDIENTE:				
Satisfacción Laboral	Condiciones físicas y confort	<ul style="list-style-type: none"> ♣ La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores. ♣ El ambiente donde trabajo es confortable. (ventilación, iluminación, etc.) ♣ La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable. ♣ En el ambiente físico donde me ubico trabajo cómodamente. ♣ Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias. (materiales y/o inmuebles). 	SI NO	Nominal
	Beneficios laborales y/o remunerativas	<ul style="list-style-type: none"> ♣ Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo. ♣ Me siento mal con lo que gano. ♣ Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable. ♣ Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas. 	SI NO	Nominal
	Políticas administrativas	<ul style="list-style-type: none"> ♣ Siento que doy más de lo que recibo de la institución. ♣ La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando. 	SI NO	Nominal

		<ul style="list-style-type: none"> ♣ Me disgusta mi horario. ♣ El horario de trabajo me resulta incómodo. ♣ El esfuerzo de trabajar más horas reglamentarias no es reconocida 		
	Relaciones sociales	<ul style="list-style-type: none"> ♣ El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones. ♣ Me agrada trabajar con mis compañeros. ♣ Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo. ♣ La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo. 	SI NO	Nominal
	Desarrollo personal	<ul style="list-style-type: none"> ♣ Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser. ♣ Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente. ♣ Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo. ♣ Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo ♣ Mi trabajo me hace sentir realizado profesionalmente. ♣ Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo. 	SI NO	Nominal
	Desempeño de tareas	<ul style="list-style-type: none"> ♣ La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otro. ♣ Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia. ♣ Me siento realmente útil con la labor que realizo. ♣ Mi trabajo me aburre. ♣ Me siento complacido (a) con la actividad que realizo. ♣ Me gusta el trabajo que realizo. 	SI NO	Nominal
	Relación con la autoridad	<ul style="list-style-type: none"> ♣ Es grato la disposición de mi jefe cuando les pide alguna consulta sobre mi trabajo. ♣ Llevarme bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo. ♣ Mi enfermera jefe es comprensivos. ♣ La relación que tengo con mis superiores es cordial. ♣ No me siento a gusto con mi enfermera jefe. ♣ La enfermera jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo 	SI NO	Nominal

1.10. Definición de términos operacionales

A continuación se presenta la definición operacional de algunos términos a fin de facilitar la comprensión en el estudio.

Nivel de motivación

Ha sido estudiado a partir de las siguientes dimensiones: autonomía para la realización de la tarea, identidad, importancia, variedad de la tarea y retroalimentación que expresan la disposición del personal de enfermería por el cumplimiento de sus actividades y/o funciones laborales.

Satisfacción laboral

En el presente trabajo consiste en la expresión de las sensaciones de los personales de Enfermería respecto a los factores de condiciones físicas y/o confort, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, desarrollo personal, relaciones interpersonales, relación con la autoridad y desempeño de tareas que generan los resultados de su trabajo.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1.- Antecedentes

A continuación se presenta la relación de estudios relacionados al tema:

BEATRIZ FERNÁNDEZ LARRAGUIBEL y TATIANA PARAVIC KLIJN

Realizaron un estudio Titulado *Nivel de satisfacción laboral en enfermeras de hospitales públicos y privados de la provincia de concepción, chile* Investigación de tipo descriptivo y correlacional que tuvo como objetivo principal determinar el nivel de satisfacción laboral de las enfermeras de centros hospitalarios públicos y privados. Se planteó que las enfermeras de los servicios privados presentaban mayor nivel de satisfacción laboral que las de los servicios públicos, y que existían diferencias significativas en el nivel de satisfacción laboral de las enfermeras, según el lugar de postulación de Enfermería al ingreso a la universidad. Se trabajó con una muestra total de 248 enfermeras hospitalarias. Se utilizaron los siguientes instrumentos recolectores: Índice de Descripción del Trabajo de Smith *et al.*; sub escala de condiciones del trabajo de Bolda; además de preguntas relacionadas con las variables socio demográficas y con la satisfacción en su vida personal, entre otras. Algunos de sus resultados más relevantes fueron: las enfermeras hospitalarias se encuentran sólo levemente satisfechas en su trabajo, indicando mayor satisfacción las enfermeras de los hospitales privados. Las condiciones físicas del trabajo se

destacan por ser un factor de insatisfacción para las enfermeras hospitalarias, principalmente para las del sector público. Los factores remuneraciones, promociones y/o ascensos son aquellos con los que se encuentran más insatisfechas las enfermeras de ambos grupos. La interacción con sus pares, su supervisor y las actividades que realizan son aquellos factores con los cuales obtienen mayor satisfacción. Se encontró, además, que el nivel de satisfacción laboral de las enfermeras no guarda relación con el lugar de postulación a Enfermería al ingresar a la universidad.

(41)

LIZ BETZABEL EGUSQUIZA OCAÑO realizó en Lima en el 2003 un estudio titulado ***“Motivación y Nivel de Satisfacción laboral de las enfermeras en el servicio de Infectología y Neumología del Instituto de Salud del Niño”***. Con el objetivo de determinar la relación entre la motivación y los niveles de satisfacción laboral que tiene la enfermera en el ISN. El método fue descriptivo, analítico, de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 40 enfermeras. El instrumento que se utilizó para la recolección de la información fue un formulario tipo escala de Lickert y la técnica fue la encuesta. Las conclusiones a las que llegó entre otros fueron:

“El mayor porcentaje de la enfermeras se sienten poco motivadas (50%) mientras que el (30%) no está motivado y un (20%) motivadas. En relación a satisfacción laboral el 40% no está satisfecho, 35% ligeramente satisfecho, 15% satisfecho y un 10% muy satisfecho.” (4)

ROMMY MAURO RIOS NUÑEZ, en Lima en 1998 realizó un estudio sobre ***“Motivación laboral de la Enfermeras asistenciales y la relación con su desarrollo profesional en el Hospital Nacional Cayetano Heredia”***, el cual tuvo como objetivo determinar el tipo de motivación laboral que tienen las enfermeras asistenciales y su relación con el desarrollo profesional. El método utilizado fue descriptivo, corte transversal. El marco muestral estuvo conformado 90 enfermeras. Los instrumentos que se utilizaron, fue un cuestionario para conocer la motivación laboral, tomando como referencia la Teoría de los dos Factores de Herzberg sobre motivadores intrínsecos y extrínsecos; y el segundo un formulario tipo escala creado con el objeto de conocer el desarrollo profesional, distribuidos en 5 factores: Orientación, Autonomía, Identidad, Interdependencia y Desarrollo Cognoscitivo. Los datos arrojaron la siguiente conclusión:

“El mayor número de enfermeras tiene motivación laboral de tipo intrínseca, destacándose el factor de reconocimiento y en menor se encuentra la responsabilidad inherente al trabajo. En el desarrollo profesional se observó que el mayor porcentaje tuvo un desarrollo no adecuado siendo el más significado el factor de desarrollo cognoscitivo. El mayor porcentaje de enfermeras con desarrollo profesional adecuado se encuentra entre las menores de 35 años y las solteras sin hijos”. (5)

NURY GLORIA RAMOS CALIZAYA, en Puno en el 2003 realizó un estudio titulado ***“Grados de Satisfacción Laboral de la Enfermera en las unidades productivas de Servicios de Salud en Puno”***. El cual tuvo como objetivos: Establecer el grado de satisfacción laboral de la

enfermera en las unidades productivas de servicios de salud en Puno (REDEES), en cuanto a las condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, necesidad de autorrealización y relación con la autoridad. El método utilizado fue el descriptivo – explicativo. Se tomó como marco muestral 68 enfermeras. Se aplicó la técnica de la entrevista a las enfermeras y como instrumento se utilizó la escala de Satisfacción laboral. Las conclusiones a las que llegó entre otros fueron:

“El grado de Satisfacción Laboral de las enfermeras en la REDEES – Puno es de parcial insatisfacción en lo que se refiere a condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, las relaciones sociales, relación frente a la autoridad, necesidad de autorrealización y políticas administrativas”. (6)

ORTIZ DUEÑAS Nelly Vanesa y Colaboradores en Lima en el año 2004 realizaron un estudio titulado ***“Identidad Profesional y su relación con la satisfacción laboral en las enfermeras asistenciales nombradas que laboran en el hospital Nacional Arzobispo Loayza”***. El cual tuvo como objetivo Determinar la identidad Profesional de la Enfermeras nombradas y su relación con la satisfacción laboral además como objetivos específicos determinar la identidad profesional de las enfermeras nombradas, identificar los niveles de satisfacción laboral de las enfermeras nombradas, identificar la relación entre identidad profesional con cada dimensión: remuneración económica, condiciones de trabajo, reconocimiento institucional, relaciones interpersonales. La metodología del estudio fue descriptivo y de corte transversal. Se aplicó un cuestionario sobre Identidad Profesional y satisfacción laboral. Las

conclusiones a las que llegaron fueron:

“El 52.2% de enfermeras nombradas presentaron un nivel alto de identidad profesional y un nivel medio de satisfacción laboral. La identidad profesional de las enfermeras nombradas según remuneración económica fue de 65.5% y relaciones interpersonales en un 58.5% las cuales se encuentran en un nivel alto. La identidad profesional de las enfermeras nombradas según condiciones de trabajo fue de 53.2% y reconocimiento institucional en un 55.8% los cuales se encuentran en un nivel medio”. (7)

Por lo expuesto podemos evidenciar que si bien es cierto existen estudios relacionados al tema sin embargo es importante realizar el presente estudio por que tanto la motivación y la satisfacción laboral son variables, dinámicas que fluctúan repentinamente según las necesidades de los profesionales por lo que es necesario la participación del Departamento de Enfermería en la implementación de estrategias orientadas a acrecentar y fortalecer la motivación y satisfacción de su personal con la finalidad de mejorar la calidad de atención hacia el usuario.

2.2 Bases teóricas y conceptuales

A continuación se presenta el marco teórico que dará sustento a los hallazgos encontrados

CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO DE LA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

A lo largo del tiempo Enfermería se ha desarrollado como ciencia y profesión modificando su modelo de atención frente a las necesidades de nuestra sociedad cambiante a medida que evoluciona permanentemente.

Es así que Enfermería como vocación de servicio está dedicada al bienestar social, en cooperación con otras disciplinas, su mística es el cuidado del hombre en todos los aspectos físico, mental, emocional y social. Su ejercicio tiene como propósito y compromiso profesional ayudar a que las personas obtengan conserven y restablezcan su salud, (8). Por ello se requiere el fortalecimiento permanente de sus actitudes y motivaciones laborales para poder establecer una comunicación asertiva con su entorno.

En el Reglamento de la Ley del Trabajo de la Enfermera Profesional menciona que la enfermera (o), como profesional de la Ciencia de la Salud, interviene en la prestación de los servicios de salud Integral, en forma científica, tecnológica, sistemática y humanística...esta última implica características personales que son retroalimentadas positivamente cuando se percibe satisfacción personal y profesional (9)

Por tanto, Enfermería se redefine continuamente adaptándose a las exigencias de nuestro mundo cambiante. Es por ello que la profesión de Enfermería hoy implica cualidades muy especiales: requiere crear y construir permanentemente la profesión; imaginación crítica para adaptar la organización de los servicios de salud a un entorno favorecedor del cuidado de las personas. Requiere por tanto de una preparación y un talento científico, técnico y humano para enseñar y para

ayudar a suplir las necesidades de cuidado de cada individuo como ser único e incorporarlo a su entorno, la familia y la comunidad.

MOTIVACIÓN

La motivación es un término genérico que se aplica a una amplia serie de impulsos, deseos, necesidades, anhelos y fuerzas similares.

Motivadores los motivadores son cosas que inducen a un individuo a alcanzar un desempeño. Son las recompensas o incentivos ya identificados que intensifican el impulso a satisfacer esos deseos. Son también los medios por los cuales es posible conciliar necesidades contrapuestas o destacar una necesidad para darle prioridad sobre otra.

(10)

En el contexto organizacional, uno de los temas centrales del comportamiento es la motivación, proceso psicológico por excelencia, equivalente en importancia a lo que sería el proceso de poder, desde la perspectiva sociológica. Desde una perspectiva interdisciplinaria, poder y motivación son procesos complementarios, que interactúan y que explican la dinámica del ajuste recíproco entre individuo y organización, para conseguir los objetivos mutuos de eficacia y calidad de vida laboral.

MOTIVACION LABORAL

Comprende tanto los procesos individuales que llevan a un trabajador a actuar y que se vinculan con su desempeño y satisfacción en la empresa, así también son los procesos organizacionales que influyen para que tanto los motivos del trabajador como los de la empresa vayan en la misma dirección. (11)

En **Carillas de Políticas de Recursos Humanos (PHR)** menciona que la motivación en el entorno laboral se puede definir como el grado de disposición que tiene una persona para hacer un esfuerzo sostenido para lograr las metas institucionales. Es un proceso psicológico interno y a la vez transaccional: la motivación para el trabajo es resultado de las interacciones entre las personas y su entorno laboral, con la mediación del contexto social general. (12)

Durante muchos años, la motivación ha sido un tema de investigación para estudiosos y analista tanto de la conducta humana como de las organizaciones.

Una de las más conocidas teorías sobre la motivación es la *Teoría de la Jerarquía de la Necesidades* propuesta por el psicólogo **Abraham Maslow** uno de los clásicos en los que se fundamentó el análisis de la motivación laboral; quien menciona que todo hombre comparte cinco niveles de satisfacción de las necesidades en su experiencia vital. Estos niveles son jerarquizados conforme a su importancia

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

e) Necesidades de autorrealización: Maslow consideró 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.

Herzberg (1968) reformula la teoría de Maslow en dos tipos de factores laborales que actúan de manera diferente en la motivación de los trabajadores:

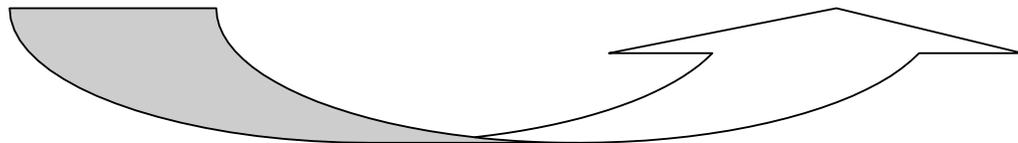
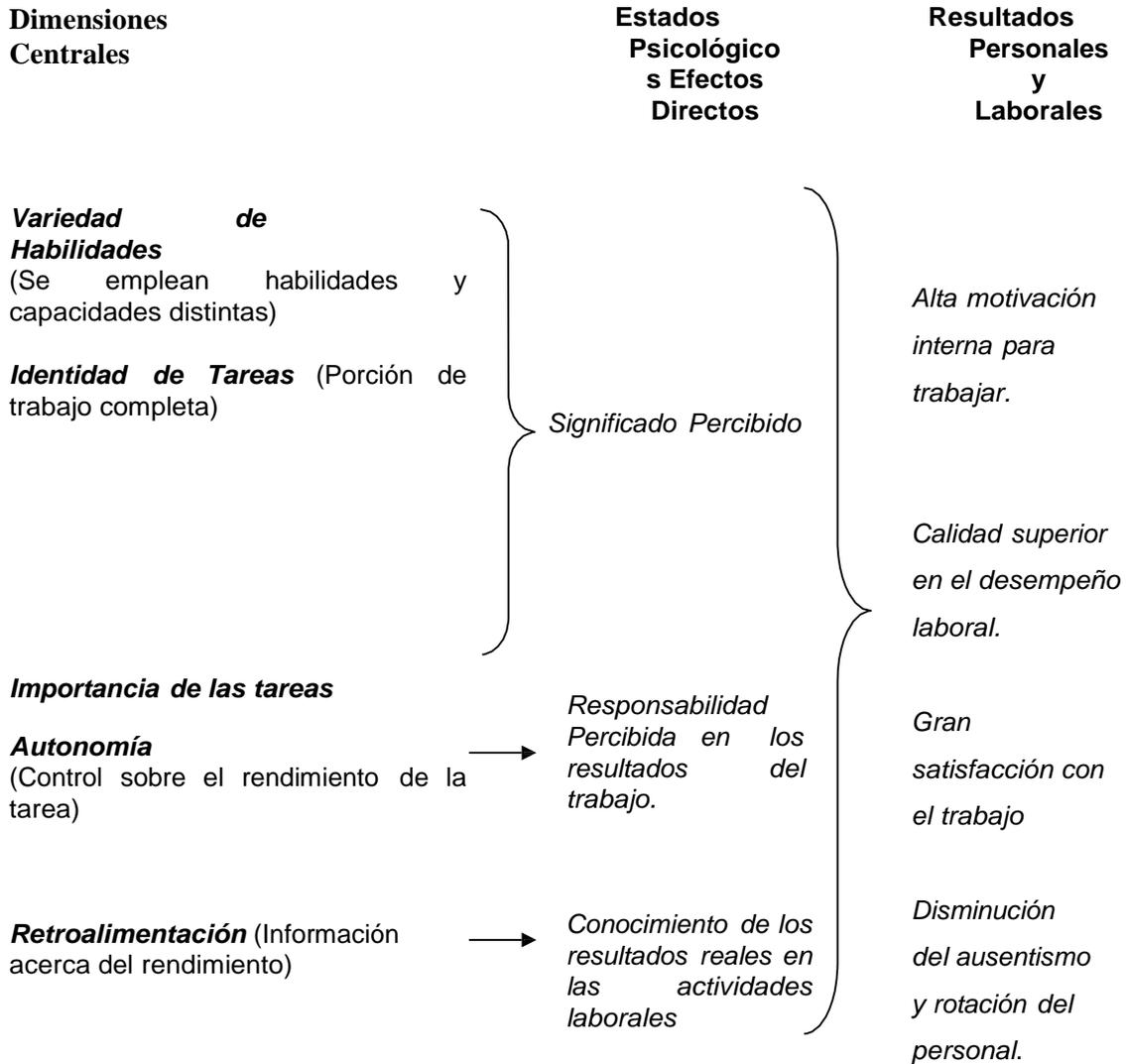
El primer grupo se denomina de **mantenimiento, higiene o contexto de trabajo** los cuales son políticas y administración de la compañía, supervisión, condiciones de trabajo, relaciones interpersonales, salario, categoría, seguridad en el empleo y vida personal. Estos factores se identifican usualmente con los niveles fisiológicos, de seguridad, amor y pertenencia propuestos por Maslow.

En el segundo grupo ciertos satisfactores (y por lo tanto motivadores), relacionados todos ellos con el **contenido del trabajo**. Entre ellos se encuentran: el logro, el reconocimiento, el trabajo interesante, el avance y el crecimiento laboral.

Partiendo de los trabajos de **Herzberg, Hackman y Oldham** elaboran un **Modelo de las Características del trabajo (JCM)**, en el que se establecen cinco dimensiones laborales medulares de enriquecimiento del trabajo: variedad, identidad de tarea, significado de la tarea, autonomía y retroalimentación. Según este modelo el individuo obtiene

recompensas internas cuando sabe (conocimiento de resultados) que el personalmente (experiencia de responsabilidad) ha cumplido bien una actividad que le interesa (experiencia de algo que tiene sentido). Cuanto mayor sea la presencia de estos tres aspectos tanto mayor será la motivación, el rendimiento y la satisfacción del empleado y tanto menos su ausentismo y la probabilidad que abandone la organización. (13)

Modelo de las Características de un Trabajo para la Motivación Laboral



Se fortalece la necesidad de crecimiento del individuo.

Fuente: *Comportamiento Humano en el Trabajo*. Davis Keith.2003

Las dimensiones laborales son:

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 suelen requerir habilidades también distintas. Los empleados sienten que los trabajos con gran variedad son más retadores debido a la gama de habilidades necesarias. Además alivian la monotonía que surge con cualquier acción repetitiva.

Autonomía para la realización de la tarea: o 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 consecuencias.

Identidad de tareas. Denota la unidad de un puesto, esto es, hacer una tarea de principio a fin con un resultado visible.

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.

Retroalimentación sobre el 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 gerentes.

(14)

En teoría, un puesto debe reunir las cinco dimensiones para estar enriquecido plenamente. Si se percibe que falta una de ellas, los trabajadores sufren privación psicológica y disminuye su motivación.

El enriquecimiento de puestos se acompaña de muchos beneficios. Su resultado general es un enriquecimiento que fomenta el crecimiento y la realización personal. El puesto construye de manera que se estimule la motivación intrínseca. Al aumentar la motivación, debe mejorar el rendimiento, con lo que se tiene un trabajo más humanizado y productivo. También tienden a disminuir los efectos negativos, como el ausentismo del personal, el tiempo ocioso y las quejas. De tal manera que se benefician el trabajador y la sociedad. El primero logra el rendimiento, mayor satisfacción en el trabajo y mayor realización personal, con lo que puede participar más efectivamente en todos sus roles de la vida. La sociedad se beneficia con el funcionamiento más efectivo y el mejor rendimiento de la persona en su trabajo. (15).

No obstante, Hackman y Oldham (1980) reconocen que para poder completar este modelo se requiere la consideración de una serie de variables moduladoras que inciden sobre la percepción de estas características: los conocimientos y destrezas con las que cuenta la persona, una fuerte necesidad de crecimiento y la satisfacción de esa misma persona en relación con determinados elementos del entorno laboral (dinero, seguridad laboral).

Todas estas teorías conforman las principales explicaciones para comprender como se puede motivar a un trabajador para que realice de manera eficiente su trabajo.

IMPORTANCIA DE LA MOTIVACION LABORAL EN SALUD

Su importancia se deriva del hecho que la atención en salud requiere un uso intensivo de mano de obra y la calidad, eficiencia y equidad del servicio depende directamente del grado de disposición de los trabajadores para dedicarse a sus tareas. Por lo tanto el nivel de motivación laboral afecta directamente el desempeño del trabajador lo que a su vez afecta los resultados que la reforma del sector salud intenta lograr.

(16)

Así también la motivación, la satisfacción y la productividad del trabajador en la empresa se encuentran interrelacionados. Aunque tradicionalmente se ha considerado que el principal motivador del trabajador es el salario, la actividad laboral presenta asociados una gran cantidad de significados psicosociales: estructura el tiempo, regula el nivel de vida y el status correspondiente, da un sentido de utilidad a la propia existencia, etc. (17)

FACTORES DETERMINANTES DE LA MOTIVACION

Hay tres niveles de factores que influyen en la motivación de los trabajadores de la salud, específicamente, el nivel individual, el institucional y por último, las influencias más generales de los clientes y culturales.

1.- Factores determinantes individuales

Existen dos dimensiones de la motivación para el trabajo al nivel individual.

Primero, las metas de la persona y las de la organización deben ser compatibles entre sí, lo que a veces se denomina el componente “**lo haré**” de la motivación.

En segundo lugar, los trabajadores necesitan percibir que son capaces de realizar sus tareas, lo que a veces se denomina el componente “**lo puedo hacer**” de la motivación.

Las metas individuales de los trabajadores, el concepto de sí mismo, como también las expectativas y la experiencia de resultados son factores determinantes e importantes de la motivación para el trabajo a nivel individual.

2.-Factores institucionales

El papel de una organización en motivar a sus trabajadores consiste en esbozar y comunicar las metas institucionales, proporcionar los procesos y recursos para lograrlas, asegurar la retroalimentación respecto al desempeño, así como desarrollar habilidades en el personal.

Se destacan los diversos canales a través de los cuales los factores institucionales afectan la motivación laboral:

- * Esfuerzos por aumentar la competencia laboral.

- * Provisión de recursos y procesos

- * Retroalimentación o consecuencias relacionadas con el desempeño

laboral

- * Aspectos más indirectos como cultura laboral.

3.- Influencias culturales y de clientes

En las organizaciones que prestan servicios, la cultura social también afecta a los trabajadores a través de sus interacciones con los clientes. La inserción social de los trabajadores, o la medida en que se identifiquen con la comunidad que atienden y se sientan parte de ella, afecta su motivación para proporcionar un buen servicio y su deseo de ser apreciados por sus clientes. En casos en que existe una relación social entre el paciente y el trabajador, es posible que los proveedores se sientan motivados a dar un tratamiento más educado y empático. (18)

SATISFACCIÓN LABORAL

La satisfacción laboral es una de las variables más estudiadas en el comportamiento organizacional. Ello ocupa un lugar central en las investigaciones desde que ROBERT HOPPOCK publicó el libro **Job Satisfaction** en 1935. Dos razones parecen explicar ese gran interés por los investigadores:

- * Es uno de los resultados humanos en el trabajo más importante.
- * Siempre ha estado implícitamente o explícitamente, asociado al desempeño; lo que equivale a esperar que los trabajadores más satisfechos sean también los más productivos.

Se entiende como Satisfacción laboral a la manera como siente un empleado acerca de su propio trabajo. Las actitudes de una persona hacia su propio empleo reflejan experiencias agradables y desagradables en el puesto y expectativas acerca de experiencias futuras. Existen innumerables definiciones por lo que se puede categorizarlas dos perspectivas:

- 1.- Definen el concepto de Satisfacción Laboral como una actitud generalizada en relación al trabajo (BEER 1964, SALANCIK y PFEFFER 1977, HARPAZ 1983, PEIRO 1986, entre otros), atendiendo a tres componentes cognitiva (pensamientos o evaluación del objeto de acuerdo con el conocimiento), afectivas (sentimientos, emociones positivas o negativas), comportamental (predisposiciones de comportamientos de intención con relación al objeto).
- 2.- Hay autores que se refieren a la satisfacción laboral como un estado emocional, sentimientos o respuestas afectivas. (19) Destacándose la evolución de los conceptos que a continuación se detallan:

<i>Satisfacción en el trabajo: Definiciones conceptuales</i>	<i>Autores</i>	<i>Año</i>	<i>Perspectiva</i>
Sentimientos o respuestas afectivas relativamente a aspectos específicos de la situación laboral	SMITH, KENDALL y HULLIN	1969	 <div data-bbox="1591 703 1955 883" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>Satisfacción como, estado emocional sentimientos o respuestas afectivas con relación trabajo</p> </div>
Un estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto o como la respuesta afectiva de una persona a su propio trabajo.	LOCKE	1976	
Estado afectivo, en el sentido del gustar o no en términos generales, de una determinada situación relacionada con su trabajo.	CRITES	1969	
Orientación afectiva positiva para el empleo	PRICE Y MULLER	1986	
Respuesta emocional o afectiva con relación al trabajo	MUCHINSKY	1993	
Conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorable resultante de la forma como los empleados consideran su trabajo	NEWSTRON y DAVIS	1993	

Fuente: Programa de Doctorat Qualitat y Processos de Inovació Educativa (Tesis Doctoral).

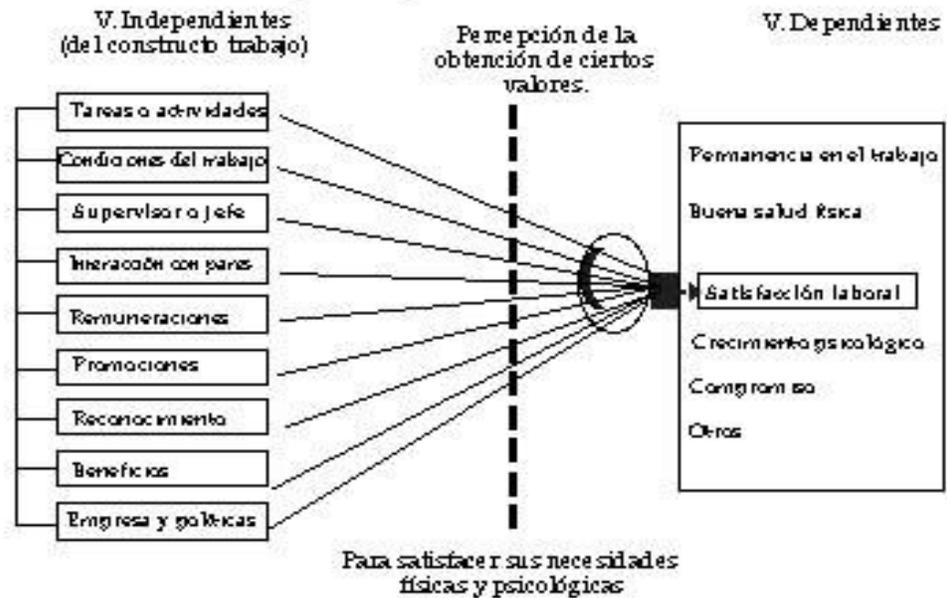
Existen varias teorías que tratan de explicar la satisfacción en el trabajo entre ellos tenemos:

TEORÍA DE LA DISCREPANCIA

De acuerdo a Locke (1976), 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. (20)

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 del mismo, identificando ocho factores laborales y estrategias adecuadas: las actividades propiamente dichas, sueldo y prestaciones, 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. (21)

Cuadro 1 Representación del Modelo Causal de Satisfacción Laboral según conceptualizaciones de E. Locke.



Fuente: Satisfacción laboral de las mujeres académicas de una Universidad en Concepción, Chile. Paravic, 1998.

Por lo tanto la satisfacción de los trabajadores de las instituciones sanitarias es un elemento que forma parte de la definición de la calidad de la atención prestada, al medir la satisfacción laboral se está comprobando la calidad de la organización de sus servicios internos. (22)

FACTORES DETERMINANTES DE LA SATISFACCION

LABORAL, LAS CONDICIONES FISICAS Y/O MATERIALES

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

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.(23)

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. (24)

Según el Art. 11 (inciso d) de la Ley del enfermero peruano, la enfermera debe contar con una ambiente de trabajo debidamente acondicionado para controlar la exposición a contaminantes y sustancias tóxicas y asimismo contar con las condiciones de Bioseguridad idóneas de acuerdo al área en que labora. (25)

BENEFICIOS LABORALES Y REMUNERATIVOS

La compensación (sueldos, los salarios, prestaciones, etc) es la gratificación que los empleados reciben a cambio de su labor.(26) Los sistemas de recompensas, el sueldo, así como la promoción, tienen gran importancia como factores de influencia y de determinación de la satisfacción laboral, ya que satisfacen una serie de necesidades fisiológicas del individuo; son símbolos del "status", significan reconocimiento y seguridad; proporcionan mayor libertad en la vida humana; y, por medio de ellos se pueden adquirir otros valores.(27)

Para *Vroom* el dinero adquiere valor como resultado 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 (28)

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

Por el 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. (29)

Así tenemos 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.

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. (30)

Así también en nuestro medio la visión del líder conductor de los recursos humanos, es importantes para la aplicación de las políticas que estratégicamente han sido trabajadas por el Instituto de Desarrollo del Recurso Humano del Ministerio de Salud.

RELACIÓN CON LA AUTORIDAD

Es la apreciación valorativa que realiza el trabajador de su relación con el jefe directo y respecto a sus actividades cotidianas (31) siendo otro determinante importante de la satisfacción del empleado en el puesto.

Se considera que el éxito laboral está condicionado por el grado de aceptación y/o rechazo al jefe. A los trabajadores les interesa la responsabilidad con el jefe. (32) Sin embargo, la reacción de los trabajadores hacia su supervisor dependerá usualmente de las características de ello, así como de las características del supervisor. La única conducta del líder que tiene efecto predecible sobre la satisfacción del empleado es la consideración.

La participación que se les permita a los empleados afecta también su satisfacción con el supervisor. La conducta del líder afectará la satisfacción del subordinado en el empleo, particularmente la satisfacción

respecto del líder. De acuerdo con House y Dessesley (1974) “la conducta del líder será considerada como aceptable para sus empleados en el grado en que estos vean la conducta como fuente de satisfacción inmediata o como instrumental para una satisfacción futura”. Para tener éxito, el líder necesita poseer considerables habilidades, así como motivación. (33)

Es por ello que Krichkaew en Tailandia (1998) encontró que los estilos participativos de dirección o supervisión hacen que las enfermeras tengan un nivel más alto de satisfacción. (34)

RELACIONES INTERPERSONALES

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. (35) 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 en 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 y 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 su contribución es significativa, no importa cuan 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 sólo 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. (36)

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.

REALIZACION PERSONAL

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 esta motivado principalmente por sus necesidades de desarrollar y realizar todo su potencial y toda su capacidad”... “se refiere al deseo de cumplir nuestros deseos más profundos, es decir, hacer realidad lo que somos en potencia...es el deseo de ser cada vez más lo que uno es, de llegar a ser lo que uno es capaz de llegar a ser”(37)

El personal debe ser competente en su quehacer personal y con el trabajo.

Las responsabilidades que debe tener son:

- * Trabajar por su mejoramiento y progreso en cuanto a capacitación y actualización permanente para crecer y mantener su competencia profesional a fin de prestar servicios de 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 auténtica.

- * 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.

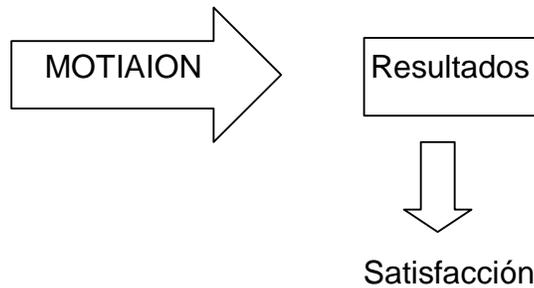
- * Mantener la cultura del diálogo. (38)

DESEMPEÑO DE TAREAS

Es la valoración con la que asocia el trabajador con sus tareas cotidianas en la entidad 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 funciones;(39) por otro lado, el desempeño es, la aptitud o capacidad para desarrollar completamente los deberes u obligaciones inherentes a un cargo con responsabilidad durante la realización de una actividad o tarea en el ejercicio de su profesión. Por lo tanto en el desempeño del trabajo, no solo se necesita de las habilidades, destrezas, conocimientos, etc; requeridos para la correcta ejecución de una determinada tarea, también es fundamental y necesaria la intervención de otros conceptos como el interés, la voluntad y la intención de realizar el trabajo (40).

RELACIÓN ENTRE MOTIVACIÓN Y SATISFACCION LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

A veces resulta difícil distinguir entre la motivación y la satisfacción con el trabajo, debido a su estrecha correlación. La motivación se refiere al impulso y esfuerzo por satisfacer un deseo o meta. La satisfacción en cambio al gusto que se experimenta una vez que se ha cumplido el deseo. En otras palabras, la motivación implica un impulso hacia un resultado, mientras que la satisfacción es el resultado ya experimentado.(41)



MANIFESTACIONES DE INSATISFACCIÓN

Los empleados manifiestan su insatisfacción de diferentes maneras. Por ejemplo, los empleados podrían quejarse, insubordinarse, robar bienes de las organizaciones o evadir parte de sus responsabilidades laborales. A continuación se presenta cuatro respuestas que difieren entre si en cuanto a dos dimensiones: Afán constructivo/ destructivo y actividad / pasividad. Estos son:

Abandono La conducta dirigida a salir de la organización: Incluye la búsqueda de otro empleo y la renuncia.

Expresión El intento activo y constructivo por mejorar la situación. Incluye sugerir mejoras, analizar problemas con los supervisores y algunas formas de actividad sindical.

Lealtad la espera pasiva pero optimista para que la situación mejore. Incluye defender a la organización ante las críticas externas y confiar en que la organización y su administración “harán lo conveniente”

Negligencia La actitud pasiva que permite que la situación empeore. Incluye ausentismo y retrasos crónicos, disminución de esfuerzos y aumento del porcentaje de errores.

La conducta en cuanto al abandono y la negligencia abarca las variables del rendimiento: Productividad, ausentismo y rotación.

IMPORTANCIA DE LA SATISFACCION LABORAL

Los motivos para interesarse por el grado de satisfacción laboral existente son porque los trabajadores pasan una porción considerable de sus vidas en las organizaciones:

- 1.- Existen muchas evidencias de que los empleados insatisfechos faltan a trabajar con más frecuencia y suelen renunciar más.
- 2.- Se ha demostrado que los empleados satisfechos gozan de mejor salud física y psicológica.
- 3.- Una fuerza de trabajo satisfecha se traduce en más productividad debido a menos variaciones provocadas por el ausentismo o las renunciaciones de los buenos empleados.
- 4.- Los estudios demuestran que la satisfacción laboral constituye un buen predictor de longevidad, de adhesión a la empresa, mejora la vida no sólo dentro del lugar de trabajo, sino que también influye en el entorno familiar y social. (42)

Estos aspectos son especialmente relevantes en el personal del área de salud ya que “son personas que atienden personas” y en especial las enfermeras son responsables de facilitar estilos de vida saludables en lo individual y colectivo, responsabilidad que se asume, a través, del cuidado de la salud física y mental de quienes están a su cargo, contribuyendo así a una mejor calidad de vida.

CAPITULO III

METODOLOGÍA

3.1 Ámbito

Personal de Enfermería (Enfermeros y Técnicos de Enfermería) del Hospital de Apoyo Junín

3.2 Población y Muestra

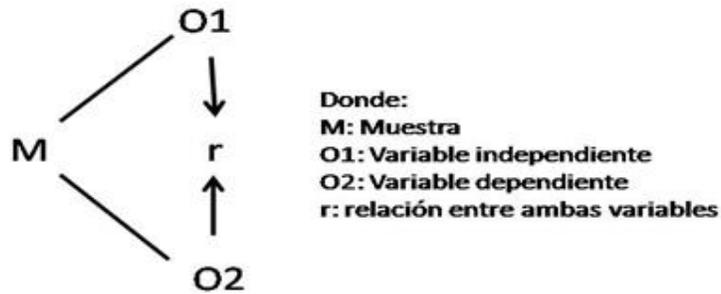
La población y muestra estuvo conformada por los profesionales y Técnicos de Enfermería en los servicios de Emergencia, Hospitalización, Centro Qx., Estrategias siendo un total 30 personales de enfermería que laboran en los respectivos servicios por ser una población pequeña o finita se optó por tomar la población total como muestra.

3.3 Nivel y tipo de estudio

El presente estudio es de tipo cuantitativo, descriptivo de corte transversal que permitirá identificar el nivel de motivación del personal de enfermería y su relación con la Satisfacción laboral.

3.4 Diseño de investigación

El diseño de investigación fue el Diseño correlacional, como se muestra en el siguiente esquema:



3.5 Técnicas e instrumentos

Se utilizó como técnica la entrevista y como instrumento formulario tipo cuestionario y una escala Lickert Adaptado **Job Diagnostic Survey de Hackman y Oldham** que consta de 23 enunciados los que fueron dirigidos al personal de enfermería con la finalidad de valorar la Motivación. Y el segundo es un cuestionario tipo Lickert Modificado el cual valoró la Satisfacción laboral cuya elaboración y validación ha sido realizado por

Sonia Palma Carrillo en el trabajo Satisfacción laboral SL – SPC para trabajadores de Lima Metropolitana el cual consta de 36 enunciados dirigido al profesional de enfermería.

3.6 Validación y confiabilidad del instrumento

Validez: Para la validez se ha considerado la técnica de opinión de expertos y su instrumento el informe de juicio de expertos.

Confiabilidad: Para el efecto se procedió hacer uso de la técnica de: Determinación de la validez del instrumento se usó el Coeficiente de correlación R de Pearson: correlación Item- test donde $r < 0.20$.

Determinación de la confiabilidad del instrumento se aplicó la prueba

estadística de alfa de Cronbach obteniendo un 0.72 de confiabilidad para la variable motivación y un 0.84 para la variable satisfacción laboral.

3.7 Procedimiento

Para desarrollar el estudio se realizó el siguiente procedimiento

- a) Se redactó un oficio al Director del Hospital de Apoyo Junín, a fin de obtener la autorización respectiva.
- b) Se informó a cada persona mayor de 18 años sobre el estudio a realizar
- c) se realizaron las coordinaciones con el Departamento de Enfermería para establecer el cronograma del inicio de la recolección de datos a través de los cuestionarios;
- d) El cuestionario tuvo una duración de 20 a 30 minutos por la aplicación del instrumento el proceso se inició en Febrero y finalizó en Marzo del 2015.
- e) Se capacitó sobre la aplicación del instrumento (cuestionario) a cada persona a entrevistar
- f) Se procesó la información recogida
- g) Se realizó la elaboración del informe final.

3.8 Tabulación

Revisión de los datos.-Se realizó el control de calidad de los datos, con el fin de poder hacer las correcciones pertinentes.

Codificación de los datos.- Se transformó en códigos numéricos de acuerdo a las respuestas esperadas en el instrumento, según las

variables del estudio

Clasificación de los datos.- Se realizó de acuerdo al tipo de variables y sus escalas de medición.

Presentación de datos. Se presentó los datos en tablas y en gráficos según las variables en estudio.

Luego de recolectado los datos fueron procesados en forma manual utilizando el programa Excel previa elaboración de la tabla de códigos y la Tabla Matriz de ambas variables Motivación y Satisfacción Laboral a fin de presentar los resultados en tablas y/o gráficos estadísticos para su análisis e interpretación respectiva.

Para la medición de las variables motivación y satisfacción laboral se asignó el siguiente valor:

Escala de Medición	Valor	
	Positivo	Negativo
• Totalmente de acuerdo	5	1
• De acuerdo		
• Ni de acuerdo ni desacuerdo	4	2
• Desacuerdo		
• Totalmente en desacuerdo	3	3

Se utilizó el programa EXCEL y se aplicó la Escala de Stanones obteniéndose los siguientes intervalos.

Para la medición de la variable Nivel Motivación es:

Motivación Alta 88 - 110

Motivación Media 72 - 87

Motivación Baja 22 – 71

La escala de medición a utilizar en la variable Nivel de Satisfacción Laboral es:

Satisfacción Alta 141 - 175

Satisfacción Media 115 - 140

Satisfacción Baja 35 – 114

De acuerdo a las dimensiones de la Motivación tenemos:

Variedad de la tarea:

Motivación Alta 22 - 25

Motivación Media 17 - 21

Motivación Baja 5 – 16

Identidad de la Tarea

Motivación Alta 19 - 20

Motivación Media 13 - 18

Motivación Baja 4 – 12

Importancia de la Tarea

Motivación Alta 17 - 20

Motivación Media 11 - 16

Motivación Baja 4 – 10

Autonomía para la realización de la Tarea

Motivación Alta 19 - 20

Motivación Media 13 - 18

Motivación Baja 4 – 12

Retroalimentación

Motivación Alta 19 - 20

Motivación Media 14 - 19

Motivación Baja 5 – 14

En cuanto a los factores determinantes de la Satisfacción Laboral se tiene:

Condiciones Físicas y/o Confort

Satisfacción Alta 20 - 25

Satisfacción Media 12 - 19

Satisfacción Baja 5 – 11

Beneficios Laborales y/o Remunerativos

Satisfacción Alta 12 - 15

Satisfacción Media 5 - 11

Satisfacción Baja 3 – 4

Políticas Administrativas

Satisfacción Alta 18 - 25

Satisfacción Media 11 - 17

Satisfacción Baja 5 – 10

Relaciones Interpersonales

Satisfacción Alta 19 - 20

Satisfacción Media 12 - 18

Satisfacción Baja 4 – 11

Realización personal

Satisfacción Alta 88 - 110

Satisfacción Media 72 - 87

Satisfacción Baja 22 – 71

Desempeño de Tarea

Satisfacción Alta 88 - 110

Satisfacción Media 72 - 87

Satisfacción Baja 22 – 71

Relación con la Autoridad

Satisfacción Alta 88 - 110

Satisfacción Media 72 - 87

Satisfacción Baja 22 – 71

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Análisis Descriptivo

Se intentan analizar el fenómeno en un periodo de tiempo corto y hacer un corte en el tiempo y preguntarnos: que ocurre aquí y ahora- Un estudio orientado a conocer el nivel de motivación y su relación en la satisfacción laboral del personal de enfermería en el Hospital de Apoyo Junín 2015, pretendiendo identificar y describir fenómenos mediante la observación y medición de los mismos, intentando dar respuesta a las *preguntas básicas* ¿Qué pasa? Es decir, que está ocurriendo con el fenómeno de estudio concreto, ¿A quién le pasa eso?, ¿Dónde ocurre ese fenómeno?, ¿Cuándo sucede?. Y recurriendo a las medidas de tendencia central, la escala de medición será ordinal y nominal.

4.1.1. Características generales:

TABLA N^o 1

**DATOS GENERALES DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN EL
HOSPITAL DE APOYO JUNIN.
JUNIN -PERU
2015**

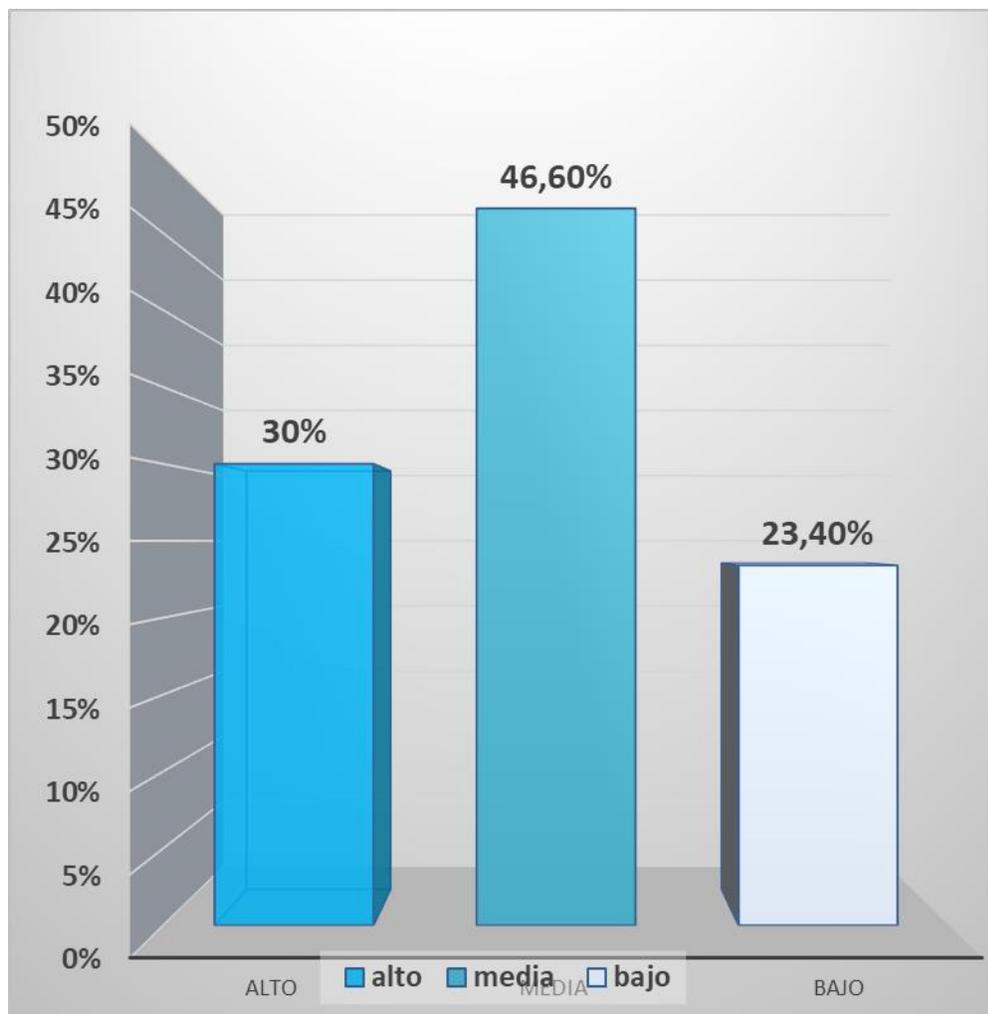
DATOS GENERALES	N	%
Servicio		
Hospitalización	10	33
Emergencia	07	23
Centro Qx.	05	17
Estrategias	08	27
Edad		
28 a 35 años	09	30
36 a 43 años	12	40
44 a 51 años	09	30
Sexo		
Femenino	26	87
Masculino	04	13
Tiempo de servicio en el Servicio (años)		
1 - 7	17	57
8 - 14	09	30
15- 21	04	13
Condición Laboral		
Nombrado	18	60
Contratado	12	40
TOTAL	30	100.0

Fuente: Instrumento aplicado a los personales de Enfermería – HAJ – 2015

En cuanto al perfil de datos generales de los 30 Profesionales y Técnicos de Enfermería (100%), 26(87%) son de sexo femenino y 4(13%) de sexo masculino, con respecto a la edad se puede decir que de 30 personales de enfermería, 9(30%) tienen entre 28 a 35 años de edad, 12(40%) se encuentra entre los 36 a 43 años de edad finalmente 9(30%) tienen entre 44 a 51 años de edad; de acuerdo al servicio que laboran se tiene que 10(33%) pertenecen a los servicios de Hospitalización, seguido de

Estrategias con 8(27%) continuando con Emergencia 7(23%) y 5(17%) son de los servicios de Centro Qx.. En relación a su condición laboral tenemos que 18(60%) son nombradas y 12(40%) son personal contratado. Teniendo en cuenta el tiempo que laboran en el servicio tenemos que 17(57%) se encuentran entre 1 a 7 años, 9(30%) están entre 8 a 14 finalmente 4(13%) tienen 15 a 21 años.

GRAFICO N° 1
NIVEL DE MOTIVACIÓN DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA
EN EL HOSPITAL DE APOYO JUNIN
JUNIN – PERU
2015



Fuente: Instrumento aplicado a los personales de Enfermería – HAJ – 2015

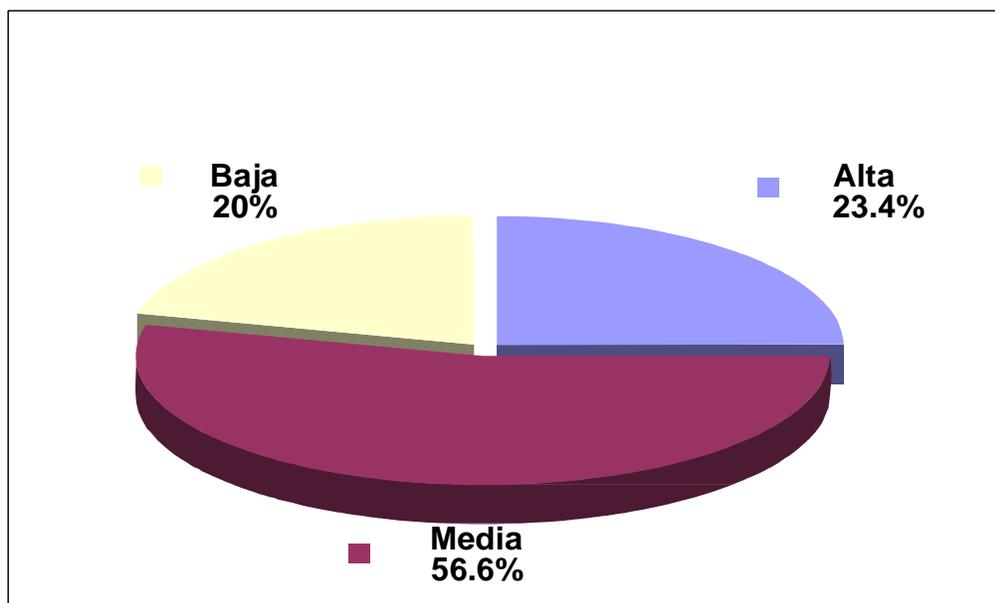
Respecto al nivel de motivación del personal de Enfermería de 30(100%), 14(46.6%) presentan un nivel de motivación media, 9(30%) alta

y 7(23.4%) motivación baja. (Anexo 9)

En cuanto al número del personal de enfermería que presentan motivación alta se identificó que la mayoría corresponden al servicio de Hospitalización y Emergencia (2) cada uno, seguido de Centro Qx. y Estrategia (1) cada uno; sin embargo en el nivel de motivación baja también es significativa en el servicio de Hospitalización con (3) Profesionales mientras que en Estrategias son (2), finalmente en Emergencia y Centro Qx. Son (1) cada uno. (Ver Anexo 31)

Respecto a los años de servicio se evidenció que a mayor tiempo de servicio (15 a 21 años) menor nivel de motivación, mientras a menor tiempo de servicio (1 a 7 años) los niveles de motivación oscilan entre alto y bajo (Ver Anexo 26) se explica este aspecto la influencia de la condición laboral; asimismo en relación a la edad se tiene que en los profesionales de 28 a 35 presentan un nivel de motivación medio(4) con tendencia baja(4) en cambio los personales que están entre los 36 a 43 años tienen una motivación media(7) con tendencia a alta (4). (Ver Anexo 27)

GRAFICO N° 2
NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE
ENFERMERÍA EN EL HOSPITAL DE APOYO JUNIN
JUNIN - PERU
2015

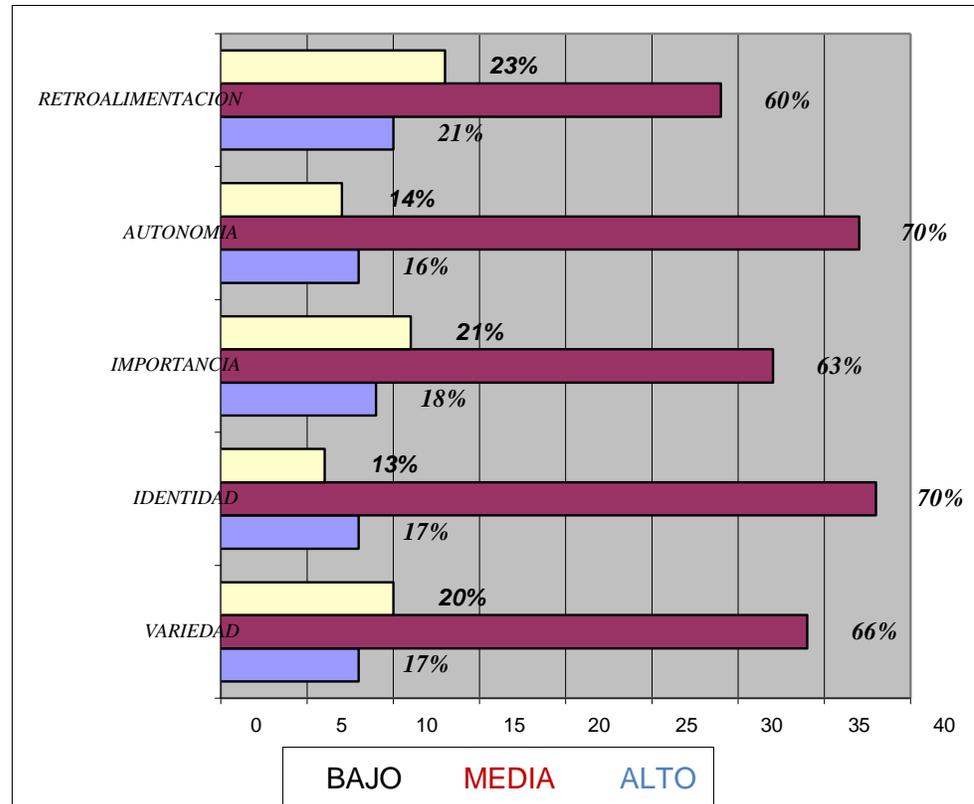


Fuente: Instrumento aplicado al personal de Enfermería – HAJ - 2015

En cuanto al nivel de satisfacción laboral del personal de Enfermería de 30(100%), 6(20%) presentan un nivel bajo de satisfacción laboral, 17(56.6%) tienen un nivel medio y 7 personales de enfermería (23.4%) presentan un nivel alto. (*Ver Anexo 10*)

En cuanto al nivel de satisfacción baja se evidenció que existe equitativamente personales de enfermería en los cuatro servicios 1(3.3%), sin embargo en relación al nivel de satisfacción alta se obtuvo que 2 (6.7%) personales de enfermería pertenecen en cada uno de los servicio de hospitalización, emergencia y estrategias, 1 (3.3%) en el servicios de Centro Qx. (*Ver Anexo 32*). De acuerdo al tiempo de servicio se evidenció que a menor tiempo (1- 7 años) menor satisfacción laboral mientras que a mayor tiempo de servicio (15 a 21 años) mayor satisfacción laboral explicándose éste último en que los profesionales jóvenes desean obtener mayor desarrollo profesional y personal y por tanto son mayores sus expectativas. (*Ver Anexo 29*). En relación al nivel de satisfacción laboral según condición laboral no se realizó comparaciones por no tener grupos equivalentes sin embargo el profesional nombrado presentan una satisfacción media con tendencia a alta en cambio el profesional contratado tiene una satisfacción media con tendencia a baja; esta diferencia está dada por lo beneficios laborales que goza cada grupo. (*Anexo 30*)

GRAFICO N° 3
NIVEL DE MOTIVACION Y SUS DIMENSIONES EN EL PERSONAL DE
ENFERMERIA DEL HOSPITAL DE APOYO JUNÍN
JUNIN - PERU
2015



Fuente: Instrumento aplicado a los personales de Enfermería – HAJ - 2015

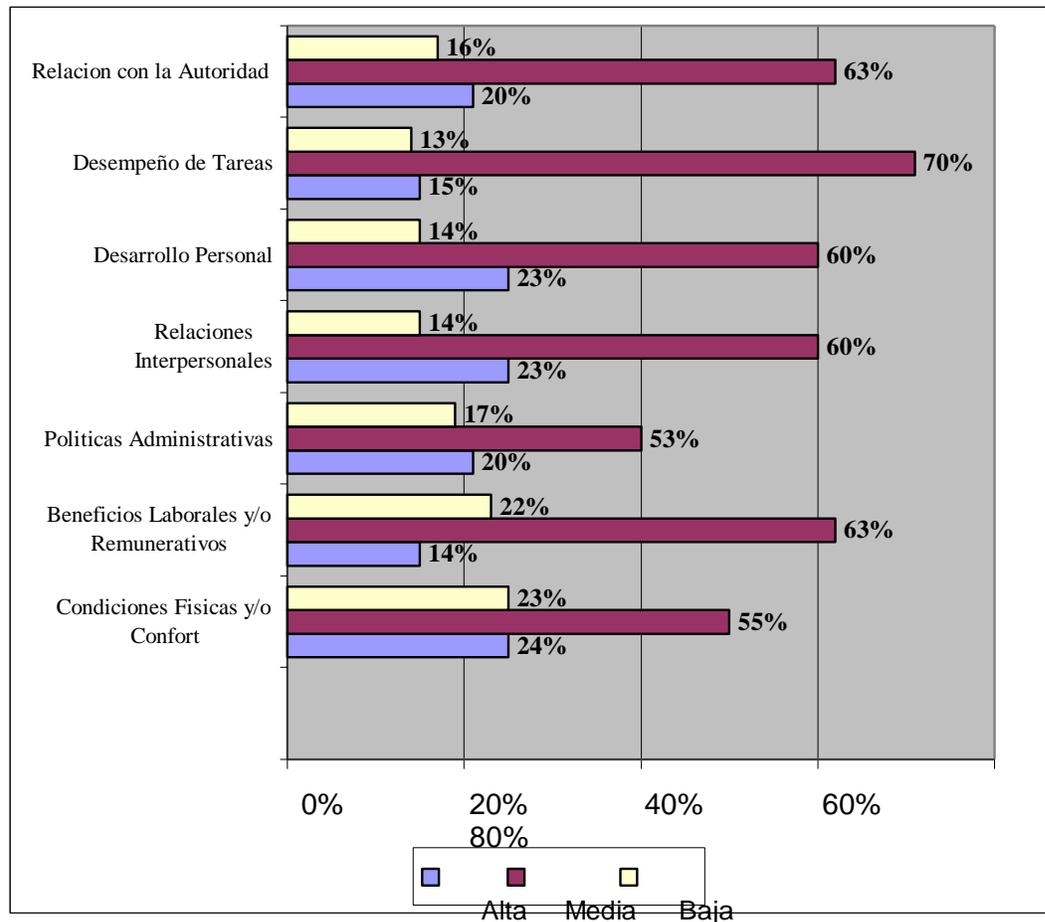
En el presente gráfico nos presenta el nivel de motivación en cada uno de sus dimensiones observándose que en todas las dimensiones existe un nivel de motivación media oscilando entre 60% a 70%, resultados distantes a los niveles altos que se encuentran entre 16% a 21% y el nivel bajo cae entre 13% y 23%.Apreciándose que no existe aproximaciones entre los niveles de motivación media con la alta y baja.

Es preciso destacar que las dimensiones sobre identidad y autonomía muestran significativamente niveles de motivación media, la primera **identidad con la tarea** explica que los personales de Enfermería perciben como importante los resultados que logran a través de su trabajo y las oportunidades que éste le ofrece para consolidar el apoyo o ayuda hacia el paciente y familia, así también consideran que su trabajo es bien organizado lo que favorece un trabajo continuo(Ver anexo 13) Respecto a

la **autonomía**, los profesionales experimentan que la responsabilidad asumida por su trabajo les facilita tomar decisiones con grados de libertad de acuerdo a sus competencias, lo cual incrementa su nivel de motivación.(Ver anexo 15)

Las dimensiones que se encuentran con un nivel de motivación bajo son la **retroalimentación**, **importancia y variedad de la tarea** que se explican respectivamente, la primera por el estilo de supervisión que no reconoce el esfuerzo ni incentiva el desarrollo, al no brindar información sobre las potencialidades y/o debilidades del profesional de Enfermería a su cargo.(Ver anexo 16) Referente a la **importancia de la tarea**, esta dado por el bienestar que genera en los pacientes, las acciones que realizan, identificándose que el profesional de Enfermería destaca la importancia de su trabajo y/o labor en el paciente, así como en el desarrollo de su servicio del hospital. (Ver anexo 14) En cuanto a la dimensión **variedad de la tarea**; los ítems que calificaron están referidos a que las demandas del trabajo son altamente rutinarias y predecibles, así consideran que muchas veces el trabajo es bastante simple y repetitivo, lo que constituye áreas críticas a fortalecer para evitar la monotonía y rutina que causa fatiga en el profesional. (Ver anexo 12)

GRAFICO N ° 4
NIVEL DE SATISFACCION LABORAL SEGÚN
FACTORES DETERMINANTES DEL PERSONAL DE
ENFERMERIA EN EL HOSPITAL DE APOYO JUNÍN.
JUNÍN – PERU
2015



Fuente: Instrumento aplicado a los personales de Enfermería – HAJ - 2015

En el presente gráfico se evidencia que en los 7 factores determinantes de la satisfacción laboral predomina el nivel medio oscilando entre 53% a 70%, en cuanto al nivel bajo está entre 13% a 23%, seguido del nivel alto 14% a 24%; apreciándose diferencias significativas entre el nivel medio y el nivel alto y bajo de la satisfacción.

Destacan las dimensiones **Desempeño de tareas**, **Relación con la autoridad** y **Beneficios laborales y remunerativos**, que a continuación se explican; en la primera dimensión el profesional se siente útil y

complacido con la labor que realiza evidenciándose vocación e identidad en los profesionales, (Ver Anexo 23); **Relación con la autoridad** se identifica la apreciación positiva del profesional acerca de la relación con su jefe inmediato, explicitado en un trato cordial y la valoración del esfuerzo por su trabajo. Por último en la dimensión **Beneficios laborales y/o remunerativos** los ítems están relacionados con la aceptabilidad del sueldo, sin que ello permita cubrir sus expectativas económicas, lo cual refleja la autoestima del personal reflejado esencialmente en la satisfacción de necesidades básicas (Ver anexo 19) percepción que influye en lo que debe dar a su trabajo y por ende en la productividad del mismo.

Las dimensiones que destacan en el nivel alto de satisfacción son **Relaciones interpersonales, Desarrollo personal y Políticas administrativas**, la primera comprende los aspectos relacionados al agrado de trabajar con sus compañeros y al entorno laboral creado por ellos, siendo importante porque cuando el profesional se siente a gusto su contribución es mayor, permitiendo la confianza, credibilidad y responsabilidad en el grupo (Ver Anexo 21) Acerca del **Desarrollo personal** comprendió las sensaciones de bienestar que experimentan al hacer el trabajo y el gusto por los resultados que le generan realización personal y profesional (Anexo 22) .En cuanto a las **Políticas administrativas** los aspectos relacionados son el horario de trabajo, el reconocimiento al esfuerzo de trabajar más horas reglamentarias. (Anexo 21)

Por último en el factor **Condiciones físicas y confort del trabajo** los niveles de satisfacción oscilan entre alto y bajo, de los cuales los aspectos que están relacionados al nivel alto son la distribución física, comodidad y confort del ambiente de trabajo y los aspectos relacionados al nivel bajo de satisfacción la falta de recursos e inmuebles para la realización de sus labores. (Anexo 18). Por lo que se debe destacar que las condiciones físicas y/o materiales es una preocupación primordial de los profesionales de Enfermería por ser medios que facilitan el desarrollo de las labores cotidianas siendo un indicador de eficiencia en el desempeño que

beneficia la calidad de atención.

En general se concluye en los 7 factores determinantes de la satisfacción laboral predomina el nivel medio destacando las dimensiones Desempeño de tareas, Relación con la autoridad y Beneficios laborales y remunerativos por mostrar niveles significativos de nivel medio, las dimensiones Relaciones interpersonales, Desarrollo personal y Políticas administrativas presentan tendencia al nivel alto y el factor Condiciones físicas y/o confort del trabajo presenta niveles de satisfacción que oscilan entre alto y bajo siendo importante incrementar y fortalecer los niveles de satisfacción encontrados a fin de afianzar el compromiso de los profesionales con su trabajo el cual repercutirá en la calidad de atención prestada.

4.2. Análisis inferencial y contrastación de hipótesis

Prueba de independencia entre el nivel de motivación y satisfacción laboral del personal de Enfermería en el Hospital de Apoyo Junín.

Tabla N° 2
Nivel de Motivación y su relación con la Satisfacción Laboral del
Personal de Enfermería en el Hospital de Apoyo Junín.
Junín – Perú
2015

<i>NIVEL MOTIVACION</i>	<i>NIVEL DE SATISFACCION</i>			<i>TOTAL</i>	
	<i>ALTA</i>	<i>MEDIA</i>	<i>BAJA</i>	<i>n</i>	<i>%</i>
<i>ALTA</i>	3	4	2	9	30
<i>MEDIA</i>	4	9	1	14	46.7
<i>BAJA</i>	0	4	3	7	23.3
<i>TOTAL</i>	7	17	6	30	100

Ji – cuadrado (χ^2) = 24.36 *g.l = 4* *\alpha = 0.95*

Hipótesis

H₀ : No existe relación entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral del Profesional de Enfermería

H_i : Existe relación entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral del Profesional de Enfermería.

En la tabla N° 1 nos presenta en forma general el nivel de motivación del profesional de Enfermería, siendo la población 30(100%), observamos que 14(46.7%) presentan un nivel de motivación media, 9(30%) alta y 7(23.3%) motivación baja.

En cuanto al nivel de satisfacción laboral del profesional de Enfermería se evidencia que de la población equivalente a 30(100%), el mayor porcentaje corresponde a un nivel medio 17(56.7%), el nivel alto comprende a 7 personales de enfermería (23.3%) y el nivel bajo es de 6(20%) de la población.

Al establecer la relación entre motivación y satisfacción laboral se aplicó la Prueba estadística del Ji – Cuadrado, en donde se obtuvo χ^2 *Calculado* = 24.36 y χ^2 *Tabulado* = 7.815 permitiendo rechazar la Hipótesis nula y aceptar la Hipótesis de estudio, es decir, existe relación entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral, el cual influirá en el desempeño de los profesionales, así como, en la calidad de atención.

Por tanto un buen desempeño de las tareas no sólo necesita de las habilidades, destrezas y conocimientos sino esencialmente de la disposición para realizarla por ello es importante relevar que el Departamento de Enfermería requiere implementar estrategias para elevar la motivación entendiendo que ello repercute en la satisfacción laboral que experimentan los profesionales por sus resultados, en Enfermería se evidencian como un trabajo más humanizado y productivo con tendencia a disminuir los efectos negativos como quejas de los pacientes, ausentismo del personal.

4.3. Discusión de resultados

Se deduce que la población de personales de Enfermería en estudio se caracteriza por que la mayoría son de sexo femenino, que se encuentra entre los 28 a 35 años perteneciente a la adultez intermedia que laboran en los servicios de Hospitalización de condición laboral nombradas y un tiempo de servicio entre un 1 a 7 años.

El nivel de motivación del personal de Enfermería se centra en el profesional joven que desea de su trabajo tener la oportunidad de hacer alguna aportación, el carácter interesante del puesto, la autoexpresión y la libertad para tomar decisiones así también la necesidad de desarrollo profesional que le pueda brindar su centro laboral, por lo que se requiere que

el Departamento de Enfermería implemente acciones para elevar las expectativas de los personales así como, fortalecer la motivación alta con la participación de los profesionales en los procesos de innovación.

Su condición laboral no podemos contrastarla entre los grupos de nombrados y contratados por no ser equivalente, sin embargo es evidente que el nivel de motivación alta se produce en los personales nombrados (5) que gozan de los beneficios sociales, mientras que los contratados presentan una motivación baja (3) que se explica principalmente por la carencia de estos beneficios.

Es importante relevar que la motivación entendida como el grado de disposición para realizar alguna tarea, función y/o meta el cual afecta directamente el desempeño del trabajador evidenciándose en la calidad, eficiencia y equidad de la atención de salud prestada a los pacientes. Asimismo al aumentar la motivación se mejora el rendimiento con lo que se tiene un trabajo más humanizado y productivo con tendencia a disminuir los efectos negativos como quejas de los pacientes, ausentismo y/o rotación del personal.

En el estudio “Motivación y Nivel de Satisfacción laboral del Personal de enfermería en el servicio de Infectología y Neumología del Instituto de Salud del Niño” llevado a cabo en el año 2008 en donde el 50% de las enfermeras se sienten poco motivadas seguido de un 20% de las enfermeras están motivadas. Por consiguiente se evidencia similitudes en los resultados hallados en el presente trabajo.

Por lo tanto se puede concluir que el 49.9% de los personales de Enfermería presentan un nivel medio de Motivación, no viéndose diferencias significativas entre el nivel de motivación alta y motivación baja siendo un indicador de alerta por lo que pueda verse afectado la disposición del profesional de abocarse a su tareas e influir en su desempeño, así también en la calidad y eficiencia de la atención de salud prestada.

Según los estudios titulados “Motivación y Nivel de Satisfacción Laboral de las enfermeras en el Servicio de Infectología y Neumología del

Instituto de Salud del Niño” realizado en el año 2008 en el cual llegaron a la conclusión que 40% de las enfermeras no están satisfechas, 25% ligeramente satisfechas y 25% entre satisfechas y mayormente satisfechas por lo tanto existen similitudes en los resultados hallados en este trabajo. Asimismo en el estudio titulado “Identidad Profesional y su relación con la Satisfacción Laboral en las enfermeras asistenciales nombradas que laboran en el hospital Nacional Arzobispo Loayza” realizado en el año 2004 se obtuvo que 52.2% de las enfermeras nombradas presentaron un nivel medio de satisfacción laboral por lo que no se encuentra ninguna variación en los resultados hallados en el cual predomina el nivel medio de satisfacción laboral en los profesionales de Enfermería.

Por lo expuesto, se puede concluir que 17(56.6%) de los personales de Enfermería presentan un nivel medio seguido 7 (23.4%) de satisfacción laboral alto y bajo 6 (20%) por lo que es de vital importancia incrementar la satisfacción media asimismo fortalecer y mantener el nivel alto de satisfacción laboral por ser uno de los resultados humanos más importantes en el trabajo y por su relación con la calidad de vida del trabajador, con la organización y como efecto final con la sociedad siendo relevante en esta profesión debido a que se tiene personas a cargo en donde velamos por su salud física y mental para ello se debe estar bien y satisfechas con su trabajo a fin de brindar atención de calidad.

Por tanto, al predominar la motivación media en las 3 primeras dimensiones (variedad, identidad e importancia) se verá afectado el concepto que tiene el trabajador sobre lo valioso y digno de su trabajo, lo cual se reflejará en el desempeño de sus funciones y en su responsabilidad con respecto a los resultados, aspectos que deben ser tomados en consideración durante el proceso de cambio en la organización del trabajo de Enfermería.

Se debe destacar que las condiciones físicas y/o materiales es una preocupación primordial de los profesionales de Enfermería por ser medios que facilitan el desarrollo de las labores cotidianas siendo un indicador de eficiencia en el desempeño que beneficia la calidad de atención.

En general se concluye en los 7 factores determinantes de la

satisfacción laboral predomina el nivel medio destacando las dimensiones Desempeño de tareas, Relación con la autoridad y Beneficios laborales y remunerativos por mostrar niveles significativos de nivel medio, las dimensiones Relaciones interpersonales, Desarrollo personal y Políticas administrativas presentan tendencia al nivel alto y el factor Condiciones físicas y/o confort del trabajo presenta niveles de satisfacción que oscilan entre alto y bajo siendo importante incrementar y fortalecer los niveles de satisfacción encontrados a fin de afianzar el compromiso de los profesionales con su trabajo el cual repercutirá en la calidad de atención prestada.

4.4 Aporte de la Investigación

Como bien menciona Sir Richard Branson, fundador de Virgin Group, mantener empleados satisfechos hace que estos a su vez se ocupen mejor de nuestros negocios. La motivación laboral supone un cambio cualitativo a la hora de llevar a cabo un trabajo, pero también como forma de mantener un ambiente agradable y pro activo

En el pasado, los Hospitales públicas Clínicas privadas prestaban poca atención a la motivación laboral porque lo consideraban una pérdida de tiempo sin sentido, al igual que la formación laboral. Esto ha creado que muchas Instituciones públicas y Privadas se hayan estancado y se hayan vuelto poco competitivas. Pero a medida que el mercado se hacía más competitivo, de esa misma manera se fue dando valor a la importancia de tener empleados motivados.

Aunque ya hemos dado unas pinceladas, si tuviéramos que nombrar los beneficios de la motivación al personal deberíamos mencionar las siguientes:

Mejor imagen de la Institución. Si la Institución se preocupa de un valor tan importante como su capital humano, su imagen mejorará tanto por el simple hecho de hacerlo como por las consecuencias de ello.

Mayor compromiso con la Institución. Si los empleados sienten que se les valora en la empresa o Institución y que se hace algo para que se encuentren más a gusto se sentirán comprometidos con ella.

Mayor rendimiento laboral. Si los trabajadores son motivados rendirán más porque se sienten mejor en su trabajo y lo hacen con una mayor eficacia.

Más y mejores ideas de mejora. Los trabajadores que se sienten valorados y motivados son capaces de tener nuevas ideas y transmitir las a sus superiores.

Menores inconvenientes para la empresa. Si los trabajadores se sienten desmotivados pueden ser propensos a tener mayores enfermedades laborales y accidentes de trabajo, ser impuntuales, faltar más días al trabajo, crear un mal ambiente, llevarse mal con sus compañeros, etc. Todo esto conlleva pérdidas económicas para la institución.

Mayor competitividad institucional. Instituciones cuyos trabajadores rinden más, tienen más y mejores ideas, se sienten a gusto en su trabajo y dan lo máximo de sí son mucho más competitivas que otras.

Menos fugas de cerebros. Trabajadores que no se sienten bien en su espacio de trabajo tienden a irse, trabajadores que se sienten a gusto y motivados en su empleo tienden a quedarse en la empresa aunque otras puedan ofrecerles unas mejores condiciones. La empresa puede retener a sus trabajadores más valiosos motivándolos.

Mejor imagen de la Institución como buen empleador, lo que lleva a atraer talentos o empleados valiosos. Tan importante es saber retener los talentos como captarlos, por ello hay que diseñar estrategias para ambas cosas, y sin duda la motivación las lleva necesariamente a las dos.

Habiendo descrito cada uno de los beneficios, creo que no nos cabe ninguna duda de que una Institución que se preocupa por sus empleados consigue mejores beneficios a su favor al corto y largo tiempo. Por lo que fue importante realizar el presente trabajo de Investigación para determinar el Nivel de Motivación y su relación en la satisfacción laboral del personal de Enfermería en el Hospital de Apoyo Junín.

CONCLUSIONES

A partir de los resultados obtenidos en el presente estudio se formulan las siguientes conclusiones:

1. En cuanto al nivel de motivación del profesional de enfermería del Hospital de Apoyo Junin se concluye que el mayor porcentaje de los trabajadores presentan un nivel de motivación media (46.6%). Respecto a los años de servicio se evidenció que a mayor tiempo de servicio tienen menor nivel de motivación
2. En cuanto al nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital de Apoyo Junin se evidencio que el mayor porcentaje de los trabajadores presentan una satisfacción laboral medio (56.6%).De acuerdo al tiempo de servicio se evidenció que a mayor tiempo de servicio (15 a 21 años) mayor satisfacción laboral. El profesional nombrado presenta una satisfacción media con tendencia a alta en cambio el profesional contratado tiene una satisfacción media con tendencia a baja; esta diferencia está dada por lo beneficios laborales que goza cada grupo.
3. En cuanto al nivel de motivación y sus dimensiones en el personal de enfermería del hospital de apoyo Junin se observó que las dimensiones sobre identidad y autonomía muestran significativamente niveles de motivación media. Las dimensiones que se encuentran con un nivel de motivación bajo son la retroalimentación, importancia y variedad de la tarea
4. De los 7 factores determinantes de la satisfacción laboral predomina el nivel medio destacando las dimensiones desempeño de tareas, relación con la autoridad y Beneficios laborales y remunerativos por mostrar niveles significativos de nivel medio, las dimensiones relaciones interpersonales, desarrollo personal y políticas administrativas presentan tendencia al nivel

alto y el factor condiciones físicas y/o confort del trabajo presenta niveles de satisfacción que oscilan entre alto y bajo siendo importante incrementar y fortalecer los niveles de satisfacción encontrados a fin de afianzar el compromiso de los profesionales con su trabajo el cual repercutirá en la calidad de atención prestada.

5. Con el presente estudio se concluye que existe relación entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral, el cual influirá en el desempeño de los profesionales, así como, en la calidad de atención.

RECOMENDACIONES O SUGERENCIAS

Las recomendaciones del presente estudio son:

A nivel de jefatura

La jefatura de enfermería debe conocer las necesidades y metas de cada trabajador con la finalidad de implementar un plan de incentivos por su buen desempeño laboral.

Incentivar a sus trabajadores por su buen desempeño mediante la entrega de resoluciones

Coordinar con su ente superior la realización de pasantías como manera de incentivo al trabajador

El jefe de servicio debe dar responsabilidades a sus trabajadores en base a sus competencias, permitiéndoles tomar decisiones con cierta de libertad.

A nivel de dirección

Valorar y reconocer a los profesionales con más tiempo de servicio, recordando que ellos muestran el mismo alto grado de motivación que los profesionales jóvenes.

Crear programas orientados a incrementar la motivación del personal contratado por locación de servicios, fundamentalmente en base a la satisfacción de necesidades de logro y poder.

Fortalecer la calidad profesional y de asistencia mediante la capacitación y actualización permanente, que sirve a su vez de estímulos para los mismos profesionales.

Se deberá brindar un ambiente cómodo de trabajo con el equipamiento adecuado para el desempeño de sus funciones del personal de enfermería.

Responsable de Calidad

Deberá realizar encuestas de calidad de atención para implementar planes de mejora.

Realizar estudios de investigación de clima y cultura organización ya que estas de

alguna manera influyen en la motivación y satisfacción laboral.

Mejorar a través de talleres la calidad de las relaciones interpersonales entre cada profesional y sus superiores, así como la confianza, el respeto y a la consideración.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- (1) LOPEZ MÁS Julio. Motivación Laboral y Gestión de Recursos Humanos en la Teoría de Frederick Herzberg. Gestión en el Tercer Milenio. Rev. De Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, UNMSM. 2005 N° 15. Vol. (8). Julio, pp.26
- (2) Cartilla de Políticas (PHR)
- (3) MINISTERIO DE SALUD. Encuesta de Satisfacción del Personal de Salud.2002.3 – 4
- (4) EGUSQUIZA OCAÑO Liz Betzabel, Motivación y Nivel de Satisfacción laboral de las enfermeras en el servicio de Infectología y Neumología del Instituto de Salud del Niño (Tesis de Licenciatura). Lima. Universidad Particular Cayetano Heredia.2003
- (5) RIOS NUÑEZ Rommy Mauro; Motivación laboral de las Enfermeras asistenciales y la relación con su desarrollo profesional en el Hospital Nacional Cayetano Heredia (Tesis de Licenciatura). Lima. Universidad Particular Cayetano Heredia. 1998
- (6) RAMOS CALIZAYA Nury Grados de Satisfacción Laboral de las Enfermeras en las Unidades Productivas de Servicios de Salud en Puno. (Tesis de Maestría). Lima. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. 2003
- (7) ORTIZ DUEÑAS Nelly Vanesa y Colaboradores Identidad Profesional y su relación con la satisfacción laboral en las enfermeras asistenciales nombradas que laboran en el hospital Nacional Arzobispo Loayza (Tesis de Licenciatura).Universidad Particular Cayetano Heredia Lima .2004
- (8)ARROYO DE CORDERO, Graciela “Humanismo en Enfermería” Rev. Enfermería IMSS. 2000 N° 8. Vol. (2) pp.62
- (9) Reglamento de la Ley del Trabajo de la Enfermera Profesional Peruano
- (10) KOONTZ Harold. Administración una perspectiva global. 11ª. Ed. Editorial Mc. Graw – Hill Interamericana. México 1998
- (11) GONZALES Martín. Comportamiento Organizacional un Enfoque Latinoamericano. México. 2001

- (12)HELLRIEGEL Don. Comportamiento Organizacional. 10ma. Ed. Interamericana Thomson Editores. México 2004
- (13) DAVIS Keith. Comportamiento Humano en el Trabajo. 11ma Ed. Mc Graw Hill interamericana. México. 2003
- (14) CAVALCANTE SILVA Jerónimo. Programa de Doctorat Qualitat y Processos de Inovació Educativa (Tesis Doctoral). Bahía – Brasil. 2004.
- (15)KENNETH N. Wexley. Conducta Organizacional y Psicología del Personal. Compañía Editorial Continental. SA México 1990.
- (16)FERNANDEZ LARRAGUIBEL Beatriz y PARAVIC KLIJN Tatiana. “Nivel de Satisfacción Laboral en Enfermeras de Hospitales Públicos y Privados de la Provincia de Concepción, Chile”. Ciencia y Enfermería IX (12): 5765, 2003.
- (17)MINISTERIO DE SALUD. Encuesta de Satisfacción del Personal de Salud.2002.3 – 4
- (18)ROBBINS P. Stephen. Comportamiento Organizacional *Conceptos, Controversias y Aplicaciones*. 6^{ta} Edición. Editorial Prentice may Hispanoamericana. México.2003
- (19)WERTHER William Administración de Personal y Recursos Humanos 5^{ta} Edición. Editorial Mc. Graw Hill Interamericana. México 2000
- (20) MARRINER TOMEY Ann. Administración y Liderazgo en Enfermería. 5^{ta} Edición. España. Editorial Mosby – Doyma Libros. 1996.
- (21) PALMA CARRILLO Sonia “Elaboración y Validación de una Escala de Satisfacción Laboral SL – SPC para Trabajadores de Lima Metropolitana”. Teoría e investigación en Psicología Universidad Ricardo Palma 1999, Vol. IX N ° 1, 27 – 34
- (22) MINISTERIO DE SALUD Manual de Relaciones Interpersonales Proyecto Salud Y Nutrición Básica.1996
- (23)FUNDACION AGA Khan. Programa de Fortalecimiento de Servicios de Salud. 100 Consejos para una mejor gestión. Washington D.C 1993
- (24) URBINA LAZA Omayda, SOLER CÁRDENAS Silvio F. y OTERO CEBALLOS Marta. “Identificación de competencias en el profesional de Enfermería del servicio de Neonatología”. *Disponible*

en <http://scielo.sld.cu/pdf/ems/v19n2/ems05205.pdf>

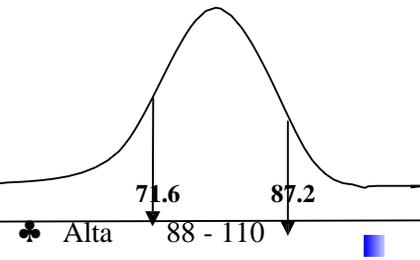
(25) AYALA-ATRIÁN Sara. GUTIÉRREZ-LÓPEZ María, PEÑA-SALAZAR Norma, LUGO-RAMOS Virginia, CHAZARRETA-GONZÁLEZ Margarita, CASTRO-DURÁN Francisca “Desempeño profesional de los egresados de Escuelas de Enfermería en Nuevo León” *Disponible en:* www.imss.gob.mx/NR/rdfonlyres/44B9113F-593E-4B6E-94FE

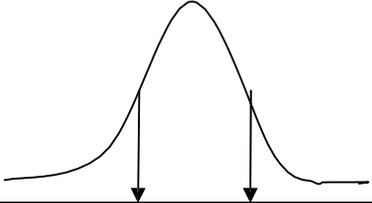
D94B51E98C33/0/RE01Vol12Art_03.pdf

(26) FERNÁNDEZ LARRAGUIBEL Beatriz y PARAVIC KLIJN Tatiana Realizaron Titulado Nivel de satisfacción laboral en enfermeras de hospitales públicos y privados de la provincia de concepción, chile(tesis maestría), Universidad de Concepción-Chile, año 2003

ANEXOS

**ANEXO 1
MATRIZ DE CONSISTENCIA**

VALOR FINAL QUE ADOPTÓ LA VARIABLE	CRITERIOS PARA ASIGNAR EL VALOR	PROCEDIMIENTO PARA LA RECOLECCION Y MEDICION DE DATOS	APROXIMACION DE LA TÉCNICA E INSTRUMENTO	ESCALA DE MEDICIÓN
<p>El valor final que adoptaron las variables:</p> <p><i>Nivel de motivación del profesional de Enfermería:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ Alta ◆ Media ◆ Baja <p><i>Nivel de satisfacción laboral del profesional de Enfermería:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ Alta ◆ Media ◆ Baja 	<p>El criterio para asignar el valor Alta, Media y baja a cada variable fue de acuerdo al puntaje obtenido en el cuestionario. En el cual las proporciones positivas tuvieron un puntaje de 5 a 1 puntos y las negativas de 1 a 5 puntos. Luego de analizar las entrevistas serán ubicados en la Escala Stanones y colocada en la Campana Gauss.</p> <p>Nivel de Motivación</p>  <p>♣ Alta 88 - 110</p>	<p>Para iniciar la recolección de datos se solicitó la autorización del área de estudio, mediante una carta de presentación, dirigida al Director del Hospital de Apoyo Junín y a la Jefatura de Enfermería, a fin de obtener la autorización y facilidades para la realización del presente estudio. Se le solicito su consentimiento verbal a cada una de las Enfermeras y Técnicas de enfermería de las áreas de estudio, explicando los objetivos del estudio a realizar y garantizándoles la confidencialidad de los datos.</p>	<p>♣ Técnica Entrevista</p> <p>♣ Instrumento Cuestionario tipo y escala Lickert Adaptado Job Diagnostic Survey de Hackman y Oldham con la finalidad de valorar la Motivación. Y el segundo es un cuestionario tipo Lickert Modificado el cual valorará la Satisfacción laboral de Sonia Palma Carrillo.</p>	<p style="text-align: center;">O R D I N A L</p>

	<p>♣ Media 72 - 87 ♣ Baja 22 - 71</p> <p><i>Nivel de Satisfacción Laboral</i></p>  <p>114.8 139.7</p> <p>♣ Alta 141 - 175 ♣ Media 115 - 140 ♣ Baja 35 - 114</p>	<p>Si aceptaba participar en el estudio, se entregaba el cuestionario a cada profesional cuya duración fue 30 minutos o al culminar el turno.</p>		
--	---	---	--	--

ANEXO 2

CONSENTIMIENTO INFORMADO

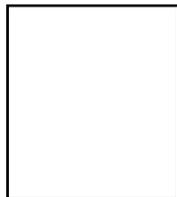
Fecha.....

Yo.....identificado con DNI N°he sido informado por.....acerca de la aplicación de la investigación "NIVEL DE MOTIVACION Y SU RELACION EN LA SATISFACCION LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN EL HOSPITAL DE APOYO JUNIN 2015 ",conociendo que el presente estudio es en beneficio del personal de Enfermería y de la Institución.

He realizado las preguntas que consideré oportunas, todas las cuales han sido absueltas y con respuestas que considero suficientes y aceptables.

Por lo tanto en forma conciente y voluntaria doy mi consentimiento para que se me realice las preguntas para la aplicación de la investigación y colaborar con todo lo necesario

.....
Firma
DNI



.....
Firma del investigador
DNI



**ANEXO 3
INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

UNIVERSIDAD NACIONAL "HERMILIO VALDIZÁN" DE HUANUCO



**NIVEL DE MOTIVACION Y SU RELACION EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL
PERSONAL DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL DE APOYO JUNIN 2015**

CUESTIONARIO

Estimada(o)

El presente instrumento es de carácter anónimo; tiene como objetivo conocer su nivel de motivación y la satisfacción que le brinda su puesto de trabajo a fin de elaborar un sistema de estrategias para mejorar los niveles de motivación y satisfacción a fin de crear indicadores evaluativos para contribuir a la mejora de la calidad de atención. Además de plantear y desarrollar un sistema de gestión de recursos humanos que permita desarrollar y ejecutar un programa y/o sistema de incentivos que posibilite la transformación cualitativa de los servicios de salud. Por ello se le solicita responda los siguientes enunciados con veracidad.

Agradeciéndole atentamente su colaboración.

DATOS GENERALES

SERVICIO:

TIEMPO EN LA INSTITUCION: **TIEMPO EN EL SERVICIO**.....

EDAD:

SEXO:

 F

 M

CONDICION LABORAL:

NOMBRADA

CONTRATADA

Instrucciones:

A continuación se presenta una serie de enunciados a los cuales Usted deberá responder marcando con un aspa (X) de acuerdo a lo que considere conveniente.

Ejemplo:

ENUNCIADO	TDA	DA	I	ED	TED
Estoy dispuesto a seleccionar una tarea desafiante que me permite aprender mas	X				

CUESTIONARIO DE MOTIVACION

ENUNCIADO	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	POCAS VECES	NUNCA
1.- Yo tengo la completa responsabilidad de decidir cómo y donde se debe hacer el trabajo.					
2.- Tengo la oportunidad de realizar un número diferente de tareas empleando una gran variedad de habilidades.					
3.- Completo una tarea de principio a fin. Los resultados de mi esfuerzo son claramente visibles e identificables.					
4.- Lo que realizo afecta el bienestar de los pacientes de muchas maneras importantes.					
5.- Mi enfermera jefe me provee de constante retroalimentación sobre lo que estoy realizando.					
6.- El trabajo por sí mismo me provee la información cuan bien lo estoy realizando.					
7.- Realizo contribuciones insignificantes al servicio o resultado final.					
8.-Suelo emplear un número de habilidades complejas en este trabajo					
9.- Tengo muy poca libertad de decidir como se puede realizar el trabajo					
10.-El solo hecho de realizar mi trabajo me da la oportunidad de deducir cuan bien lo estoy realizando.					
11.- El trabajo es bastante simple y repetitivo.					
12.- Mis supervisores y compañeros esporádicamente me dan retroalimentación de cuan bien estoy realizando mi trabajo.					
13.-Lo que realizo es de mínimas consecuencias para los pacientes.					
14.-Mi trabajo implica realizar un número de tareas diferentes.					
15.- Los supervisores nos hacen saber cuan bien ellos piensan que lo estoy haciendo.					
16.- Mi trabajo es bien organizado de modo que no tengo la necesidad de realizar solo una parte del trabajo durante el turno.					
17.- Mi trabajo no me da la oportunidad de participar en la toma de decisiones.					
18.- La demanda de mi trabajo es altamente rutinaria y predecible.					
19.- Mi trabajo me provee pequeños indicios acerca si estoy desarrollándolo en forma adecuada.					
20.-Mi trabajo no es muy importante para la sobrevivencia del hospital.					
21.- Mi trabajo me concede libertad considerable para desarrollar mi labor.					
22.- Mi trabajo me da la oportunidad para terminar totalmente cualquier función que empiece.					
23.-Los pacientes se ven afectados por el trabajo que realizo.					

CUESTIONARIO DE SATISFACCION LABORAL

TDA = TOTALMENTE DE ACUERDO ED = EN DESACUERDO	DA = DE ACUERDO TED = TOTALMENTE EN DESACUERDO	I = INDECISO			
ENUNCIADO	TDA	DA	I	ED	TED
1.- La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2.- Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					
3.- El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
4.- Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
5.- La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
6.- La enfermera jefe es comprensivo (a).					
7.- Me siento mal con lo que gano.					
8.- Siento que doy mas de lo recibo de la institución.					
9.- Me agrada trabajar con mis compañeros.					
10.- Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.					
11.- Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
12.- Es grato la disposición de mi jefe cuando les pide alguna consulta sobre mi trabajo.					
13.- El ambiente donde trabajo es confortable.(ventilación, iluminación etc)					
14.- Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.					
15.- La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
16.- Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.					
17.- Me disgusta mi horario.					
18.- Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
19.-Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
20.- Llevarme bien con la enfermera jefe beneficia la calidad del trabajo.					
21.- La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.					
22.- Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
23.- El horario de trabajo me resulta incomodo.					
24.- La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
25.- Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
26.- Mi trabajo me aburre.					
27.- La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
28.-En el ambiente físico donde me ubico trabajo cómodamente.					
29.- Mi trabajo me hace sentir realizado profesionalmente.					
30.- Me gusta el trabajo que realizo.					
31.- No me siento a gusto con la enfermera jefe.					
32.- Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias. (materiales y/o inmuebles)					
33.- El esfuerzo de trabajar más horas reglamentarias, no es reconocido.					
34.- Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
35.- Me siento complacido con la actividad que realizo.					
36.- La enfermera jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

**MUCHAS GRACIAS
POR SU COLABORACION**

ANEXO 4

Validación del Instrumento por jueces

ESCALA DE CALIFICACIÓN PARA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Estimado (a):

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos que se adjunta.

Marque con una (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión

CRITERIOS	SI	NO	OBSERVACION
1.- El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación			
2.- El Instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio			
3.- La estructura del instrumento es adecuada			
4.- Las preguntas del instrumento responden a la Operacionalización de la variable			
5.- La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento			
6.- Las preguntas son claras y entendibles			
7.- El número de preguntas es adecuado para su aplicación.			

SUGERENCIAS:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

FIRMA DEL EXPERTO:

ANEXO 5

DETERMINACION DE LA VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

Se calculó la validez y confiabilidad del instrumento en la población (30 personales de enfermería asistenciales y preventivos), usándose los siguientes coeficientes.

1) Coeficiente de correlación R de Pearson: Correlación ítem - test

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\left[\sqrt{n\sum X^2 - (\sum X)^2} \right] \left[\sqrt{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2} \right]}$$

Donde:

N: Tamaño del conjunto x e y

$\sum x$: sumatoria de puntajes simples de la variable x.

$\sum y$: Sumatoria de puntajes simples de la variable y.

$\sum y^2$: sumatoria de puntajes al cuadrado de los puntajes de la variable y

$\sum x^2$: sumatoria de puntajes al cuadrado de los puntajes de la variable x

rx: coeficiente de regresión el conjunto x e y

Este coeficiente permitió conocer la confiabilidad y validez de cada ítem, como se muestra en los siguientes cuadros:

Variable Motivación

N° de Ítem	R. de Pearson	N° de Ítem	R. de Pearson
01	0.17	13	0.22
02	0.3	14	0.32
03	0.4	15	0.39
04	0.27	16	0.27
05	0.46	17	0.49
06	0.08 *	18	0.58
07	0.52	19	0.16
08	0.21	20	0.57
09	0.61	21	0.61
10	0.25	22	0.61
11	0.34	23	0.21
12	0.44		

Para que exista validez y confiabilidad, $r > 0,20$. Por lo tanto se elimine el ítem n° 6 por no cumplir con el valor deseado en consiguiente este instrumento queda con 22 ítems para la medición del nivel de motivación siendo confiable y válido en cada uno de los ítems restantes.

Variable Satisfacción Laboral

N° de Ítem	R. de Pearson	N° de Ítem	R. de Pearson
01	0.36	19	0.28
02	- 0.0004 *	20	0.3
03	0.55	21	0.66
04	0.35	22	0.44
05	0.17	23	0.33
06	0.45	24	0.4
07	0.38	25	0.39
08	0.25	26	0.2
09	0.57	27	0.6
10	0.72	28	0.44
11	0.39	29	0.52
12	0.43	30	0.58
13	0.42	31	0.49
14	0.24	32	0.32
15	0.36	33	0.28
16	0.27	34	0.34
17	0.36	35	0.49
18	0.23	36	0.62

Para que exista validez y confiabilidad, $r > 0,20$. Por lo tanto se excluye el ítem n° 2 por tener un bajo coeficiente de correlación. Por lo tanto el instrumento para la medir la satisfacción laboral consta de 35 ítems siendo confiable y válido en los ítems restantes.

ANEXO 6

DETERMINACION DE LA CONFIABILIDAD DEL 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_d^2 : Varianza de la diferencia de los puntajes impares y pares

s_t^2 : varianza de la escala

Obteniéndose los siguientes resultados:

Coeficiente de Confiabilidad	VARIABLES	
	<i>Motivación</i>	<i>Satisfacción Laboral</i>
• Alfa de Crombach	0.72	0.84

La validez y la confiabilidad es un valor que oscila entre 0 y 1. Se dice que un instrumento tiene alta confiabilidad y validez cuando el resultado de su análisis da un mayor de 0.50.

Por lo tanto, si el valor promedio resultante fue de 0.73, el instrumento del presente estudio es altamente confiable y válido.

ANEXO 7

MEDICIÓN DE LAS VARIABLES

Para la medición de la variable Nivel de Motivación y de Satisfacción se utilizó la escala de Stanones y la campana de Gauss, usando una constante 0.75 dividiéndolo en tres categorías alto, medio y bajo.

1. Se determinó el promedio

$$\text{Promedio} = 79.46$$

2. Se calculó la varianza

$$\text{Varianza} = 108.64$$

3. Se calculó la desviación estándar (DS) DS

$$= 10.42$$

4. Se establecieron los valores de a y b

$$a = x - 0.75 \text{ (DS)}$$

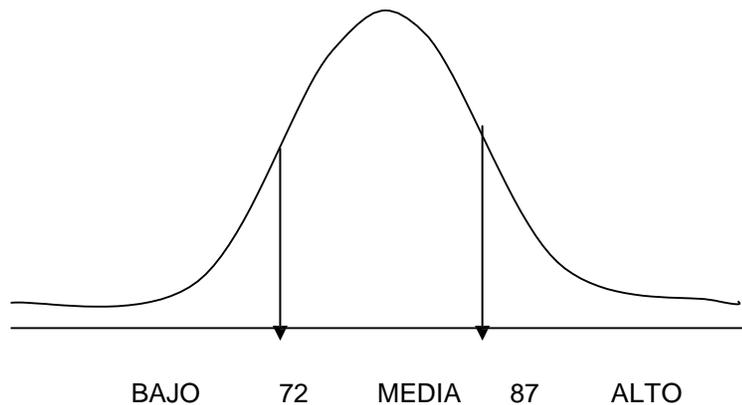
$$b = x + 0.75 \text{ (DS)}$$

$$a = 79.46 - 0.75 \text{ (10.42)}$$

$$b = 79.46 + 0.75 \text{ (10.42)}$$

$$a = 71.645$$

$$b = 87.275$$



INTERVALOS:

Alto: 88 – 110 puntos

Medio: 72 – 87 puntos

Bajo: 22 – 71 puntos

Se realizó el mismo procedimiento para las diferentes dimensiones de la motivación donde se obtuvieron los siguientes resultados:

ANEXO 8
CUADRO DE FRECUENCIA POR ITEMS INSTRUMENTO PARA
LA MEDICION DEL NIVEL DE MOTIVACION: FORMULARIO
ESCALA TIPO LICKERT MODIFICADO

ITEMS	MOTIVACION										TOTAL	
	TDA		DA		I		ED		TED		N	%
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
1	13	43.3	11	36.6	5	16.7	1	3.4	0	0,0	30	100
2	14	46.6	9	30.0	6	20.0	0	0	1	3.4	30	100
3	11	36.6	15	50.0	3	10.0	1	3.4	0	0	30	100
4	8	26.7	6	20.0	7	23.3	4	13.3	5	16.7	30	100
5	7	23.3	8	26.7	6	20.0	5	16.7	4	13.3	30	100
6	2	6.7	4	13.3	7	23.3	4	13.3	13	43.3	30	99.9
7	8	26.7	15	50.0	5	16.7	1	3.4	1	3.4	30	100.2
8	0	0	4	13.3	5	16.7	13	43.3	8	26.7	30	100
9	14	46.6	15	50.0	1	3.4	0	0,0	0	0,0	30	100
10	2	6.7	8	26.7	6	20.0	7	23.3	7	23.3	30	100
11	3	10.0	5	16.7	8	26.7	9	30.0	5	16.7	30	100.1
12	4	13.3	1	3.4	7	23.3	8	26.7	10	33.3	30	100
13	15	50.0	11	36.6	1	3.4	3	10.0	0	0,0	30	100
14	1	3.4	5	16.7	7	23,3	7	23,3	10	33.3	30	100
15	8	26.7	13	43.3	5	16.7	1	3.4	3	10.0	30	100.1
16	3	10.0	4	13.3	5	16.7	7	23.3	11	36.6	30	100
17	3	10.0	4	13,3	7	23,3	11	36,7	5	16.7	30	100
18	5	16.7	10	33.3	8	26.7	5	16.7	2	6.7	30	100.1
19	5	16.7	4	13.3	2	6.7	4	13.3	15	50.0	30	100
20	18	59.9	5	16.7	4	13.3	2	6.7	1	3.4	30	100
21	15	50	8	26.7	5	16.7	2	6.7	0	0	30	100.1
22	5	16.7	4	13.3	5	16.7	4	13.3	12	40.0	30	100

ANEXO 9
CUADRO DE FRECUENCIA POR ITEMS INSTRUMENTO PARA LA
MEDICIÓN DEL NIVEL DE SATISFACCION LABORAL: FORMULARIO
ESCALA TIPO LICKERT MODIFICADO

--	--	--

	<i>TDA</i>		<i>DA</i>		<i>I</i>		<i>ED</i>		<i>TED</i>		<i>N</i>	<i>%</i>
	<i>N</i>	<i>%</i>	<i>N</i>	<i>%</i>	<i>N</i>	<i>%</i>	<i>N</i>	<i>%</i>	<i>N</i>	<i>%</i>		
1	8	26.7	11	36.6	2	6.7	8	26.7	1	3.4	30	100.1
2	5	16.7	11	36.6	6	20.0	6	20.0	2	6.7	30	100
3	10	33.3	15	50.0	1	3.4	2	6.7	2	6.7	30	100.1
4	22	73.3	6	20.0	1	3.4	1	3.4	0	0	30	100.1
5	11	36.6	9	30.0	5	16.7	2	6.7	3	10.0	30	100
6	8	26.7	8	26.7	4	13.3	5	16.7	5	16.7	30	100.1
7	8	26.7	8	26.7	4	13.3	5	16.7	5	16.7	30	100.1
8	11	36.6	12	40.0	3	10.0	2	6.7	2	6.7	30	100
9	13	43.3	11	36.6	4	13.3	2	6.7	0	0	30	99.9
10	20	66.6	9	30.0	1	3.4	0	0	0	0	30	100
11	9	30.0	15	50.0	4	13.3	1	3.4	1	3.4	30	100.1
12	5	16.7	9	30.0	2	6.7	8	26.7	6	20.0	30	100.1
13	2	6.7	6	20.0	2	6.7	9	30.0	11	36.6	30	100
14	7	23.3	8	26.7	5	16.7	4	13.3	6	20.0	30	100
15	1	3.4	6	20.0	5	16.7	8	26.7	10	33.3	30	100.1
16	5	16.7	4	13.3	2	6.7	6	20.0	13	43.3	30	100
17	10	33.3	16	53.3	1	3.4	2	6.7	1	3.4	30	100.1
18	2	6.7	2	6.7	2	6.7	11	36.6	13	43.3	30	100
19	12	40.0	8	26.7	4	13.3	2	6.7	4	13.3	30	100
20	4	13.3	5	16.7	5	16.7	10	33.3	6	20.0	30	100
21	4	13.3	7	23.3	2	6.7	5	16.7	12	40.0	30	100
22	4	13.3	4	13.3	2	6.7	9	30.0	11	36.6	30	99.9
23	2	6.7	1	3.4	4	13.3	13	43.3	10	33.3	30	100
24	16	53.3	13	43.3	0	0	0	0	1	3.4	30	100
25	1	3.4	1	3.4	1	3.4	7	23.3	20	66.6	30	100.1
26	11	36.6	15	50.0	2	6.7	2	6.7	0	0	30	100
27	6	20.0	10	33.3	4	13.3	8	26.7	2	6.7	30	100
28	11	36.6	13	43.3	2	6.7	2	6.7	2	6.7	30	100

29	15	50.0	11	36.6	1	3.4	2	6.7	1	3.4	30	100.1
30	2	6.7	4	13.3	2	6.7	6	20.0	16	53.3	30	100
31	5	16.7	8	26.7	5	16.7	8	26.7	4	13.3	30	100.1
32	11	36.6	8	26.7	4	13.3	3	10.0	4	13.3	30	99.9
33	19	63.3	10	33.3	1	3.4	0	0	0	0	30	100
34	16	53.3	11	36.6	2	6.7	0	0	1	3.4	30	100
35	8	26.7	15	50.0	2	6.7	2	6.7	3	10.0	30	100.1

ANEXO 10
NIVEL DE MOTIVACION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN EL
HOSPITAL DE APOYO JUNIN.
JUNIN PERU
2015

NIVEL DE MOTIVACION	TOTAL	
	N	%
ALTA	09	30
MEDIA	14	46.6
BAJA	07	23.4
TOTAL	30	100

Fuente: Instrumento aplicado al personal de enfermería en el HAJ 2015

ANEXO 10

NIVEL DE SATISFACCION LABORAL DEL PERSONAL DE
ENFERMERIA EN EL HOSPITAL DE APOYO JUNIN.
JUNIN PERU
2015

NIVEL DE SATISFACCION LABORAL	TOTAL	
	N	%
ALTA	07	23.4
MEDIA	17	56.6
BAJA	06	20
TOTAL	30	100

Fuente: Instrumento aplicado al personal de enfermería en el HAJ 2015

ANEXO 11

**NIVEL DE MOTIVACION DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN EL HOSPITAL
DE APOYO JUNIN
SEGÚN SUS DIMENSIONES
JUNIN PERU
2015**

NIVEL DE MOTIVACION	DIMENSIONES DE LA MOTIVACION									
	VARIEDAD		IDENTIDAD		SIGNIFICADO		AUTONOMIA		RETROALIMENTACION	
	<i>N</i>	<i>%</i>	<i>N</i>	<i>%</i>	<i>N</i>	<i>%</i>	<i>N</i>	<i>%</i>	<i>N</i>	<i>%</i>
ALTA	5	16.7	5	16.7	6	20	5	16.7	5	16.7
MEDIA	20	66.6	21	70	19	63.3	21	70	18	60
BAJA	5	16.7	4	13.3	5	16.7	4	13,3	7	23.3
TOTAL	30	100.0	30	100.0	30	100.0	30	100.0	30	100.0

Fuente: Instrumento aplicado al personal de enfermería en el HAJ 2015

ANEXO 12
FRECUENCIA DE RESPUESTAS DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN EL HOSPITAL DE APOYO JUNIN
SEGÚN
DIMENSION VARIEDAD JUNIN -
PERU
2015

ITEMS	ENUNCIADO	MOTIVACION						TOTAL	
		ALTA		MEDIA		BAJA		N	%
		N	%	N	%	N	%		
2	<i>Tengo la oportunidad de realizar un numero diferente de tareas empleando una gran variedad de habilidades</i>	23	76.6	6	20	1	3.4	30	100
7	<i>Suelo emplear un número de habilidades complejas en este trabajo.</i>	22	73.3	5	16.7	3	10	30	100
10	<i>El trabajo es bastante simple y repetitivo.</i>	10	33.3	6	20	14	46.7	30	100
13	<i>Mi trabajo implica un número de tareas diferentes</i>	26	86.6	1	3.4	3	10	30	100
17	<i>Las demandas de mi trabajo son altamente rutinarias y predecibles.</i>	7	23.3	7	23.3	16	53.4	30	100

Fuente: Instrumento aplicado al personal de enfermería en el HAJ 2015

ANEXO 13
FRECUENCIA DE RESPUESTAS DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN EL HOSPITAL DE APOYO
JUNIN SEGÚN DIMENSION
IDENTIDAD DE TAREA
JUNIN PERU
2015

ITEMS	ENUNCIADO	MOTIVACION						TOTAL	
		ALTA		MEDIA		BAJA		N	%
		N	%	N	%	N	%		
3	<i>Completo una tarea de principio a fin. Los resultados de mi esfuerzo son claramente visibles e identificables.</i>	26	86.6	3	10	1	3.4	30	100
6	<i>Realizo contribuciones insignificantes al servicio o resultado final.</i>	6	20	6	20	18	60	30	100
15	<i>Mi trabajo es bien organizado de modo que no tengo la necesidad de realizar solo una parte durante el turno.</i>	21	70	5	16.7	4	13.3	30	100
21	<i>Mi trabajo me da la oportunidad para terminar totalmente cualquier labor que empiezo.</i>	24	80	5	16.7	1	3.4	30	100

Fuente: Instrumento aplicado al personal de enfermería en el HAJ 2015

ANEXO 14

**FRECUENCIA DE RESPUESTAS DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN EL HOSPITAL DE
APOYO JUNIN SEGÚN DIMENSION
IMPORTANCIA DE LA TAREA
JUNIN PERU
2015**

ITEMS	ENUNCIADO	MOTIVACION						TOTAL	
		ALTA		MEDIA		BAJA		N	%
		N	%	N	%	N	%		
4	<i>Lo que realizo afecta el bienestar de los pacientes de muchas maneras importantes.</i>	14	46.7	6	20	10	33.3	30	100
12	<i>Lo que realizo es de mínimas consecuencias para los pacientes.</i>	5	16.7	7	23.3	18	60	30	100
19	<i>Mi trabajo no es muy importante para la sobrevivencia del hospital.</i>	10	33.3	2	6.7	18	60	30	100
22	<i>Los pacientes se ven afectados por el trabajo que realizo.</i>	8	26.6	5	16.7	17	56.7	30	100

Fuente: Instrumento aplicado al personal de enfermería en el HAJ 2015

ANEXO 15

**FRECUENCIA DE RESPUESTAS DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN EL HOSPITAL DE
APOYO JUNIN SEGÚN
DIMENSION AUTONOMIA
JUNIN PERU
2015**

ITEMS	ENUNCIADO	MOTIVACION						TOTAL	
		ALTA		MEDIA		BAJA			
		N	%	N	%	N	%	N	%
1	<i>Tengo la completa responsabilidad de decidir como y donde se debe realizar mi trabajo.</i>	24	80	5	16.7	1	3.3	30	100
8	<i>Tengo muy poca libertad de decidir como se puede realizar el trabajo.</i>	4	13.3	5	16.7	21	70	30	100
16	<i>Mi trabajo no me da la oportunidad de participar en la toma de decisiones.</i>	7	23.3	5	16.7	18	60	30	100
20	<i>Mi trabajo me concede libertad considerable para desarrollar mi labor.</i>	22	73.4	4	13.3	4	13.3	30	100

Fuente: Instrumento aplicado al personal de enfermería en el HAJ 2015

ANEXO 16

**FRECUENCIA DE RESPUESTAS DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN EL HOSPITAL DE
APOYO JUNIN SEGÚN DIMENSION RETROLAIMENTACION DEL DESEMEPEÑO
JUNIN PERU
2015**

ITEMS	ENUNCIADO	MOTIVACION						TOTAL	
		ALTA		MEDIA		BAJA		N	%
		N	%	N	%	N	%		
5	<i>Mi enfermera jefe me provee de constante retroalimentación sobre lo que estoy realizando.</i>	16	53.4	6	20	8	26.6	30	100
9	<i>El solo hecho de realizar el trabajo me da la oportunidad de deducir cuan bien lo estoy realizando.</i>	27	90	3	10	0	0	30	100
11	<i>Mis supervisores y compañeros esporádicamente me dan retroalimentación de cuan bien estoy realizando mi trabajo</i>	8	26.6	8	26.6	14	46.8	30	100
14	<i>Los supervisores nos hacen saber cuan bien ellos piensan que lo estamos haciendo.</i>	7	23.3	7	23,3	16	53.4	30	100
18	<i>Mi trabajo me provee pequeños indicios acerca si estoy desarrollándolo en forma adecuada</i>	16	53.4	7	23.3	7	23.3	30	100

Fuente: Instrumento aplicado al personal de enfermería en el HAJ 2015

ANEXO 17
NIVEL DE SATISFACCION LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN EL HOSPITAL
DE APOYO JUNIN SEGÚN
FACTORES DETERMINANATES
JUNIN PERU
2015

FACTORES DETERMINANTES	NIVEL DE SATISFACCION LABORAL						TOTAL	
	BAJA		MEDIA		ALTA			
	N	%	N	%	N	%	N	%
<i>Condiciones Físicas y/o Confort</i>	7	23.3	16	53.4	7	23.3	30	100
<i>Beneficios Laborales y/o Remunerativos</i>	7	23,3	19	63,4	4	13,3	30	100
<i>Políticas Administrativas</i>	5	16.6	19	63.4	6	20	30	100
<i>Relaciones Interpersonales</i>	5	16.6	18	60,1	7	23,3	30	100
<i>Desarrollo Personal</i>	5	16.6	18	60.1	7	23.3	30	100
<i>Desempeño de Tareas</i>	4	13,3	21	70.1	5	16.6	30	100
<i>Relación con la Autoridad</i>	5	16.6	19	63.4	6	20	30	100

Fuente: Instrumento aplicado al personal de enfermería en el HAJ 2015

ANEXO 18

**FRECUENCIA DE RESPUESTAS DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN EL HOSPITAL DE APOYO
JUNIN SEGÚN FACTOR CONDICIONES FISICAS Y/ O CONFORT
JUNIN PERU
2015**

ITEMS	ENUNCIADO	SATISFACCION LABORAL						TOTAL	
		ALTA		MEDIA		BAJA		N	%
		N	%	N	%	N	%		
1	<i>La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.</i>	17	56.7	3	10	10	33.3	30	100
12	<i>El trabajo donde trabajo es confortable. (ventilación , iluminación, etc)</i>	14	46.7	3	10	13	43.3	30	100
20	<i>La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.</i>	8	26.6	5	16.7	17	56.7	30	100
27	<i>En el ambiente físico donde me ubico trabajo cómodamente.</i>	16	53.4	4	13,3	10	33.3	30	100
31	<i>Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias (materiales, inmuebles)</i>	13	43.3	5	16.7	12	40	30	100

Fuente: Instrumento aplicado al personal de enfermería en el HAJ 2015

ANEXO 19

**FRECUENCIA DE RESPUESTAS DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN EL HOSPITAL DE APOYO
JUNIN SEGÚN FACTOR BENEFICIOS LABORALES Y/O REMUNERATIVOS
JUNIN PERU
2015**

ITEMS	ENUNCIADO	SATISFACCION LABORAL						TOTAL	
		ALTA		MEDIA		BAJA		N	%
		N	%	N	%	N	%		
6	<i>Me siento mal con lo que gano.</i>	10	33.3	5	16.7	15	50	30	100
13	<i>Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.</i>	8	26.6	3	10	19	63.4	30	100
21	<i>Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.</i>	10	33.3	3	10	17	56.7	30	100

Fuente: Instrumento aplicado al personal de enfermería en el HAJ 2015

ANEXO 20

**FRECUENCIA DE RESPUESTAS DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN EL HOSPITAL DE APOYO
JUNIN SEGÚN FACTOR POLITICAS ADMINISTRATIVAS
JUNIN PERU
2015**

ITEMS	ENUNCIADO	SATISFACCION LABORAL						TOTAL	
		ALTA		MEDIA		BAJA		N	%
		N	%	N	%	N	%		
7	<i>Siento que doy más de lo que recibo de la institución.</i>	10	33.3	5	16.7	15	50	30	100
14	<i>La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.</i>	11	36.6	5	16.7	14	46.7	30	100
16	<i>Me disgusta mi horario.</i>	9	30	3	10	18	60	30	100
22	<i>El horario de trabajo me resulta incómodo.</i>	8	26.6	1	3,3	21	70.1	30	100
32	<i>El esfuerzo de trabajar más horas reglamentarias no es reconocido.</i>	8	26.6	3	10	19	63.4	30	100

Fuente: Instrumento aplicado al personal de enfermería en el HAJ 2015

ANEXO 21

**FRECUENCIA DE RESPUESTAS DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN EL HOSPITAL DE APOYO
JUNIN SEGÚN FACTOR RELACIONES INTERPERSONALES
JUNIN PERU
2015**

ITEMS	ENUNCIADO	SATISFACCION LABORAL						TOTAL	
		ALTA		MEDIA		BAJA		N	%
		N	%	N	%	N	%		
2	<i>El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.</i>	16	53.4	6	20	8	26.6	30	100
8	<i>Me agrada trabajar con mis compañeros.</i>	23	76.7	3	10	4	13.3	30	100
15	<i>Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.</i>	7	23.3	5	16.7	18	60	30	100
23	<i>La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.</i>	1	3.3	5	16.7	24	80	30	100

Fuente: Instrumento aplicado al personal de enfermería en el HAJ 2015

ANEXO 22

**FRECUENCIA DE RESPUESTAS DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN EL HOSPITAL DE APOYO
JUNIN SEGÚN FACTOR
DESARROLLO PERSONAL
JUNIN PERU
2015**

ITEMS	ENUNCIADO	SATISFACCION LABORAL						TOTAL	
		ALTA		MEDIA		BAJA			
		N	%	N	%	N	%	N	%
3	<i>Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.</i>	25	83.4	1	3,3	4	13.3	30	100
9	<i>Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.</i>	25	83.4	4	13.3	1	3.3	30	100
17	<i>Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.</i>	26	86.7	1	3.3	3	10	30	100
24	<i>Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.</i>	29	96.7	0	0	1	3.3	30	100
28	<i>Mi trabajo me hacer sentir realizado profesionalmente.</i>	25	83.4	2	6.6	3	10	30	100
33	<i>Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.</i>	29	96.7	1	3.3	0	0	30	100

Fuente: Instrumento aplicado al personal de enfermería en el HAJ 2015

ANEXO 23

**FRECUENCIA DE RESPUESTAS DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN EL HOSPITAL DE APOYO
JUNIN SEGÚN FACTOR
DESEMPEÑO DE TAREAS
JUNIN PERU
2015**

ITEMS	ENUNCIADO	SATISFACCION LABORAL						TOTAL	
		ALTA		MEDIA		BAJA			
		N	%	N	%	N	%	N	%
4	<i>La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.</i>	28	93.4	1	3.3	1	3.3	30	100
18	<i>Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.</i>	5	16.7	1	3.3	24	80	30	100
10	<i>Me siento realmente útil con la labor que realizo</i>	29	96.7	1	3.3	0	0	30	100
25	<i>Mi trabajo me aburre.</i>	1	3.3	1	3.3	28	93.4	30	100
34	<i>Me siento complacido con la actividad que realizo.</i>	27	90	2	6.7	1	3.3	30	100
29	<i>Me gusta el trabajo que realizo.</i>	28	93.4	1	3.3	1	3.3	30	100

Fuente: Instrumento aplicado al personal de enfermería en el HAJ 2015

ANEXO P.7

**FRECUENCIA DE RESPUESTAS DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN EL HOSPITAL DE APOYO
JUNIN SEGÚN FACTOR
RELACION CON LA AUTORIDAD
JUNIN PERU
2015**

ITEMS	ENUNCIADO	SATISFACCION LABORAL						TOTAL	
		ALTA		MEDIA		BAJA		N	%
		N	%	N	%	N	%		
11	<i>Es grato la disposición de mi jefe cuando les pide alguna consulta sobre mi trabajo.</i>	24	80	4	13,3	2	6.7	30	100
19	<i>Llevarme buen con le enfermera jefe beneficia la calidad del trabajo.</i>	21	70	4	13.3	5	16.7	30	100
5	<i>Mi enfermera jefe es comprensiva.</i>	21	70	5	16.7	4	13.3	30	100
26	<i>La relación que tengo con mis superiores es cordial.</i>	26	86.7	3	10	1	3.3	30	100
30	<i>No me siento a gusto con la enfermera jefe.</i>	6	20	2	6.7	22	73.3	30	100
35	<i>Le enfermera jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.</i>	24	80	1	3.3	5	16.7	30	100

Fuente: Instrumento aplicado al personal de enfermería en el HAJ 2015

ANEXO 25

**NIVEL DE MOTIVACION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN EL
HOSPITAL DE APOYO JUNIN
SEGÚN CONDICION LABORAL
JUNIN – PERU
2015**

<i>CONDICION LABORAL</i>	<i>NIVEL DE MOTIVACION</i>						<i>TOTAL</i>	
	<i>ALTO</i>		<i>MEDIO</i>		<i>BAJO</i>			
	<i>N</i>	<i>%</i>	<i>N</i>	<i>%</i>	<i>N</i>	<i>%</i>	<i>N</i>	<i>%</i>
NOMBRADO	5	16.7	8	26.6	5	16.7	18	60
CONTRATADO	3	10	6	20	3	10	12	40
TOTAL	8	26.7	14	46.6	8	26.7	30	100

Fuente: Instrumento aplicado al personal de enfermería en el HAJ 2015

ANEXO 26

**NIVEL DE MOTIVACION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN EL
HOSPITAL DE APOYO JUNIN
SEGÚN AÑOS DE SERVICIO
JUNIN – PERU
2015**

<i>Años de Servicio</i>	<i>Motivación</i>							
	<i>Alta</i>		<i>Media</i>		<i>Baja</i>		<i>Total</i>	
	<i>N</i>	<i>%</i>	<i>N</i>	<i>%</i>	<i>N</i>	<i>%</i>	<i>N</i>	<i>%</i>
1 - 7 años	4	13,4	9	30	4	13,4	17	56.8
8 - 14 años	3	10	5	16,6	1	3,3	9	29.9
15 - 21 años	0	0,0	3	10	1	3,3	4	13.3
TOTAL	7	23.4	17	56.6	6	20	30	100,0

Fuente: Instrumento aplicado al personal de enfermería en el HAJ 2015

ANEXO 27

**NIVEL DE MOTIVACION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN EL
HOSPITAL DE APOYO JUNIN SEGÚN EDAD
JUNIN – PERU
2015**

Edad	Motivación							
	Alta		Media		Baja		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
28 - 35 años	1	3.4	4	13.3	4	13.3	9	30
36 - 43 años	4	13.3	7	23.3	1	3.4	12	40
44 - 51 años	1	3.4	4	13.3	4	13.3	9	30
TOTAL	6	20.1	15	49.9	9	30	30	100,0

Fuente: Instrumento aplicado al personal de enfermería en el HAJ 2015

ANEXO 28

**NIVEL DE SATISFACCION LABORAL DEL PERSONAL DE
ENFERMERIA EN EL HOSPITAL DE APOYO JUNIN
SEGÚN EDAD
JUNIN – PERU
2015**

Edad	Satisfacción Laboral							
	Alta		Media		Baja		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
28 - 35 años	1	3.4	4	13,3	4	13.3	9	30
36 - 43 años	5	16.6	6	20	1	3.4	12	40
44 - 51 años	1	3.4	4	13.3	4	13.3	9	30
TOTAL	7	23.4	14	46.6	9	30	30	100,0

Fuente: Instrumento aplicado al personal de enfermería en el HAJ 20

ANEXO 29

**NIVEL DE SATISFACCION LABORAL DEL PERSONAL DE
ENFERMERIA EN EL HOSPITAL DE APOYO JUNIN
SEGÚN AÑOS DE SERVICIO
JUNIN – PERU
2015**

Años de Servicio	Satisfacción Laboral							
	Alta		Media		Baja		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
1 - 7 años	3	10	10	33.3	4	13.3	17	56.6
8 - 14 años	2	6.6	6	20	1	3.4	9	30
15 - 21 años	1	3.4	3	10	0	0,0	4	13.4
TOTAL	6	20	19	63.3	5	16.7	30	100,0

Fuente: Instrumento aplicado al profesional de enfermería en el HNAL 2007

ANEXO 30

**NIVEL DE SATISFACCION LABORAL DEL PERSONAL DE
ENFERMERIA EN EL HOSPITAL DE APOYO JUNIN
SEGÚN CONDICION LABORAL
JUNIN – PERU
2015**

CONDICION LABORAL	NIVEL DE SATISFACCION						TOTAL	
	ALTO		MEDIO		BAJO			
	N	%	N	%	N	%	N	%
NOMBRADO	5	16.6	11	36.8	2	6.6	18	60
CONTRATADO	3	10	5	16.6	4	13.4	12	40
TOTAL	8	26.6	16	53,4	6	20	30	100

Fuente: Instrumento aplicado al personal de enfermería en el HAJ 2015

ANEXO 31
NIVEL DE MOTIVACION DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN EL
HOSPITAL DE APOYO JUNIN
SEGÚN SERVICIO
JUNIN – PERU
2015

SERVICIO	NIVEL DE MOTIVACION						TOTAL	
	ALTA		MEDIA		BAJA			
	N	%	N	%	N	%	N	%
HOSPITALIZACION MED.	2	6.7	5	16.6	3	10	10	33.3
EMERGENCIA CIRUGIA	2	6.7	4	13.4	1	3.3	7	23.3
CENTRO QX.	1	3.3	3	10	1	3.3	5	16.7
ESTRATEGIAS	1	3.3	5	16.7	2	6.7	8	26.7
TOTAL	6	20	17	56.7	7	23.3	30	100

Fuente: Instrumento aplicado al personal de enfermería en el HAJ 2015

ANEXO 32

NIVEL DE SATISFACCION LABORAL DEL PERSONAL DE
ENFERMERIA EN EL HOSPITAL DE APOYO JUNIN
SEGUN SERVICIO
JUNIN – PERU
2015

SERVICIO	NIVEL DE SATISFACCION LABORAL						TOTAL	
	ALTA		MEDIA		BAJA			
	N	%	N	%	N	%	N	%
HOSPITALIZACION MED-	2	6.7	7	23.3	1	3.3	10	33.3
EMERGENCIA CIRUGIA	2	6.7	4	13,4	1	3.3	7	23.3
CENTRO QX.	1	3.3	3	10	1	3.3	5	16.7
ESTRATEGIAS	2	6.7	5	16.7	1	3.3	8	26.7
TOTAL	7	23.4	19	63.4	4	13.4	30	100

Fuente: Instrumento aplicado al personal de enfermería en el HAJ 2015

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Fecha.....

Yo.....identificado con DNI N°he sido informado por.....acerca de la aplicación de la investigación "NIVEL DE MOTIVACION Y SU RELACION EN LA SATISFACCION LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN EL HOSPITAL DE APOYO JUNIN 2015 ",conociendo que el presente estudio es en beneficio del personal de Enfermería y de la Institución.

He realizado las preguntas que consideré oportunas, todas las cuales han sido absueltas y con respuestas que considero suficientes y aceptables.

Por lo tanto en forma conciente y voluntaria doy mi consentimiento para que se me realice las preguntas para la aplicación de la investigación y colaborar con todo lo necesario

.....
Firma
DNI



.....
Firma del investigador
DNI

NOTA BIOGRAFICA**ROLANDO ISAAC ALIAGA TIZA**

Nació en Cerro de Pasco, Perú, el 3 de Octubre de 1965, en un hogar conformado por sus padres y 10 hermanos.

Realizó sus estudios universitarios en la Universidad “Daniel Alcides Carrión” de Cerro de Pasco donde obtuvo el título de Licenciado en Enfermería. Así mismo, en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega” Lima adquirió su segundo título de Derecho, más tarde consiguió el Título de Especialista en Centro Quirúrgico.

Inició su labor como docente el Instituto “ San Ignacio de Loyola” de Junín, luego en 1995 ingresa a laborar al Hospital de Apoyo Junín, luego de 20 años ingresa a laborar a Centro Quirúrgico del Hospital “Domingo Olavegoya” de Jauja.

Realizó sus estudios de Maestría en Gestión Hospitalaria en la Universidad Peruana “Inca Garcilaso de la Vega” Lima, logrando obtener el grado de Magister en Salud Publica y Gestión Sanitaria en la Universidad Nacional “Hermilio Valdizan” de Huánuco año 2019.



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN

Huánuco – Perú

ESCUELA DE POSGRADO

Campus Universitario, Pabellón V "A" 2do. Piso – Cayhuayna
Teléfono 514760 -Pág. Web. www.posgrado.unheval.edu.pe



ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE MAESTRO

En el Auditorio de la Escuela de Posgrado, siendo las **07:30h**, del día **jueves 20 DE DICIEMBRE DE 2018**, ante los Jurados de Tesis constituido por los siguientes docentes:

Dr. Reynaldo OSTOS MIRAVAL	Presidente
Mg. René CASTRO BRAVO	Secretaria
Mg. Jessy RAMOS GARCIA	Vocal

Asesora de Tesis: Dra. Verónica CAJAS BRAVO (Resolución N° 0417-2015-UNHEVAL/EPG-D)

El aspirante al Grado de Maestro en Salud Pública y Gestión Sanitaria, Don, Rolando Isaac ALIAGA TIZA.

Procedió al acto de Defensa:

Con la exposición de la Tesis titulado: **“NIVEL DE MOTIVACIÓN Y SU RELACIÓN EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN EL HOSPITAL DE APOYO JUNÍN 2015”**.

Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación del aspirante al Grado de Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

- Presentación personal.
- Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y Recomendaciones.
- Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
- Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis **las observaciones** siguientes:

Obteniendo en consecuencia el Maestría la Nota de... *Diecisiete* (*17*)
Equivalente a *muy bueno*....., por lo que se declara *aprobado*.....
(Aprobado ó desaprobado)

Los miembros del Jurado, firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las... *8:30*... horas del 20 de diciembre de 2018.


PRESIDENTE
DNI N° *22828141*


SECRETARIA
DNI N° *22403763*


VOCAL
DNI N° *22188669*

Leyenda:
19 a 20: Excelente
17 a 18: Muy Bueno
14 a 16: Bueno

(Resolución N° 03146-2018-UNHEVAL/EPG-D)

AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TESIS ELECTRÓNICA DE POSGRADO

1. IDENTIFICACIÓN PERSONAL

Apellidos y Nombres: ALIAGA TIZA Rolando Isaac
 DNI: 04053963 Correo electrónico: isaacroh@hotmaill.com
 Teléfono de casa: Celular: 959068263 Oficina:

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

POSGRADO	
Maestría:	En Salud Pública y Gestión Sanitaria.
Mención:	

Grado Académico obtenido:

MAESTRO

Título de la tesis: "NIVEL DE MOTIVACION Y SU RELACION EN LA SATISFACCION LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN EL HOSPITAL DE APOYO JUNIN 2015"

Tipo de acceso que autoriza el autor:

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

Al elegir la opción "Público" a través de la presente autorizo 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, consintiendo que 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 haya marcado la opción "Restringido", por favor detallar las razones por las que se eligió este tipo de acceso:

Asimismo, pedimos indicar el periodo de tiempo en que la tesis tendría el tipo de acceso restringido:

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

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

Fecha de firma: 11-01-2019


Firma del autor