

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO



**“FACTORES MOTIVACIONALES PERSONALES E
INSTITUCIONALES RELACIONADA CON LA
SATISFACCIÓN LABORAL DE LAS ENFERMERAS
DEL HOSPITAL LUIS NEGREIROS VEGA
LIMA - 2014”**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: CIENCIAS DE LA SALUD

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EN SALUD**

TESISTA:

MERLE ALMEYDA DE LA CRUZ

ASESORA:

Mg. MIRIAM CRIBILLERO ROCA

HUÁNUCO- PERÚ

2015

DEDICATORIA

A mis Padres con todo cariño
y amor que hicieron todo en
la vida para que yo pudiera
lograr mis sueños, por
motivarme, a ustedes
por siempre mi
corazón y mi
agradecimiento.

Esta tesis se la dedico
a ustedes quienes son
importantes en mi vida,
que siempre estuvieron
listos para brindarme
su ayuda, con todo
mi cariño y admiración.

AGRADECIMIENTO

**Gracias a todas las Enfermeras
Quienes colaboraron
Para llevar a cabo este estudio
de mucho valor científico.**

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre los factores motivacionales personales e institucionales con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Luis Negreiros Vega 2014.

Este estudio es de corte transversal tipo descriptivo, correlacional y sus resultados servirán para que las enfermeras al acudir al trabajo se sientan la satisfechas con sus labores realizadas en el cuidado de los pacientes que acuden en busca que se les ayude a resolver sus problemas de salud.

La muestra es no probabilística por conveniencia de la investigadora de 45 Enfermeras del Hospital quienes dieron su consentimiento informado para ser partícipes de este estudio.

Se recabaron los datos con dos instrumentos compuestos por 15 ítems cada instrumento elaborados por la investigadora y validados por Juicios de expertos relacionados en el tema, se utilizó el software estadístico SPSS versión 21 y para su confiabilidad fue sometida a la prueba de alpha de cronbach con nivel de confiabilidad de la investigación de 0.990 por lo que concluimos que nuestro instrumento es altamente confiable.

Los resultados demuestran: Como el valor del X^2_c es mayor al X^2_t ($37.632 > 9.49$), entonces rechazamos la nula y aceptamos la hipótesis alterna; que efectivamente los factores motivacionales personales e institucionales si tiene relación significativa con la satisfacción laboral del personal de enfermería del hospital Luis Negreiros Vega.

Conclusión: Existe relación directa y significativa entre los factores motivacionales personales e institucionales y la satisfacción laboral, al obtener un valor de 0.745; con significancia de $p=0.000$ y es menor de 0.05; si se relacionan ambas variables es decir a mayores factores motivacionales mejor satisfacción laboral de las Enfermeras.

Palabras claves: Factores motivacionales, institucionales, satisfacción laboral.

SUMMARY

This study aimed to determine the relationship between personal and institutional motivational factors with job satisfaction of nurses the Hospital Luis Negreiros Vega 2014.

This study is cross-sectional type descriptive, correlational and results will assist nurses to go to work the satisfied will feel their work done in the care of patients who seek it helps them solve their health problems.

The sample is not probabilistic for convenience of the investigating 45 Hospital Nurses who gave informed consent to be participants in this study consent.

Data with two compounds instruments were collected by 15 items each instrument developed by the researcher and validated by expert opinions related to the subject, the statistical software SPSS version 21 was used and their reliability was subjected to the test of Cronbach alpha with confidence level of 0.990 researches so we conclude that our instrument is highly reliable.

The results: As the value is greater than $X^2_t X^2_c$ (37,632 > 9.49), then we reject the null hypothesis and accept the alternate ; actually personal and institutional motivational factors if you have significant relationship with job satisfaction of nurses of the hospital Luis Negreiros Vega.

Conclusion: There is a direct and significant relationship between personal and institutional motivational factors and job satisfaction, to obtain a value of 0.745 ; with significance of $p = 0.000$ and is less than 0.05 ; If both variables are related ie major motivational factors to better job satisfaction of nurses.

Keywords: motivational factors, institutional, job satisfaction.

INTRODUCCIÓN

Actualmente en el mundo los factores personales e institucionales influyen como un problema para la salud de los trabajadores y el buen funcionamiento de las entidades para las que trabajan. El personal de enfermería no está excepto de esta realidad, ya que en algunos centros donde laboran no respetan sus derechos que es conocer y gozar las condiciones de empleo, salario, prestaciones y protección social de la empresa en que laboran, trabajar en turnos equitativos, que tengan en cuenta los períodos de descanso, la duración de los turnos y el orden de rotación. Es por ello que amerita condiciones favorables para un buen desempeño laboral.(1)

Existe evidencia clara que los enfermeros constituyen el 40% del total de trabajadores de una institución hospitalaria y desarrollan sus actividades en todas las especialidades existentes. Ellos centran su actividad en la satisfacción de necesidades humanas de los individuos que atienden. Muchos enfermeros se desempeñan en servicios que exigen una gran preparación, motivación, largas y estresantes jornadas laborales.(2)

Uno de los factores determinantes para conocer la adaptación del profesional al entorno organizativo es la satisfacción laboral. Este concepto hace referencia a la valoración general que el trabajador realiza sobre su trabajo, y se define como una actitud positiva individual hacia el trabajo y las condiciones (características y entorno organizativo) en que se realiza. Además, la satisfacción del profesional sanitario es un elemento imprescindible del proceso asistencial relacionado directamente con la calidad de los servicios sanitarios; el aumento de la satisfacción laboral del profesional optimiza la relación con el paciente, y con ello se incrementa la calidad de los cuidados prestados. Estos hallazgos aumentan, si cabe, el interés de los gestores en su búsqueda por la máxima calidad de los servicios sanitarios y, por ende, de la satisfacción laboral de los profesionales.(3)

Por todo lo expuesto y ante la necesidad de conocer los factores

motivadores institucionales y personales relacionados a la satisfacción laboral del personal de enfermería y considerando que la insatisfacción laboral, como factor de riesgo para el personal de enfermería, es un trastorno que estaría presente en el lugar del trabajo, y la solución consistiría en suprimirlo y no tratar de que los trabajadores se adapten a esas condiciones desfavorables nos formulamos el siguiente problema general ¿Cómo se relaciona los factores motivacionales personales e institucionales con la satisfacción laboral del personal de enfermería el hospital Luis Negreiros Vega - 2014?

Es importante esta investigación porque los resultados servirán para que las autoridades del Hospital Luis Negreiros Vega se enfoque en conocer las condiciones laborales del personal de enfermería de tal forma que se tenga suficiente información para que se puedan tomar decisiones asertivas para crear estrategias sobre un ambiente laboral favorable para tener satisfacción laboral y estar motivadas competitivas y eficientes para realizar actividades idóneas para los pacientes que son nuestra razón de ser, porque el personal de enfermería es agente principal de toda atención al servicio de la salud, si revisamos los comentarios sobre la realidad en servicio de salud, hallamos que se encuentra en una situación crítica y este proyecto propone mejorar el ambiente laboral de dichos profesionales, por ello el siguiente trabajo de investigación que se justifica su importancia.

Para su desarrollo de esta investigación científica se menciona los siguientes capítulos:

Capítulo I: El planteamiento del problema de investigación: Se describe la problemática de lo que ocurre en el campo laboral mediante el planteamiento del problema general y específicos, se menciona el objetivo general y los objetivos específicos, la hipótesis general y específicos, las variables dependiente e independiente y la operacionalización de ambas variables.

Capitulo II: Se redacta el marco Teórico, describiendo los antecedentes, nacionales, internacionales y locales, se describen ambas variables tanto la

independiente: los factores motivacionales personales e institucionales y la variable dependiente con la satisfacción laboral del personal de enfermería.

Capítulo III: El marco Metodológico tipo, diseño, población inclusión, exclusión la muestra del estudio, las técnicas de recojo de los datos, tabulación y técnicas de los datos estadísticos..

Capitulo IV: Los resultados obtenidos del trabajo de campo, tablas, cuadros y gráficos estadísticos con sus respectivas interpretaciones.

Capítulo V: Se discute los resultados encontrados con los estudios que sirvieron de antecedentes para ver la igualdad o compararlos.

Se concluye con los datos encontrados y se da las recomendaciones o sugerencias de acuerdo a cada conclusión, y se termina este estudio con la presentación de la bibliografía estilo Vancouver y presentar los anexos.

INDICE

Caratula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Resumen	iv
Summary	v
Introducción	vi
Índice	ix

CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

1.1. descripción del problema	1
1.2. Formulación del problema	2
1.2.1. problema general	2
1.2.2. problemas específicos	2
1.3. Objetivos	3
1.3.1. Objetivo General	3
1.3.2. Objetivos Específicos	3
1.4. Hipótesis general y específicas	3
1.5. Operacionalización de variables	4
1.6. Justificación de la investigación	6
1.7. Viabilidad del estudio	7
1.8. Limitaciones	7

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación	8
2.2. Bases teóricas	13

2.3. Definición conceptual de Términos	40
2.4. Bases epistémicas	41
CAPITULO III: METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN	
3.1. Tipo de la investigación	42
3.2. Diseño y esquema de la investigación	42
3.3. Población y muestra	43
3.4. Instrumentos de recolección de datos	44
3.4.1. Definición operativa del instrumento de recolección de datos	44
3.5. Plan de recolección de la información	45
3.6. Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos	45
CAPITULO IV: TRABAJO DE CAMPO Y PROCESO DE CONSTRASTE DE LA HIPOTESIS	
4.1. Resultados del trabajo de campo	48
4.2. Presentación, análisis, interpretación de los datos	49
4.3. resultados de variables por dimensiones	52
4.4. proceso de contrastación de hipótesis general y específica	58
CAPITULO V: DISCUSIÓN DE RESULTADOS	
5.1. Contrastando el resultado de al hipótesis general	79
5.2. Aporte científico de la investigación	81
CONCLUSIONES	82
RECOMENDACIONES	83
BIBLIOGRAFIA	84
ANEXOS	90

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Los factores motivadores institucionales y personales relacionados a la insatisfacción laboral del personal de enfermería del hospital Luis Negreiros Vega y considerando que la insatisfacción laboral, como factor de riesgo para el personal de enfermería, es un trastorno que estaría presente en el lugar del trabajo, y la solución consistiría en suprimirlo y no tratar de que los trabajadores se adapten a esas condiciones desfavorables.

se evidencia la insatisfacción laboral porque en la sociedad el personal de enfermería enfrenta exigencias, soportan críticas, la devaluada imagen de la profesión; el poco reconocimiento social de esta profesión y las dificultades organizativas son las causas de una insatisfacción laboral a pesar de que las enfermeras son elemento fundamental dentro del hospital Luis Negreiros Vega, para mantener el status ganado desde su creación y mantenerse como hospital líder en los distritos de Lima y Callao representan el 50 % del total de recurso humano de todo el hospital, distribuido en diferentes áreas de hospitalización, áreas críticas, sala de operaciones, tóxico y tomografía.

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

Se observa que las enfermeras postulan a un puesto en el hospital Luis Negreiros Vega adquieren experiencia técnico administrativa incrementan sus conocimientos, habilidades y competencias con una permanencia de 1 año como máximo.

Luego postulan a otros puestos de otros hospitales y abandonan sus puestos de trabajo. Por todo lo expuesto y ante la necesidad de conocer los factores motivadores institucionales y personales relacionados a la satisfacción laboral del personal de enfermería del hospital Luis Negreiros Vega nos formulamos la siguiente interrogante:

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1 PROBLEMA GENERAL

¿Cómo se relaciona los factores motivacionales personales e institucionales con la satisfacción laboral del personal de enfermería el Hospital Luis Negreiros Vega - 2014?

1.2.2 PROBLEMAS ESPECIFICOS

1. ¿Qué relación existe entre los factores motivacionales personales (Autorrealización) con la satisfacción laboral del personal de Enfermería del hospital Luis Negreiros Vega?
2. ¿Qué relación existe entre los factores motivacionales personales (Trabajo) con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Luis Negreiros Vega?
3. ¿Cuál es la relación que se da entre los factores motivacionales institucionales (clima laboral) con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Luis Negreiros Vega?
4. ¿Qué relacion existe entre los factores motivacionales institucionales (incentivo laboral) con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Luis Negreiros Vega?

1.3 OBJETIVOS.

1.3.1 Objetivo general.

Determinar la relación de los factores motivacionales personales e institucionales con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Luis Negreiros Vega.

1.3.2 Objetivos Específicos:

1. Describir que relación existe entre los factores motivacionales personales (autorrealización) con la satisfacción laboral del personal de enfermería del hospital Luis Negreiros Vega.
2. Analizar qué relación existe entre los factores motivacionales personales (trabajo) con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Luis Negreiros Vega
3. Describir que relación existe entre los factores motivacionales institucionales (clima laboral) con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Luis Negreiros Vega
4. Describir que relación existe entre los factores motivacionales Institucionales (incentivo laboral) con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Luis Negreiros Vega

1.4 HIPÓTESIS:

1.4.1 Hipótesis General:

Existe relación directa y significativa entre los factores motivacionales personales e institucionales con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Luis Negreiros Vega.

1.4.2 Hipótesis Específicas

1. Existe una relación directa y significativa entre los factores motivacionales personales (autorrealización) con la satisfacción laboral del personal de enfermería del hospital Luis Negreiros Vega

2. Existe una relación directa y significativa entre los factores motivacionales personales (trabajo) con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Luis Negreiros Vega
3. Existe una relación directa y significativa entre los factores motivacionales institucionales (clima laboral) con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Luis Negreiros Vega
4. Existe una relación directa y significativa entre los factores Motivacionales Institucionales (incentivo laboral) con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Luis Negreiros Vega

1.5 Variables:

1.5.1. Variable independiente:

- Factores motivacionales personales
- Factores motivacionales institucionales

1.5.2. Variable Dependiente:

Satisfacción Laboral De las Enfermeras del Hospital Luis Negreiros Vega.

1.5.3. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTOS
INDEPENDIENTE Los factores Motivacionales personales e institucionales	Motivaciones Personales Autorrealización:	Con su trabajo se siente realizada (o) ? El trabajo le impone retos importante? Se siente parte del equipo de enfermería en su servicio? En el servicio tiene Ud. La oportunidad de aprender nuevas habilidades? Se ha realizado algún chequeo médico? La carga de trabajo le impide realizar algún deporte? Ha faltado en el último mes?	Cuestionario sobre los factores motivacionales personales e institucionales
	Trabajo:	Tiene metas y objetivos programados en su vida? Se siente satisfecho con la labor que realiza? se siente ud. Conforme con la actividad realizada? Ud. Respeta a todos los miembros del equipo de trabajo? Ha recibido capacitación por parte de la institución en el último trimestre	
	Motivaciones institucionales Clima organizacional	Sus valores dirigen el comportamiento institucional y se siente identificado con ellos? Se siente identificado con la visión de la institución? Como empleado de la institución contribuye a estimular el entusiasmo en la realización de sus tareas?	
	Incentivo laboral	El trabajo realizado lo incentiva para seguir desarrollándose laboralmente? Considera Ud. Que su institución debería dar incentivos y/o reconocimientos a su personal en base a sus méritos alcanzados.	
DEPENDIENTE La satisfacción laboral de las enfermeras	Alto	Buena Autorrealización Conducta positiva en el trabajo Buen clima laboral incentivo laboral	Cuestionario sobre satisfacción laboral
	Medio	Regular Autorrealización Conducta regular en el trabajo Regular clima laboral Regular incentivo laboral	
	Bajo	No Autorrealización Conducta baja en el trabajo Bajo el clima laboral Mal incentivo laboral	

1.6 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACION

a) De Carácter Práctico

Es importante que esta institución se enfoque en conocer el nivel de motivación y condiciones laborales del personal de enfermería que trabaja en el hospital Luis Negreiros Vega, de tal forma que se tenga suficiente información para que se puedan tomar decisiones asertivas en un ambiente laboral para que el personal tenga un mejor desempeño y siempre este motivado.

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

b) De Carácter Metodológico

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

c) De carácter Teórico

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

1.7. VIABILIDAD DEL ESTUDIO

La viabilidad del estudio son:

- Existe suficiente disponibilidad de antecedentes relacionados al tema. tanto internacionales como nacionales y locales.
- Existencia de los recursos humanos, técnicos, económicos y materiales para la ejecución de dicha tesis.
- Se cuenta con propios medios económicos.

1.8 LIMITACIONES

a) En cuanto al objeto de estudio

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

b) En cuanto al enfoque

La mayoría de las Enfermeras como que ven la forma remota de que se resuelvan los problemas que existe en el Hospital, por ello como que no tomaron la importancia del estudio científico a pesar de haber sido consultada para que formara parte del estudio.

Una de las razones por las que no se ha obtenido un fuerte apoyo para la tesis sobre la satisfacción es que los estudios se han enfocado en los individuos más que en la organización y que las mediciones de la productividad a nivel individual no toman en consideración todas las interacciones y complejidades del proceso de trabajo.

c) En cuanto a la localización

Diversos servicios con entradas muy restringidas de otros profesionales que no pertenecen al servicio donde laboran.

Algunas enfermeras estaban de vacaciones lo cual fue muy difícil su colaboración.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES

2.1.1. A nivel Internacional

Jiménez (2004) en su tesis titulada **“Factores del clima organizacional influyentes en la satisfacción laboral de enfermería, concerniente a los cuidados intensivos neonatales del Hospital Nacional de Niños”**. Trabajo final de investigación para optar el título en maestría en Administración de Servicios de Salud, Universidad Estatal a Distancia (UNED) colegio de enfermeras de Costa Rica. Concluye que: La motivación por el trabajo se describe como fuente de satisfacción y de realización; pero tanto las jefaturas del área, como las del Hospital, deben analizar lo concerniente a: incentivos, reconocimientos, motivación del desempeño, evaluación objetiva del desempeño y condiciones físicas del trabajo.

La reciprocidad se determinó como satisfactoria y se recomienda equidad en la asignación a cursos y ascenso. (4)

La investigación es cuantitativa, deductiva, prospectiva, descriptiva. Se analizó si los factores del clima organizacional, (la comunicación, el liderazgo, la motivación y la reciprocidad) influían en la satisfacción laboral del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales (UNCIN) del Hospital Nacional de Niños (HNN), agosto del 2004. empleó las teorías de Maslow y de Herzberg. Se concluyó que el clima organizacional en la UNCIN es definido como positivo, porque existen oportunidades de mejora. A las jefaturas se les recomienda retomar los siguientes aspectos: comunicación efectiva y cordial, condiciones físicas óptimas, equidad en la asignación de cursos y ascensos y estudiar la aplicación de incentivos. (5).

- **García, Peña, Pacas, Ramírez en El Salvador (2006)** realizaron un **“Estudio Expost facto sobre la motivación y la satisfacción laboral**

de los Doctores, Enfermeras y Personal Administrativo del Hospital Otorrino y Oftalmológica”. Para optar el Título de Ingeniería Industrial en la universidad Cátedra psicológica del trabajo, en El Salvador. Con el objetivo de Determinar el grado de motivación y satisfacción laboral existente entre los diferentes niveles jerárquicos del personal perteneciente al Hospital Otorrino y Oftalmológico; a fin de encontrar mecanismos que nos ayuden a mejorar el desempeño de estos en cada una de sus labores. El método fue de tipo correlacional, dado que el propósito de la investigación es el de determinar el tipo de relación que existe entre las variables motivación y la satisfacción laboral de los empleados y la jerarquía del puesto que ocupan en el trabajo. Con su Estudio Expost Facto llegó a las siguientes conclusiones: Se puede concluir que de los grupos estudiados el más motivado de todos es el del personal administrativo, sobre todo por el factor relacionado al cumplimiento de las aspiraciones personales, seguido por los doctores para quienes el factor más influyente es el salario, las enfermeras por el cumplimiento de las aspiraciones personales y por último el personal de servicio para los cuales el ambiente laboral resultó ser el más importante. La jerarquía o status resultó ser más importante para los doctores por el reconocimiento que de las personas reciben y menos importante para el personal de servicio por las mismas razones. (6)

- Torres, Chávez-González, Lizárraga, Guerra. Realizó una investigación sobre “Absentismo y su relación con satisfacción laboral de enfermería en una unidad médica de segundo nivel” México - 2007 Con el objetivo de Determinar la relación entre absentismo y satisfacción laboral en el personal de enfermería.

El método fue un estudio observacional, transversal del personal de Enfermería con actividades operativas al Hospital General de Zona con Medicina Familiar en un periodo de dos meses El absentismo se definió como el número de días que el trabajador se ausenta de su área de trabajo debido a faltas injustificadas o incapacidad. La evaluación de la satisfacción incluyó siete factores (I)- condiciones físicas. (II)- beneficios Laborales (III) – políticas administrativas (IV)- relaciones sociales (V) –

desarrollo personal (VI) – desempeño de tareas (VII) relación con la autoridad. La conclusión a la que llegó fue que no se encontró asociación entre absentismo y satisfacción laboral en el personal de enfermería fue moderada. (7)

- **Chavez. (2007) realizó una investigación sobre los “Factores Higiénicos y Motivadores que proporcionan satisfacción laboral en el personal operativo de Enfermería” México.** Con el objetivo de Identificar los satisfactores profesionales de enfermería en Zamora Michoacán mediante un estudio cualitativo en las diferentes etapas del desarrollo profesional para la recolección de datos se usó las entrevistas profundas se realizaron en su lugar de trabajo previendo la disponibilidad de horario y sin que la participación interfiriera significativamente en sus actividades laborales, Las conclusiones a las que llegó fueron las siguientes: El personal de enfermería entrevistado profesionalmente se percibe así mismo como satisfecho, sin embargo, este estudio permitió observar en algunos casos, rasgos de insatisfacción laboral, particularmente en las enfermeras que laboran en las clínicas y hospitales privados, y en este sentido, también expresaron comentarios referentes a la insatisfacción laboral, La satisfacción profesional, laboral, personal y material, así como la realización de metas, expectativas o anhelos, conducen a la satisfacción de la necesidad y auto concepto individual del éxito profesional. (8)

2.1.2 Antecedentes a nivel nacional:

MONTEZA. (2010) INFLUENCIA DEL CLIMA LABORAL EN LA SATISFACCION DE LAS ENFERMERAS DEL CENTRO QUIRURGICO DEL HOSPITAL ESSALUD. Chiclayo. Investigación para optar el grado de maestría en enfermería.

Como resultado, la investigación da cuenta que el 42% de enfermeras considera que existe un clima laboral medianamente favorable y una satisfacción en 35% que califica como medianamente satisfecho. Situación que fue comprobada vía la utilización de la prueba de contrastación de hipótesis chi cuadrado, determinando que el clima laboral influye en la satisfacción de las enfermeras de centro quirúrgico.

La investigación basó su estudio desde una perspectiva cuantitativa, en énfasis: descriptivo y transversal. Se contó con una población de 46 enfermeras que laboran en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo de Chiclayo; abarcando un período de análisis desde noviembre del 2010 hasta julio del 2011. Se utilizaron instrumentos consistentes en dos cuestionarios, validados vía el criterio de expertos; los datos fueron procesados utilizando la estadística descriptiva e inferencial al 95% de confiabilidad. Se concluye que el clima laboral y la satisfacción laboral son pilares fundamentales en las organizaciones competitivas. Cualquier variación en éstos, afecta el ambiente de trabajo y forzosamente a los que lo integran. (9)

Vásquez. (2011) Factores de la motivación que influyen en el comportamiento organizacional del equipo de salud, Centro Quirúrgico HRDLM, Chiclayo. Para optar el título maestría en enfermería. El equipo de salud que labora en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente Las Mercedes se encuentra desmotivado, por lo que su desempeño laboral no es el más óptimo. Esta investigación tiene por objetivo identificar los factores intrínsecos y extrínsecos de la motivación que influyen en el comportamiento organizacional de dicho equipo, así como determinar su influencia y establecer la correlación de los mismos. Este estudio es tipo descriptivo cuantitativo. Se utilizó un Test de Likert de 52 preguntas divididas en ítems de motivación y comportamiento. Concluyendo que, entre los factores motivacionales que influyen en el comportamiento organizacional del personal de salud en estudio, es el salario (76.2%) y la falta de reconocimiento en los dos últimos años por parte de la dirección del hospital (81.2%); estos factores conllevan a que en determinadas circunstancias el profesional de la salud no cumpla un trabajo eficiente en el desempeño de sus actividades, por lo que se debe tener en consideración como factor motivacional la estabilidad laboral y los reconocimientos, ya que estos hacen sentir más seguros y valorados (10)

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

Tuvo como objetivo determinar y describir los factores motivacionales en el desempeño laboral de las enfermeras del primer nivel de atención Red Chiclayo–MINSA. La presente investigación es cuantitativa de diseño descriptivo transversal. La población y muestra de estudio estuvo conformada por las enfermeras que trabajan en las 13 Microredes de salud de la red Chiclayo de la Gerencia Regional de Lambayeque, siendo un total de 54 enfermeras. Se utilizó como instrumento de recolección de datos el cuestionario, auto elaborado, el cual estuvo dividido en dos etapas: la primera enfocada a los factores motivacionales intrínsecos con 7 preguntas y la segunda a los factores motivacionales extrínsecos con 13 preguntas. El análisis de datos fue descriptivo utilizando el programa estadístico SPSS 18. En el presente trabajo concluye que el factor motivacional extrínseco presente en el desempeño laboral, considerando que el 70% de las enfermeras están expuestas a riesgos ocupacionales.

El factor motivacional intrínseco presente en el desempeño laboral, con más alto porcentaje es el logro, 44% de enfermeras buscan la identificación con su sede de trabajo y alcanzar todas sus metas y objetivos propuestos. (11)

Vásquez. (2007) Nivel de Motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de Enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima. Investigación para optar el título de licenciado en enfermería. Con el objetivo de Establecer la relación entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral del profesional de Enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo permitirá identificar el nivel de motivación de las enfermeras y su relación con la Satisfacción laboral.

- En cuanto a la satisfacción laboral el (54%) de las/os profesionales de Enfermería presentan un nivel medio, siendo los factores que alcanzaron mayor valor porcentual: Desempeño de tareas, Relación Con la autoridad y Beneficios laborales y remunerativos. Los factores que

generaron un nivel de medio de satisfacción laboral consistió en: Relaciones interpersonales, está en relación al agrado que presentan las enfermeras con respecto a trabajar con sus compañeros y al entorno laboral favorable creado por ellos para el desempeño de sus funciones. Desarrollo personal, comprendió las sensaciones de bienestar que experimentan las enfermeras(os) al hacer su trabajo y el gusto por los resultados que le generan realización personal y profesional. Políticas administrativas que se encuentran en relación al horario de trabajo, el reconocimiento al esfuerzo de trabajar más horas reglamentarias. Se comprueba que existe relación directa entre el nivel de motivación y el nivel de satisfacción laboral de las/os profesionales de Enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza. (12)

2.2. BASES TEORICAS

A lo largo del tiempo el concepto 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.

Enfermera (o): La Enfermera(o) es la (el) profesional de la Ciencia de la Salud con grado y título universitario a nombre de la Nación, colegiada(o), a quien la Ley N 27669 reconoce en las áreas de su competencia y responsabilidad, como son la defensa de la vida, la promoción y cuidado integral de la salud, su participación conjunta en el equipo multidisciplinario de salud, en la solución de la problemática sanitaria del hombre, la familia y la sociedad, así como en el desarrollo socio-económico del país Artículo 6. De la Ley del Trabajo de la Enfermera(o) N 27669. (13)

Artículo 2.- Rol de la Profesión de Enfermería
La Enfermera(o), como profesional de la Ciencia de la Salud, participa en la prestación de los servicios de salud integral, en forma científica, tecnológica y sistemática, en los procesos de promoción, prevención, recuperación y rehabilitación de la salud, mediante el cuidado de la persona, la familia y la comunidad, considerando el contexto social, cultural, económico, ambiental y político en el que se desenvuelve, con el propósito de contribuir a elevar la

calidad de vida y lograr el bienestar de la población. Es así que la enfermera 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 profesional tiene como propósito ayudar a que las personas obtengan, conserven y restablezcan su salud por ello requiere el fortalecimiento permanente de sus actitudes y motivaciones laborales para lograr establecer comunicaciones y relaciones asertivas con su entorno.

- Funciones Específicas de la Enfermera (o):

Artículo 7.- Funciones de la Enfermera (o)

Corresponde a la Enfermera(o) el ejercicio de las siguientes funciones:

- a) Brindar cuidado integral de enfermería basado en el Proceso de Atención de Enfermería (PAE).
- b) Encomendar actividades de menor complejidad al personal no profesional de enfermería, bajo su supervisión y responsabilidad.
- c) Ejercer funciones de enfermería, tanto en el Sector Público como en el Sector Privado, en los Centros de Salud y en los diferentes niveles de complejidad hospitalaria.
- d) Ejercer consultoría, auditoría, asesoría, consejería y emitir opinión sobre materias propias de Enfermería.
- e) Conducir técnica y administrativamente los servicios de Enfermería en los diferentes niveles orgánicos del sistema de salud ocupando los respectivos cargos estructurales.
- f) Ejercer la dirección y jefatura de los programas de formación y capacitación del personal de Enfermería.
- g) Desarrollar actividades preventivas promocionales en el área de su competencia en todos los niveles de atención.
- h) Participar con los cuidados de enfermería en los centros de atención al adulto mayor.
- i) Realizar investigación en el campo de Enfermería y de salud.

j) Emitir opinión técnica con relación a recursos de personal y materiales dentro de su competencia.

“...El Profesional de enfermería tiene una sólida formación científica, técnica y humanística acorde con los avances tecnológicos de la ciencia de la salud y de la investigación, sobre todo en este último que ha hecho que nuestro conocimiento se amplié con enorme rapidez de modo que le permitan asumir con responsabilidad sus cuatro funciones específicas”

a. Función Asistencial:

Es la que va encaminada a apoyar al individuo en la conservación de su salud y le ayuda a incrementar esa salud y se encarga de apoyarle en la recuperación de los procesos patológicos. En los diferentes servicios de hospitalización y áreas críticas del hospital.

Las actividades asistenciales se realizan en:

1. Medio Hospitalario
2. Medio Extra hospitalario/ comunitario

b. Función Administrativa:

Es una función que consiste en aplicar el proceso de gestión de los servicios de salud encaminados hacia la práctica del servicio de enfermería, adaptada a las necesidades específicas de cada paciente. Realizando gestión de los recursos humanos, recursos materiales, insumos y equipos necesarios, para ejercer el liderazgo en la atención de salud y lograr la satisfacción laboral.

c. Función Docente:

Es una función muy importante que significa asumir responsabilidad moral de impartir conocimientos en las aulas universitarias, en el centro de trabajo y comunidad

La enfermería como ciencia tiene un cuerpo de conocimientos que le es propia y específica y que le crea la necesidad de transmitirla. Por una parte la formación de los futuros profesionales en los niveles de planificación, dirección, ejecución y control de la docencia. Por otra parte, como

profesional sanitario que es y como parte de sus actividades deseará intervenir en el proceso de educación para la salud.

Actividades necesarias para cumplir la función docente son:

- Educación sanitaria a personas familias, núcleos sociales y comunidad.
- Educación del equipo sanitario, capacitado como todos los integrantes para cumplir las actividades de su competencia.
- Formación continua, favoreciendo un alto nivel de conocimientos de todo el personal sanitario mediante cursos, charlas, conferencias, etc.
- Educación permanente, es la obligación que tienen todos los profesionales para seguir auto educándose siguiendo el avance de la ciencia.

d. Función de Investigación:

La capacidad que tiene la enfermera de poder percibir y observar los fenómenos, que le permite analizar situaciones o problemas del contacto enfermera - paciente, conllevando a desarrollar investigaciones y plantear alternativas de solución generando nuevos conocimientos y propiciar cambios.

En enfermería se realiza función investigadora mediante todas aquellas actividades que van a fomentar el que la enfermería avance mediante investigaciones estableciendo los campos en que se considera que enfermería desee trabajar (en colaboración con los otros equipos de salud).(14)

- Técnica (o) de enfermería:

Es una persona con 3 años de estudios, participa activamente en el cuidado del paciente, familia y comunidad coordina sus actividades con la enfermera y personal de salud

- Relaciones durante el ejercicio profesional:

- Relación enfermera – Paciente:

Atiende, asiste, supervisa y educa al paciente

- Horario del personal de Enfermería:

- Turnos de trabajo rotativo o alternos:

El 93.0 % del personal de enfermería del hospital se encuentra en esta modalidad de horario. Los turnos del personal Licenciadas (os) y técnicas (os) en enfermería es un diurno de 12 horas inicia 7:00:00 Am. hasta 19:00 Pm. , un turno noche de 12 horas inicia 19:00 Pm. hasta 7:00Am. Y tres días de descanso post guardia nocturna esto significa que laboran 150 horas mensuales.

Los turnos rotativos o alternos afectan la salud del personal de enfermería y la calidad de su trabajo. Ocasionan estrés, y el personal puede quejarse de sufrir cansancio y nerviosismo cuando intenta dormir, debilidad o somnolencia, anorexia, alteraciones digestivas, fatiga, retardo en el tiempo de reacción, menor rendimiento laboral, cambios en la temperatura y presión arterial etc. Todo esto se refleja en errores en la administración de medicamentos, negligencia, acumulación de errores omisiones, disminución de reflejos desmotivación e insatisfacción laboral” (15)

Artículo17.-Jornada laboral La jornada laboral de la Enfermera(o) tendrá una duración máxima de treinta y seis horas semanales o su equivalente de ciento cincuenta horas mensuales, incluyendo la jornada de guardia diurna y nocturna (12)

Turnos Permanentes:

Los turnos permanentes evitan al personal de enfermería el estrés y los problemas de salud asociados a los turnos alternos o rotativos. También ofrecen ventajas sociales, de formación y psicológicas, cuando el personal puede escoger el horario que mejor se adapta a su vida personal, puede participar en actividades sociales” (16)

Motivación:

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

Definición:

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

"Conjunto de factores que determinan el comportamiento"

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

De acuerdo con estas definiciones, podemos distinguir tres elementos en la motivación:

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

preocupa por impresionar a sus amigos con su valor y habilidades, sino, más bien, con asegurarse lo suficiente para comer" (DiCaprio, 1989, pag.364). Solamente cuando la persona logra satisfacer las necesidades inferiores - aunque lo haga de modo relativo- , entran gradualmente en su conocimiento las necesidades superiores, y con eso la motivación para poder satisfacerlas; a medida que la tendencia positiva toma más importancia, se experimenta un grado mayor de salud psicológica y un movimiento hacia la plena humanización. Para Maslow, el convertirse plenamente en humano implicaría la aceptación de satisfacción de las necesidades determinadas por nuestra base biológica, lo que permitiría, tras satisfacer las tendencias que nos unen con el resto de la humanidad, descubrir lo idiosincrático, lo que nos distingue del resto de los seres humanos, el descubrir los propios gustos, talentos determinados por nuestra herencia, para concretizarlos - elaborarlos - en base al trabajo esforzado; en palabras de Maslow : "la manera en que somos distintos de las demás personas también se descubre en esta misma búsqueda personal de identidad [en la base instinto de]" (Frick, 1973, pag.34). Así pues, dentro de esta estructura, al ser satisfechas las necesidades de determinado nivel, el individuo no se torna apático sino que más bien encuentra en las necesidades del siguiente nivel su meta próxima de satisfacción. Aquí subyace la falla de la teoría, ya que el ser humano siempre quiere más y esto está dentro de su naturaleza. Cuando un hombre sufre de hambre lo más normal es que tome riesgos muy grandes para obtener alimento, una vez que ha conseguido alimentarse y sabe que no morirá de hambre se preocupará por estar a salvo, al sentirse seguro querrá encontrar un amor, etc. El punto ideal de la teoría de Maslow sería aquel en el cual el hombre se sienta "autorrealizado" pero esto es muy raro, se podría decir que menos del 1% de las personas llegan a la plena realización "Es cierto que el hombre vive solamente para el pan, cuando no hay pan. Pero ¿qué ocurre con los deseos del hombre cuando hay un montón de pan y cuando está lleno crónicamente" Maslow (17)

Ciclo Motivador:

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

a) Homeostasis: Es decir, en cierto momento el organismo humano permanece en estado de equilibrio.

b) Estímulo: Es cuando aparece un estímulo y genera una necesidad.

c) Necesidad: Esta necesidad (insatisfecha aún), provoca un estado de tensión.

d) Estado de tensión: La tensión produce un impulso que da lugar a un comportamiento o acción.

e) Comportamiento: El comportamiento, al activarse, se dirige a satisfacer dicha necesidad. Alcanza el objetivo satisfactoriamente.

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

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

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

b) Agresividad (física, verbal, etc.)

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

d) Alineación, Apatía y Desinterés.

LAS NECESIDADES

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

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

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

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

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

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

Con su satisfacción se busca la creación y mantenimiento de un estado de orden y seguridad. Estas necesidades se relacionan con el temor de los

individuos a perder el control de su vida y están íntimamente ligadas al miedo, miedo a lo desconocido, a la anarquía.

NECESIDADES SOCIALES:

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

NECESIDADES DE RECONOCIMIENTO:

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

NECESIDADES DE AUTO SUPERACIÓN También conocidas como de autorrealización o autoactualización, que se convierten en el ideal para cada individuo. En este nivel el ser humano requiere trascender, dejar huella, realizar su propia obra, desarrollar su talento al máximo. Bloqueo inminente: La oportunidad de llegar a la satisfacción de las necesidades de más alto niveles prácticamente una utopía cuando nos referimos a personal trabajador que tiene que regirse por determinadas reglas que no le permiten desarrollar su talento al máximo. Es increíble ver cómo en algunas organizaciones se intenta administrar al recurso humano sin siquiera tener presentes sus necesidades más básicas, en las empresas es muy usual que los empleados abandonen todas sus necesidades y se dediquen a satisfacer las más básicas, "¿qué hago sin mi empleo? no podría llevar alimento a mi casa", situación que es muy bien aprovechada por los patronos, ¡qué lástima! Se imaginan cómo sería el mundo si todos pudiéramos desarrollar nuestros talentos al máximo? (18).

FACTORES MOTIVADORES DEL PERSONAL o FACTORES INTRÍNSECOS:

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

Son todos los factores intrínsecos los cuales generan un compromiso personal, el ser humano orienta la conducta a objetivos y metas personales en respuesta a estímulos internos que impulsan y orientan su actividad para actuar y adaptarse a nuestro ambiente. Este estímulo activa, orienta, dinamiza y mantiene el comportamiento humano está relacionado con el contenido del cargo, abarca los sentimientos de autorrealización, reconocimiento personal y familiar, autorrealización, crecimiento individual. Los Factores motivadores Personales o factores intrínsecos a estudiar en el presente estudio son:

a.- Sentimiento de autorrealización:

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

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

Las dimensiones son:

Sentido de la vida.- Fue sugerido como un componente esencial de salud y la realización de las persona y alude a una motivación humana básica que nos conlleva a la búsqueda de lo que tiene sentido en nuestras vidas y que refleja en la vivencia del valor de la vida y en las manifestaciones de la espiritualidad.

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

- Relaciones interpersonales

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

-Logro/cumplimiento de tareas

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

-Contribución.

-Implementar.

b.- Trabajo

Los empleados tienden a preferir trabajos que les den oportunidad de usar sus habilidades y que ofrezcan una variedad de tareas, libertad, y retroalimentación, de cómo se están desempeñando. Los trabajos que tienen muy poco desafío provocan aburrimiento pero un reto moderado, la mayoría de los empleados experimentará placer y satisfacción.

Las dimensiones son:

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

- Estabilidad Laboral

c.- CLIMA LABORAL

El clima organizacional, llamado también clima laboral, ambiente laboral o ambiente organizacional, es un asunto de importancia para aquellas organizaciones competitivas que buscan lograr una mayor productividad y mejora en el servicio ofrecido, por medio de estrategias internas. El realizar

un estudio de clima organizacional permite detectar aspectos clave que puedan estar impactando de manera importante el ambiente laboral de la organizacional. (19)

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

Factores motivadores institucionales o motivación

Extrínseca:

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

CULTURA ORGANIZACIONAL:

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

Los indicadores son:

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

INCENTIVO LABORAL:

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

Puede ser:

- Monetario.
- No monetario

EVALUACION DEL DESEMPEÑO

Es un procedimiento estructural y sistemático para medir, evaluar e influir sobre los atributos, comportamientos y resultados relacionados con el trabajo, así como el grado de absentismo, con el fin de descubrir en qué medida es productivo el empleado y si podrá mejorar su rendimiento futuro.

Pueden ser:

- Capacitación programada
- Retroalimentación.
- Oportunidad de crecimiento.
- Mejoramiento de las relaciones humanas.

Los líderes que deseen que sus empleados trabajen fuerte deben:

- Involucrar a los trabajadores en la definición de problemas, la resolución de los mismos y la toma de decisiones. Estudios de psicología social revelan que involucrar al personal en un proceso colaborativo, incrementa su nivel de compromiso.
- Proveer oportunidades de aprendizaje y de mejoramiento de sus habilidades. Descubra nuevos y mejores caminos que incentiven a sus empleados a hacer las cosas (por ejemplo, ofrecerles la posibilidad de capacitarse en diferentes áreas.
- Establecer condiciones en las que las colaboraciones ocurran con facilidad y naturalidad. La camaradería y el trabajo en equipo crean un sentido de comunidad para los individuos involucrados y puede facilitar que se sientan como colaboradores.
- Responder a cada necesidad individual. Mostrar interés. Demostrar una alineación entre las metas personales y las organizacionales. Es importante explicar de qué manera los trabajadores pueden obtener beneficios individuales al mismo tiempo que se beneficia la organización.
- Crear un ambiente de mucha confianza y respeto Técnicas de Motivación. (20)

TECNICAS DE MOTIVACIÓN

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

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

Las diversas técnicas motivadoras que pueden emplear son:

Consiste en brindarle oportunidades de desarrollo y autorrealización, logro y crecimiento personal. Para ello podemos delegarles mayor autoridad, otorgarles responsabilidades, mayor poder de decisión, mayores facultades mayor autoestima, nuevos retos, nuevas oportunidades para que expresen su creatividad, etc. para ello podemos elogiarlos por el trabajo realizados, o darles reconocimiento ante sus compañeros, por ejemplo, a través de una ceremonia en donde se le premie.

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

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

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

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

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

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

Usar metas y objetivos. Para que esta técnica de resultado, debemos asegurarnos de que las metas se perciban como desafiantes, pero alcanzables. Debemos asegurarnos de que los trabajadores aceptarán las metas y se comprometan con ella.(21)

CONCEPTO DE SATISFACCIÓN LABORAL EN EL TRABAJO

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

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

- a) Posible relación directa entre la productividad y la satisfacción del trabajo.
- b) Posibilidad y demostración de la relación negativa entre la satisfacción y las pérdidas horarias.
- c) Relación posible entre satisfacción y clima organizativo.
- d) Creciente sensibilidad de la dirección de la organización en relación con la importancia de las actitudes y de los sentimientos de los colaboradores en relación con el trabajo, el estilo de dirección, los superiores y toda la organización.
- e) Importancia creciente de la información sobre las actitudes, las ideas de valor y los objetivos de los colaboradores en relación con el trabajo del personal.
- f) Ponderación creciente de la calidad de vida en el trabajo como parte de la calidad de vida. La satisfacción en el trabajo influye poderosamente sobre la satisfacción en la vida cotidiana.

Esta concepción de la satisfacción en el trabajo como una actitud se distingue básicamente de la motivación para trabajar en que ésta última se refiere a disposiciones de conducta, es decir, a la clase y selección de conducta, así como a su fuerza e intensidad, mientras que la satisfacción se centra en los sentimientos afectivos frente al trabajo y a las consecuencias posibles que se derivan de él. (22)

Robbins (1996: 181) coincide con Weinert a la hora de definir La satisfacción en el puesto, centrándose básicamente, al igual que el anterior, en los niveles de satisfacción e insatisfacción sobre la proyección actitudinal de positivismo o negativismo, definiéndola “como la actitud general de un individuo hacia su trabajo. Una persona con un alto nivel de satisfacción en el puesto tiene actitudes positivas hacia el mismo; una persona que está insatisfecha con su puesto tiene actitudes negativas hacia él”. Conviene también destacar que el puesto de una persona es más que las actividades obvias de manejar papeles, esperar a clientes o manejar un camión. Los puestos requieren de la interacción con compañeros de trabajo y jefes, el

cumplimiento de reglas y políticas organizacionales, la satisfacción de las normas de desempeño, el aceptar condiciones de trabajo, que frecuentemente son menos que ideales, y cosas similares.

Robbins (1996: 192-7) también nos “indica que los factores más importantes que conducen a la satisfacción en el puesto son: un trabajo desafiante desde el punto de vista mental, recompensas equitativas, condiciones de trabajo que constituyen un respaldo, colegas que apoyen y el ajuste personalidad.

Por otra parte el efecto de la satisfacción en el puesto en el desempeño del empleado implica y comporta satisfacción y productividad, satisfacción y ausentismo y satisfacción y rotación”. En esta manifestación encontramos factores importantes, que retroalimentan de forma positiva o negativa el desempeño de un puesto, conduciendo la satisfacción a una mejora en la productividad, a una permanencia estática o a una exigencia de movilidad, bien transitoria o definitiva, para satisfacer los niveles de exigencia personales. (23)

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

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

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

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

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

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

(Teoría del grupo de referencia social).

Tendencias Generales de Satisfacción:

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

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

Los determinantes más importantes de la satisfacción laboral son:

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

a.- Edad:

La razón por la cual la edad está asociada al nivel de satisfacción es en gran parte desconocida. Cuando la persona ingresa a la vida laboral su trabajo es algo nuevo e interesante, mientras las exigencias de la organización son aún muy bajas, lo cual produce un buen desempeño y, en consecuencia, un alto nivel de satisfacción. A medida que avanza en edad, el trabajo se vuelve más rutinario y las exigencias mayores, con lo cual decrece el desempeño y el nivel de satisfacción.

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

b. Género:

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

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

c. Experiencia Laboral:

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

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

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

d. Nivel Ocupacional:

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

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

e. Nivel dentro de la Organización:

Finalmente, la relación de la satisfacción laboral con el nivel que la persona ocupa dentro de la organización es similar a la que existe con el nivel ocupacional. Si bien el salario puede causar esta relación, hay otros factores que también intervienen.

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

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

Podemos concluir que la autonomía permite concentrar el esfuerzo en aquellas actividades en las cuales uno encuentra mayor posibilidad de satisfacer las necesidades intrínsecas. Como esta orientación significa adicionalmente un mayor ingreso, entonces el nivel organizacional más alto permite lograr una mayor satisfacción. (24)

Factores determinantes de la Satisfacción Laboral:

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

Tenemos:

- a.- Realización Personal.
- b.- Beneficios Laborales y Remunerativos.
- c.- Condiciones Favorables de Trabajo – Físicas y/o materiales
- d.- Políticas Administrativas
- e.- Relaciones sociales/Colegas que Brinden A poyo
- f.- Desempeño de Tareas
- g.- Relación con la Autoridad
- h.- Personalidad.

a.- Realización Personal

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

- Trabajar por su mejoramiento y progreso en cuanto a capacitación y actualización permanente para crecer y mantener su competencia profesional a fin de prestar servicios de salud de calidad. Evitar a toda costa la ineficiencia, la mediocridad y la mala práctica.
- Mantener claros y firmes los principios y valores éticos para aplicarlos en el proceso de reflexión y toma de decisiones en la práctica cotidiana.
- Ser Auténtica
- Ejercer autonomía personal utilizando su capacidad crítica y analítica
- Actitud asertiva.
- Familia.
- Salud.
- Tiempo libre.

b. Beneficios laborales y remunerativos.

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

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

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

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

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

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

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

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

Mucha gente acepta con gusto menos dinero a cambio de trabajar en un área preferida, o en un trabajo menos demandante, o de tener mayor discreción en su puesto o de trabajar menos horas. Pero la clave en el enlace del salario con la satisfacción no es la cantidad absoluta que uno recibe, sino la percepción de justicia. (25)

c. Condiciones Favorables de trabajo – físicas y/o materiales.

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

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

Los estudios demuestran que los empleados prefieren ambientes físicos que no sean peligrosos o incómodos. La temperatura, la luz, el ruido y otros

factores ambientales no deberían estar tampoco en el extremo-por ejemplo, tener demasiado calor muy poca luz. Además, la mayoría de los empleados prefiere trabajar relativamente cerca de la casa, en instalaciones limpias y más o menos modernas, con herramientas y equipo adecuado.

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

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

d.- Políticas Administrativas:

Las políticas son el grado de acuerdo frente a los lineamientos o normas institucionales dirigidas a regular la relación laboral y asociada directamente con 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 las metas.

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

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

e.- Relaciones Sociales / Colegas que brinden apoyo:

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

El estilo de trabajo es por lo general un asunto de actitud, una actitud mental positiva no solo hace el trabajo más agradable, sino que lo hace más productivo, cuando una persona piensa en su trabajo como algo mundano y trivial, su productividad disminuye y esta actitud se puede extender a los demás miembros pero cuando el personal se siente parte del equipo y se da cuenta que su contribución es significativa logra satisfacción laboral.(19)

De las relaciones interpersonales nace la amistad, la ayuda mutua entre los miembros del servicio, el personal trabaja mejor cuando:

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

f. Desempeño de tareas:

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

g. Relación con la Autoridad:

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

La conducta del líder afectará la satisfacción del subordinado en el empleo, particularmente la satisfacción respecto del líder, De acuerdo con House y Deseley (1974) "La conducta del líder será considerada como aceptable para sus empleados en el grado en que estos vean la conducta como fuente de satisfacción inmediata o como instrumental para satisfacción futura". Para

tener éxito el líder necesita poseer considerables habilidades, así como motivación.

El comportamiento del jefe de uno es uno de los principales determinantes de la satisfacción del empleado se incrementa cuando el supervisor inmediato es comprensivo y amigable, ofrece halagos por el buen desempeño, escucha sus opiniones de sus empleados y muestra un interés personal en ellos.(26)

Efectos de la Satisfacción Laboral:

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

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

Satisfacción y Productividad:

Existe una relación positiva entre la satisfacción y la productividad.

En el caso de los trabajadores que laboran con máquinas la productividad va a estar más influenciado por la velocidad de la misma que por su nivel de satisfacción. El nivel de trabajo también parece ser una variable moderadora importante. Las correlaciones entre la satisfacción y el desempeño son más fuertes para los empleados con niveles altos. (27)

- Satisfacción y Ausentismo:

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

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

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

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

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

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

El punto es determinar cuánto ausentismo es aceptable para la organización. Si bien existe una relación directa entre la satisfacción y el ausentismo, no todo el ausentismo es por causa de la insatisfacción laboral.
(28)

- Satisfacción y Rotación:

La satisfacción está relacionada negativamente con la rotación. Los costos de la rotación crecen significativamente a medida que los trabajadores son más calificados o de mayor nivel jerárquico.

La rotación demanda mayores gastos en selección de personal y en entrenamiento hasta que la persona alcanza el nivel de competencia requerido. Además, afecta el nivel de productividad y otros aspectos menos obvios, como son las relaciones interpersonales. Si bien existe relación entre satisfacción y rotación no toda la rotación se debe a la insatisfacción laboral.
(29)

Satisfacción y Salud de la Persona:

La relación entre la salud psicológica de la persona y el nivel de satisfacción con el trabajo no ha sido muy bien investigada. Sin embargo, se asume que hay una correlación positiva.

Es necesario determinar hasta qué punto la persona satisfecha con su trabajo lo está también con su vida familiar, con sus amigos, etc. Sólo así se podría determinar si la salud mental es una causa o consecuencia de la satisfacción laboral.

Como lo señala Johns (1988), diferentes estudios han mostrado que los trabajadores que describen su trabajo como insatisfactorio tienden a sufrir múltiples síntomas y enfermedades físicas. La asociación entre salud y satisfacción no indica que una causa la otra.

Si bien no existen muchas evidencias que respalden esta postura es necesario tener en cuenta que una persona que se encuentra satisfecha en su trabajo tendrá actitudes más positivas hacia la vida lo que influirá en el equilibrio de su salud física y psicológica.(30)

2.3 Definición de términos

Satisfacción Laboral:

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

Motivación:

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

Enfermera:

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

Técnica de enfermería:

Es una persona con formación técnico superior de 3 años de estudio, con título a nombre de la nación emitido por el ministerio de educación.

Factores motivacionales:

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

Factores institucionales:

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

Factores personales:

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

2.4. BASES EPISTÉMICAS

Para Harold Koontz y Heinz Wehrich, Motivación es satisfacer impulsos y deseos “Es la energía direccionada al logro de un objetivo, que cuando es alcanzado habrá de satisfacer una necesidad insatisfecha”

“Conjunto de procesos que activan, dirigen y mantienen la conducta humana hacia el logro de alguna meta” (Greenberg y Baron, 1995)

“Conjunto de procesos implicados en la activación, dirección y persistencia de la conducta”. (31)

Es, en síntesis, lo que hace que un individuo actúe y se comporte de una determinada manera. Es una combinación de procesos intelectuales, fisiológicos y psicológicos que decide, en una situación dada, con qué vigor se actúa y en qué dirección se encauza la energía.” (Ricardo F. Solana) (29).

La motivación , según Espada (2006) , es un factor emocional básico para el ser humano y para cualquier profesional, estar motivado significa realizar las tareas cotidianas sin apatía y sin un sobreesfuerzo adicional; aunque para unos el trabajo o las actividades de todo orden pueden representar una carga, para otros es un acicate, un revulsivo y a veces una liberación. Muchos seres humanos encuentran en el trabajo un refugio a sus frustraciones personales y profesionales, y se auto motivan en su trabajo por ser la única forma de alcanzar la autoestima y el reconocimiento profesional y social. Existen innumerables individuos que poseen mucho más reconocimiento fuera de su hogar que dentro de él, pues el ser humano necesita buscar cualquier forma de afecto y autoestima aunque sea fuera de él. (32)

La satisfacción Laboral se desarrolla y mantiene coherencia entre el saber, el pensar, el decir, el actuar y mantener integrada la identidad personal con la identidad profesional.

El trabajo en sí, que es fuente de orgullo y satisfacción para la persona y que se relaciona con la necesidad de autoestima y desarrollo personal (33).

CAPITULO III

METODOLOGIA

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

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

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

3.2. DISEÑO Y ESQUEMA DE LA INVESTIGACIÓN:

El diseño de investigación es no experimental, modalidad descriptiva correlacional.

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

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

Donde:

X^2 = Chi cuadrado

O_i = Frecuencia observada (respuesta obtenidas del instrumento)

E_i = Frecuencia esperada (respuestas que se esperaban)

3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA:

La población estuvo constituida por el total de personal de enfermería que rotan por diferentes servicios del Hospital.

CUADRO N° 1

ENFERMERAS NOMBRADAS	33
ENFERMERAS CONTRATADAS (CAS)	300
TOTAL	330

Criterio de inclusión:

Enfermeras que se encuentren laborando con un tiempo mayor de 6 meses.
Enfermeras que desean participar en el estudio.

Criterio de exclusión:

Las Enfermeras que se encuentren de Vacaciones o descanso Médico en el momento de la recolección de los datos o que no deseen participar de la investigación.

Tamaño de la muestra:

Se aplicó el muestreo no probabilístico por conveniencia de la investigadora considerando de la inclusión.

CUADRO N° 2

ENFERMERAS NOMBRADAS	33
ENFERMERAS CONTRATADAS (CAS)	12
TOTAL	45

3.4. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.4.1 Definición Operativa del Instrumentos de recolección de datos:

Para la recolección de información se utilizará la encuesta como técnica y como instrumento un Cuestionario estructurado auto administrado conformado por preguntas cerradas, con tres alternativas de respuesta en escala de Likert, está diseñado de tal forma que permita obtener los factores motivacionales personales e institucionales relacionados a la satisfacción laboral del personal de enfermería del hospital.

CUADRO Nº 3

TÉCNICA	INSTRUMENTO	APLICACIÓN
<p>ENCUESTA</p> <p>Es una técnica de recolección de información por medio de preguntas escritas organizadas en un cuestionario impreso.</p> <p>La encuesta a diferencia de la entrevista el encuestado lee previamente el cuestionario y lo responde por escrito, sin la intervención directa de persona alguna de las que colaboran en la investigación.</p>	<p>CUESTIONARIO</p> <p>Su versatilidad permite utilizarlo como instrumento y consiste en un conjunto de preguntas, normalmente de varios tipos, preparado cuidadosamente, sobre los hechos y aspectos que interesan en una investigación validados por Juicios de expertos especialistas en el tema y sometido a confiabilidad por alfa de Cronbach.</p>	<p>ENFERMERAS</p> <p>Enfermera (o): La Enfermera(o) es la (el) profesional de la Ciencia de la Salud con grado y título universitario a nombre de la Nación, colegiada(o), a quien la Ley N 27669 reconoce en las áreas de su competencia y responsabilidad, como son la defensa de la vida, la promoción y cuidado integral de la salud, su participación conjunta en el equipo multidisciplinario de salud, en la solución de la problemática sanitaria del hombre, la familia y la sociedad</p>

3.5 PLAN DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

Área de estudio:

La investigación se realizó en el Hospital Luis Negreiros Vega ubicado en la av. Tomas Valle n°324 Lima Callao, Es una institución con infraestructura moderna con 4 pisos, ofrece servicios de especialidad tales como Emergencia adultos, Emergencia pediátrica, Unidad de cuidados intensivos, Sala de operaciones, Neonatología, Gineco- Obstetricia y Hospitalización.

3.6 TÉCNICAS DE RECOJO, PROCESAMIENTO Y PRESENTACIÓN DE DATOS.

Para la primera variable factores motivacionales personales e institucionales en el presente estudio se utilizó la recolección de información mediante una encuesta como técnica y como instrumento un Cuestionario estructurado auto administrado conformado por preguntas cerradas de 20 preguntas con tres alternativas de respuesta en escala de lickert modificado está diseñado de tal forma que permitió obtener los factores motivacionales personales e institucionales que afectan al personal de enfermería del hospital.

Para la segunda variable: satisfacción laboral El cuestionario, fue diseñado de tal forma, que permitió obtener las característica que tienen mayor influencia en la satisfacción laboral de las enfermeras en el hospital. Se elaboró un cuestionario de 30 preguntas que consta de una relación de preguntas cerradas con tres alternativas de respuesta en escala de Likert modificada para determinar la satisfacción laboral del personal de enfermería.

ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD

DEL INSTRUMENTO FACTORES MOTIVACIONALES

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

Formula:

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

Donde:

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

El instrumento está compuesto por 50 ítems, siendo el tamaño de muestra 45 encuestados. El nivel de confiabilidad de la investigación es 95%. Para determinar el nivel de confiabilidad con el alpha de cronbach se utilizó el software estadístico SPSS versión 21.

ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO SATISFACCION LABORAL

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

Formula:

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

Donde:

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

El instrumento está compuesto por 50 ítems, siendo el tamaño de muestra 45 encuestados. El nivel de confiabilidad de la investigación es 95%. Para determinar el nivel de confiabilidad con el alpha de cronbach se utilizó el software estadístico SPSS versión 21.

TÉCNICAS DE RECOJO, PROCESAMIENTO Y PRESENTACIÓN DE DATOS

CUADRO N° 4

Etapas, técnicas e instrumentos a utilizar en el estudio.

ETAPAS	TECNICAS	INSTRUMENTOS
A Tabulación de datos y procesamiento de la Información al SPSS 21	Técnicas de ponderación	Cuadros –Gráficas Estadígrafos descriptivos Estadígrafos de dispersión
B Interpretación	De Descripción De Correlación Contrastación de hipótesis general y específica.	Estadígrafos descriptivos Proporciones, ratios. Coeficientes de correlación
C Informe	Informe de los resultados de Investigación	Cuadros y gráficos de priorización, interpretación de los resultados.
D Exposición de la tesis	Sustentación	Fichas de Resumen Utilización de equipos de proyección y sonido

CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1 RESULTADOS DEL TRABAJO DE CAMPO

a) **Planeamiento:**

Trámites a la Dirección del Hospital II Lima Norte Callao – Luis Negreiros Vega. Se envía una carta de permiso para la recolección de los datos.

Se fija horarios para dar a conocer el estudio y enseñar el llenado de los instrumentos de recolección de los datos.

Se hace firmar las cartas de autorización a todos los integrantes de la muestra.

b) **Ejecución:**

Después que se consigue los respectivos permisos se busca a todas las enfermeras que forman parte del estudio y en diferentes horarios para poder ubicarlas y hacer que llenen los instrumentos de recolección de datos.

Se enseña a las enfermeras sobre algunas preguntas que no les parecían claras.

c) **Evaluación:**

Se cuenta los instrumentos en total 45 que estén totalmente llenados y Claros para que tenga validez.

Luego son tabuladas preguntas por preguntas.

Después esa tabulación se introduce al SPSS para formar los cuadros y gráficos por cada pregunta tabulada y por las dimensiones indicadas en los problemas y objetivos.

Se aplica el estadístico de prueba para ser rechazada o aceptada las Hipótesis general, específicas y correlacionarlas.

4.2. PRESENTACIÓN, ANÁLISIS, INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS

La presente se enfoca en Determinar la relación de los factores motivacionales personales e institucionales con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Luis Negreiros Vega.

Y se detalla los datos procesados.

CUADRO Nº 5

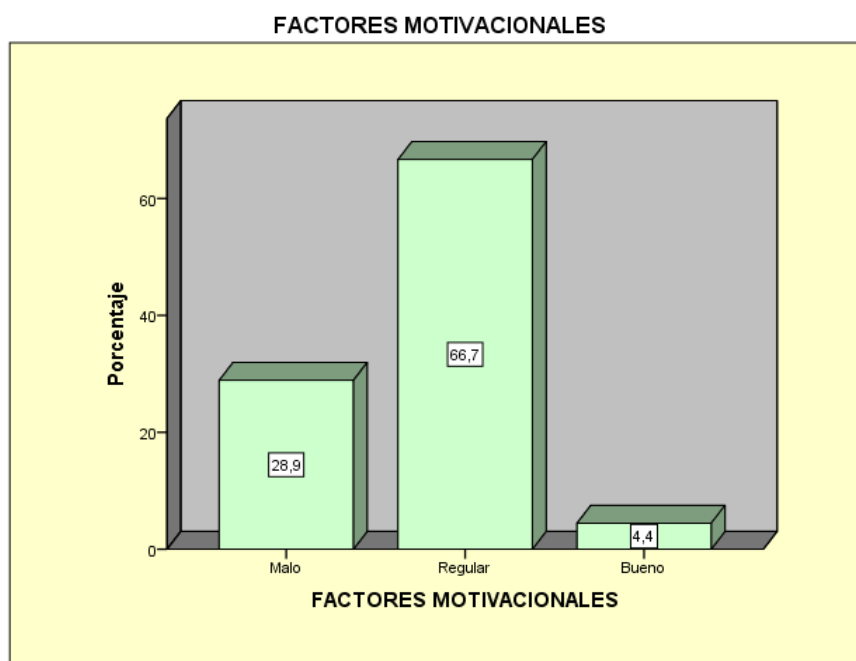
OPINION DE LAS ENFERMERAS SOBRE LOS FACTORES MOTIVACIONALES PERSONALES E INSTITUCIONALES DEL HOSPITAL LUIS NEGREIROS VEGA.

FACTORES MOTIVACIONALES				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	13	28,9	28,9	28,9
Regular	30	66,7	66,7	95,6
Bueno	2	4,4	4,4	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Elaborado: Por el responsable de la investigación

Fuente: Datos procesados mediante el software SPSS

GRAFICO Nº 1



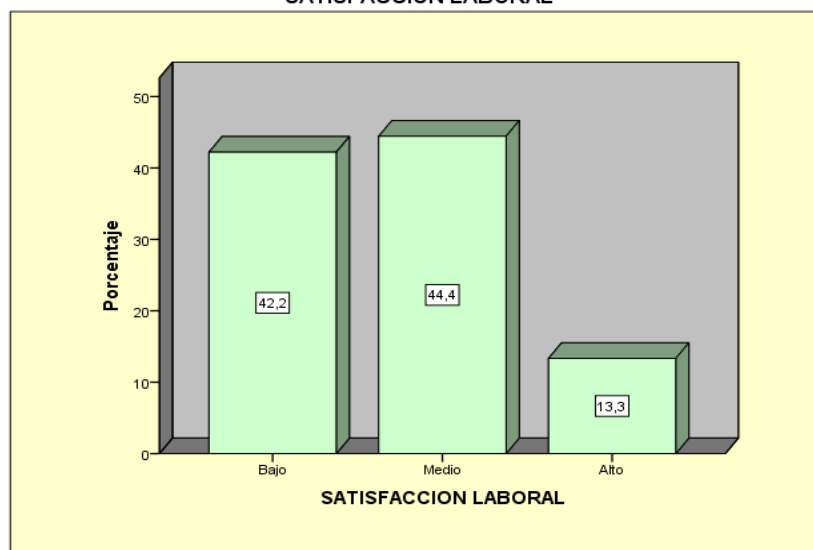
Interpretación: De acuerdo al cuadro N° 05 y Gráfico N° 01 se evidencia que las enfermeras del Hospital Luis Negreiros Vega opinan sobre los factores motivacionales tanto personales como Institucionales que en mayoría 30 de la muestra que representa un 66.7% considera que los factores motivacionales personales e institucionales está presente en forma regular, y 13 personas que equivale en un 28.9% considera que el factor motivacional es malo y solo 2 enfermeras que equivale en un 4.4% considera que el factor motivacional es bueno. **Esto quiere decir que: de 45 enfermeras solo 2 afirman que los factores motivacionales personales e institucionales son buenos.**

CUADRO N° 6
OPINION DE LAS ENFERMERAS DEL HOSPITAL LUIS NEGREIROS
VEGA.SOBRE LA SATISFACCION LABORAL

SATISFACCIÓN LABORAL				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	19	42,2	42,2	42,2
Medio	20	44,4	44,4	86,7
Alto	6	13,3	13,3	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Elaborado: Por el responsable de la investigación
Fuente: Datos procesados mediante el software SPSS

GRAFICO N° 2
SATISFACCION LABORAL



Interpretación:

De acuerdo al cuadro N° 06 y Gráfico N° 02 se evidencia que 20 de la enfermeras que equivale en un 44.4% opinan que su satisfacción laboral es de nivel medio seguido de satisfacción laboral baja de 19 enfermeras que equivale en un 42.2% y solo 6 opinan que su satisfacción laboral es alto.

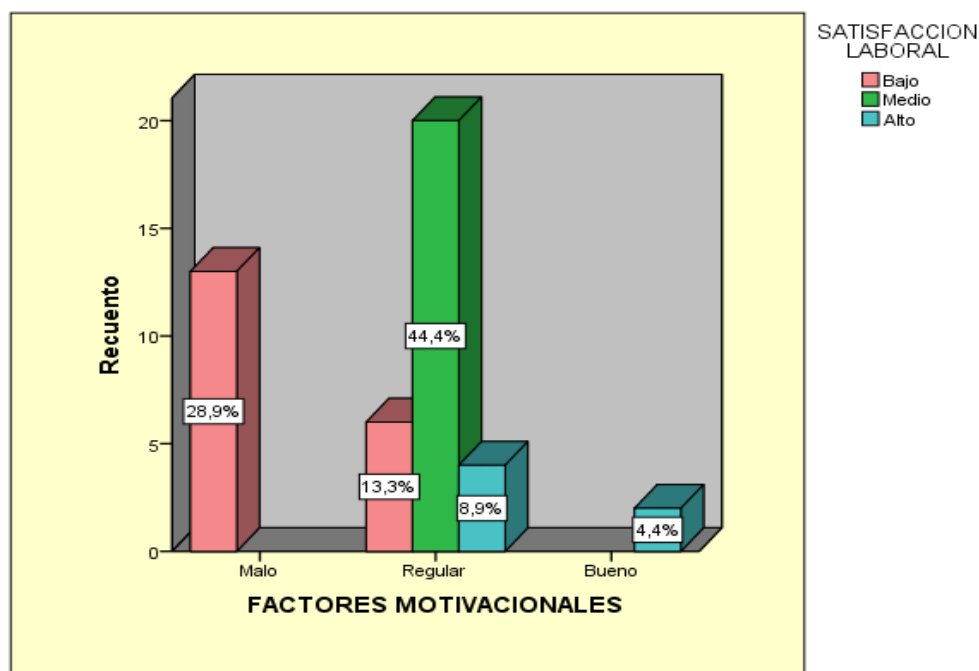
Dando a entender que en su mayoría su satisfacción laboral es de nivel medio y solo 6 enfermeras tienen alto su satisfacción laboral.

CUADRO N° 7

**OPINION DE LAS ENFERMERAS SOBRE LOS FACTORES
MOTIVACIONALES PERSONALES E INSTITUCIONALES Y LA
SATISFACCION LABORAL QUE SIENTEN**

		SATISFACCION LABORAL			Total
		Bajo	Medio	Alto	
FACTORES	Malo	13	0	0	13
MOTIVACIONALES	Regular	6	20	4	30
PERSONALES E	Bueno	0	0	2	2
INSTITUCIONALES					
Total		19	20	6	45

Elaborado: Por el responsable de la investigación
Fuente: Datos procesados mediante el software SPSS

GRAFICO N° 3

Interpretación:

De acuerdo al cuadro estadístico 7 y el gráfico N° 3, las Enfermeras 20 de ellas tienen el nivel medio de satisfacción laboral dentro de esa cantidad 6 enfermeras opinan que los factores motivacionales personales e institucionales se tiene que el 44.4% considera que cuando el nivel de satisfacción laboral es medio el nivel del factores motivacionales es regular; el 28.9% considera que cuando el nivel de satisfacción laboral es bajo el nivel del factores motivacionales es malo y finalmente el 4.4% considera que cuando el nivel de satisfacción laboral es alto el nivel del factores motivacionales es bueno. **Esto quiere decir que la satisfacción laboral está en un nivel medio y eso va de acuerdo a los factores motivacionales que también están presentes pero en manera regular.**

4.3 RESULTADOS DE VARIABLES POR DIMENSIONES:

- 1) Describir qué relación existe entre los factores motivacionales Personales (autorrealización) con la satisfacción laboral del personal de enfermería del hospital Luis Negreiros Vega

CUADRO N° 8

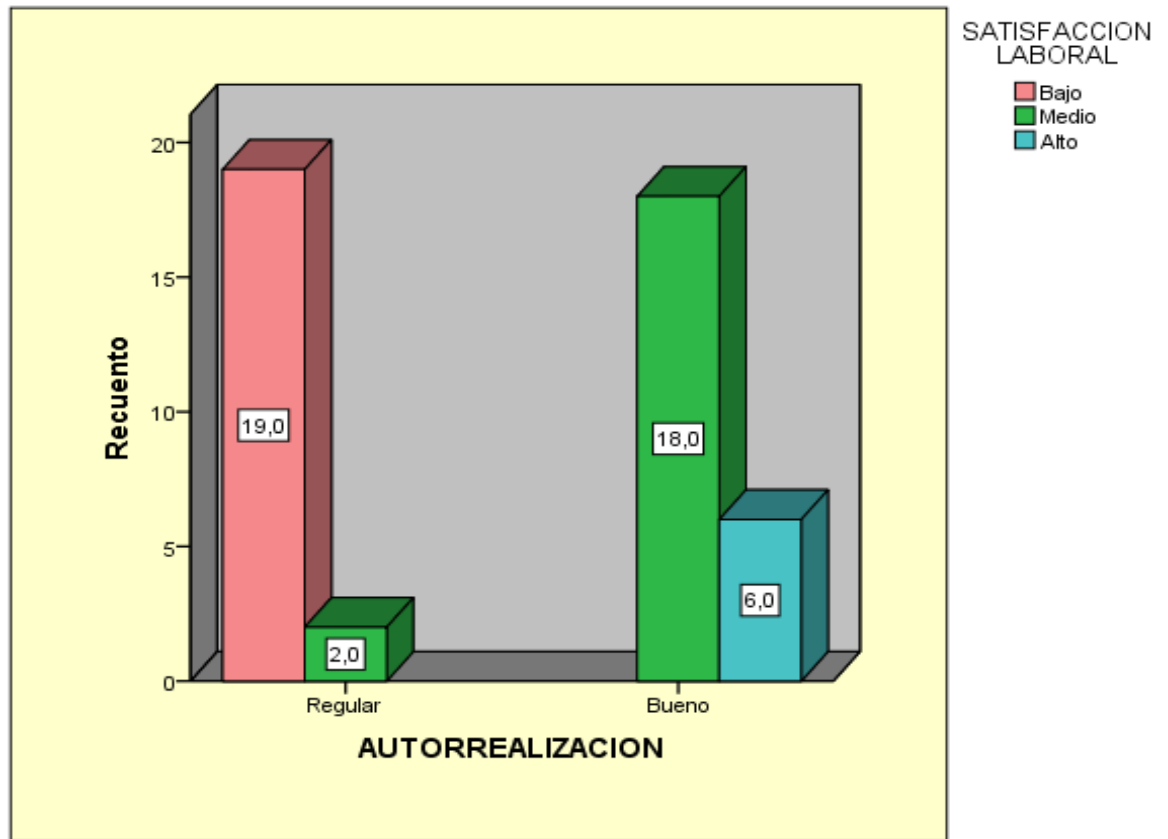
OPINION DE LOS FACTORES MOTIVACIONALES PERSONALES (AUTORREALIZACIÓN) CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LAS ENFERMERAS DEL HOSPITAL LUIS NEGREIROS VEGA

		SATISFACCION LABORAL			Total
		Bajo	Medio	Alto	
AUTORREALIZACION	Regular	19	2	0	21
	Bueno	0	18	6	24
Total		19	20	6	45

Fuente: Datos procesados mediante el software SPSS

Elaborado: Por el responsable de la investigación

GRAFICO N° 4



Interpretación: De acuerdo al cuadro estadístico 8 y el gráfico N° 4 las 19 Enfermeras tienen el nivel bajo de satisfacción laboral con un nivel regular de **autorrealización** en los factores motivacionales personales y 18 de ellas considera que el nivel de satisfacción laboral es medio con un nivel de autorrealización bueno. Esto nos indica que: De 45 enfermeras solo 6 de ellas tienen el nivel de satisfacción laboral buena.

VARIABLES POR DIMENSIONES:

- 2) **Se determinó:** Analizar qué relación existe entre los factores motivacionales personales (trabajo) con la satisfacción laboral de las enfermeras

CUADRO N° 9

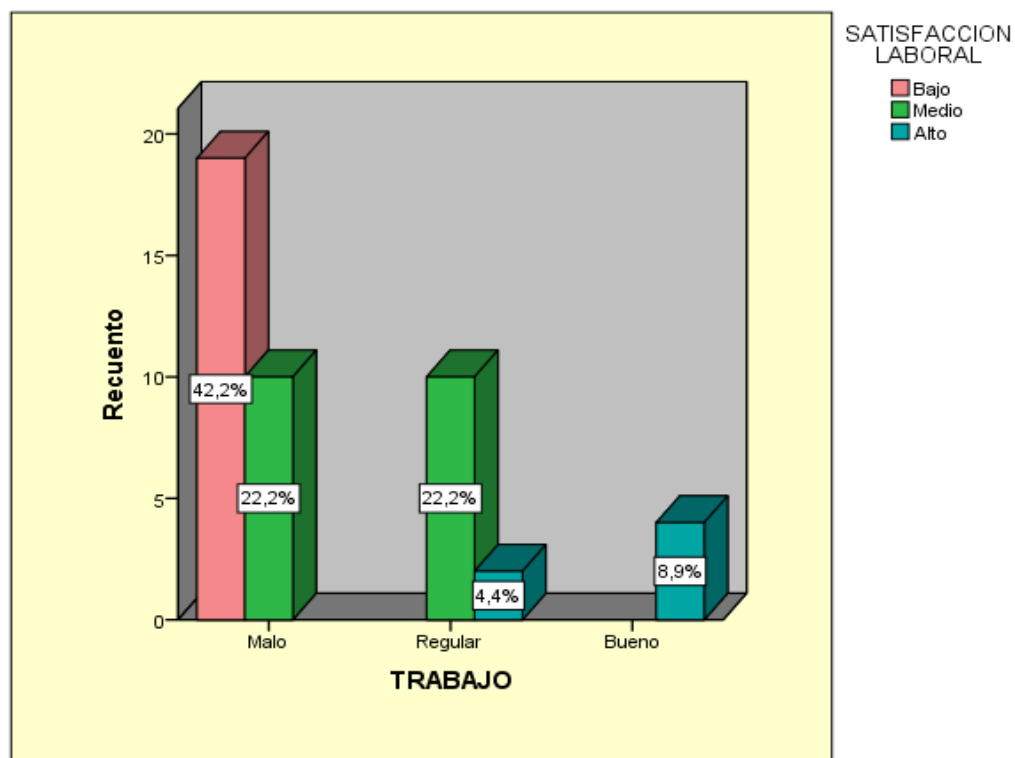
OPINION DE LAS ENFERMERAS SOBRE LOS FACTORES MOTIVACIONALES PERSONALES (TRABAJO) CON LA SATISFACCIÓN LABORAL

		SATISFACCION LABORAL			Total
		Bajo	Medio	Alto	
TRABAJO	Malo	19	10	0	29
	Regular	0	10	2	12
	Bueno	0	0	4	4
Total		19	20	6	45

Fuente: Datos procesados mediante el software SPSS

Elaborado: Por el responsable de la investigación

GRAFICO N° 5



Interpretación:

De acuerdo al cuadro estadístico 9 y el gráfico N° 5. Se tiene que de 45 enfermeras 29 de ellas que equivale en un 42.2% que el nivel de satisfacción laboral es bajo y que se debe a que los factores motivacionales personales (trabajo) es malo también; el 22.2% considera que cuando el nivel de satisfacción laboral es medio el nivel de trabajo es regular y finalmente el 8.9% considera que cuando el nivel de satisfacción laboral es alto el nivel de trabajo es bueno. Es decir en la mayoría de las Enfermeras existe un nivel bajo de satisfacción laboral y que va de la mano con los factores motivacionales personales (trabajo) que es malo también.

VARIABLES POR DIMENSIONES:

Describir qué relación existe entre los factores motivacionales Institucionales (clima laboral) con la satisfacción laboral del personal de Enfermería del Hospital Luis Negreiros Vega.

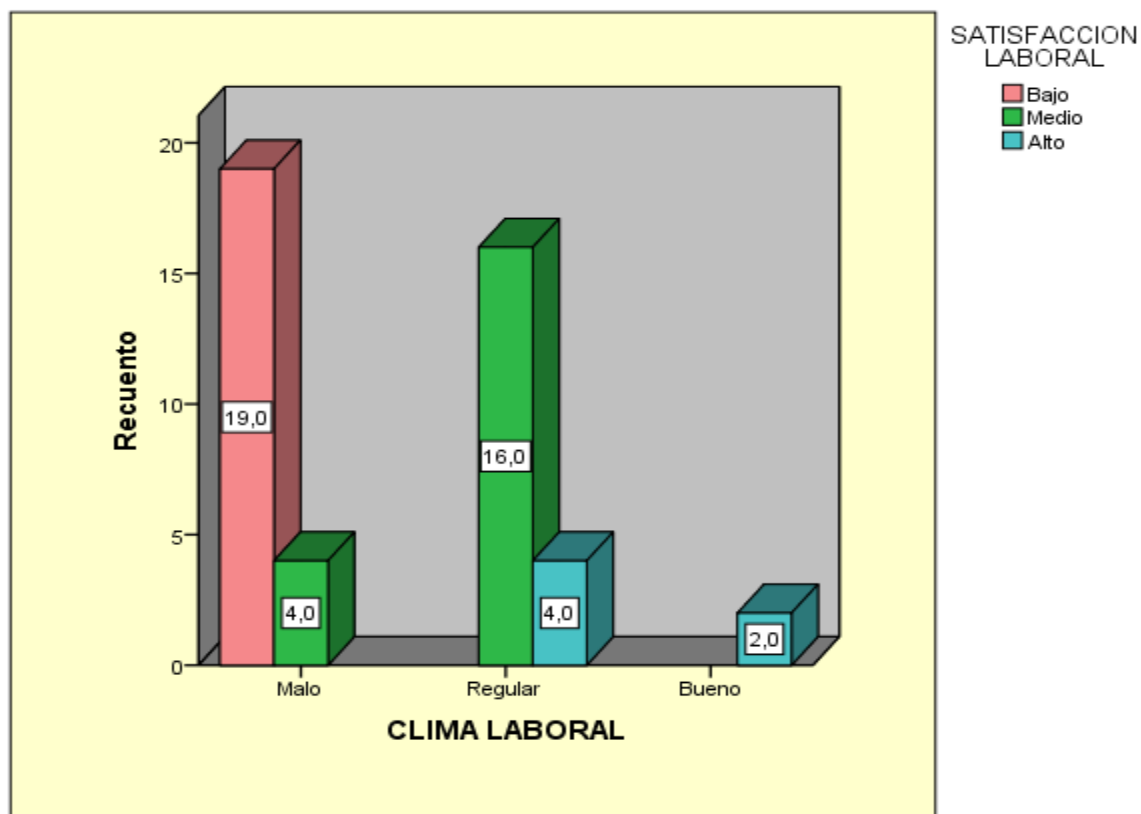
CUADRO N° 10

**OPINION DE LAS ENFERMERAS SOBRE LOS
FACTORES MOTIVACIONALES INSTITUCIONALES
(CLIMA LABORAL) CON LA SATISFACCIÓN
LABORAL**

		SATISFACCION LABORAL			Total
		Bajo	Medio	Alto	
CLIMA LABORAL	Malo	19	4	0	23
	Regular	0	16	4	20
	Bueno	0	0	2	2
Total		19	20	6	45

Elaborado: Por el responsable de la investigación
Fuente: Datos procesados mediante el software SPSS

GRAFICO N° 6

**Interpretación:**

De acuerdo al cuadro estadístico 10 y el gráfico N° 6. se tiene que el 19 enfermeras considera que el nivel de satisfacción laboral es bajo y que va junto con la opinión sobre los factores motivacionales institucionales (clima laboral) que también es malo; 16 enfermeras considera que cuando el nivel de satisfacción laboral es medio el nivel de clima laboral es regular y finalmente 2 enfermeras considera el nivel de satisfacción laboral alto y que el nivel de los factores motivacionales institucionales (clima laboral) es bueno. Esto quiere decir: **23 enfermeras afirman que es malo los factores motivacionales institucionales (clima laboral) y que su satisfacción laboral es de nivel medio.**

VARIABLES POR DIMENSIONES:

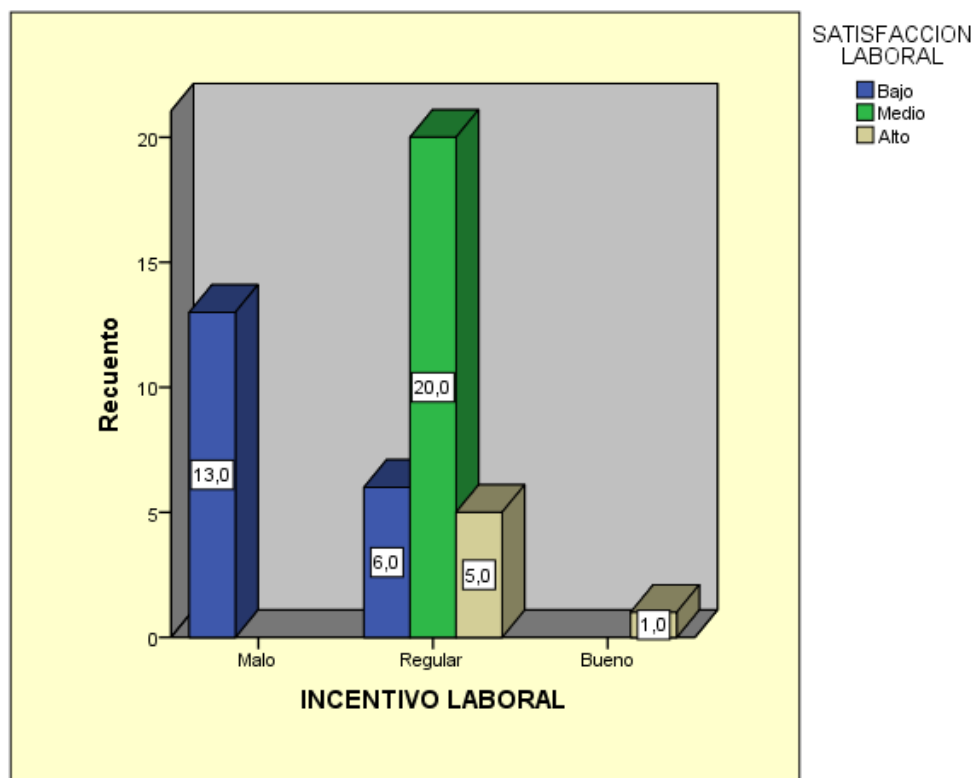
Describir qué relación existe entre los factores motivacionales Institucionales (incentivo laboral) con la satisfacción laboral de las Enfermeras del Hospital Luis Negreiros Vega.

CUADRO N° 11
OPINION DE LAS ENFERMERAS SOBRE LOS FACTORES
MOTIVACIONALES INSTITUCIONALES (INCENTIVO LABORAL)
CON LA SATISFACCIÓN LABORAL

		SATISFACCIÓN LABORAL			Total
		Bajo	Medio	Alto	
INCENTIVO LABORAL	Malo	13	0	0	13
	Regular	6	20	5	31
	Bueno	0	0	1	1
Total		19	20	6	45

Elaborado: Por el responsable de la investigación
Fuente: Datos procesados mediante el software SPSS

GRAFICO N° 7



Interpretación:

De acuerdo al cuadro estadístico 11 y el gráfico N° 7. se tiene que el 20 enfermeras tienen el nivel de satisfacción laboral medio y los factores motivacionales institucionales (incentivo laboral) es de nivel regular el 13% considera que cuando el nivel de satisfacción laboral es bajo el nivel de incentivo laboral es malo y finalmente el 1% considera que cuando el nivel de satisfacción laboral es alto el nivel de incentivo laboral es bueno: Esto quiere decir que: **De 45 Enfermeras 20 tienen la satisfacción laboral de nivel medio 19 de ellas el nivel de satisfacción laboral es bajo y solo 6 enfermeras tiene nivel alto la satisfacción laboral porque los factores motivacionales institucionales (incentivo laboral) también está presente en forma regular.**

4.4. PROCESO DE CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS GENERAL Y ESPECÍFICAS

I PRUEBA DE HIPÓTESIS GENERAL:

Ho: No Existe relación directa y significativa entre los factores motivacionales personales e institucionales con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Luis Negreiros Vega.

Ha: Existe relación directa y significativa entre los factores motivacionales personales e institucionales con la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Luis Negreiros Vega.

II: REGLA TEÓRICA PARA TOMA DE DECISIÓN

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

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

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

Donde:

X^2 = Chi cuadrado

O_i = Frecuencia observada (respuesta obtenidas del instrumento)

E_i = Frecuencia esperada (respuestas que se esperaban)

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

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

Tabla de contingencia

		SATISFACCION LABORAL			Total
		Bajo	Medio	Alto	
FACTORES	Malo	13	0	0	13
MOTIVACIONALES	Regular	6	20	4	30
PERSONALES E	Bueno	0	0	2	2
INSTITUCIONALES					
Total		19	20	6	45

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	37,632 ^a	4	,000
Razón de verosimilitudes	37,729	4	,000
Asociación lineal por lineal	23,513	1	,000
N de casos válidos	45		

a. 5 casillas (55,6%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,27.

Contrastación

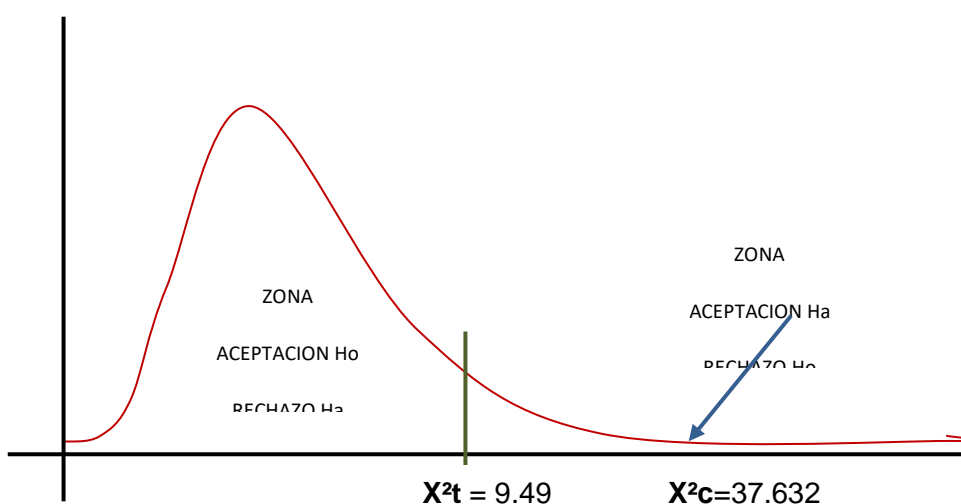
Para la validación de la hipótesis requerimos contrastarla frente al valor del X^2_t (chi cuadrado teórico), considerando un nivel de confiabilidad del 95% y 4 grados de libertad; teniendo: Que el valor del X^2_t con 4 grados de libertad y un nivel de significancia (error) del 5% es de 9.49.

Discusión:

Como el valor del X^2_c es mayor al X^2_t ($37.632 > 9.49$), entonces rechazamos la nula y aceptamos la hipótesis alterna; concluyendo:

Que efectivamente los factores motivacionales personales e institucionales si tiene relación significativa con la satisfacción laboral del personal de enfermería del hospital Luis Negreiros Vega.

GRAFICA DE CHI CUADRADO



III: ESTADÍSTICA DE CONTRASTE DE HIPÓTESIS GENERAL

Determinando la correlación con Rho de Spearman: Para los factores motivacionales personales e institucionales con la satisfacción laboral de las enfermeras del hospital Luis Negreiros Vega.

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

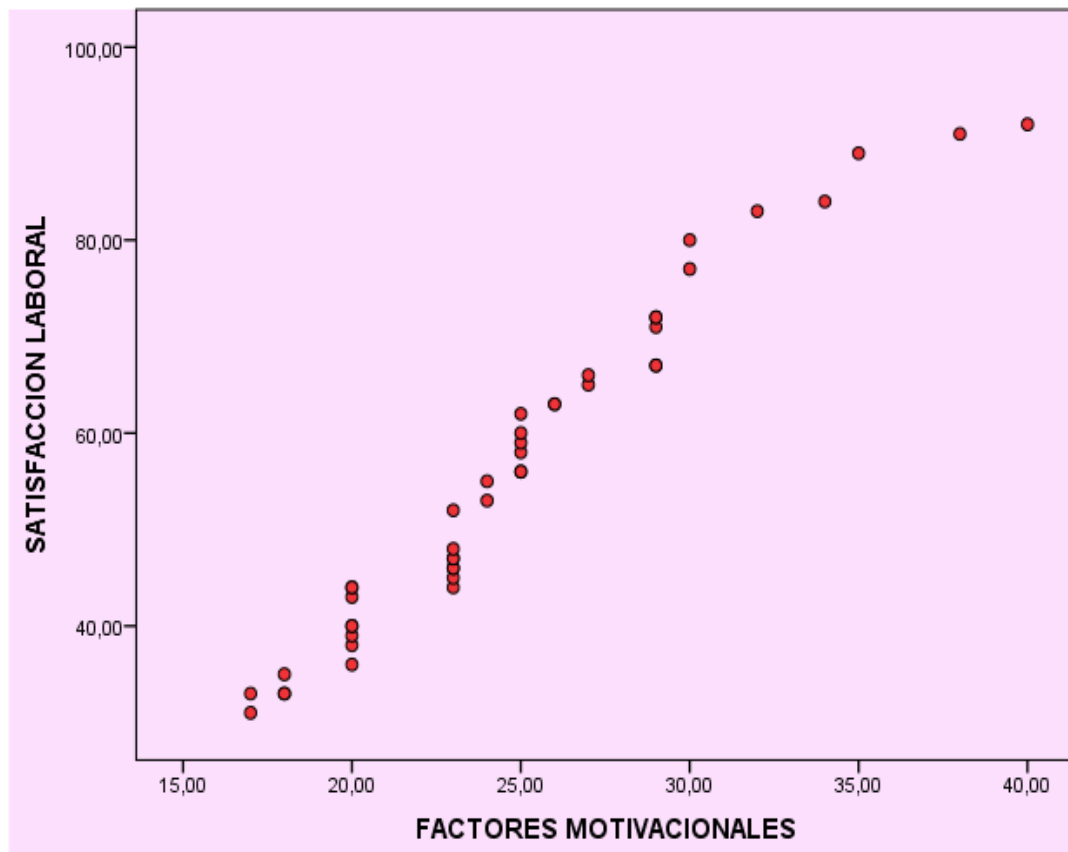
Matriz de Correlaciones

			FACTORES MOTIVACIONAL ES	SATISFACCION LABORAL
Rho de Spearman	FACTORES	Coeficiente de correlación	1,000	0,745**
	MOTIVACIONALES	Sig. (bilateral)	.	0,000
	PERSONALES E	N	45	45
	INSTITUCIONALES	Coeficiente de correlación	0,745**	1,000
	SATISFACCIÓN LABORAL	Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	45	45

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

De los resultados anteriores comprobamos que entre los factores motivacionales personales e institucionales y la satisfacción laboral, existe una relación directa y significativa al obtener un valor de 0.745; es decir a mayor factores motivacionales mejor satisfacción laboral. Así mismo comprobamos que existe una relación de 74.5% entre ambas variables.

Al obtener un valor de significancia de $p=0.000$ y es menor de 0.05; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, demostrando que efectivamente los factores motivacionales personales e institucionales si se relacionan significativamente con la satisfacción laboral del personal de enfermería del hospital Luis Negreiros Vega.



I PLANTEO DE HIPOTESIS ESPECÍFICA 1

Específica 1:

Ho: No existe una relación directa y significativa entre los factores Motivacionales personales (autorrealización) con la satisfacción laboral del personal de enfermería del hospital Luis Negreiros Vega.

Ha: Existe una relación directa y significativa entre los factores Motivacionales personales (autorrealización) con la satisfacción laboral del personal de enfermería del hospital Luis Negreiros Vega

II: REGLA TEÓRICA PARA TOMA DE DECISIÓN

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

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

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

Donde:

X^2 = Chi cuadrado

O_i = Frecuencia observada (respuesta obtenidas del instrumento)

E_i = Frecuencia esperada (respuestas que se esperaban)

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

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

Tabla de contingencia

		SATISFACCION LABORAL			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Factores motivacionales personales (AUTORREALIZACION)	Regular	19	2	0	21
	Bueno	0	18	6	24
Total		19	20	6	45

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	37,768 ^a	2	,000
Razón de verosimilitudes	49,180	2	,000
Asociación lineal por lineal	30,932	1	,000
N de casos válidos	45		

a. 2 casillas (33,3%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 2,80.

Contrastación

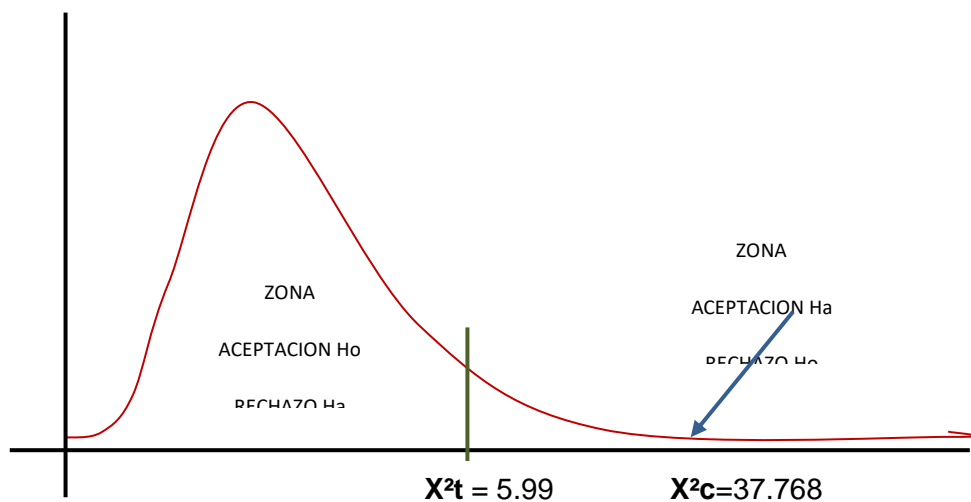
Para la validación de la hipótesis requerimos contrastarla frente al valor del X^2_t (chi cuadrado teórico), considerando un nivel de confiabilidad del 95% y 2 grados de libertad; teniendo: Que el valor del X^2_t con 2 grados de libertad y un nivel de significancia (error) del 5% es de 5.99.

Discusión:

Como el valor del X^2_c es mayor al X^2_t ($37.768 > 5.99$), entonces rechazamos la nula y aceptamos la hipótesis alterna; concluyendo:

Que efectivamente los factores motivacionales personales(autorrealización) si tiene relación significativa con la satisfacción laboral del personal de enfermería del hospital Luis Negreiros Vega.

GRAFICA DE CHI CUADRADO



III: ESTADÍSTICA DE CONTRASTE DE HIPÓTESIS ESPECIFICA 1

Determinando la correlación con Rho de Spearman: Para los factores motivacionales personales (autorrealización) con la satisfacción laboral de las enfermeras del hospital Luis Negreiros Vega.

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

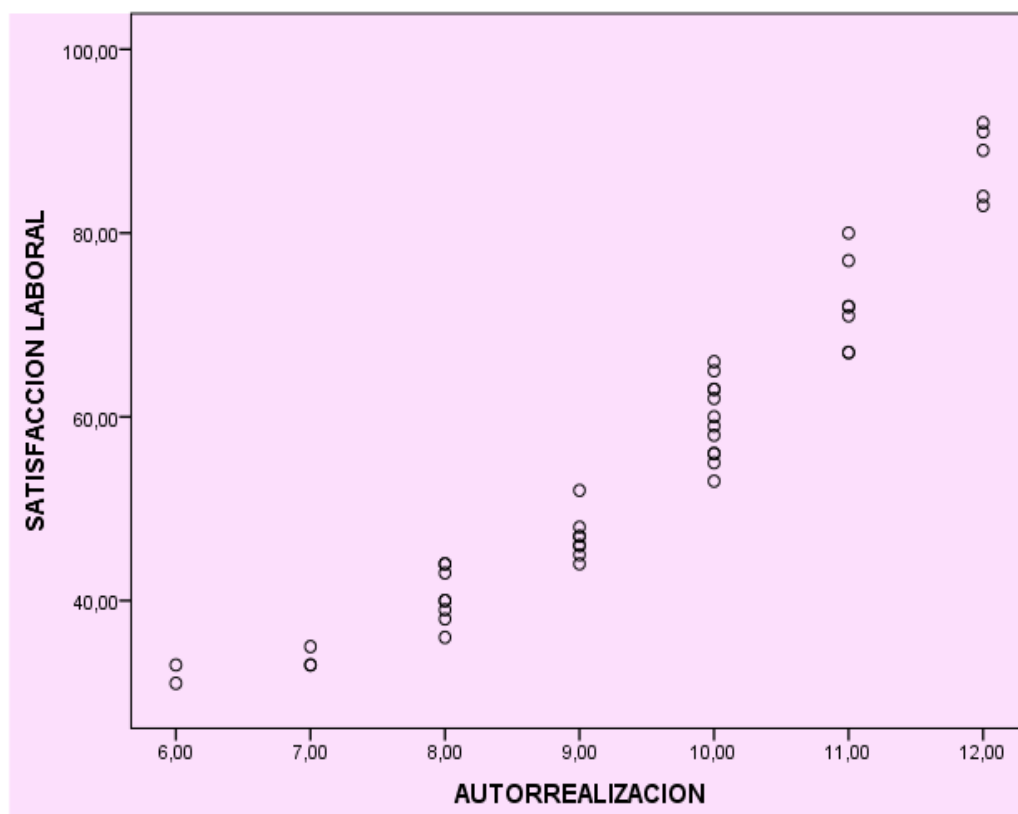
Matriz de Correlaciones

			SATISFACCION LABORAL	AUTORREALIZA CION
Rho de Spearman	SATISFACCION LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000	0,878**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	45	45
Rho de Spearman	Factores motivacionales personales	Coeficiente de correlación	0,878**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
	AUTORREALIZACION	N	45	45

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

De los resultados anteriores comprobamos que entre los factores motivacionales personales (autorrealización) y la satisfacción laboral, existe una relación directa y significativa al obtener un valor de 0.878; es decir a mayor autorrealización mejor satisfacción laboral. Así mismo comprobamos que existe una relación de 87.8% entre ambas variables.

Al obtener un valor de significancia de $p=0.000$ y es menor de 0.05; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, demostrando que efectivamente la autorrealización si se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del personal de enfermería del hospital Luis Negreiros Vega.



I PLANTEO DE HIPOTESIS ESPECÍFICA 2

Especifica 2:

Ho: No existe una relación directa y significativa entre los factores Motivacionales personales (Trabajo) con la satisfacción laboral del personal de enfermería del hospital Luis Negreiros Vega.

Ha: Existe una relación directa y significativa entre los factores Motivacionales personales (trabajo) con la satisfacción laboral del personal de enfermería del hospital Luis Negreiros Vega

II: REGLA TEÓRICA PARA TOMA DE DECISIÓN

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

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

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

Donde:

X^2 = Chi cuadrado

O_i = Frecuencia observada (respuesta obtenidas del instrumento)

E_i = Frecuencia esperada (respuestas que se esperaban)

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

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

Tabla de contingencia

		SATISFACCION LABORAL			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Factores motivacionales personales(TRA BAJO)	Malo	19	10	0	29
	Regular	0	10	2	12
	Bueno	0	0	4	4
Total		19	20	6	45

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	43,491 ^a	4	,000
Razón de verosimilitudes	41,204	4	,000
Asociación lineal por lineal	26,978	1	,000
N de casos válidos	45		

a. 5 casillas (55,6%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,53.

Contrastación

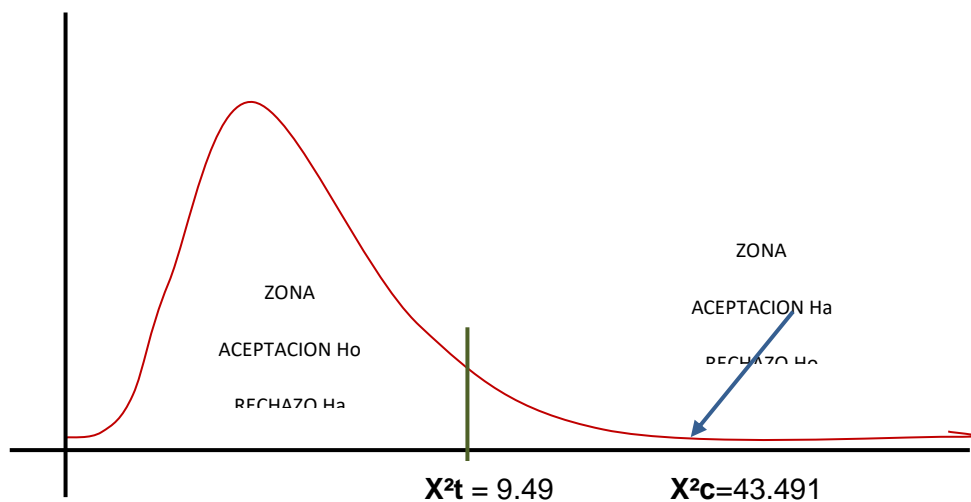
Para la validación de la hipótesis requerimos contrastarla frente al valor del X^2_t (chi cuadrado teórico), considerando un nivel de confiabilidad del 95% y 4 grados de libertad; teniendo: Que el valor del X^2_t con 4 grados de libertad y un nivel de significancia (error) del 5% es de 9.49.

Discusión:

Como el valor del X^2_c es mayor al X^2_t ($43.491 > 9.49$), entonces rechazamos la nula y aceptamos la hipótesis alterna; concluyendo:

Que efectivamente trabajo si tiene relación significativa con la satisfacción laboral del personal de enfermería del hospital Luis Negreiros Vega.

GRAFICA DE CHI CUADRADO



III: ESTADÍSTICA DE CONTRASTE DE HIPÓTESIS ESPECIFICA 2

La contrastación de hipótesis específicas utilizó la correlación Rho de Spearman para mostrar la relación entre los factores motivacionales personales (trabajo) con la satisfacción laboral de las enfermeras del hospital Luis Negreiros Vega.

Determinando la correlación con Rho de Spearman:

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

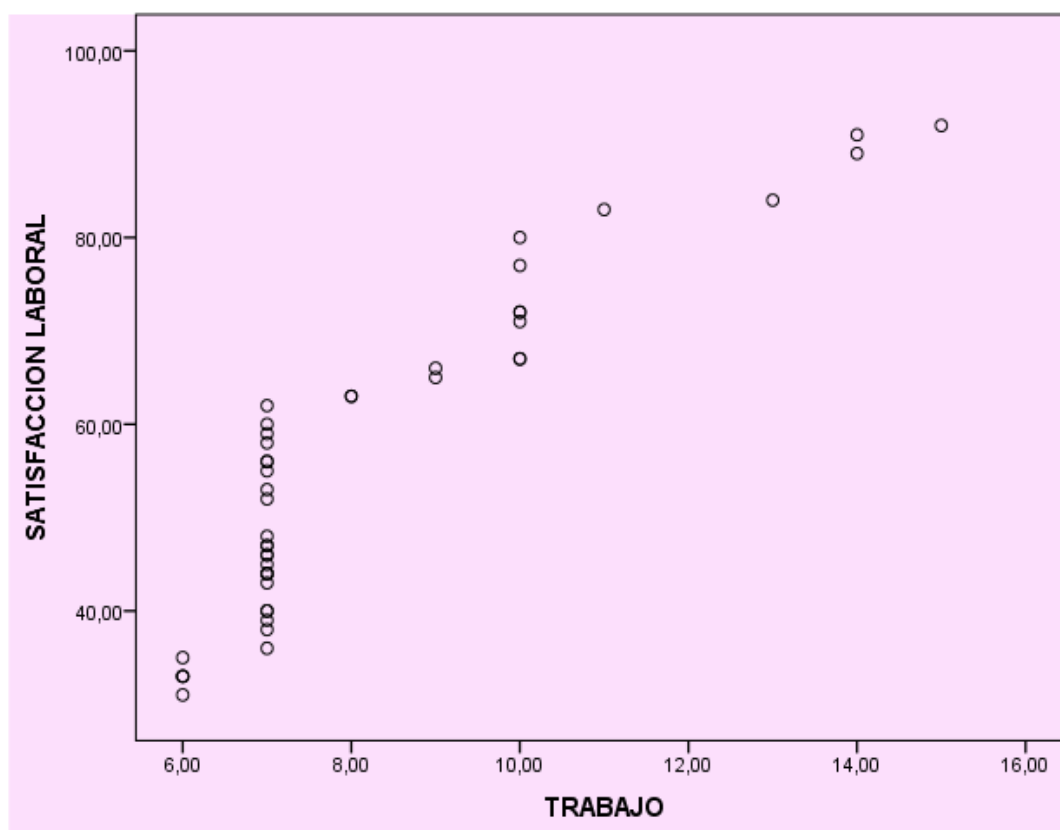
MATRIZ DE CORRELACION

		SATISFACCION LABORAL	TRABAJO
Rho de Spearman	SATISFACCION LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	0,744**
		N	45
Rho de Spearman	Factores motivacionales personales(TRABAJO)	Coeficiente de correlación	0,744**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	45

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

De los resultados anteriores comprobamos que entre los factores motivacionales personales (trabajo) y la satisfacción laboral, existe una relación directa y significativa al obtener un valor de 0.744; es decir a mayor trabajo mejor satisfacción laboral. Así mismo comprobamos que existe una relación de 74.4% entre ambas variables.

Al obtener un valor de significancia de $p=0.000$ y es menor de 0.05; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, demostrando que efectivamente los factores motivacionales personales (trabajo) si se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del personal de enfermería del hospital Luis Negreiros Vega.



I PLANTEO DE HIPOTESIS ESPECÍFICA 3

Específica 3:

Ho: No existe una relación directa y significativa entre los factores motivacionales

Institucionales (clima laboral) con la satisfacción laboral del personal de Enfermería del Hospital Luis Negreiros Vega

Ha: Existe una relación directa y significativa entre los factores motivacionales Institucionales (clima laboral) con la satisfacción laboral del personal de Enfermería del Hospital Luis Negreiros Vega

II: REGLA TEÓRICA PARA TOMA DE DECISIÓN

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

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

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

Donde:

X^2 = Chi cuadrado

O_i = Frecuencia observada (respuesta obtenidas del instrumento)

E_i = Frecuencia esperada (respuestas que se esperaban)

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

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

Tabla de contingencia

		SATISFACCION LABORAL			Total
		Bajo	Medio	Alto	
CLIMA LABORAL	Malo	19	4	0	23
	Regular	0	16	4	20
	Bueno	0	0	2	2
Total		19	20	6	45

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	43,539 ^a	4	0,000
Razón de verosimilitudes	48,111	4	0,000
Asociación lineal por lineal	30,386	1	0,000
N de casos válidos	45		

a. 5 casillas (55,6%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,27.

Contrastación

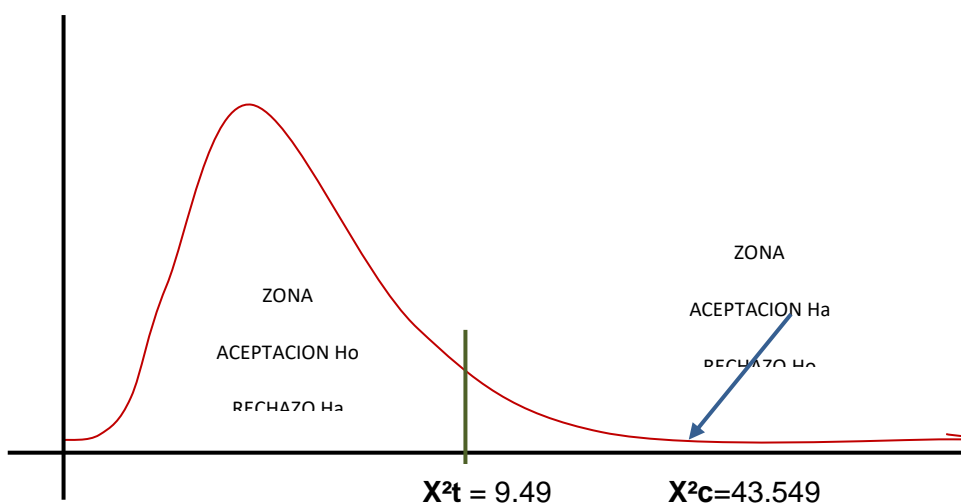
Para la validación de la hipótesis requerimos contrastarla frente al valor del X^2_t (chi cuadrado teórico), considerando un nivel de confiabilidad del 95% y 4 grados de libertad; teniendo: Que el valor del X^2_t con 4 grados de libertad y un nivel de significancia (error) del 5% es de 9.49.

Discusión:

Como el valor del X^2_c es mayor al X^2_t ($43.549 > 9.49$), entonces rechazamos la nula y aceptamos la hipótesis alterna; concluyendo:

Que efectivamente clima laboral si tiene relación significativa con la satisfacción laboral del personal de enfermería del hospital Luis Negreiros Vega.

GRAFICA DE CHI CUADRADO



III: ESTADÍSTICA DE CONTRASTE DE HIPÓTESIS ESPECIFICA 3

La contrastación de hipótesis específicas utilizó la correlación Rho de Spearman para mostrar la relación entre los factores motivacionales institucionales (clima laboral) con la satisfacción laboral de las Enfermeras.

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

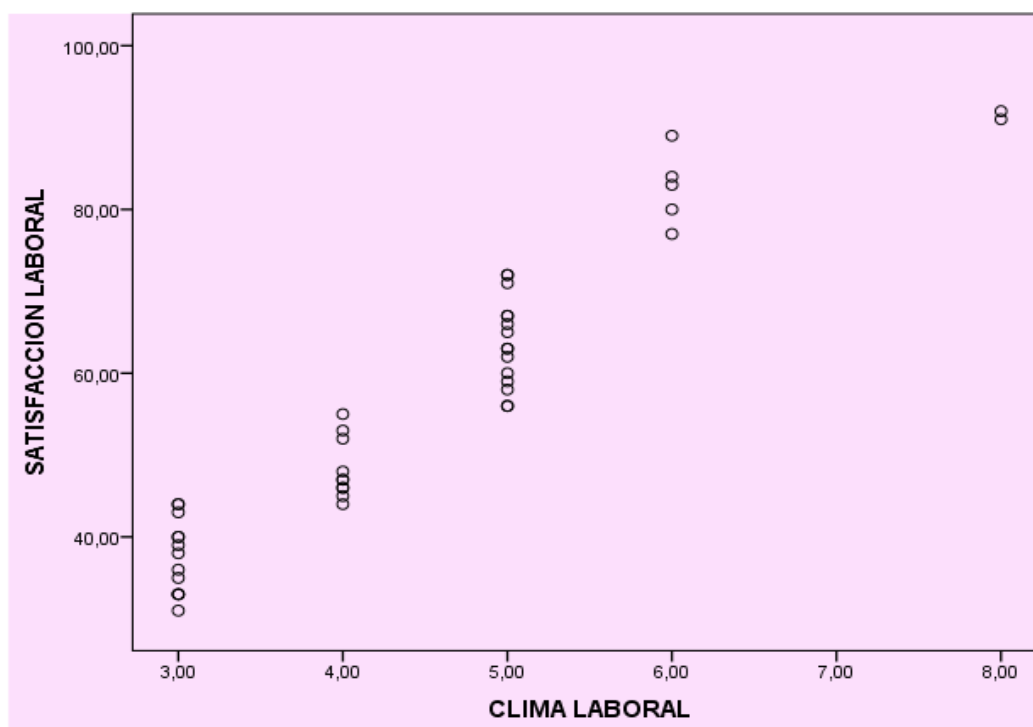
Matriz de Correlación

		SATISFACCIO N LABORAL	CLIMA LABORAL	
Rho de Spearman	SATISFACCION LABORAL	Coefficiente de correlación	1,000	0,846**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	45	45
	factores motivacionales institucionales (clima laboral)	Coefficiente de correlación	0,846**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	45	45

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

De los resultados anteriores comprobamos que entre clima laboral y la satisfacción laboral, existe una relación directa y significativa al obtener un valor de 0.846; es decir a mayores factores motivacionales institucionales (clima laboral) mejor satisfacción laboral. Así mismo comprobamos que existe una relación de 84.6% entre ambas variables.

Al obtener un valor de significancia de $p=0.000$ y es menor de 0.05; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, demostrando que efectivamente los factores motivacionales institucionales (clima laboral) si se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del personal de enfermería del hospital Luis Negreiros Vega.



I PLANTEO DE HIPOTESIS ESPECÍFICA 4

Específica 4:

Ho: No existe una relación directa y significativa entre los factores motivacionales

Institucionales (incentivo laboral) con la satisfacción laboral del personal de Enfermería del Hospital Luis Negreiros Vega

Ha: Existe una relación directa y significativa entre los factores motivacionales Institucionales (incentivo laboral) con la satisfacción laboral del personal de Enfermería del Hospital Luis Negreiros Vega

II: REGLA TEÓRICA PARA TOMA DE DECISIÓN

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

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

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

Donde:

X^2 = Chi cuadrado

O_i = Frecuencia observada (respuesta obtenidas del instrumento)

E_i = Frecuencia esperada (respuestas que se esperaban)

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

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

Tabla de contingencia

		SATISFACCION LABORAL			Total
		Bajo	Medio	Alto	
INCENTIVO LABORAL	Malo	13	0	0	13
	Regular	6	20	5	31
	Bueno	0	0	1	1
Total		19	20	6	45

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	31,121 ^a	4	0,000
Razón de verosimilitudes	33,898	4	0,000
Asociación lineal por lineal	21,277	1	0,000
N de casos válidos	45		

a. 5 casillas (55,6%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,13.

Contrastación

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

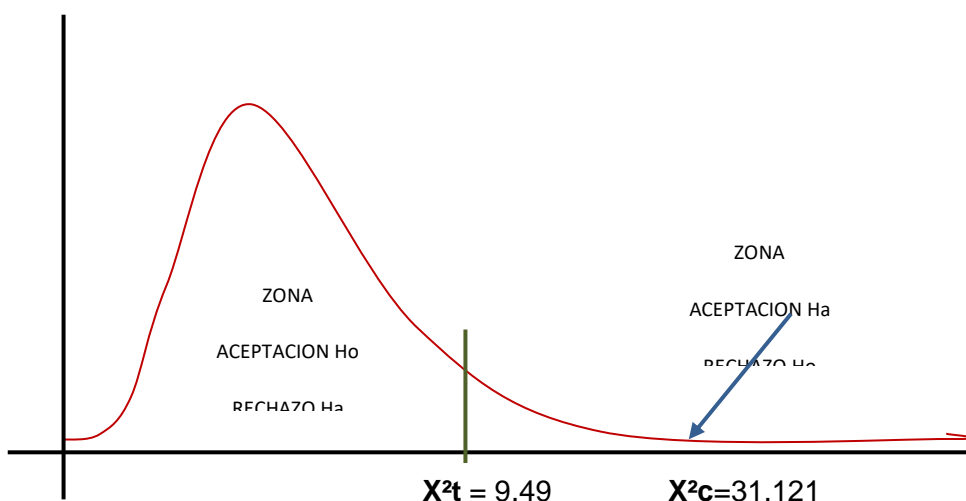
Discusión:

Como el valor del X^2_c es mayor al X^2_t ($31.121 > 9.49$), entonces rechazamos la nula y aceptamos la hipótesis alterna; concluyendo:

Que efectivamente incentivo laboral si tiene relación significativa con la satisfacción laboral del personal de enfermería del hospital Luis Negreiros Vega.

GRAFICA DE CHI CUADRADO

Miiyyy.+



III: ESTADÍSTICA DE CONTRASTE DE HIPÓTESIS ESPECIFICA 4

La contrastación de hipótesis específicas utilizó la correlación Rho de Spearman para mostrar la relación entre los factores motivacionales institucionales (incentivo laboral) con la satisfacción laboral de las Enfermeras.

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

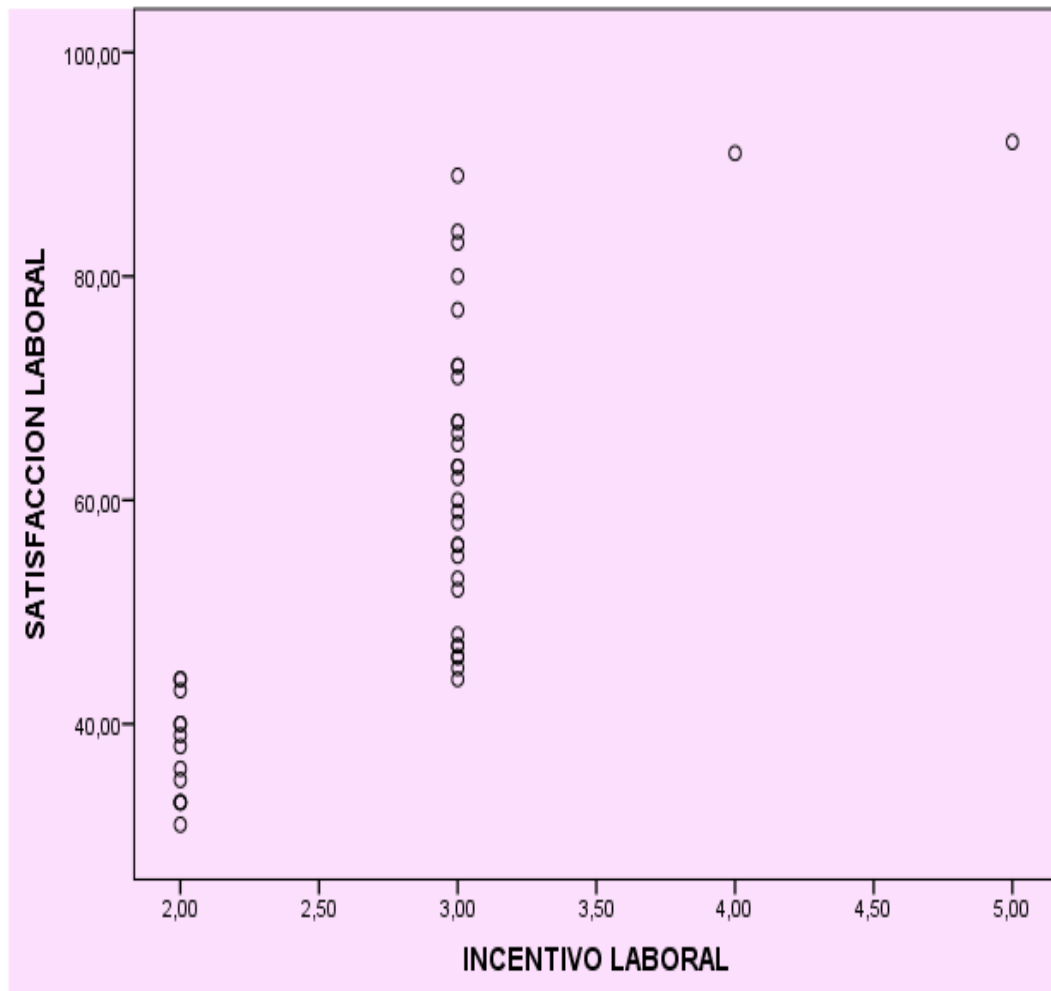
Matriz de Correlaciones

			SATISFACCION LABORAL	INCENTIVO LABORAL
Rho de Spearman	SATISFACCION LABORAL	Coefficiente de correlación	1,000	0,721**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	45	45
	LOS FACTORES MOTIVACIONALES INSTITUCIONALES INCENTIVO LABORAL	Coefficiente de correlación	0,721**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	45	45

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

De los resultados anteriores comprobamos que entre los factores motivacionales institucionales (incentivo laboral) y la satisfacción laboral, existe una relación directa y significativa al obtener un valor de 0.721; es decir a mayor incentivo laboral mejor satisfacción laboral. Así mismo comprobamos que existe una relación de 72.1% entre ambas variables.

Al obtener un valor de significancia de $p=0.000$ y es menor de 0.05; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, demostrando que efectivamente los factores motivacionales institucionales (incentivo laboral) si se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del personal de enfermería del hospital Luis Negreiros Vega.



CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1 Contrastando el resultado de la hipótesis general

Que efectivamente los factores motivacionales personales e institucionales si tiene relación significativa con la satisfacción laboral del personal de enfermería del hospital Luis Negreiros Vega. al obtener un valor de 0.745; es decir a mayores factores motivacionales personales e institucionales mejor satisfacción laboral. Así mismo comprobamos que existe una relación de 74.5% entre ambas variables. Tal como lo afirma:

Jiménez (2004) en su tesis titulada “Factores del clima organizacional influyentes en la satisfacción laboral de enfermería, concerniente a los cuidados intensivos neonatales del Hospital Nacional de Niños”.

Concluye que: La motivación por el trabajo se describe como fuente de satisfacción y de realización, concerniente a: incentivos, reconocimientos, motivación del desempeño, evaluación objetiva del desempeño y condiciones físicas del trabajo. Así lo confirma en su estudio:

García, Peña, Pacas, Ramírez en El Salvador (2006) realizaron un “Estudio Expost facto sobre la motivación y la satisfacción laboral de los Doctores, Enfermeras y Personal Administrativo del Hospital Otorrino y Oftalmológica”.llegaron a la conclusión que: los grupos estudiados el más motivado de todos es el del personal administrativo, sobre todo por el factor relacionado al cumplimiento de las aspiraciones personales, seguido por los doctores para quienes el factor más influyente es el salario, las enfermeras por el cumplimiento de las aspiraciones personales y por último el personal de servicio para los cuales el ambiente laboral resultó ser el más importante. La jerarquía o status resultó ser más importante para los doctores por el reconocimiento que de las personas reciben y menos importante para el personal de servicio por las mismas razones. De igual manera se confirma en el estudio realizado y mencionado en la Hipótesis específica N°4 comprobamos que entre los factores

motivacionales (incentivo laboral) y la satisfacción laboral, existe una relación directa y significativa al obtener un valor de 0.721; es decir a mayor incentivo laboral mejor satisfacción laboral de las Enfermeras. Así lo confirma en su estudio.

Chavez. (2007) realizó una investigación sobre los “Factores Higiénicos y Motivadores que proporcionan satisfacción laboral en el personal operativo de Enfermería” México. conclusiones a las que llegó fueron las siguientes: El personal de enfermería entrevistado profesionalmente se percibe así mismo como satisfecho, sin embargo, este estudio permitió observar en algunos casos, rasgos de insatisfacción laboral, particularmente en las enfermeras que laboran en las clínicas y hospitales privados, y en este sentido, también expresaron comentarios referentes a la insatisfacción laboral, La satisfacción profesional, laboral, personal y material, así como la realización de metas, expectativas o anhelos, conducen a la satisfacción de la necesidad y auto concepto individual del éxito profesional. **Tal como se confirma en este estudio que los factores motivacionales personales en (autorrealización) y la satisfacción laboral, existe una relación directa y significativa al obtener un valor de 0.878; es decir a mayores factores motivacionales personales (autorrealización) mejor satisfacción laboral de las Enfermeras así mismo comprobamos que existe una relación de 87.8% entre ambas variables.**

Y en el estudio de Monteza. (2010) influencia del clima laboral en la satisfacción de las enfermeras del centro quirúrgico del hospital essalud. Chiclayo Concluyeron que: El clima laboral influye en la satisfacción de las enfermeras de centro quirúrgico. Se concluye que el clima laboral y la satisfacción laboral son pilares fundamentales en las organizaciones competitivas. Cualquier variación en éstos, afecta el ambiente de trabajo y forzosamente a los que lo integran. Se confirma de igual forma en este estudio que: Entre los factores motivacionales institucionales (clima laboral) y la satisfacción laboral, existe una relación directa y significativa al obtener un valor de 0.846; es decir a mayores

factores motivacionales institucionales (clima laboral) mejor satisfacción laboral, comprobamos que existe una relación de 84.6% entre ambas variables.

5.2 APORTE CIENTIFICO DE LA INVESTIGACION

Este estudio tiene mucho valor científico, como dijera Abraham Maslow en su obra Una teoría sobre la motivación humana en 1943, que posteriormente amplió. Obtuvo una importante notoriedad, no sólo en el campo de la psicología sino en el ámbito empresarial del marketing o la publicidad. Maslow formula en su teoría una jerarquía de necesidades humanas y defiende que conforme se satisfacen las necesidades más básicas los seres humanos desarrollan necesidades y deseos más elevados llegando a la pirámide más alta pero para seguir escalando esta pirámide tenemos que estar sanos físicamente y mentalmente, y como pasamos largas horas en el trabajo necesitamos tener un buen clima laboral para lograr la satisfacción laboral.

Este estudio tiene gran valor científico para futuras investigaciones que sirvan de referencia bibliográficas y como antecedentes para seguir trabajando en investigaciones en busca de lograr que los factores motivacionales personales e institucionales se encuentren en un nivel alto para lograr la **satisfacción personal, laboral e institucional.**

CONCLUSIONES

1. Se concluye que existe una relación directa y significativa entre los factores motivacionales personales e institucionales con la satisfacción laboral, al obtener un valor de 0.745; es decir a mayores factores motivacionales personales e institucionales mejor satisfacción laboral con un valor de significancia de $p=0.000$ y es menor de 0.05; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, efectivamente los factores motivacionales personales e institucionales se relacionan significativamente con la satisfacción laboral de las Enfermeras del hospital Luis Negreiros Vega.
2. Existe una relación directa y significativa entre los factores motivacionales personales (autorrealización) y la satisfacción laboral, al obtener un valor de 0.878; es decir a mayor factores motivacionales personales (autorrealización) mejor satisfacción laboral con un valor de significancia de $p=0.000$ y menor de 0.05; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, demostrando que se correlacionan ambas variables.
3. Existe una relación directa y significativa entre los factores motivacionales personales (trabajo) y la satisfacción laboral con un valor de 0.744; es decir a mayor factor motivacional personal (trabajo) mejor satisfacción laboral con significancia de $p=0.000$ y menor de 0.05; se relaciona ambas variables.
4. Existe relación directa y significativa entre los factores motivacionales institucionales (clima laboral) y la satisfacción laboral con un valor de 0.846; es decir a mayores factores motivacionales (clima laboral) mejor satisfacción laboral y un valor de significancia de $p=0.000$ menor de 0.05; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, demostrando que efectivamente si se relaciona ambas variables.
5. Existe relación directa y significativa entre los factores motivacionales institucionales (incentivo laboral) y la satisfacción laboral, con un valor de 0.721; es decir a mayor factores motivacionales institucionales (incentivo laboral) mejor satisfacción laboral, un valor de significancia de $p=0.000$ y es menor de 0.05; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, demostrando que se relacionan ambas variables.

SUGERENCIAS

1. Coordinar con las autoridades del Hospital con el Director y las jefas de enfermería para crear tácticas educativas en especial sobre la teoría de necesidades de Abraham Maslow esto ayudara que todas las Enfermeras logren tener satisfecha esta necesidad el de autorrealización tanto personal y en el trabajo siendo uno de los factores motivacionales personales está en un nivel medio y bajo de satisfacción laboral.
2. Pedir a las autoridades competentes para mejoras del clima laboral tanto personales y administrativas por medio de la formulación del plan estratégico identificando las debilidades y amenazas para lograr una de las fortalezas el de satisfacción laboral.
3. Realizar actividades recreativas en el trabajo para conseguir tener uno de los factores motivacionales personales (trabajo) de forma positiva donde uno se debe sentir en un espacio tranquilo y saludable.
4. Coordinar con las autoridades correspondientes sobre mejoras salariales y contar con más recurso humano, eso ayudara que las Enfermeras se sientan con menos estrés y lograr la satisfacción laboral mediante los factores motivacionales institucionales (incentivos laborales) de forma positiva.
5. Realizar terapias ocupacionales constantes por lo menos una vez al mes para lograr que los factores motivacionales personales e institucionales estén en forma positiva en un nivel alto para lograr la satisfacción laboral.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- Relación entre los factores personales e institucionales. 10 jul. 2013 encontrado en [clubensayos.com/temas...factores personales/905545.html](http://clubensayos.com/temas...factores-personales/905545.html).
2. Roynel Rodríguez, Dianelys Fonseca, Enrique Castro. Idania Betan "Satisfacción laboral en enfermeros del instituto de nefrología cuba julio 2010. Instituto de nefrología. Abelardo Buch López".
3. Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería españoles que trabajan en hospitales ingleses Ministerio de Salud Británico (NHS) en el año 2003.
4. Dios Silva Rosa "Nivel de Satisfacción del personal de Enfermería" una investigación en el Hospital de Apoyo I José Alfredo Mendoza Olavarria en el Departamento de tumbes en el año 2004.
5. Jiménez Arias Milena en Costa Rica – 2004, Factores del clima organizacional influyentes en la satisfacción laboral de enfermería, concerniente a los cuidados intensivos neonatales del Hospital Nacional de Niños".
6. García Peña, Claudia Pacas, Lara Kenny, Geraldina Ramírez, Alas Linda Ruth Geraldine en El Salvador – 2006, "Estudio Expost facto sobre la motivación y la satisfacción laboral de los Doctores, Enfermeras y Personal Administrativo del Hospital Otorrino y Oftalmológica".
7. Torres Barrera Sara, Chávez-González Cristina, Lizárraga-Zambrano Elvia, Guerra-Herrera María en México – 2007 "Absentismo y su relación con satisfacción laboral de enfermería en una unidad médica de segundo nivel".
8. Chávez Camacho María del Pilar en México – 2007, "Factores Higiénicos y Motivadores que proporcionan satisfacción laboral en el personal operativo de Enfermería". Desarrollo Científico de Enfermería, Vol. 12, No 3 Abril 2004, pag. 77-82.

9. MONTEZA. (2010) influencia del clima laboral en la satisfacción de las enfermeras del centro quirúrgico del hospital salud.
10. Vásquez. (2011) Factores de la motivación que influyen en el comportamiento organizacional del equipo de salud, Centro Quirúrgico HRDLM.
11. BARON. (2012) factores motivacionales en el desempeño laboral de las enfermeras del primer nivel de atención red Chiclayo, Minsa.
12. Vásquez. (2007) Nivel de Motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de Enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza
13. Reglamento de la Ley del trabajo de la enfermera(o) profesional peruano.
14. Larouse lengua española, Diccionario enciclopédico, pag 1920- publicación 16/10/14, Editorial de Larouse.
15. Gracia Martínez Rafaela, Juana Mendoza López, María Ofelia Acosta Rivas, Actitud del personal de enfermería ante el proceso administrativo de rotación por los servicios hospitalarios, [online]. Revista de Enfermería IMSS 2003; 11 (1): 35-42, <http://www.imss.gob.mx/NR/rdonlyres/1C5E5BAF-9C50-4114-AD2D-B92AAEFA151A/0/RE07PractDiaria2.pdf>.
16. Maslow, Abraham en su obra Una Teoría sobre la motivación humana. Ediciones Díaz, 1991. pp436.
17. Grajales Guerra, T. y Salazar, A. (2000). La satisfacción laboral de la educadora salvadoreña del sector público. *Memorias*, 1, 10-65.
18. Cabrera Pivaral Carlos Enrique, Franco Chávez Sergio Adalberto, González Pérez Guillermo, Vega López Guadalupe, Parra Estrada Jaime, E. Iñiguez Núñez Jorge, Satisfacción laboral en profesionales de la salud en el IMSS. Revista médica del IMSS, 2004; 42 (3): 193-198.
19. Caballero Rodríguez, K. (2002). *El concepto de satisfacción en el trabajo y su proyección en la enseñanza*. Recuperado el 24 de marzo de 2006, de <http://www.ugr.es/~recfpro/rev61COL5.pdf> Chávez, G.

- (2005). Creando un ambiente de calidad con las 9 "s". *Administrate Hoy*, 128, 35-40.
20. Atalaya, M. C. (1999). Satisfacción laboral y productividad. *Revista de Psicología*, 35, 6-46 pag.
 21. Alvarez, j Mayo 2002 los conflictos interpersonales y sus efectos en la empresa. Coaching empresarial <[http://www.coachingempresarial.com/documentos/satisfacción en el trabajo.htm](http://www.coachingempresarial.com/documentos/satisfacción%20en%20el%20trabajo.htm)/ (mayo 2002).
 22. Hoppock -1935, publicó la primera investigación sobre la satisfacción laboral en enfermeras. pag web. www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0717-955320020002000005&script.
 23. Noriega, M.: (1993) "Organización laboral, exigencias y enfermedad". Serie Paltex, Salud y Sociedad 2000.No.3, pag.29-36.
 24. Chiavenato, A. (2000). Introducción a la teoría general de la administración (5ª ed.). México: McGraw-Hill.
 25. Molina, Erika y otros. Motivación en el trabajo 1ra edición, España, Editorial Arenas, 2006 p 243.
 26. Mapcal. Gestión y Motivación del personal 1ra Edición Madrid Diaz De Santos, p 208.
 27. Espada García, Miguel. Nuestro motor Emocional: La motivación. Editorial Díaz de santos 2006.
 28. Van Haller. Gilmer, B (1976) tratado de psicología empresarial, tomo I España: ediciones Martínez roca S.A.
 29. Harold Koontz y Henz Heinz Wehrich. Administración "una perspectiva global" 1998 edición 11va n° pp 796.
 30. Weinert, B manual de psicología de la organización. Barcelona: Herder 1987.
 31. Solana, RF: (1993) administraciones. Ediciones Interoceánicas. S.A. Buenos Aires Argentina pp208.
 32. Del Rio Moro o. Perezagua García, Villalta Sevilla. Satisfacción personal de enfermería ¿se cumplen nuestras expectativas? Enfermería cardiología. (Online) indexfax (index CCVC), 2005.
 33. Hackman y Oldham 1975 Desarrollo de la encuesta de diagnóstico de empleo journal of applied psychology vol.6 pp 159- 170.

- (1) Luis Pastor y Francisco Javier, Correa Mosby. Ed. 1996 Manual de ética y legislación en enfermería. Bioética de Enfermería. Encontrado en genesis.uag.mx/posgrado/revistaelect/salud/sal004.htm.
- (2) Caligore Corrales, Díaz J. "Satisfacción del Usuario del Área de Hospitalización de un Hospital de Tercer Nivel". Caracas, Venezuela, 1999. Pág. 1,3. Satisfacción del Usuario.
- (3) Morales M. "Calidad de atención desde la perspectiva del paciente". España, 2004, En Tesis; Universidad Autónoma de Nuevo León. Calidad de la atención.
- (4) Amuy Atapna, "Sonia "La ética y la bioética en la formación del personal de salud"; Conferencia Episcopal; Asociación Peruana de Facultades y Escuelas de Enfermería (ASPEFEEN), OPS/OMS Perú 1999.
- (5) Ponce, J.; Reyes, H.; Ponce, G.; "Satisfacción laboral y calidad de atención de enfermería en una unidad médica de alta especialidad". México, 2002. Calidad de atención en enfermería.
- (6) Brunner, Lilian Sholtis; "El paciente-cliente: consumidor y receptor del cuidado sanitario" sexta edición México 1999; Editorial Interamericana. McGraw-Hill.
- (7) Bankowski, Z. Foro mundial de la salud. La ética y los valores humanos en las políticas sanitarias, vol. 17, 1996, p. 153.
- (8) Alarcón López, Mirtha Regina "nivel de conocimientos y aplicación del código de
- (9) Eticay deontología en el ejercicio profesional desde la percepción de los(as) enfermeros(as) miembros del consejo regional xvi - universidad nacional de San Martín facultad de ciencias de la salud escuela académica profesional de enfermería Tarapoto Junio agosto 2012.
- (10) Colegio de Enfermeros del Perú.
- (11) ORREGO SIERRA, Silvia "Calidad del Cuidado de Enfermería". www.upb.edu.edver/3756

- (12) Papalia E, Diane “Percepción”; Primera edición México 1997;
- (13) Editorial Interamericana McGRAW HILL.
- (14) Aroskar, D. A. Ethical dilemas and nursing practice. Norwalk
Con, 1983.
- (15) P.W. Yer, B.J. Taptich; “Problemas legales y éticos y el proceso de
enfermería”; Tercera Edición México 1999; Editorial McGraw-Hill
Interamericana.
- (16) Jameton A. Duties to self: profesional nursing in the critical care
unit. Philadelphia 1987.
- (17) Karen Reyna” La percepción y sus clases”4 de Noviembre de 2013.
- (18) Dr. Bartolomé Mayans, Dr. Jorge Binetti, Dr. Antonio Talanchuk, Dr.
Carlos Echeverría
Asumir la responsabilidad ética en la vida privada Publicación
Informativa del Colegio Año 3
- N°5 – 2003.
- (19) Fernández-Pinto - 2008 Medición de las diferencias individuales en la
empatía : Evidencia
de un enfoque multidimensional . Revista de Personalidad y
Psicología Social , vol. 24, nº 44 ,
113-126 .
- (20) Dolors Giménez Especialista Medicina Legal y Forense La Historia
Clínica:
Aspectos Éticos y Legales publicado en
geosalud.com/malpraxis/historiaclinica.htm
- (21) Alexander Alexander “Fenomemos perceptivos” encontrado en
<http://www.definicionabc.com/general/percepcion.php#ixzz3MDJQSd5q>.

(22) Delgado Osoreo, Judith define: la percepción del paciente.

(23) Gordillo Campos, Natalia la percepción es “La recepción por medio de los sentidos”

(24) Orrego Silva define la percepción como: “Es el resultado de la capacidad del cliente

(paciente)

(25) Riera, R. (2001). Transformaciones en mi práctica psicoanalítica (Un trayecto personal con

el soporte de la teoría intersubjetiva y de la psicología del self). *Aperturas Psicoanalíticas*,

vol.

8encontradohttp://www.aperturas.org/articulos.php?id=0000158&a=Transformaciones-en-mi-practica-psicoanalitica-(Un-trayecto-personal-con-el-soporte-de-la-teoria-intersubjetiva-y-de-la-psicologia-del-self)

ANEXOS

ENCUESTA DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA RESPECTO A LOS FACTORES MOTIVACIONALES PERSONALES E INSTITUCIONALES RELACIONADOS A LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LAS ENFERMERAS DEL HOSPITAL LUIS NEGREIROS VEGA

Estimado(a) PROFESIONAL: La presente encuesta es parte de un trabajo de investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca de las competencias motivacionales y satisfacción laboral del profesional de enfermería. Conteste con sinceridad, el cuestionario es anónimo y garantiza la confidencialidad. **INSTRUCCIONES:** Lea cuidadosamente cada enunciado y seleccione una respuesta. Marque con una X el recuadro que corresponda a su respuesta.

DATOS GENERALES

- 1.- Edad
- 2.- sexo
- 3.-Enfermera ----- 4.- Tiempo de servicio
- 5.- Condición laboral

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

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

ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO FACTORES MOTIVACIONALES

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

Formula:

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

Donde:

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

El instrumento está compuesto por 50 ítems, siendo el tamaño de muestra 45 encuestados. El nivel de confiabilidad de la investigación es 95%. Para determinar el nivel de confiabilidad con el alpha de cronbach se utilizó el software estadístico SPSS versión 21.

Resultados:

Resumen del procesamiento de los casos			
		N	%
Válidos		45	100,0
Casos	Excluidos ^a	0	,0
Total		45	100,0

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

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,940	15

Discusión:

El valor del alpha de cronbach cuanto más se aproxime a su valor máximo, 1, mayor es la fiabilidad de la escala. Además, en determinados contextos y por tácito convenio, se considera que valores del alfa superiores a 0,7 (dependiendo de la fuente) son suficientes para garantizar la fiabilidad de la escala. Teniendo así que el valor de alpha de cronbach para nuestro instrumento es 0.940, por lo que concluimos que nuestro instrumento es altamente confiable.

ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO SATISFACCION LABORAL

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

Formula:

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

Donde:

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

El instrumento está compuesto por 50 ítems, siendo el tamaño de muestra 45 encuestados. El nivel de confiabilidad de la investigación es 95%. Para determinar el nivel de confiabilidad con el alpha de cronbach se utilizó el software estadístico SPSS versión 21.

Resultados:

Resumen del procesamiento de los casos			
		N	%
	Válidos	45	100,0
Casos	Excluidos ^a	0	,0
	Total	45	100,0

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

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,986	35

Discusión:

El valor del alpha de cronbach cuanto más se aproxime a su valor máximo, 1, mayor es la fiabilidad de la escala. Además, en determinados contextos y por tácito convenio, se considera que valores del alfa superiores a 0,7 (dependiendo de la fuente) son suficientes para garantizar la fiabilidad de la escala. Teniendo así que el valor de alpha de cronbach para nuestro instrumento es 0.986, por lo que concluimos que nuestro instrumento es altamente confiable.

NOTA BIOGRÁFICA

Lic. Merle Almeyda de la Cruz, nacida en la Provincia de Chincha – Ica en el año 1970, sus estudios básicos los realizó en la provincia de Chincha Ica.

Sus estudios universitarios los realizó en la universidad peruana Cayetano Heredia en la facultad de enfermería obteniendo el título de licenciada de enfermería, luego obtuvo el título de especialista en centro quirúrgico, continuando estudios de maestría en salud pública la universidad Hermilio Valdizan.



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

Huánuco - Perú

ESCUELA DE POSTGRADO

Campus Universitario, Pabellón V Block "A" 2do. Piso - Cayhuayna
Teléfono 514760



ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE MAESTRO

En el Salón de Grados de la Escuela de Postgrado de la UNHEVAL, siendo las **04:00 p.m.**, del día viernes **11.SET.15**, ante los Miembros del Jurado de Tesis constituido por los siguientes docentes:

Dr. Miguel Carrasco Muñoz	Presidente
Dr. Abner Fonseca Livias	Secretario
Dra. Marina Llanos Melgarejo	Vocal

La aspirante al Grado de Maestro en Administración y Gerencia en Salud, Doña Merle **ALMEYDA DE LA CRUZ**.

Procedió al acto de Defensa:

Con la exposición de la Tesis titulado: **"FACTORES MOTIVACIONALES PERSONALES E INSTITUCIONALES RELACIONADA CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LAS ENFERMERAS DEL HOSPITAL LUIS NEGREIROS VEGA LIMA - 2014"**.

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 de la aspirante a Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

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

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

.....
.....

Obteniendo en consecuencia la Maestría la Nota de CATORCE (14)

Equivalente ha A1A1BDDP, por lo que se recomienda
(Aprobado ó desaprobado)

Los miembros del Jurado, firman la presente ACTA en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las 5:30 Horas del 11 de SEPTIEMBRE de 2015.

.....
PRESIDENTE
DNI N° 22428046

.....
SECRETARIO
DNI N° 72402906

.....
VOCAL
DNI N° 22418590

AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TESIS ELECTRÓNICAS DE POSGRADO

1. IDENTIFICACIÓN PERSONAL (especificar los datos del autor de la tesis)

Apellidos y Nombres:

MERLE ALMEYDA DE LA CRUZ

DNI: 21859062

Correo electrónico: merle.az@gmail.com

Teléfonos Casa _____

Celular: 977546697

Oficina _____

2. IDENTIFICACION DE LA TESIS

Posgrado

Maestría: _____

Mención: **ADMINISTRACION Y GERENCIA EN SALUD**

Grado Académico obtenido:

Título de la tesis:

"FACTORES MOTIVACIONALES PERSONALES E INSTITUCIONALES RELACIONADA CON SATISFACCIÓN LABORAL DE LAS ENFERMERAS DEL HOSPITAL LUIS NEGREIROS VEGA HUANUCO-2014"

Tipo de acceso que autoriza el autor:

Marcar "X"	Categoría de Acceso	Descripción de Acceso
<input checked="" type="checkbox"/>	PÚBLICO	Es público y accesible el documento a texto completo por cualquier tipo de usuario que consulta el repositorio.
<input type="checkbox"/>	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 cualquiera 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.

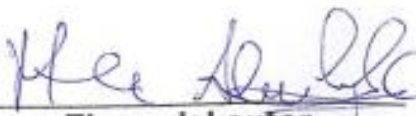
En caso haya marcado la opción "Restringido", por favor detallar las razones por las que se eligió este tipo de acceso:

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 pasara a ser de acceso público.

Fecha de firma: 20/01/2018


Firma del autor