

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

ESCUELA DE POSGRADO

ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EN SALUD



**RELACIÓN ENTRE GRADO DE MOTIVACIÓN Y
SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE
ENFERMERÍA DENTRO DE LAS ACTIVIDADES
PREVENTIVO PROMOCIONALES DE LOS
ESTABLECIMIENTOS DE PRIMER NIVEL DE LA MICRORED
DEL DISTRITO DE AMARILIS 2016**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: GERENCIA EN SALUD

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

TESISTA: BERRIOS CRISTOBAL CECILIA ANA

ASESOR: DR. PACO FERNANDEZ MIGUEL ANGEL

HUÁNUCO – PERÚ

2018

DEDICATORIA

A mi familia, quienes me alientan constantemente en el largo camino del desarrollo personal y profesional.

AGRADECIMIENTO

A las Licenciadas (os) con quienes compartí este estudio, por su paciencia, tolerancia y acompañamiento en este camino.

RESUMEN

Objetivo: La motivación y la satisfacción laboral son claves para la Gestión de Recursos Humanos en un enfoque de calidad total. El objetivo del presente estudio es establecer la relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería; asimismo, determinar el nivel de motivación laboral del personal y determinar el nivel de satisfacción laboral del personal. **Materiales y métodos:** Estudio observacional, transversal de tipo relacional. La muestra fue de 53 trabajadores quienes realizaron una encuesta auto aplicada entre los meses de julio y noviembre del 2016. **Resultados:** El nivel de satisfacción laboral fue “Insatisfacción” 94.3%, por la que se determina que existe mayor insatisfacción e insatisfacción máxima. Así como también se evidenció una “motivación media” en la dimensión autonomía (67.9%), variedad (52.8%), identidad (62.3%) y una motivación baja en las dimensiones significado (69.8%) y retroalimentación (41.5%). El valor de Tau_b de Kendall de 0.138, con un nivel de significancia 0.168 (mayor al 0.05), es decir mayor al nivel de significancia planteado **Conclusiones:** La relación entre la motivación y la satisfacción laboral es de una baja correlación positiva.

Palabras Claves: Grado de Motivación, Satisfacción Laboral, Enfermería, Preventivo Promocionales.

ABSTRACT

Objective: Motivation and job satisfaction are key to Human Resources Management in a total quality approach. The **objective** of this study is to establish the relationship between work motivation and job satisfaction in nursing professionals; also, determine the level of work motivation of staff and determine the level of job satisfaction of the staff. **Materials** and methods: A descriptive, observational, cross-sectional study of the relational type. The sample was of 53 workers who carried out a self-administered survey between the months of February and June of 2016. **Results:** The level of job satisfaction was "dissatisfaction" 94.3%, which determines that there is greater dissatisfaction and maximum dissatisfaction. As well as a "medium motivation" in the dimension autonomy (67.9%), variety (52.8%), identity (62.3%) and a low motivation in the dimensions meaning (69.8%) and feedback (41.5%) was evidenced. The value of Kendall's Tau_b of 0.138, with a level of significance 0.168 (greater than 0.05), that is, greater than the level of significance raised. **Conclusions:** The relationship between motivation and job satisfaction is of a low positive correlation.

Keywords: Degree of Motivation, Job Satisfaction, Nursing, Preventive Promotional.

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN.....	iv
ABSTRACT.....	v
ÍNDICE	vi
INTRODUCCIÓN	viii
CAPÍTULO I.....	10
ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	10
1.1. Fundamentación del problema	10
1.2. Justificación en importancia de la investigación	11
1.3. Viabilidad de la investigación	12
1.4. Formulación del problema.....	12
1.4.1. Problema general.....	12
1.4.2. Problemas específicos	13
1.5. Formulación de objetivos	13
1.5.1. Objetivo general	13
1.5.2. Objetivos específicos	13
CAPÍTULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS.....	14
2.1. Formulación de las hipótesis	14
2.1.1. Hipótesis general	14
2.1.2. Hipótesis específicas	14
2.2. Operacionalización de variables.....	14
2.3. Definición operacional de variables	16
CAPITULO III. MARCO TEÓRICO.....	17
3.1. Antecedentes de investigación	17
3.2. Bases teóricas	20
3.3. Bases conceptuales.....	25
CAPITULO IV. MARCO METODOLÓGICO.....	31
MARCO METODOLÓGICO	31
4.1. Ámbito.....	31

4.2.	Tipo y nivel de investigación	31
4.3.	Población y muestra	31
4.4.	Diseño de investigación.....	33
4.5.	Técnicas e instrumentos	33
4.5.1.	Técnicas.....	33
4.5.2.	Instrumentos.....	33
4.6.	Técnicas para el procesamiento y análisis de datos.....	36
4.7.	Aspectos éticos	37
CAPÍTULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....		38
5.1.	Análisis descriptivo	38
5.2.	Análisis inferencial	47
5.3.	Discusión de resultados	48
5.4.	Aporte científico de la investigación.....	50
CONCLUSIONES		52
SUGERENCIAS		53
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....		54
ANEXOS		56

INTRODUCCIÓN

La motivación laboral es un estado interno que activa y direcciona nuestros pensamientos y está relacionada a todos aquellos factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo y todos ellos generan conductas que varían en el grado de activación o de intensidad del comportamiento ^{1, 2, 3, 4}. Centrándonos en la estructura del comportamiento, los trabajadores aportan de acuerdo a la motivación por sus propios intereses y tratan de imponerlo a la organización a la que pertenecen. Sin embargo, una herramienta esencial para que las instituciones alcancen el éxito, son las personas que la integran. Si la gerencia hace una correcta administración de los recursos puede estimular positivamente el logro de las metas personales y las metas institucionales traducido en un buen rendimiento de los trabajadores ⁵⁻⁸.

Según la Teoría Bifactorial de Frederick Herzberg se puede diferenciar: factores higiénicos (relacionados al ambiente que rodea a las personas y abarcan las condiciones en que desempeñan su trabajo; variables que se encuentran administradas por la empresa como Relaciones con el jefe, Relaciones con compañeros de trabajo, Prestigio o status, Buenas Condiciones Laborales, Políticas y Directrices de la Organización y Seguridad de trabajo) y factores motivacionales (relacionados más directamente a la satisfacción de la persona como El Trabajo en sí mismo como estímulo positivo, Reconocimiento profesional, Desarrollo profesional, Responsabilidad, Oportunidad de Crecimiento y autorrealización personal) ⁹⁻¹².

La satisfacción laboral en cambio, es un estado emocional positivo que se deriva de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de un individuo, marcado por el balance final entre el rol que cada trabajador quiere cumplir y el rol que finalmente desempeña⁽³⁻¹⁶⁾. El cuestionario FONT Roja es un instrumento utilizado ampliamente en el sector salud que considera 9 componentes para medir la satisfacción laboral: Satisfacción por el trabajo, Tensión relacionada con el trabajo, competencia profesional, Presión en el trabajo, Promoción profesional, Entorno laboral, Relación Interpersonal, Características Extrínsecas de Status.

En el ámbito nacional e internacional se han realizado investigaciones que han permitido describir y analizar la motivación y satisfacción en diversos ámbitos laborales, aunque todas hacen uso de cuestionarios diferentes para su medición. Las organizaciones que aplican seriamente la gestión de la calidad, por razones de mejoramiento tienen mejores resultados de rendimiento que las empresas que buscan una certificación ISO por ser requisito de confiabilidad. En el marco de enfoque de calidad total en salud, este estudio es un insumo valioso de información pues podría ayudar a identificar puntos críticos y establecer estrategias que permitan alinear los objetivos individuales a los objetivos institucionales, incrementando el valor económico y social de la organización ¹⁷.

La investigación tuvo el objetivo de establecer la relación entre la motivación y la satisfacción laboral del profesional de enfermería de la Microred Amarilis.

CAPÍTULO I

ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Fundamentación del problema

Desde hace tiempo, la motivación y la satisfacción laboral han sido transformadas en un importante instrumento de estudio para las instituciones. El aporte de disciplinas como la Psicología, la Sociología, la administración y muy recientemente en la enfermería, han conllevado a innovar, tecnificar experimentos de investigación, en donde refieren que la satisfacción del hombre con su labor es uno de los condicionantes básicos para el rendimiento de dichas organizaciones ^{1, 2}.

La satisfacción del usuario es importante en el avance del servicio en salud, en la calidad de atención, y se consideró un punto importante en la evaluación de las atenciones en salud ³.

Spitzer y Perrenoud (2006) mencionan que, en las últimas tres décadas, la educación con el crecimiento económico mundial ha evolucionado rápidamente; según estos personajes, muchos países analizaron en cuanto al sistemas de educación, su satisfacción laboral y compromiso organizacional, con el objetivo de enfrentar con eficacia los cambios y desafíos que se presentan en el nuevo escenario ⁴.

En el tema de la salud, se encuentran factores que condicionan la motivación en el desempeño y compromiso; siendo estos: las remuneraciones obtenidas, la estabilidad laboral y la oportunidad de crecer como profesional en el lugar donde desempeñan sus funciones disciplinares. Sin embargo, hay aspectos negativos en la vida laboral, tales como la carga de trabajo, el limitado apoyo directivo y por, sobre todo, la falta de motivación ⁵.

Actualmente España, y en el occidente, atraviesa una grave crisis económica; esta situación ha obligado al gobierno central a realizar reducción de personal en los diversos sectores, entre los cuales se encuentra la Sanidad, conllevando a una carga laboral; por lo tanto, se produce insatisfacción del personal⁶.

En España, la carencia de promoción profesional, el sueldo bajo, la escasa formación y autonomía, son algunos de los factores que producen menos satisfacción, motivación y apreciación hacia el trabajo. En México, Chile, Venezuela, Brasil, se realizaron estudios cuyos resultados coinciden con los de Europa y Norteamérica. Entre los aspectos reportados en dichos países, los enfermeros latinos informan que su insatisfacción se relaciona con todas aquellas actividades que deben realizar, el cual no tiene que ver con la atención y cuidado del paciente ^{7,8}.

Respecto a la salud, actualmente la motivación y satisfacción del trabajador, depende fundamentalmente del interés y preocupación por mejorar la salud de sus usuarios; el cual da como resultado a un desempeño eficaz de las tareas ⁹.

Las variables que determinan la satisfacción laboral son: edad, estado civil, primer trabajo como enfermera, tiempo trabajado, salario, nivel de posición/rango, y las horas extra ¹⁰.

Las medidas preventivas de las enfermedades se dan mayormente, en los centros de Atención Primaria de Salud (APS), en donde las personas pueden acudir espontáneamente, siendo los principales proveedores en el manejo y cuidado del paciente. “el 80% de la atención se prestan en el nivel comunitario, donde las APS constituyen la espina dorsal del sistema de atención sanitaria” ¹¹.

Actualmente existen profesionales en enfermería que permanecen en sus empleos por muchos años, y no hay un cambio en la mejora del bienestar de sus profesionales, a pesar que esta carrera profesional es una disciplina científica ¹².

Es importante planificar estrategias para evitar resultados negativos en el personal de enfermería, siendo indispensable indagar que percepciones tienen respecto a su trabajo, que les satisface y motiva ¹³.

1.2. Justificación en importancia de la investigación

La satisfacción de los profesionales de las instituciones sanitarias es un elemento que forma parte de la definición de la calidad de la atención prestada. Aunque se cuestione su relación directa sobre la calidad de la atención al cliente externo

nadie discute que al medir la satisfacción laboral se está comprobando la calidad de su organización y de los servicios internos. El grado de calidad y de eficacia de los servicios prestados en un sistema sanitario está en relación directa con el grado de motivación y satisfacción de los profesionales que en él trabajan, y pone de manifiesto que la desmoralización de los mismos es la principal dificultad a la que tienen que enfrentarse los directores y gestores de centros sanitarios.

Por ello es importante conocer el grado de motivación de los profesionales de enfermería debido a su relación con el desempeño de sus funciones y tareas; asimismo es necesario identificar el nivel de satisfacción por su relación con la productividad y rendimiento, siendo considerado como un indicador de la calidad, lo cual se manifiesta en un estudio realizado sobre “Satisfacción Laboral de los Profesionales de Atención Primaria del Área 10 de INSALUD en Madrid-España”, en donde se cuantifica el grado de satisfacción en el trabajo, obteniéndose que un 25,8% de los trabajadores se encuentra poco o nada satisfecho.

Teniendo dificultad para encontrar estudios sobre motivación y satisfacción en los profesionales de Enfermería en las actividades preventivo promocional; este trabajo servirá como antecedente para futuras investigaciones que se realicen en relación a este tema.

1.3. Viabilidad de la investigación

La investigación es viable, por la disponibilidad de información existente en la Red de Salud Huánuco verificables a través de sus reportes de indicadores de salud que anualmente informan.

La posibilidad de obtener asesoría durante el desarrollo de la investigación a través del estudio de la Maestría y aporte de casos y experiencias de trabajo y enfoque de los compañeros de clases de maestría que laboran en distintos sectores de salud de la Región Huánuco.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre el grado de motivación y satisfacción laboral del profesional de enfermería dentro de las actividades preventivo

promocionales en los establecimientos de primer nivel de la Microred del Distrito de Amarilis 2016?

1.4.2. Problemas específicos

¿Cuál es el grado de motivación del profesional de enfermería dentro de las actividades preventivo promocionales en los establecimientos de primer nivel de la Microred del Distrito de Amarilis 2016?

¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería dentro de las actividades preventivo promocionales en los establecimientos de primer nivel de la Microred del Distrito de Amarilis 2016?

1.5. Formulación de objetivos

1.5.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el grado de motivación y satisfacción laboral del profesional de Enfermería dentro de las actividades preventivo promocionales en los establecimientos de primer nivel de la Microred del Distrito de Amarilis 2016.

1.5.2. Objetivos específicos

- Medir el grado de motivación que manifiesta el profesional de enfermería.
- Evaluar la satisfacción laboral del profesional de enfermería.

CAPÍTULO II

SISTEMA DE HIPÓTESIS

2.1. Formulación de las hipótesis

2.1.1. Hipótesis general

Hi: Existe una relación entre el grado de motivación y satisfacción laboral del profesional de Enfermería que laboran dentro de las actividades preventivo promocionales en los establecimientos de primer nivel de la Microred del Distrito de Amarilis.

Ho: No existe una relación entre el grado de motivación y satisfacción laboral del profesional de Enfermería que laboran dentro de las actividades preventivo promocionales en los establecimientos de primer nivel de la Microred del Distrito de Amarilis.

2.1.2. Hipótesis específicas

No aplica

2.2. Operacionalización de variables

Variable 1: Grado de motivación

Variable 2: Satisfacción laboral

VARIABLES	TIPO	ESCALA	CATEGORÍA	INDICADOR	FUENTE
Grado de motivación	Cualitativa	Ordinal	<ul style="list-style-type: none"> ○ Motivación Alta: 141 a 175 ○ Motivación Media: 115 a 140 ○ Motivación Baja: 35 a 114 	Medición	Cuestionario
Satisfacción laboral	Cualitativo	Ordinal	<ul style="list-style-type: none"> ○ Satisfacción Máxima: 105-130 	Medición	Cuestionario

			<ul style="list-style-type: none"> ○ Satisfacción Moderada: 79-104 ○ Satisfacción leve: 53-78 ○ Insatisfacción: 27-52 ○ Insatisfacción Máxima: 0-26 		
Variables de caracterización					
Edad	Cuantitativa	Razón	De 20 a 30 años De 31 a 40 De 41 a más	Años Cumplidos	Cuestionario
Genero	Cualitativa	Nominal	Masculino Femenino	Clasificación según biología	Cuestionario
Estado Civil	Cualitativa	Nominal	Soltero Casado Pareja estable Separado Divorciado Viudo Otros	Según estado civil	Cuestionario
Grado Académico	Cualitativa	Ordinal	Especialista Magister	Estudio desarrollado	Cuestionario
Condición Laboral	Cualitativa	Nominal	Contratada(o) Nombrada(o) Especificar	Tipo de contrato	Cuestionario
Tiempo en la institución	Cuantitativa	Razón	Menor de 5 años Entre 6 a 10 años Más de 10 años	Años cumplidos en la Institución	Cuestionario
Servicio, Área o Estrategia en la que labora	Cualitativa	Nominal	CRED, ESNI, EVA, PCT, PROMSA, Otros	Memorándum de Asignación de puesto	Cuestionario
Tiempo en el servicio, área o estrategia	Cuantitativa	Razón	Menor de 5 años Entre 6 y 10 años Más de 10 años	Años cumplidos en el servicio,	Cuestionario

				área o estrategia	
Transporte utilizado para desplazarse a su Establecimiento	Cualitativa	Nominal	A pie Vehículo publico Vehículo propio	Registro	Cuestionario

2.3. Definición operacional de variables

Variable 1: Grado de Motivación

Definición operacional

El cuestionario de Motivación fue diseñado y validado por Job Diagnostic Survey De Hackman and Oldham. En donde se utilizó una muestra de 152 estudiantes pertenecientes a la facultad de Administración de empresas de una universidad española 2008-2009. Para medir la fiabilidad de las escalas se utilizó como medida de bondad el alpha de cronbach (valor de corte 0.7) y la varianza extraída (valor de corte 0.5).

Variable 2: Satisfacción Laboral

Definición operacional

El cuestionario Font Roja es un instrumento de medida de la Satisfacción Laboral aplicados en el medio hospitalario, como en los centros de atención primaria.

En un hospital de España, este instrumento fue validado con una fiabilidad alfa de Cronbach = 0.76. (Mansilla y Cols. 2011). Otro ejemplo de su fiabilidad, es el estudio realizado en Navarra, en los profesionales de atención primaria, en donde este fue validado con un índice alfa 18 de Cronbach = 0.933. (Pérez, I. & cols. 2012); al igual que en los dos estudios antes mencionados, en otro estudio realizado por la revista española “CCD” en el 2013, este instrumento también se valida con un índice alfa de Cronbach superior al 0.7, lo que demuestra que es un instrumento bastante valido al momento de medir la satisfacción laboral.

CAPITULO III

MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes de investigación

A continuación, se presenta la revisión de estudios relacionados con el tema:

A nivel internacional:

Claudia Troncoso Pantoja (2016); en su estudio “Percepción de las motivaciones en el ingreso a una carrera del área de la Salud”. Concluyeron lo siguiente: La vocación de servicio público, el altruismo, la vivencia de experiencias personales y/o familiares frente a una condición de salud se perciben como parte importante en las motivaciones de ingreso a una carrera del área de salud⁴.

Arias Guzmán Mariuxi (2014), en su estudio titulado “Grado de Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería y Factores Asociados”; el cual fue desarrollado en los servicios de clínica, cirugía y pediatría del Hospital José Carrasco Arteaga-Cuenca, Concluyeron lo siguiente: Alta tasa de Burnout y Moderada satisfacción laboral en los profesionales evaluados. La sobrecarga laboral, los conflictos entre roles y el trabajo asistencial en relación directa con pacientes-usuarios-clientes son las causas¹⁰.

Jijena Michel Robert (2013), en su estudio titulado Satisfacción Laboral, compromiso organizacional y características demográficas de profesores universitarios; en el que Concluyeron: desde la perspectiva demográfica, el lugar de nacimiento determina niveles diferentes de satisfacción laboral y compromiso organizacional, la universidad de origen muestra diferencias en cuanto a satisfacción laboral, mientras que el género refleja diferencias de compromiso organizacional. Finalmente, el compromiso organizacional presenta una correlación positiva con la satisfacción laboral. Así mismo se comprueba que existen diferencias significativas según género, lugar de nacimiento y universidad de origen³.

Johana Enyd Cifuentes Rodríguez (2012); realizó un estudio sobre “Satisfacción Laboral en Enfermería en una Institución de Salud de Cuarto Nivel de Atención”,

que tiene como objetivo evaluar el grado de satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería e identificar las características sociodemográficas y laborales, “tipo de estudio Descriptivo, de Corte Transversal”, con una muestra de 105 profesionales de Enfermería que trabajan en el área asistencial, se obtuvo que un 80% de participación, las enfermera son quienes presentan mayor insatisfacción en relación a los hombres, los hombres enfermeros se hallan más satisfechos con su trabajo, pero presentan mayor presión y tensión en relación con su trabajo. Las enfermeras quienes se han desempeñado por más de 7 años se hallan más insatisfechas por su trabajo que aquellos quienes tienen menos años de servicio. Concluyendo, “no hay relación entre satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería en relación con el género, edad, formación académica y el servicio al cual se hallan asignados”⁶.

Susana Moya Mier (2011); realizó un estudio sobre “Motivación y Satisfacción de los profesionales de enfermería en un área quirúrgica del Hospital Universitario Marqués de Valdecilla”, con el objetivo de determinar el grado de satisfacción de los profesionales de enfermería. El tipo de estudios es Descriptivo y de corte Transversal, con una muestra de 91 enfermeros y 04 supervisores que trabajan en el área quirúrgica. Concluyendo que los factores que más satisfacción producen son las relaciones con los compañeros, el contenido del trabajo y la competencia profesional y los que menor satisfacción produce son la tensión por el trabajo, las posibilidades de promoción, el reconocimiento y el salario ¹.

Laura Iriarte Cerdán (2010); realizó un estudio sobre “factores que influyen en la satisfacción laboral de enfermería en el complejo hospitalario de Navarra”, con el objetivo identificar el nivel y los factores que influyen en la satisfacción de los enfermeros. Diseño Descriptivo y de corte transversal, con una muestra de 2188 personas (Enfermero fijo y temporal) a tiempo completo y 327 Enfermeros a tiempo parcial, con un tiempo mínimo de 12 meses. Concluyendo que “los Enfermeros tienen bajos niveles de Satisfacción, se sienten mal compensados, poco reconocidos y los aspectos más satisfactorios son la responsabilidad, la autonomía en la toma de decisiones, las condiciones de trabajo, el permiso por

maternidad, permiso por cuidado de sus niños y la atención durante el embarazo”⁵.

A nivel nacional:

Víctor Vera –Monque (2013); realizaron un estudio sobre “Satisfacción Laboral del Personal de Salud en una Zona de Conflicto Armado de Cuzco”, con el objetivo de establecer los niveles de satisfacción laboral del personal de salud. El tipo de estudio es Descriptivo, transversal, con una muestra de 28 trabajadores. Concluyendo que “el 54% del personal de salud se mostró insatisfecho con el entorno físico, un 50% con el cumplimiento laboral por parte de esta y 43% con el trato de la empresa. Un 64% del personal de salud estuvo satisfecho con las relaciones personales con sus superiores, un 47% con la temperatura ambiental, 54% con la proximidad, frecuencia y forma de estas, 64% con las supervisiones y el 50% mostró satisfacción con el apoyo de sus superiores”¹¹.

Yesenia Milagros Charaja Incacutipa (2013); en su estudio realizado sobre “Satisfacción Laboral y Motivación Laboral en los trabajadores DIRCETUR Puno, que tiene como objetivo de determinar e identificar la satisfacción laboral y motivación intrínseca y extrínseca. Tipo de estudio Descriptivo, con una muestra de 26 trabajadores. Concluyeron que “los trabajadores tienen una actitud regular, ni satisfechos, ni insatisfechos, destacando los indicadores de reconocimiento, seguridad, supervisión, y relaciones interpersonales, y a veces se sienten motivados en cuanto a las necesidades fisiológicas y de estima”¹².

Sheila VS (2009) Realizó un estudio sobre “Nivel de Motivación y su Relación con la Satisfacción Laboral del Profesional de Enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza”, tuvo como objetivo de determinar el nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería. Tipo de Estudio es descriptivo, cuantitativo de corte transversal, con una muestra de 80 enfermeros en los respectivos servicios. Concluyó “los que tienen más años de servicio, menor nivel de motivación, y los que tienen menos tiempo, los niveles de motivación están entre alta y bajo; en cuanto a la edad, los profesionales jóvenes presentan un nivel de medio con tendencia baja, en cambio los profesionales adultos tienen una

motivación media con tendencia a alta, y en su condición laboral el nivel de motivación es alta en las enfermeras nombradas y las contratadas presentan una motivación baja.”¹³.

Por lo expuesto podemos evidenciar que hay estudios relativos al tema, no obstante es primordial ejecutar la actual investigación porque la motivación y la satisfacción laboral influye en el resultado de la evaluación personal dentro de un grupo de trabajo, permitiendo a la persona a tener una actitud positiva y satisfactoria en sus actividades cotidianas, es por esto que la motivación representa un factor fundamental para conseguir satisfacción; siendo así es importante la participación del Departamento de Enfermería en la implementación de estrategias orientadas a fortalecer la motivación y satisfacción de su personal con la finalidad de mejorar la calidad de atención hacia el usuario.

3.2. Bases teóricas

Teorías de la satisfacción

A. Teoría de la aproximación bifactorial

Conocida como teoría dual o teoría de la motivación-higiene. “Fue propuesta por el psicólogo Frederick Herzberg basándose en la creencia de que la relación de un individuo con su trabajo es básica y que su actividad hacia su trabajo bien puede determinar el éxito o el fracaso del individuo” ¹⁴⁻¹⁵.

Esta teoría fue desarrollada por Dawis, England y Lofquist. 1964; “este método ha sido calificado como una de las teorías más completas del cumplimiento de necesidades y valores” ¹⁶. El cual está centrada en la interacción entre el individuo y el ambiente; es más, Dawis y Lofquist (1984) señalan que la base de la misma es el concepto de correspondencia entre el individuo y el ambiente, en este caso el ambiente laboral, el mantenimiento de esta correspondencia es un proceso continuo y dinámico denominado por los autores ajuste en el trabajo. “La satisfacción no se deriva únicamente del grado en que se cubren las necesidades de los trabajadores, sino del grado en que el contexto laboral atiende, además de las necesidades, los valores de dichos trabajadores” ¹⁶. Así mismo Darwin (1994) “señala que hay tres

variables dependientes: la satisfacción laboral del individuo, los resultados satisfactorios y la antigüedad laboral; y así mismo cuatro variables independientes: las destrezas y habilidades personales, las destrezas y habilidades requeridas por una posición dada, la correspondencia entre ambos tipos de destrezas y habilidades, las necesidades y valores de las personas”¹⁶.

B. Teoría de los eventos situacionales

Fue propuesta por Quarstein, Macafee y Glassman (1992), identifican dos componentes principales: las características, son el salario, las oportunidades de promoción, las condiciones de trabajo, las políticas de la compañía, y la supervisión, y los sucesos situacionales pueden ser positivos o negativos. Los sucesos positivos comprenden por ejemplo dar a los empleados un receso por algún trabajo extraordinario. Los sucesos negativos son los mensajes de correo electrónico confusos, comentarios de mal gusto de los compañeros de trabajo, y fotocopiadoras que se rompen con frecuencia. Estos autores afirmaron que la satisfacción global es función de una combinación de características y sucesos situacionales¹⁷.

Enfoques teóricos de la motivación

A lo largo de los años la motivación fue fundamental para muchos investigadores, analizaron sobre la conducta humana y de las organizaciones.

C. Teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow:

Una de las más conocidas teorías sobre la motivación es la Teoría de la Jerarquía de la Necesidades propuesta por el psicólogo **Abraham Maslow**, quien fundamentó el análisis de la motivación laboral, todo hombre comparte cinco niveles de satisfacción de las necesidades en su experiencia vital:

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

b) Necesidades de seguridad: incluye la seguridad y protección de daños físicos y emocionales.

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

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

e) Necesidades de autorrealización: consideró a esta como la necesidad más alta de la jerarquía. Se conoce del deseo de llegar a ser lo que es capaz de ser; de optimizar el propio potencial y de realizar algo valioso¹⁶.

D. Teoría de los dos factores de la motivación

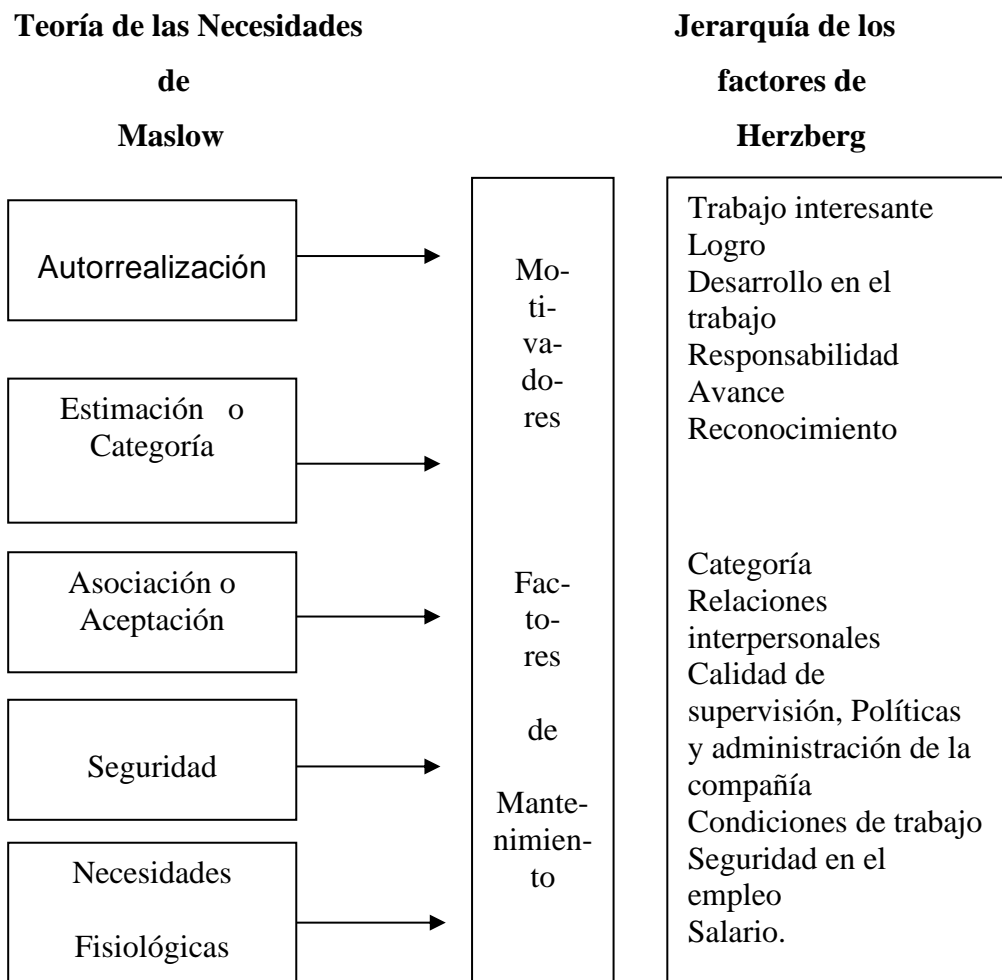
“Herzberg Encontró dos factores que explican la satisfacción y la insatisfacción. Factores que impide la insatisfacción y reciben el nombre de factores higiénicos o factores de mantenimiento y se refieren a aspectos laborales relacionados con el medio externo, es decir sobre el contexto del trabajo, y lo conforman: la política de la compañía y sus prácticas administrativas, la calidad de la supervisión técnica, las relaciones interpersonales con el supervisor, el salario, el estatus, la seguridad del trabajador, la vida personal del trabajador, las condiciones físicas del trabajo y los factores que generan satisfacción se llaman elementos satisfactorios o factores motivadores”¹⁸. “Y estos Puede originar altos niveles de motivación, que están directamente relacionados con los aspectos específicos de un puesto de trabajo, que incluyen: el logro, el reconocimiento, el progreso, la tarea o el trabajo mismo, la capacidad del trabajador para el aprendizaje o el desarrollo personal, y la responsabilidad del trabajador por los resultados”¹⁸.

Motivadores (intrínseca)	Factores higiénicos. (Extrínseco)
Logro	Salario.
Reto	Supervisión.
Responsabilidad	Condiciones físicas de trabajo
Reconocimiento	Normas, Reglamentos, políticas
Decisiones autónomas.	Prestaciones.
Baja Alta	Baja Alta
Satisfacción.	Insatisfacción.

“Los factores motivadores de Herzberg equivalen a las necesidades de orden superior de Maslow, mientras que sus factores de mantenimiento

corresponden a las necesidades de orden inferior”¹⁸. “Es importante resaltar que Maslow como Herzberg presentan evidencia de que el valor del trabajo en sí mismo puede contribuir a la motivación del trabajador, como se indica en el siguiente gráfico propuestos por Maslow¹⁸.

“Comparación de las necesidades de Maslow con los factores de motivación de Herzberg”¹⁸.



E. Teoría de las tres necesidades

John W. Atkinson, propone en su teoría que las personas motivadas tienen tres impulsos: La necesidad del Logro, La necesidad del Poder y La necesidad de Afiliación. El equilibrio de estos impulsos cambia de una persona a otra. Según las investigaciones de David C. McClelland la necesidad de logro tiene cierta relación con el grado de motivación que poseen las personas para ejecutar sus tareas laborales, la necesidad de afiliación es aquella en la cual las personas buscan una estrecha asociación con los demás, la necesidad de poder se refiere al grado de control que la persona quiere tener sobre su situación, esta de alguna manera guarda relación con la forma en que las personas manejan tanto el éxito como el fracaso¹⁹.

Herzberg, Hackman y Oldham elaboran un **Modelo de las Características del trabajo (JCM)**, en donde establecen cinco dimensiones laborales fundamentales de enriquecimiento del trabajo: variedad, identidad de tarea, significado de la tarea, autonomía y retroalimentación. Según este modelo el individuo obtiene recompensas internas cuando sabe (conocimiento de resultados) que él personalmente (experiencia de responsabilidad) ha cumplido bien una actividad que le interesa (experiencia de algo que tiene sentido). Cuanto mayor sea la presencia de estos tres aspectos, mayor será la motivación, el rendimiento y la satisfacción del empleado. Un puesto debe reunir las cinco dimensiones para estar enriquecido plenamente. Si se percibe que falta una de ellas, los trabajadores sufren privación psicológica y disminuye su motivación⁹.

F. Teorías del reforzamiento

Planteada por el psicólogo B.F. Skinner, esta teoría es conocida como el reforzamiento positivo o modificación de la conducta, además este enfoque sostiene que los individuos pueden ser motivados mediante el adecuado diseño de sus condiciones de trabajo y del elogio de su desempeño mientras que el castigo a su desempeño deficiente produce resultados negativos²⁰.

G. Teorías de las metas

“Expuesta por el psicólogo Edwin Locke, menciona que la persona se impone metas con el fin de lograrlas, para lograr la motivación de los trabajadores, estos, deben tener habilidades necesarias para llegar alcanzar sus metas”²¹.

“Christopher Early y Christine Shalley describen cuatro fases: establecer una norma que se alcanzará, evaluar si se puede alcanzar la norma, evaluar si la norma se ajusta a las metas personales, y si la norma es aceptada estableciéndose así la meta y la conducta se dirige hacia la meta”²¹.

3.3. Bases conceptuales

A. Satisfacción

“La satisfacción es definida como estado emocional positivo o placentera resultante de una percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto. La satisfacción del trabajador en el desempeño de sus funciones cumple un rol fundamental como determinante de la calidad de atención en salud; por ello la medición de la satisfacción laboral constituye una tarea necesaria”¹.

B. Satisfacción laboral

“Se define como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo”¹.

“Para Fretell (2015) la satisfacción laboral hace referencia a una respuesta afectiva que es el resultado de una evaluación de la situación laboral; mientras que para Diez de Castro, García del Junco y Martín Jiménez, el concepto de satisfacción laboral es un sentimiento individual que en términos positivos o negativos, experimentan los individuos, cuando comparan las recompensas que reciben con las que estiman, deberían recibir e incluso con aquellas que les gustaría obtener como compensación por los esfuerzos que realizan a favor de la organización”²²

“Para Georgina la satisfacción laboral es una preferencia que los sujetos proyectan acerca de sus funciones laborales; es decir, el resultado de sus percepciones sobre el trabajo está basadas en factores relativos al ambiente en

que se desarrolla el mismo, 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”²³. “Destaca cinco características: el pago, el trabajo, la oportunidad de ascenso, el jefe y los colaboradores, estas dimensiones, las incorpora Muñoz Adán al definir la satisfacción laboral como el sentimiento de agrado positivo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente que le permite estar a gusto, y por el que recibe compensaciones psicosocioeconómicas acordes con sus expectativas, la satisfacción laboral depende de la interacción de los resultados que consigue el trabajador mediante la realización del propio trabajo y de cómo se perciben los resultados de la personalidad del trabajador”²³.

B.1. Modelo dinámico de la satisfacción laboral

Este modelo fue elaborado por Bruggemann (1974), para Bussing (1991), la satisfacción laboral es el proceso de interacción entre la persona y su situación de trabajo, donde juega un papel importante variables tales como el control o el poder para regular dicha interacción y por tanto, las posibilidades de influir en la situación laboral. De este modo la persona puede llegar a distintas formas de satisfacción laboral, las seis formas de satisfacción laboral resultantes son las siguientes: “**La satisfacción laboral progresiva**, en donde el individuo consigue mayores niveles de satisfacción, **La satisfacción laboral estabilizada**, el cual el individuo mantiene su nivel de aspiraciones, **La satisfacción laboral resignada**, el individuo reduce su nivel de aspiraciones para adecuarse a las condiciones de trabajo, **La satisfacción laboral constructiva**, el individuo, siente insatisfacción y mantiene su nivel de aspiraciones buscando solucionar, **La insatisfacción laboral fija**, el individuo mantiene su nivel de aspiraciones y no intenta dominar la situación para resolver sus problemas, **La pseudo-satisfacción laboral**, el individuo siente frustración y ve los problemas como no solucionables manteniendo su nivel de aspiraciones”²⁴.

B.2. Factores de la satisfacción laboral

Para la satisfacción laboral, hemos usado el cuestionario Font-Roja, este Cuestionario determina la satisfacción en los profesionales en centros hospitalarios, fue adaptado a las condiciones del trabajo en Atención Primaria, pasando a denominarse cuestionario Font Roja que está representado por 9 factores:

Satisfacción con el puesto de trabajo

Se entiende como el grado de satisfacción que experimenta el individuo condicionado por su puesto de trabajo.

Tensión relacionada con el trabajo

Grado de tensión que el trabajo conlleva a la persona y que se manifiesta con el cansancio y estrés.

Competencia profesional

Conjunto de conocimientos teóricos, habilidades, destrezas y actitudes que son aplicados por el trabajador de la salud en el adecuado desenvolvimiento de sus funciones.

Presión en el trabajo

Grado en el que el individuo percibe que el trabajo realiza bajo condiciones adversas de tiempo o de sobrecarga de tareas.

Promoción profesional

Significa sentirse capacitado y tener oportunidad de participar en los eventos de capacitación y que por ello sea reconocido de manera positiva dentro de su ámbito laboral.

Entorno laboral

Grado en que las condiciones físicas y seguridad del trabajo afectan al individuo.

Relaciones interpersonales

Grado de satisfacción que provocan en el individuo las relaciones sociales con sus compañeros., Se refiere a la interacción del personal de salud al interior del establecimiento de salud, y del personal con los usuarios, las buenas relaciones interpersonales dan confianza y

credibilidad, a través de demostraciones de confidencialidad, responsabilidad y empatía.

Características Extrínsecas del Status

Grado en que el individuo cree que su trabajo le reporta una remuneración justa, así como un nivel de independencia en la organización y en el desempeño de su puesto de trabajo.

Monotonía laboral

Grado en que afecta la rutina laboral al sujeto, ya que realizar las mismas actividades todos los días y por varios años puede generar insatisfacción o disminuir el rendimiento¹⁰.

C. Motivación

Es el estímulo emocional que nos hace actuar, (Dalton, et al, 2007:56), “mencionan que en el trabajo la motivación es la combinación de todos los factores del entorno laboral que originan esfuerzos positivos o negativos, es decir si el trabajador sabe lo que lo motiva, habrá mayores posibilidades para que alcancen sus metas personales y profesionales, de la misma forma, si la organización sabe motivar al personal, se notará el incremento de la productividad”¹⁵.

Por otro lado, Chiavenato (2005), “indica que la motivación origina un comportamiento específico, que puede ser provocarlo por un estímulo externo, que proviene del ambiente, o puede ser generado internamente en los procesos mentales del individuo que se asocia con el sistema de cognición del individuo”¹⁵.

C.1. Motivación laboral

“Comprende tanto los procesos individuales que llevan a un trabajador a actuar y que se vinculan con su desempeño y satisfacción en la empresa, así también son los procesos organizacionales que influyen para que el trabajador como los de la empresa vayan en la misma dirección”⁹.

“Según los científicos conductistas, el rendimiento eficaz del trabajador exige que esté motivado y que cuente con un sistema de compensación

que anime el trabajo de calidad. La motivación de una persona se caracteriza como un estado de alerta basado en la satisfacción de necesidades. Y finalmente las recompensas son una consecuencia directa de nuestra conducta.”²⁵.

C.2. Factores determinantes de la motivación

“Existen tres niveles de factores que influyen en la motivación de los trabajadores de la salud”⁹

1.- Factores determinantes individuales

Existen dos dimensiones de la motivación para el trabajo al nivel individual. **Primero**, las metas de la persona y las de la organización deben ser compatibles entre sí, lo que a veces se denomina el componente “lo haré” de la motivación.

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

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

2.-Factores institucionales

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

3.- Influencias culturales y de clientes

En las organizaciones que prestan servicios, la cultura social también afecta a los trabajadores a través de sus interacciones con los clientes. La inserción social de los trabajadores, o la medida en que se identifiquen con la comunidad que atienden y se sientan parte de ella, afecta su motivación para proporcionar un buen servicio y su deseo de ser apreciados por sus clientes. En casos en que existe una relación social

entre el paciente y el trabajador, es posible que los proveedores se sientan motivados a dar un tratamiento más educado y empático⁹.

C.3. Importancia de la motivación laboral en salud

La atención en salud requiere de acciones de calidad, eficiencia y equidad del servicio y va a depender directamente del grado de disposición de los trabajadores para dedicarse a sus tareas. Así también la motivación, la satisfacción y la productividad del trabajador en la empresa se encuentran interrelacionados. Aunque tradicionalmente se ha considerado que el principal motivador del trabajador es el salario⁹.

C.4. Relación entre motivación y satisfacción laboral en el profesional de enfermería

A veces resulta difícil distinguir entre la motivación y la satisfacción con el trabajo, debido a su estrecha correlación. La motivación se refiere al impulso y esfuerzo por satisfacer un deseo o meta. La satisfacción en cambio al gusto que se experimenta una vez que se ha cumplido el deseo. En otras palabras, la motivación implica un impulso hacia un resultado, mientras que la satisfacción es el resultado ya experimentado⁹.

CAPITULO IV

MARCO METODOLÓGICO

4.1. Ámbito

Se desarrolló en los 6 establecimientos: C.S. Showing Ferrari, C.S. Perú Corea, P.S. Paucar, P.S. Esperanza, P.S. Llicua y P.S. Malconga que son parte de la Microred de Amarilis, la misma que a su vez es parte de la Red de Salud Huánuco.

4.2. Tipo y nivel de investigación

Tipo de investigación

El presente estudio responde al tipo de investigación observacional, puesto que en el estudio realizado no se manipulan las variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos.

Transversal, porque se recolectó la información en un solo tiempo.

Prospectivo, porque los datos para el análisis de las variables se registraron conforme van ocurriendo los hechos, luego de iniciado el estudio.

Analítico, debido a que se relacionaron dos variables a través del uso de test estadísticos según la naturaleza de las variables.

Nivel de investigación

4.3. Población y muestra

4.3.1. Descripción de la población

La población del estudio estuvo conformada por todo el profesional de enfermería que laboran en la Microred del Distrito de Amarilis, Haciendo un total de 53 enfermeros. Tal como se muestra a continuación en la tabla.

Tabla 01. Licenciados en Enfermería de la Microred de salud Amarilis

N°	POBLACIÓN (N)	
	ESTABLECIMIENTO DE SALUD	SUB TOTAL
1	C.S. Showing Ferrari	32
2	C.S. Perú Corea	11
3	P.S. Paucar	2
4	P.S. Esperanza	2
5	P.S. Llicua	5
6	P.S. Malconga	1
TOTAL		53

Fuente: oficina de recursos humanos de la Red de Salud Huánuco, 2016.

4.3.2. Muestra y método de muestreo

La muestra estuvo conformada por el total de elementos que conforman la población, haciendo un total de 53 licenciados en enfermería.

4.3.3. Criterios de inclusión y exclusión

Dentro de los **criterios de inclusión** se consideró:

- Profesional de enfermería con experiencia de 01 año a más que laboran dentro de las actividades preventivo promocionales de la Microred de salud del Distrito de Amarilis.
- Profesional de enfermería que aceptó participar en la investigación y firmó el consentimiento informado.

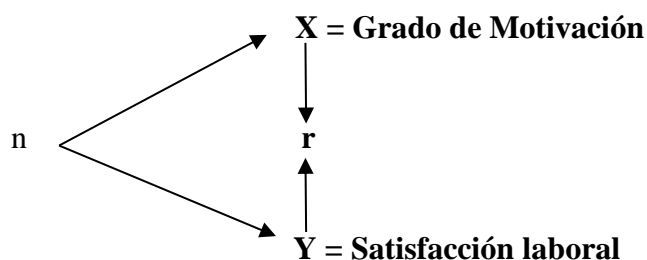
Los criterios de exclusión:

- Profesionales de Enfermería que se encontraron de vacaciones, con licencia o incapacidad
- Profesionales de Enfermería que no desearon participar en la investigación y se negaron a firmar el consentimiento informado.
- Profesional de Enfermería SERUMS
- Profesionales de Enfermería con cargos administrativos

4.4. Diseño de investigación

Por las características del estudio, corresponde al diseño Correlacional, por que buscó determinar la relación entre la variable grado de motivación y la variable satisfacción laboral en los profesionales de enfermería dentro de las actividades preventivo promocionales de los establecimientos de primer nivel de la Microred del Distrito de Amarilis.

El esquema de la investigación es:



Dónde:

X = variable 1: Grado de Motivación.

Y = variable 2: Satisfacción laboral.

n = muestra

r = correlación entre ambas variables.

4.5. Técnicas e instrumentos

4.5.1. Técnicas

Para la recolección de información, se hizo uso de la encuesta, la que nos permitió abordar a los sujetos de estudio y puedan completar de esa manera los instrumentos.

4.5.2. Instrumentos

La Satisfacción Laboral se evaluó mediante un cuestionario de 26 Ítems, calificados según la escala de Likert (1-5), en donde 1= insatisfacción máxima, 5= satisfacción máxima, el punto 3 se tomó como un grado intermedio de satisfacción, obteniendo unos posibles valores entre 26 y 130 puntos. Este instrumento consta de un total de 130 puntos. Los cuales se dividieron en tramos de 25 puntos cada uno para calificar la satisfacción laboral en:

- Satisfacción Máxima (105-130) puntos
- Satisfacción moderada (79-104) puntos
- Satisfacción leve (53-78) puntos
- Insatisfacción (27-52) puntos
- Insatisfacción máxima (0-26) puntos.

De acuerdo a las dimensiones del Grado de Satisfacción Laboral tenemos:

- **Satisfacción por el Trabajo:** Satisfacción Máxima 17 – 20; Satisfacción Moderada: 13 – 16; Satisfacción leve 9-12; Insatisfacción 5 – 8; Insatisfacción Máxima 0 – 4
- **Tensión relacionada con el trabajo:** Satisfacción Máxima 17 – 20; Satisfacción Moderada: 13 – 16; Satisfacción leve 9-12; Insatisfacción 5 – 8; Insatisfacción Máxima 0 – 4
- **Competencia Profesional:** Satisfacción Máxima 9 – 10; Satisfacción Moderada: 7 – 8; Satisfacción leve 5-6; Insatisfacción 3 – 4; Insatisfacción Máxima 0 – 2.
- **Presión en el trabajo:** Satisfacción Máxima 25 – 30; Satisfacción Moderada: 19 – 24; Satisfacción leve 13-18; Insatisfacción 7 – 12; Insatisfacción Máxima 0 – 6
- **Promoción Profesional:** Satisfacción Máxima 9 – 10; Satisfacción Moderada: 7 – 8; Satisfacción leve 5-6; Insatisfacción 3 – 4; Insatisfacción Máxima 0 – 2.
- **Entorno Laboral:** Satisfacción Máxima 9 – 10; Satisfacción Moderada: 7 – 8; Satisfacción leve 5-6; Insatisfacción 3 – 4; Insatisfacción Máxima 0 – 2.
- **Relación Interpersonal:** Satisfacción Máxima 9 – 10; Satisfacción Moderada: 7 – 8; Satisfacción leve 5-6; Insatisfacción 3 – 4; Insatisfacción Máxima 0 – 2.
- **Características Extrínsecas del Status:** Satisfacción Máxima 9 – 10; Satisfacción Moderada: 7 – 8; Satisfacción leve 5-6; Insatisfacción 3 – 4; Insatisfacción Máxima 0 – 2.

- **Monotonía Laboral:** Satisfacción Máxima 9 – 10; Satisfacción Moderada: 7 – 8; Satisfacción leve 5-6; Insatisfacción 3 – 4; Insatisfacción Máxima 0 – 2.

La Motivación se evaluó mediante un cuestionario de 23 enunciados valorados cada uno mediante una escala de Likert (1-5); para ello, las proporciones positivas tienen un puntaje de 5 a 1 puntos y las negativas de 1 a 5 puntos. La escala de medición a utilizar es:

- Motivación Alta: 141-175
- Motivación Media: 115-140
- Motivación Baja: 35-114

De acuerdo a las dimensiones del Grado de Motivación Laboral tenemos:

- **Autonomía:** Motivación Alta 19 a 20; Motivación Media 13 a 18; Motivación Baja 4 a 12.
- **Variedad:** Motivación Alta 22 a 25; Motivación Media 17 a 21; Motivación Baja 5 a 16
- **Identidad:** Motivación Alta 19 a 20; Motivación Media 13 a 18; Motivación Baja 4 a 12.
- **Importancia de la tarea:** Motivación Alta 17 a 20; Motivación Media 11 a 16; Motivación Baja 4 a 10
- **Retroalimentación:** Motivación Alta 19 a 20; Motivación Media 14 a 19; Motivación Baja 5 a 14

4.5.2.1. Validación de los instrumentos para la recolección de datos

La validación se realizó a través del juicio de expertos, en las que 5 profesionales que estuvieron laborando por más de 5 años en diferentes ámbitos de la salud dieron sus observaciones respectivas en los formatos pertinentes proporcionados por la universidad y se hicieron los ajustes necesarios a los instrumentos para que estos sean aplicados.

Asimismo, cabe resaltar que fueron instrumentos validados previamente en nuestro país para su uso local, es así que nos

aseguramos que sean válidos para ser aplicados a la muestra de estudio.

4.5.2.2. Confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos

Según lo encontrado en las revisiones de la literatura la confiabilidad de los instrumentos se encuentran por encima de 0,70 en la evaluación a través del alfa de Cronbach, tal cual se detalla a continuación:

Cuestionario de Satisfacción laboral: $\alpha=0,75$.

Cuestionario de Motivación: $\alpha=0,73$

Con esos valores del alfa de Cronbach nos aseguraron que los instrumentos sean confiables para medir ambas variables de estudio en la muestra de enfermeros.

4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de datos

A. Procedimiento para la recolección de datos

Se desarrolló del siguiente modo:

- ✓ Se gestionó mediante un oficio dirigido al jefe de cada establecimiento de salud de la Microred del Distrito de Amarilis, a fin de conseguir la autorización respectiva.
- ✓ Se coordinó con el servicio de Enfermería para establecer el cronograma de inicio de la recolección de datos por medio de los cuestionarios, con una duración de 20 a 25 minutos por la aplicación del instrumento. Con previo consentimiento informado.
- ✓ Se inició en julio y finalizó en noviembre del 2016.

B. Procesamiento y presentación de datos.

Se continuó con los siguientes pasos:

- **Revisión de los datos**, Se evaluó cada pregunta del instrumento para sus respectivas correcciones.
- **Codificación de los datos**, Se recopiló los datos de acuerdo a la respuesta esperada.
- **Clasificación de los datos**, Se ordenó de acuerdo a las variables de forma categórica, numérica y ordinal.

- **Recuento de datos:** se ejecutó a través de los softwares estadísticos Excel y SPSS versión 22, con la elaboración de tablas de frecuencia para comprobar el cumplimiento de los objetivos y para la prueba de hipótesis, se aplicó la Prueba de correlación de Tau b de Kendal, por ser variables de escala ordinal, el cual permitió establecer la relación existente entre las variables planteadas.

4.7. Aspectos éticos

El estudio que se llevó a cabo, no ocasionó eventos adversos y la información recopilada se trató con carácter estrictamente confidencial.

Asimismo, se respetaron los principios bioéticos de la investigación en humanos, como lo son la beneficencia, la no maleficiencia, la autonomía y la justicia con cada uno de los participantes. Adicionalmente todos los participantes firmaron un consentimiento informado, en la cual expresaron su voluntad de ser parte del estudio.

CAPÍTULO V

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1. Análisis descriptivo

En las siguientes tablas se muestra la información de los datos obtenidos durante la encuesta a los **PROFESIONALES DE ENFERMERÍA de la MICRORED DE LOS ESTABLECIMIENTOS DE PRIMER NIVEL DEL DISTRITO DE AMARILIS**

TABLA N°1

ESTABLECIMIENTOS DE PRIMER NIVEL DE LA MICRORED DEL DISTRITO DE AMARILIS-2016.

ESTABLECIMIENTOS		Frecuencia	Porcentaje
ESTABLECIMIENTOS	CARLOS SHOWING FERRARERI	32	60,4
	PERU COREA	11	20,8
	P.S PAUCAR	2	3,8
	P. S ESPERANZA	2	3,8
	P.S LLICUA	5	9,4
	P.S MALCONGA	1	1,8
	Total	53	100,0

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 1. Se describe el número de profesionales de enfermería por establecimientos de salud, encontrando un total de 100% (53) de las cuales el 60.4% (32) son licenciados de enfermería del C.S. CARLOS SHOWING FERRARI.

TABLA N° 2**PROFESIONALES DE ENFERMERÍA de la MICRORED DE LOS ESTABLECIMIENTOS SEGÚN EDAD-2016.**

		Frecuencia	Porcentaje
EDAD	25 – 29	12	22.6
	30-39	22	41.6
	40 – 49	13	24.5
	>50	6	11.3
	Total	53	100,0

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 2. Se describe la edad de los profesionales de enfermería, encontrando que el mayor porcentaje está comprendido en edades de 30 a 39 (22) con 41.6% y el menor porcentaje comprendido entre los 40 a 49 (13) con un 24.5%

TABLA N°3**POBLACIÓN DE ESTUDIO SEGÚN GENERO. PROFESIONALES DE ENFERMERÍA de la MICRORED DE LOS ESTABLECIMIENTOS-2016.**

		Frecuencia	Porcentaje
GÉNERO	FEMENINO	49	92,5
	MASCULINO	4	7,5
	Total	53	100,0

Fuente: Elaboración propia

En la tabla N° 3. Se describe el género de licenciadas (O) en enfermería, donde podemos encontrar que el 92.5% (49), son de sexo femenino., y 7.5% (4) son de sexo masculino.

TABLA N° 4

POBLACIÓN DE ESTUDIO SEGÚN ESTADO CIVIL. PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LA MICRORED DE LOS ESTABLECIMIENTOS-2016.

ESTADO CIVIL		Frecuencia	Porcentaje
	SOLTERO	8	15,1
	CASADO	24	45,3
	PAREJA ESTABLE	16	30,2
	DIVORCIADO	5	9,4
	Total	53	100,0

Fuente: Elaboración propia

En la tabla N° 4. Podemos encontrar de todas los profesionales de enfermería el 45.3% (24) son casados y el 9.4% (5) divorciado.

TABLA N° 5.

POBLACIÓN DE ESTUDIO SEGÚN ESPECIALIDAD O POSGRADO. PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LA MICRORED DE LOS ESTABLECIMIENTOS-2016.

		Frecuencia	Porcentaje
ESPECIALIDAD POSGRADO	NO	33	62,3
	SI	20	37,7
	Total	53	100,0

Fuente: Elaboración propia

En la tabla N° 5. Podemos encontrar de todas los profesionales de enfermería el 62.3% (33), no tienen especialidad o Posgrado y el 37.7% (20) si cuentan con especialidad o Posgrado.

TABLA N° 6.

POBLACIÓN DE ESTUDIO QUE CUENTAN ESPECIALIDAD O POSGRADO. PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LA MICRORED DE LOS ESTABLECIMIENTOS-2016.

		Frecuencia	Porcentaje
ESPECIALIDAD POSGRADO	CENTRO QUIRÚRGICO	2	3,8
	NEONATOLOGÍA	7	13,2
	SALUD FAMILIAR Y COMUNITARIA	3	5,7
	SALUD PUBLICA	8	15,1
	NO CUENTAN CON ESPECIALIDAD	33	62,3
	Total	53	100,0

Fuente: Elaboración propia

En la tabla N° 6. Podemos encontrar de todas los profesionales de enfermería el 15.1% (8), tienen especialidad de SALUD PUBLICA y el 3.8% (2) cuentan con especialidad CENTRO QUIRURGICO.

TABLA N° 7

POBLACIÓN DE ESTUDIO SEGÚN CONDICIÓN LABORAL. PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LA MICRORED DE LOS ESTABLECIMIENTOS-2016.

		Frecuencia	Porcentaje
Modalidad de contrato	CONTRATADO	23	43,4
	NOMBRADO	30	56,6
	Total	53	100,0

Fuente:Elaboración propia

En la tabla N° 7. Podemos encontrar de todas los profesionales de enfermería el 56.6% (30), son nombrados y el 43.4% (23) son contratados.

TABLA N°8.

POBLACIÓN DE ESTUDIO SEGÚN TIEMPO QUE LABORA EN LA INSTITUCIÓN. PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LA MICRORRED DE LOS ESTABLECIMIENTOS-2016.

		Frecuencia	Porcentaje
Tiempo de trabajo	1-5	25	30,2
	6-10	14	13,2
	11-15	7	1,9
	>20	7	5,7
	Total	53	100,0

Fuente: Elaboración propia

En la tabla N° 8. Podemos encontrar de todas los profesionales de enfermería el 30.2% (25), trabajan entre 1 a 5 años y el 1.9% (7) entre 11 a 15 años.

TABLA N° 9.

POBLACIÓN DE ESTUDIO SEGÚN SERVICIO QUE LABORA. PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LA MICRORRED DE LOS ESTABLECIMIENTOS-2016.

		Frecuencia	Porcentaje
Servicio donde labora	CRED	11	20,8
	CRED/ESNI	13	24,5
	EMEGENCIA	3	5,7
	EMERGENCIA	2	3,8
	EPIDEMIOLOGÍA	2	3,8
	INMUNIZACIONES	2	3,8
	JEFATURA DE ENF.	2	3,8
	NEONATOLOGÍA	1	1,9
	NO TRANSMISIBLES	5	9,4
	PEDIATRIA	2	3,8
	PROMSA	6	11,3
	TOPICO	4	7,5
	Total	53	100,0

Fuente: Elaboración propia

En la tabla N° 9. Podemos encontrar los profesionales de enfermería el 20.8% (11), trabajan en el servicio de CRED/ESNI y el 1.9% (1) en NEONATOLOGÍA

TABLA N° 10.

POBLACIÓN DE ESTUDIO SEGÚN TIEMPO QUE LABORA EN EL SERVICIO. PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LA MICRORRED DE LOS ESTABLECIMIENTOS-2016.

		Frecuencia	Porcentaje
Tiempo que labora en el servicio	1-3	43	62,3
	4-6	3	13,2
	7-9	5	5,7
	>10	2	1,9

Fuente: Elaboración propia

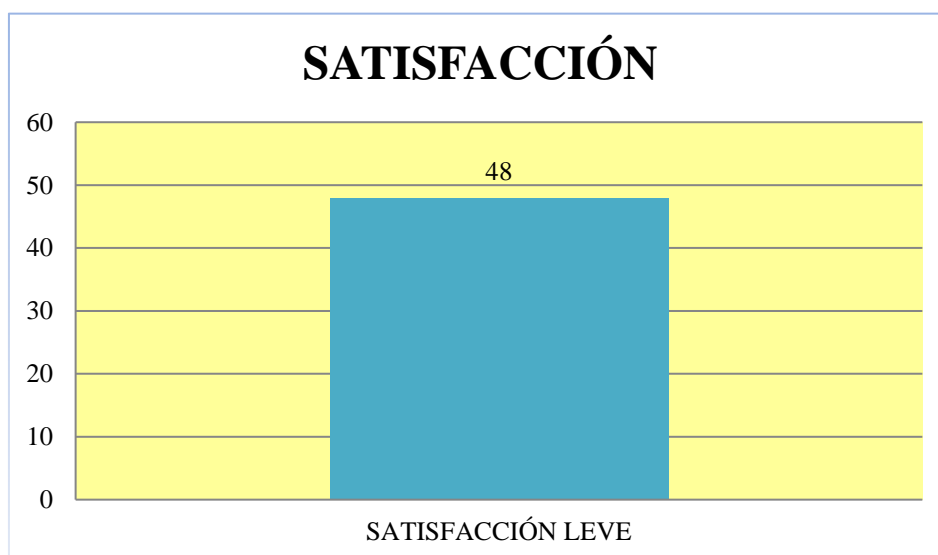
En la tabla N° 10. Podemos encontrar de todas los profesionales de enfermería el 62.3% (43), trabajan entre 1 a 3 años en su servicio y el 1.9% (7) mayor a 10 años.

La información recabada para determinar el nivel de satisfacción de los trabajadores, ha seguido el procesamiento de la escala Likert, tomando como base la matriz de datos de las variables Calculados los resultados, se obtiene las siguientes tablas de frecuencias y gráficos:

TABLA N° 11.
NIVEL DE SATISFACCIÓN SEGÚN DIMENSIONES-2016.

SATISFACCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SATISFACCIÓN MÁXIMA	0	0%
SATISFACCIÓN MODERADA	2	3,8%
SATISFACCIÓN LEVE	48	90,6%
INSATISFACCIÓN	3	5,7%
INSATISFACCIÓN MÁXIMA	0	0%
Total	53	100,0

Fuente: Análisis del cuestionario de Satisfacción Laboral (Anexo 03)

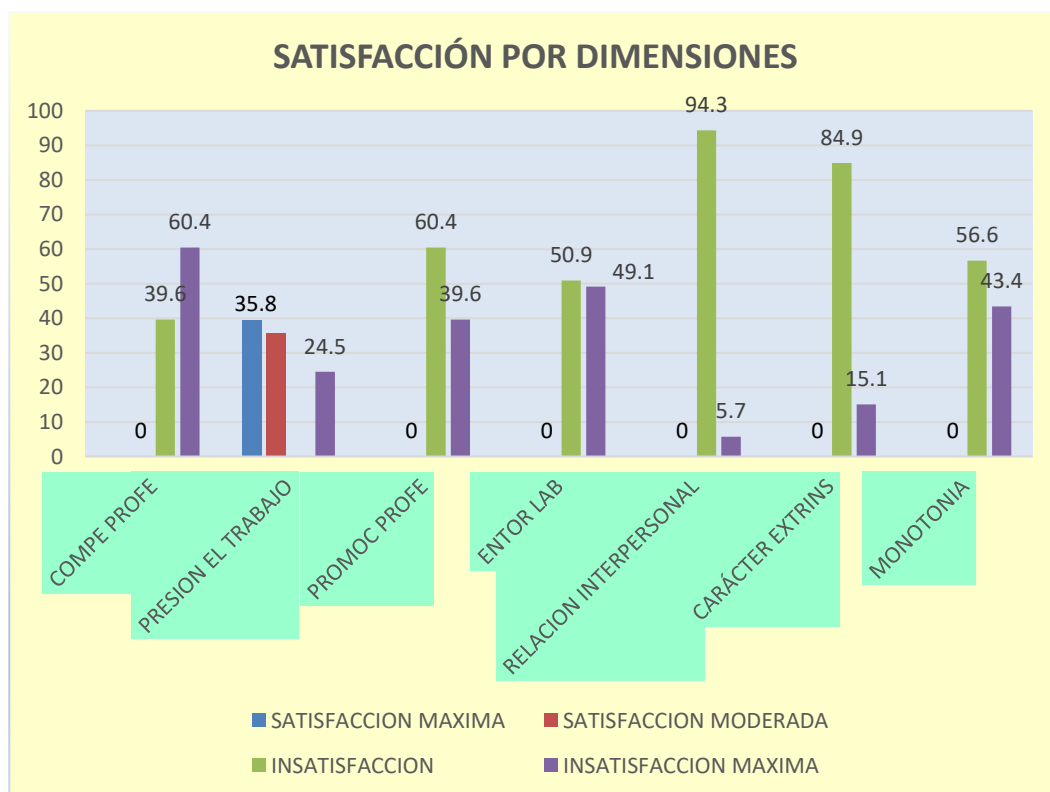


Los licenciados de enfermería de la MICRORED AMARILIS manifiestan que la satisfacción es LEVE con la frecuencia de 48 y que en porcentajes viene a representar el 90.6 % del total de encuestados.

TABLA N° 12.
NIVEL DE SATISFACCIÓN SEGÚN DIMENSIONES-2016.

	SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO	TENSIÓN EN EL TRABAJO	COMPETENCIA PROFESIONAL	PRESIÓN EN EL TRABAJO	PROMOCIÓN PROFESIONAL	ENTORNO LABORAL	RELACION INTERPERSONAL	CARÁCTER EXTRÍNEOS	MONOTONÍA
SATISFACCIÓN MÁXIMA	11,3%	0,00%	0,00%	39,6%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00	0,00
SATISFACCIÓN MODERADA	64,2%	26,4%	0,00%	35,8%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00	0,00
INSATISFACCIÓN	7,5%	7,5%	39,6%		60,4%	50,9%	94,3%	84,9	56,6
INSATISFACCIÓN MÁXIMA	17,0%	66,0%	60,4%	24,5%	39,6%	49,1%	5,7%	15,1	43,4

Fuente: Análisis del cuestionario de Satisfacción Laboral (Anexo 03)



Los licenciados de enfermería de la MICRORED AMARILIS manifiestan una insatisfacción que en porcentajes viene a representar el 94.3%, seguida de características extrínsecas 84.9%. Por la que se determina que existe mayor insatisfacción e insatisfacción máxima.

La información recabada para determinar el nivel de Motivación de los licenciados en enfermería, ha seguido el procesamiento de la escala Likert, tomando como base la matriz de datos de las variables Calculados los resultados, se obtiene las siguientes tablas de frecuencias y gráficos

TABLA N° 13: MOTIVACIÓN-2016.

	Frecuencia	Porcentaje
MOTIVACIÓN BAJA	53	100,0

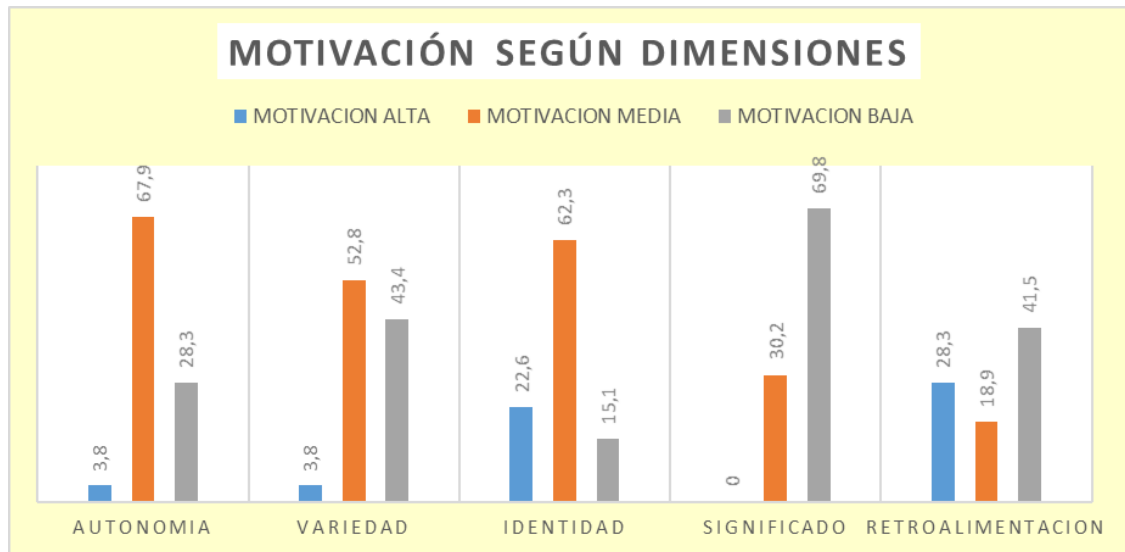
Fuente: Análisis del cuestionario de Satisfacción Laboral (Anexo 03)

Los licenciados de enfermería de la MICRORED AMARILIS manifiestan en su totalidad una motivación baja, que en porcentajes viene a representar el 100%,

TABLA N° 14: NIVEL DE MOTIVACIÓN SEGÚN DIMENSIONES-2016.

	AUTONO MÍA	VARIED AD	IDENTID AD	SIGNIFIC ADO	RETROALIMENT ACIÓN
MOTIVAC IÓN ALTA	3,8	3,8	22,6	0	28,3
MOTIVAC IÓN MEDIA	67,9	52,8	62,3	30,2	18,9
MOTIVAC IÓN BAJA	28,3	43,4	15,1	69,8	41,5
Total	53	100	100		

Fuente: Análisis del cuestionario sobre Motivación Laboral (Anexo 04)



Los licenciados de enfermería de la MICRED AMARILIS manifiestan una motivación media en la dimensión autonomía (67.9%), variedad (52.8%), identidad (62.3%) y una motivación baja en las dimensiones significado (69.8%) y retroalimentación (41.5%).

5.2. Análisis inferencial

Para la comprobación de las hipótesis se consideró el uso del test estadístico Tau_b de Kendall

Hi: La relación entre el grado de motivación y satisfacción laboral del profesional de Enfermería que laboran dentro de las actividades preventivo promocionales en los establecimientos de primer nivel de la Microred del Distrito de Amarilis es directa.

Ho: La relación entre el grado de motivación y la satisfacción laboral del Profesional de Enfermería que laboran dentro de las actividades preventivo promocionales en los establecimientos de primer nivel de la Microred del Distrito de Amarilis es inversa.

TABLA N° 15: CORRELACIÓN ENTRE GRADO DE MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA

Correlaciones				
			Grado de motivación	Satisfacción laboral
Tau_b de Kendall	Grado de motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,138
		Sig. (bilateral)	.	,168
		N	53	53
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,138	1,000
		Sig. (bilateral)	,168	.
		N	53	53

Se obtuvo un valor de Tau_b de Kendall de 0,138, con un nivel de significancia 0.168 (mayor al 0.05), es decir mayor al nivel de significancia planteado, podemos afirmar, por tanto, que “No existe una relación entre el grado de motivación y satisfacción laboral del profesional de Enfermería que laboran dentro de las actividades preventivo promocionales en los establecimientos de primer nivel de la Microred del Distrito de Amarilis”.

Y en relación al valor de Tau_b de Kendall de 0,138 nos indica que existe muy baja correlación pero que no es significativa.

5.3. Discusión de resultados

Dentro de las características sociodemográficas encontradas en este estudio en su mayoría son mujeres, con un rango de edad de 30-39 años lo que significa que gran parte de su población es adulto joven, lo que puede representar una fortaleza en la institución ya que se podría utilizar su energía para establecer medidas orientadas a mejorar el ambiente de trabajo, en cuanto al estado civil 45.3% se encuentran casadas, con respecto al tipo de contrato que tienen en la institución el 55.6 % es personal de base y el 44.4% restante se encuentran en la modalidad de contratación.

Susana Moyer ¹. en su estudio encontró significancia estadística entre el personal que se encuentra casado y aun mayor satisfacción laboral en las divorciadas, lo que no coincide en este estudio con la situación civil, pero refleja una tendencia que viene dando en la última década donde el control social ya no es tan intenso y la mujer ha tenido una participación más activa reivindicando sus derechos y libertades, entre ellos el divorcio. Los efectos de la categoría laboral y nivel académico del personal llevan a insatisfacción debido a los ascensos laborales, algunas actividades de dirección dentro de la institución son delegadas y normalmente se prefiere al personal de base que al de contrato, por lo tanto, la discriminación en el ascenso por el tipo de contratación favorece la insatisfacción. Como se demuestra en otros estudios relacionados sobre este tema, de la satisfacción laboral está muy relacionada con la motivación, el reconocimiento personal a su trabajo, la capacitación, conocimiento de políticas y programas de trabajo, tipo de supervisión, relaciones profesionales, disposición de recursos materiales, equilibrio en la distribución de trabajo, desarrollo profesional, comunicación, autonomía y liderazgo en las autoridades de enfermería, todo lo contrario ocurre en esta investigación. En esta investigación, los resultados muestran que las variables utilizadas para la evaluación de la satisfacción laboral son acordes con otros estudios. Parra y Paravic² referenciado resultados de investigaciones de otros profesionales de enfermería, se encuentran más satisfechas/os desde el punto de vista laboral con las variables supervisión, interacción con los pares, trabajo en sí y oportunidades de perfeccionamiento, así también como con el reconocimiento del trabajo realizado, la responsabilidad y los beneficios del lugar de trabajo y menos satisfechas/os con las promociones. Víctor Vera o¹⁴. En relación de la forma que el personal realiza su trabajo se encontró que se encuentra insatisfecho, resultados que difieren a los de Pérez y García¹⁰ que en su estudio manifiesta el personal sentirse satisfechos con el trabajo. Una de las bases sobre la cual se sustenta la labor del personal de enfermería es el trabajo en equipo, actividad que difícilmente va a realizarse si existe mala relación con compañeros o supervisores. En relación a la satisfacción con el desempeño de tareas, se piensa que el personal de enfermería se siente capacitado para la realización de sus actividades profesionales y que trabaja con

vocación de servicio.

Los ítems que determinaron la insatisfacción laboral en factores extrínsecos fueron las condiciones físicas para realizar el trabajo, relaciones con el superior inmediato y en los factores intrínsecos variedad de tareas que se realizan en el trabajo, posibilidad de promocionar, atención que se presta a las sugerencias prestadas y la responsabilidad asignada estos resultados difieren con Del Rio Moro, que mostro en su investigación que el personal de enfermería se encontraba satisfecho con las relaciones con el superior inmediateo9 , .De acuerdo a Cabrera35 encontró que el personal de enfermería estaba muy satisfecho con aspectos como la relación interpersonal con el superior inmediato, relación entre dirección y trabajadores de la empresa resultados que difieren a lo encontrado en el presente estudio. De manera global la satisfacción laboral en el personal de enfermería estudiado se ubicó en el nivel de moderadamente satisfecho, resultado coincidente con Briseño en el que menciona que la enfermera se siente moderadamente satisfecha. La satisfacción medida por indicador (intrínseca y extrínseca) se encontró que el personal está más satisfecho en factores extrínsecos resultados que difieren a los de Susana Moyer. En cuanto a las condiciones de trabajo Abrajan y Cogollo en su estudio menciona que el personal considera buenas condiciones en las que se encuentra laborando, así como con el equipo que requiere para el desempeño de sus actividades además con el tiempo que se tiene para el cumplimiento de sus labores esto difiere en el presente estudio en que el personal de enfermería tiene una percepción de regulares a malas condiciones en las que se encuentra inmersa.

5.4. Aporte científico de la investigación

Los hallazgos del presente trabajo de investigación se constituyen como un aporte importante para entender que las variables motivación y satisfacción no están relacionadas en este grupo de trabajadores debido a ciertas particularidades propias de la muestra a pesar de que existen muchos otros estudios que si refieren la existencia de una relación de ambas variables.

Es así que, si queremos mejorar la motivación del personal no esperemos lograr mejorar la satisfacción laboral, por el contrario, se hace necesario que se trabajen otras variables que pueden mejorar la satisfacción y que estén relacionadas con la misma según otros estudios que existen en el medio.

CONCLUSIONES

Del análisis de resultados se arribó a las siguientes conclusiones:

PRIMERO

El número de profesionales de enfermería por establecimientos de salud, del 100% (53), el 60.4% (32) son licenciados de enfermería del C.S Carlos Showing Ferrari.

SEGUNDO

Al describir las características generales de los profesionales de Enfermería de la Microred del Distrito de Amarilis-2016. Encontramos lo siguiente:

El mayor porcentaje está comprendido en edades de 30 a 39 años con 41.6% y el menor porcentaje comprendido entre los 40 a 49 con un 24.5%. Según género el 92.5% son de sexo femenino y el 7.5% son de sexo masculino; según estado civil, el 45.3% son casados y el 9.4% son divorciados.

El 62.3% no tienen especialidad o Posgrado y el 37.7% si cuentan con especialidad o Postgrado; y en cuanto a los que tienen especialidad o Posgrado el 15.1 tienen especialidad en SALUD PUBLICA y el 3.8% en CENTRO QUIRURGICO.

Según condición laboral el 56.6% son nombrados y el 43.3% son contratados. Además, según el tiempo que labora en la institución el 30.2% trabajan entre 1 a 5 años y el 1.9% entre 11 a 15 años; así mismo el 20.8% trabajan en el servicio de CRED/ESNI y el 1.9% en Neonatología, finalmente el 62.3% trabajan entre 1 a 3 años en su servicio y el 1.9% mayor a 10 años.

TERCERO

En cuanto al nivel de Satisfacción, los profesionales de enfermería de la Microred del Distrito de Amarilis. El 90.6% manifiestan SATISFACCIÓN LEVE; y de acuerdo a sus dimensiones, el 94.3% manifiestan insatisfacción en las relaciones interpersonales, seguida características extrínsecas con 84.9%.

CUARTO

En cuanto al nivel de Motivación de los profesionales de enfermería de la Microred del Distrito de Amarilis. El 100% manifiestan MOTIVACIÓN BAJA; y de acuerdo a sus dimensiones, el 67.9% manifiestan una motivación media en la dimensión autonomía, el 52.8% en variedad, el 62.3% en identidad y una motivación baja en las dimensiones significado el 69.8% y retroalimentación el 41.5%.

SUGERENCIAS

Las recomendaciones derivadas de este estudio son:

- PRIMERO:** Realizar un análisis constante de motivación y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería que laboran en el primer nivel de atención de enfermería; con el objetivo de conocer los factores bajos y de esta forma mejorar el nivel de motivación y satisfacción del personal de salud y así mismo la institución se fortalecería en los indicadores, con calidad de atención.
- SEGUNDO:** En todos los establecimientos de salud, ofrecer al personal de salud reconocimientos por merito laboral, ofreciendo no solo la oportunidad de crecer personal, sino también, el de adquirir mayor responsabilidad y capacitación profesional. Así mismo se debería promover y desarrollar concursos promocionales donde se aseguren cargos estables y justos.
- TERCERO:** Se debería promover y desarrollar concursos promocionales donde se aseguren cargos estables y justos.
- CUARTO:** Realizar investigaciones similares de tipo comparativo, ampliando la población de estudio en diferentes establecimientos de salud.

REFERENCIAS

1. Susana Moya Mier. Motivación y satisfacción de los profesionales de enfermería. Universidad de Cantabria, EEUU-2011.
2. Seclen-Palaciín, Juan y Darras, Christian. Satisfacción de usuarios de los servicios de salud: factores sociodemográficos y de accesibilidad asociados: Perú, 2000. *An. Fac. med.* [online]. 2005, vol.66, n.2 [citado 2016-05-15], pp. 127-141. Disponible en: [<http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-55832005000200007&lng=es&nrm=iso>](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-55832005000200007&lng=es&nrm=iso). ISSN 1025-5583
3. Jijena Michel, Robert Daniel y Jijena Michel Carlos Eduardo. Satisfacción laboral, compromiso organizacional y características demográficas de profesores universitarios. *Rev. Vent. Cient.* [online]. 2013, vol.1, n.5, pp. 10-17. ISSN 2305-6010. Disponible en: [<http://www.scielo.org.pe/scielo.php](http://www.scielo.org.pe/scielo.php).
4. Roncoso Pantoja, Claudia; Garay y Lara, Bárbara y Sanhuesa Muñoz, Paulina. Percepción de las motivaciones en el ingreso a una carrera del área de la salud. *Horiz. Med.*[online]. 2016, vol.16, n.1, pp. 55-61. ISSN 1727-558X. Disponible en: [<http://www.scielo.org.pe/scielo.php](http://www.scielo.org.pe/scielo.php).
5. Laura Iriarte Cerdán, “factores que influyen en la satisfacción laboral de enfermería, ESPAÑA-2010.
6. Johana Enyd Cifuentes Rodríguez, “Satisfacción Laboral en Enfermería, Bogotá, Colombia-2012
7. Locke, E. A., “The nature and causes of job satisfaction”, en M. D. Dunnette, 1976.
8. Weisman, Alexander, C.S, and chase, G.A. “JOB Satisfaction among. Hospital Nurses (1980)
9. Irene Hoskins, Alexandre Kalache y SusanMendeHacia una atención primaria de salud adaptada a las personas de edad, 2005.
10. Arias Guzmán Mariuxi, Grado de Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería y Factores Asociados (tesis para optar el título de licenciada en Enfermería)-Cuenca, Edit. 2014.
11. Víctor Vera –Monque, Carmen Inqa-Chàvez, Noé Atamarì-Anahur (Cuzco-2013)

12. Charaja Incacutipa, Yesenia Milagros y MAMANI GAMARRA, Javier. Satisfacción laboral y motivación de los trabajadores de la dirección regional de comercio exterior y turismo - Puno - Perú, 2013. *Comuni@cción* [online]. 2014, vol.5, n.1, pp. 05-13. ISSN 2219-7168.
13. Sheila Melissa Vásquez Sosa. Nivel de Motivación y su Relación con la Satisfacción Laboral del Profesional de Enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza. Lima, Edit, 2009
14. Julio López Mas, motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de frederick herzberg
15. Dawis, England y Lofquist. Teoría del Ajuste del Trabajo internet] [consulta: 15 de abril de 2010
16. Abram Maslow. Teoría de las Necesidades. [internet] [consulta: julio de 2009.
17. Quarstein, Macafee y Glassman Teoría de los Eventos Situacionales [consulta: 9 de abril de 2010].
18. Bonillo Muñoz, Domingo y Nieto Gonzalez, Francisco. La Satisfacción Laboral como elemento motivador del empleado. En: Trabajo. Universidad de Huelva 2002, vol. 11, p. 189-200.
19. Caballero Rodriguez, Katia. Óp. cit., p. 5.
20. Halloran y Bentosn. Tendencias Favorables de la Satisfacción Laboral [internet] [consulta: julio de 2009].
21. Arana J, Mira j. cuestionario Font roja un instrumento de medida de la satisfacción en el medio hospitalario .todo hosp 1988 52:63-66
22. Jazmín Gotelli Santivañez, María Alejandra Mansilla Santamaría. Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los enfermeros en los servicios de medicina. Universidad Cesar Vallejo. Lima 2016.
23. Georgina. Satisfacción laboral. Argentina. 2011
24. Bruggemann y Bussing. Modelo Dinámico de La Satisfacción Laboral [Internet] [consulta: 15 de abril de 2018].
25. Ixtepan Marínez Ingrid Abigail. (2013, julio22). Teoría de Skinner, Maslow y McGregor en aporte de alto rendimiento. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/teoría-de-skinner-maslow-y-mc-gregor-en-equipos-de-alto-rendimiento/>

ANEXOS

	2. Evaluar la satisfacción laboral del profesional de enfermería.	Microred del Distrito de Amarilis.	<p style="text-align: center;">VARIABLE 2</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Satisfacción Laboral 	<ul style="list-style-type: none"> • Significado • Retroalimentación • Satisfacción por el trabajo • Tensión relacionado con el trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> - Motivación Alta: 17 a 20 - Motivación Media: 11 a 16 - Motivación Baja: 4 a 10 - Motivación Alta: 19 a 20 - Motivación Media: 14 a 19 - Motivación Baja: 5 a 14 - Satisfacción Máxima: 17-20 - Satisfacción Moderada: 13-16 - Satisfacción Leve: 9-12 - Insatisfacción: 5-8 - Insatisfacción Máxima: 0-4 - Satisfacción Máxima: 17-20 - Satisfacción Moderada: 13-16 - Satisfacción Leve: 9-12 - Insatisfacción: 5-8 	
--	---	------------------------------------	---	---	--	--

				<ul style="list-style-type: none"> • Competencia Profesional <ul style="list-style-type: none"> - Insatisfacción Máxima: 0-4 - Satisfacción Máxima: 9-10 - Satisfacción Moderada: 7-8 - Satisfacción Leve: 5-6 - Insatisfacción: 3-4 • Presión en el trabajo <ul style="list-style-type: none"> - Insatisfacción Máxima: 0-2 - Satisfacción Máxima: 25-30 - Satisfacción Moderada: 19-24 - Satisfacción Leve: 13-18 - Insatisfacción: 7-12 • Promoción Profesional <ul style="list-style-type: none"> - Insatisfacción Máxima: 0-16 - Satisfacción Máxima: 9-10 - Satisfacción Moderada: 7-8 - Satisfacción Leve: 5-6 - Insatisfacción: 3-4 • Entorno Laboral <ul style="list-style-type: none"> - Insatisfacción Máxima: 0-2 - Satisfacción Máxima: 9-10 	
--	--	--	--	--	--

				<ul style="list-style-type: none"> • Relación Interpersonal • Características Extrínsecas del Status • Monotonía Laboral 	<ul style="list-style-type: none"> - Satisfacción Moderada:7-8 - Satisfacción Leve: 5-6 - Insatisfacción: 3-4 - Insatisfacción Máxima: 0-2 - Satisfacción Máxima: 9-10 - Satisfacción Moderada:7-8 - Satisfacción Leve: 5-6 - Insatisfacción: 3-4 - Insatisfacción Máxima: 0-2 - Satisfacción Máxima: 9-10 - Satisfacción Moderada:7-8 - Satisfacción Leve: 5-6 - Insatisfacción: 3-4 - Insatisfacción Máxima: 0-2 - Satisfacción Máxima: 9-10 - Satisfacción Moderada:7-8 - Satisfacción Leve: 5-6 - Insatisfacción: 3-4 - Insatisfacción Máxima: 0-2 	
--	--	--	--	--	---	--

ANEXO 02 CONSENTIMIENTO INFORMADO

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EN SALUD
FECHA.....

Señor/a

Yo, Cecilia Ana Berrios Cristobal, estudiante de la escuela de Posgrado de la universidad Nacional Hermilio Valdizán, estoy realizando una investigación relacionada con: **“GRADO DE MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN LAS ACTIVIDADES PREVENTIVO PROMOCIONALES DE LOS ESTABLECIMIENTOS DE PRIMER NIVEL DE LA PROVINCIA DE HUÁNUCO 2016”**. Debido en que los últimos años la satisfacción laboral viene siendo de gran importancia dentro de la investigación, ya que esto influye positiva o negativamente en el desempeño y vida del trabajador.

El objetivo principal es Determinar la relación entre el grado de motivación y la satisfacción laboral del profesional de Enfermería dentro de las actividades preventivas promocionales en los establecimientos de primer nivel de la provincia de Huánuco 2016. La cual nos servirá para conocer los datos sociodemográficos y nos permitirá conocer si existe o no relación entre el grado de motivación y satisfacción laboral

Yo.....

Acepto voluntariamente formar parte del estudio teniendo en cuenta:

- Puede hacer preguntas las veces que desee en cualquier momento del estudio
- La información que proporcione será manejada con confidencialidad y no será utilizada para ningún otro propósito fuera de esta investigación sin mi consentimiento.

Si usted está de acuerdo en formar parte de esta investigación le solicitamos se digne en firmar el presente documento.

Firma del participante

ANEXO 03

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EN SALUD

CUESTIONARIO SOBRE MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL
APLICADO AL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN.

Grado de Motivación y Satisfacción laboral en los profesionales de enfermería en las actividades preventivo promocionales de los establecimientos de primer nivel de la Microred del Distrito de Amarilis-2016.

Estimado Licenciado (a):

El presente instrumento es de carácter anónimo; tiene como objetivo conocer su grado de motivación y la satisfacción que le brinda su puesto de trabajo a fin de elaborar un sistema de estrategias para mejorar los niveles de motivación y crear indicadores evaluativos para contribuir a la mejora de la calidad de atención.

Agradeciéndole atentamente su colaboración.

I. DATOS GENERALES:

1. ESTABLECIMIENTO DE SALUD: _____

2. EDAD: _____ AÑOS

3. GENERO:

- a. Masculino ()
- b. Femenino ()

4. ESTADO CIVIL:

- a. Soltero ()
- b. Casado ()
- c. Pareja estable ()
- d. Separado ()
- e. Divorciado ()
- f. Viudo ()
- g. Otros () _____

5. POSEE ESPECIALIZACIÓN O POSGRADO:

SI _____ NO _____ Cuál: _____

6. CONDICION LABORAL:

a. Nombrado ()

b. Contratado () Especificar: _____

7. TIEMPO QUE LABORA EN LA INSTITUCION: _____ Años**8. SERVICIO, AREA O ESTRATEGIA EN LA QUE LABORA: _____****9. TIEMPO QUE LABORA EN EL SERVICIO, AREA O ESTRATEGIA: _____ AÑOS****10. TRANSPORTE UTILIZADO PARA DESPLAZARSE A SU CENTRO DE TRABAJO:**

a. A pie ()

b. Movilidad Publico ()

c. Movilidad propio ()

ANEXO 04

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
 ESCUELA DE POSGRADO
 MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EN SALUD

Instrucciones:

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

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

ENUNCIADO	Muy en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni Acuerdo ni desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	(5)	Muy de acuerdo (5)
Satisfacción por el Trabajo						
1. Me siento muy satisfecho con las condiciones de mi trabajo						
2. Obtengo reconocimiento por mi trabajo.						
3. La relación con mis jefes es muy cordial.						
4. Sé lo que se espera de mí en el trabajo.						
Tensión relacionado con el trabajo						
1. Mi trabajo en el centro es el mismo todos los días, no varía nunca.						
2. Creo que tengo poca responsabilidad en mi trabajo.						
3. Al final de la jornada de trabajo me suelo encontrar muy cansado.						

4. Tengo poca independencia para organizar mi trabajo.						
Competencia Profesional						
5. Tengo pocas oportunidades de aprender a hacer cosas nuevas.						
6. Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo.						
Presión en el Trabajo						
7. Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo no vale la pena.						
12. Con frecuencia no me desconecto del trabajo cuando estoy fuera de este.						
13. Las relaciones con mis compañeros son muy cordiales.						
14. Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado para realizar mi trabajo.						
15. Con frecuencia la competitividad, o el estar a la altura de los demás, me causan estrés o tensión.						
16. Tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo						
Promoción Profesional						
17. Creo que mi trabajo es excesivo.						
18. Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable.						
Entorno Laboral						
19. La estructura física de mi entorno de trabajo interfiere con mi capacidad para realizar el mismo.						

20. La estructura e instalaciones me impiden desarrollar mi trabajo satisfactoriamente.						
Relaciones Interpersonales con mis Compañeros						
21. Tengo muchas posibilidades de promoción profesional.						
22. Los problemas personales de mis compañeros de trabajo me suelen afectar.						
Características Extrínsecas del Status						
26. El sueldo que percibo es adecuado.						
27. Estoy convencido de que ocupo el puesto que me corresponde por capacidad y preparación.						
Monotonía Laboral						
28. Muy pocas veces me tengo que emplear a fondo para realizar mi trabajo.						
29. Muy pocas veces mi trabajo en el centro altera mi ánimo, mi salud o mis horas de sueño.						

Fuente: Cuestionario De Font Roja modificado-CHILE 2013, con un Índice de alfa de Cronbach superior al 0.7.

ANEXO 05

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
 ESCUELA DE POSGRADO
 MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EN SALUD
**CUESTIONARIO SOBRE MOTIVACIÓN LABORAL APLICADO AL
 PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

ENUNCIADO	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	POCAS VECES	NUNCA
Autonomía					
1. Yo tengo la completa responsabilidad de decidir cómo y dónde se debe realizar el trabajo.					
2. Tengo muy poca libertad de decidir cómo se puede realizar el trabajo.					
3. Mi trabajo me da la oportunidad de participar en la toma de decisiones.					
4. Mi trabajo me concede libertad considerable para desarrollar mi labor.					
Variedad					
5. Tengo la oportunidad de realizar un número diferente de tareas empleando una gran variedad de habilidades.					
6. Suelo emplear un número de habilidades complejas en este trabajo.					
7. El trabajo es bastante simple y repetitivo.					

8. Mi trabajo implica realizar un número de tareas diferentes.					
9. La demanda de mi trabajo es altamente rutinaria y predecible.					
Identidad					
10. Completo una tarea de principio a fin.					
11. Realizo contribuciones mínimas al Establecimiento de Salud y comunidad.					
12. Mi trabajo es organizado de modo que no tengo la necesidad de realizar solo una parte del trabajo durante mi jornada laboral.					
13. Mi trabajo me da la oportunidad de terminar totalmente cualquier función que empiece.					
Significado					
14. Lo que realizo afecta al bienestar del individuo, familia y comunidad de muchas maneras importantes.					
15. Lo que realizo es de mínimas consecuencias para el individuo, familia y comunidad.					
16. Mi trabajo no es muy importante para la sobrevivencia del Centro de Salud.					

17. Los individuos, familia y comunidad se ven afectados por el trabajo que realizo.					
Retroalimentación					
18. Mi enfermera jefe me provee de constante retroalimentación sobre lo que estoy realizando.					
19. El trabajo por si mismo me provee información cuan bien lo estoy realizando.					
20. El solo hecho de realizar mi trabajo me da la oportunidad de decidir cuán bien lo estoy realizando.					
21. Mis supervisores y compañeros esporádicamente me dan retroalimentación de cuán bien estoy realizando mi trabajo.					
22. Los supervisores nos hacen saber cuán bien ellos piensan que lo estoy haciendo.					
23. Mi trabajo me provee de pequeños indicios acerca si estoy desarrollándola en forma adecuada.					

Fuente: El presente Instrumento fue aplicado en un estudio desarrollado, en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza-Lima (2007), siendo altamente confiable y valido, con 0.73 de coeficiente de Alfa de Cronbach.

ANEXO 06 VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS POR EXPERTOS

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del experto: Dra. Marina Hanos Melcarejo Especialidad: Ciencias de la Salud

"Calificar con 1,2,3 y 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

VARIABLE	RELEVANCIA				COHERENCIA				SUFICIENCIA				CLARIDAD				CONSOLIDADO
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
ESTABLECIMIENTO DE SALUD				X				X				X				X	4
EDAD				X				X				X				X	4
GENERO				X				X				X				X	4
ESTADO CIVIL				X				X				X				X	4
ESPECIALIDAD O POST GRADO			X				X				X				X		3
CONDICION LABORAL				X				X				X				X	4
TIEMPO QUE LABORA EN LA INSTITUCION				X				X				X				X	4
SERVICIO,AREA O ESTRATEGIA EN LA QUE LABORA				X				X				X				X	4
TIEMPO QUE LABORA EN SERVICIO ,AREA O ESTRATEGIA				X				X				X				X	4
TRANSPORTE UTILIZADO PARA DESPLAZARSE A SU CENTRO DE TRABAJO		X				X				X				X			2

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado:

SI (X) NO ()



 Firma y Sello

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del experto: KARINA VALENCIA CUCHILLA Especialidad: EN ENFERMERIA EN CENTRO QUIRURGICO

“Calificar con 1,2,3 y 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

VARIABLE	RELEVANCIA				COHERENCIA				SUFICIENCIA				CLARIDAD				CONSOLIDADO
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
ESTABLECIMIENTO DE SALUD				✓				✓			✓					✓	
EDAD				✓				✓			✓					✓	
GENERO				✓				✓			✓					✓	
ESTADO CIVIL				✓				✓			✓					✓	
ESPECIALIDAD O POST GRADO				✓				✓			✓					✓	
CONDICION LABORAL				✓				✓			✓					✓	
TIEMPO QUE LABORA EN LA INSTITUCION				✓				✓			✓					✓	
SERVICIO,AREA O ESTRATEGIA EN LA QUE LABORA				✓				✓			✓					✓	
TIEMPO QUE LABORA EN SERVICIO ,AREA O ESTRATEGIA				✓				✓			✓					✓	
TRANSPORTE UTILIZADO PARA DESPLAZARSE A SU CENTRO DE TRABAJO	X				X				X				X				

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado:

SI (X)

NO ()

Karina Valencia Cuchilla
 Karina Valencia Cuchilla
 LIC. EN ENFERMERIA
 F.P. 50000
Firma y Sello

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del experto: Dr. Abum A. Fonseca Lirio Especialidad: Docente

"Calificar con 1,2,3 y 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

VARIABLE	RELEVANCIA				COHERENCIA				SUFICIENCIA				CLARIDAD				CONSOLIDADO
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
ESTABLECIMIENTO DE SALUD				X				X				X				X	4
EDAD				X				X				X				X	4
GENERO				X				X				X				X	4
ESTADO CIVIL				X				X				X				X	4
ESPECIALIDAD O POST GRADO			X				X				X				X		3
CONDICION LABORAL				X				X				X				X	4
TIEMPO QUE LABORA EN LA INSTITUCION				X				X				X				X	4
SERVICIO,AREA O ESTRATEGIA EN LA QUE LABORA				X				X				X				X	4
TIEMPO QUE LABORA EN SERVICIO ,AREA O ESTRATEGIA				X				X				X				X	4
TRANSPORTE UTILIZADO PARA DESPLAZARSE A SU CENTRO DE TRABAJO			X				X				X				X		3

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado:

SI (X)

NO ()

Firma y Sello

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del experto: My Silvia Esmerita Vela López Especialidad: Enfermera - Docente
 "Calificar con 1,2,3 y 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

VARIABLE	RELEVANCIA				COHERENCIA				SUFICIENCIA				CLARIDAD				CONSOLIDADO
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
ESTABLECIMIENTO DE SALUD				✓				✓				✓				✓	
EDAD				✓				✓				✓				✓	
GENERO				✓				✓				✓				✓	
ESTADO CIVIL				✓				✓				✓				✓	
ESPECIALIDAD O POST GRADO				✓				✓				✓				✓	
CONDICION LABORAL				✓				✓				✓				✓	
TIEMPO QUE LABORA EN LA INSTITUCION				✓				✓				✓				✓	
SERVICIO, AREA O ESTRATEGIA EN LA QUE LABORA				✓				✓				✓				✓	
TIEMPO QUE LABORA EN SERVICIO ,AREA O ESTRATEGIA				✓				✓				✓				✓	
TRANSPORTE UTILIZADO PARA DESPLAZARSE A SU CENTRO DE TRABAJO	f				x				f				f				Este ítem no es relevante.

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (f) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado:

SI (f)

NO ()


 Firma y Sello
 My Silvia Esmerita Vela López
 DOCENTE
 CEP 2809

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del experto: VITER GERSON CARLOS TRINIDAD, Especialidad: MAGISTER EN EFECTIVIDAD CLINICA (UBA)

"Calificar con 1,2,3 y 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

VARIABLE	RELEVANCIA				COHERENCIA				SUFICIENCIA				CLARIDAD				CONSOLIDADO
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
ESTABLECIMIENTO DE SALUD				X				X				X				X	4
EDAD				X				X				X				X	4
GENERO				X				X				X				X	4
ESTADO CIVIL				X				X				X				X	4
ESPECIALIDAD O POST GRADO			X				X				X				X		3
CONDICION LABORAL				X				X				X				X	4
TIEMPO QUE LABORA EN LA INSTITUCION				X				X				X				X	4
SERVICIO, AREA O ESTRATEGIA EN LA QUE LABORA				X				X				X				X	4
TIEMPO QUE LABORA EN SERVICIO, AREA O ESTRATEGIA				X				X				X				X	4
TRANSPORTE UTILIZADO PARA DESPLAZARSE A SU CENTRO DE TRABAJO			X				X				X				X		3

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO () En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado:

SI (X)

NO ()




Viter Gerson Carlos Trinidad
 Magister en Efectividad Clínica (UBA)
 Licenciado en Enfermería
 CEP: 066692

NOTA BIOGRÁFICA

Cecilia Ana Berrios Cristobal, nacida en Huánuco - Perú, el 30 de octubre de 1985. Es Licenciada en Enfermería y Especialista en Enfermería - Neonatología de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, y en proceso de culminar la Maestría en Administración y Gerencia en Salud en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán. Actualmente trabaja como enfermera nombrada en el área de Neonatología y en la Jefatura de Enfermería del Hospital de apoyo Llata. Ha brindado su apoyo como enfermera en el área Covid desde que inicio la pandemia por la enfermedad respiratoria (COVID 19) en el Hospital Dos de Mayo - Lima, y en el Hospital de apoyo Llata - Huánuco.



ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE MAESTRO

En el Auditorio de la Escuela de Posgrado, siendo las **11:00h**, del día **jueves 06 DE DICIEMBRE DE 2018**, ante los Jurados de Tesis constituido por los siguientes docentes:

Dra. Maruja MANZANO TARAZONA	Presidenta
Dr. Holger Alex ARANCIAGA CAMPOS	Secretario
Mg. Luzvelia ÁLVAREZ ORTEGA	Vocal

Asesor de Tesis: Mg. Miguel Ángel PACO FERNÁNDEZ (Resolución N° 0556-2016-UNHEVAL/EPG-DI)

La aspirante al Grado de Maestro en Administración y Gerencia en Salud, Doña, Cecilia Ana BERRIOS CRISTOBVAL.

Procedió al acto de Defensa:

Con la exposición de la Tesis titulado: **“RELACIÓN ENTRE GRADO DE MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DENTRO DE LAS ACTIVIDADES PREVENTIVO PROMOCIONALES DE LOS ESTABLECIMIENTOS DE PRIMER NIVEL DE LA MICRORRED DEL DISTRITO DE AMARILIS 2016”.**

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 al Grado de 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 DIECISIETE (17)
Equivalente a Muy Bueno, por lo que se declara Aprobado
(Aprobado ó desaprobado)

Los miembros del Jurado, firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las 12:21 horas del 06 de diciembre de 2018.


.....
PRESIDENTA
DNI N° 22407373


.....
SECRETARIO
DNI N° 2422521


.....
VOCAL
DNI N° 22422460

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

(Resolución N° 02891-2018-UNHEVAL/EPG-D)

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
LICENCIADA CON RESOLUCIÓN DEL CONSEJO DIRECTIVO N° 099-2019-SUNEDU/CD



Huánuco – Perú

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



RESOLUCIÓN N° 0018-2023-UNHEVAL/EPG-D

Cayhuayna, 06 de enero de 2023.

Visto, los documentos en (01) folio;

CONSIDERANDO:

Que, la Ley Universitaria 30220, Artículo 45°, inciso 4°, para el Grado de Maestro: requiere haber obtenido el grado de Bachiller, la elaboración de una tesis o trabajo de investigación en la especialidad respectiva;

Que, con Resolución Consejo Universitario N° 720-2021-UNHEVAL, de fecha 29 de noviembre de 2021, se aprueba el Reglamento General modificado de la Escuela de Posgrado de la Unheval;

Que, el Art. 27° del Reglamento General modificado de la Escuela de Posgrado de la Unheval, estipula los requisitos para la obtención del grado de Maestro;

Que, con la Resolución N° 02891-2018-UNHEVAL/EPG-D, de fecha 05.SET.19., se fijó fecha y hora de sustentación de Tesis: **“RELACIÓN ENTRE GRADO DE MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DENTRO DE LAS ACTIVIDADES PREVENTIVO PROMOCIONALES DE LOS ESTABLECIMIENTOS DE PRIMER NIVEL DE LA MICRORRED DEL DISTRITO DE AMARILIS 2016”**; a cargo de la Maestría en Administración y Gerencia en Salud, **Cecilia Ana BERRIOS CRISTOBAL**;

Que, en la verificación de la documentación del expediente de grado de Maestro de la Maestría en Administración y Gerencia en Salud, **Cecilia Ana BERRIOS CRISTOBAL**, se visualiza en el Acta de Defensa de Tesis de Maestro, un error material en el apellido materno de la Maestría; por lo cual, se procede a la reestructuración;

Estando a las atribuciones conferidas al Director de la Escuela de Posgrado por la Ley Universitaria N° 30220, por el Estatuto de la UNHEVAL y por el Reglamento de la Escuela de Posgrado de la UNHEVAL;

SE RESUELVE:

1° RECTIFICAR en el **ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE MAESTRO**, el apellido materno, donde dice: **“Cecilia Ana BERRIOS CRISTOBVAL”**, y debe decir: **“Cecilia Ana BERRIOS CRISTOBAL”**; a cargo de la Maestría en Administración y Gerencia en Salud, **Cecilia Ana BERRIOS CRISTOBAL**; por lo expuesto en los considerandos de la presente Resolución.

2° DAR A CONOCER la presente Resolución a la interesada.
 Regístrese, comuníquese y archívese,

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
 ESCUELA DE POSGRADO

Dr. Amancio Ricardo Rojas Cotrina
 DIRECTOR

Distribución
 Fólder personal
 Interesado
 Archivo



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN



ESCUELA DE POSGRADO

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe:

Dr. Amancio Ricardo Rojas Cotrina

HACE CONSTAR:

Que, la tesis titulada: **RELACIÓN ENTRE GRADO DE MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DENTRO DE LAS ACTIVIDADES PREVENTIVO PROMOCIONALES DE LOS ESTABLECIMIENTOS DE PRIMER NIVEL DE LA MICRORED DEL DISTRITO DE AMARILIS 2016**, realizado por la Maestría en Administración y Gerencia en Salud **Cecilia Ana BERRIOS CRISTOBAL**, cuenta con un **índice de similitud de 11%** verificable en el Reporte de Originalidad del software **Turnitin**. Luego del análisis se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio; por lo expuesto, la Tesis cumple con las normas para el uso de citas y referencias; además de no superar el 20,0% establecido en el Art. 233° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado Modificado de la UNHEVAL (Resolución Consejo Universitario N° 0720-2021-UNHEVAL, del 29.NOV.2021).

Cayhuayna, 10 de marzo de 2023.



Dr. Amancio Ricardo Rojas Cotrina
DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSGRADO

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO
RELACIÓN ENTRE GRADO DE MOTIVACIÓN Y
SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS
PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DENTRO
DE LAS ACTIVIDADES PREVENTIVO
PROMOCIONALES DE LOS ESTABLECIMIENT

AUTOR

CECILIA ANA BERRIOS CRISTOBAL

RECUENTO DE PALABRAS

9641 Words

RECUENTO DE CARACTERES

53243 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

44 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

143.5KB

FECHA DE ENTREGA

Mar 6, 2023 11:11 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Mar 6, 2023 11:12 AM GMT-5

● **11% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base c

- 10% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 7% Base de datos de trabajos entregados
- 0% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossr

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 12 palabras)



AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DIGITAL Y DECLARACIÓN JURADA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR UN GRADO ACADÉMICO O TÍTULO PROFESIONAL

1. Autorización de Publicación: (Marque con una "X")

Pregrado		Segunda Especialidad		Posgrado:	Maestría	X	Doctorado	
-----------------	--	-----------------------------	--	------------------	----------	---	-----------	--

Pregrado (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

Facultad	
Escuela Profesional	
Carrera Profesional	
Grado que otorga	
Título que otorga	

Segunda especialidad (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

Facultad	
Nombre del programa	
Título que Otorga	

Posgrado (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

Nombre del Programa de estudio	ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EN SALUD
Grado que otorga	MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EN SALUD

2. Datos del Autor(es): (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

Apellidos y Nombres:	BERRIOS CRISTOBAL CECILIA ANA							
Tipo de Documento:	DNI	X	Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:	992597778
Nro. de Documento:	43252769					Correo Electrónico:	anacecilia_406@hotmail.com	

Apellidos y Nombres:								
Tipo de Documento:	DNI		Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:	
Nro. de Documento:						Correo Electrónico:		

Apellidos y Nombres:								
Tipo de Documento:	DNI		Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:	
Nro. de Documento:						Correo Electrónico:		

3. Datos del Asesor: (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos** según **DNI**, no es necesario indicar el Grado Académico del Asesor)

¿El Trabajo de Investigación cuenta con un Asesor?: (marque con una "X" en el recuadro del costado, según corresponda)	SI	X	NO			
Apellidos y Nombres:	PACO FERNANDEZ MIGUEL ANGEL			ORCID ID:	0009-0003-7754-3628	
Tipo de Documento:	DNI	X	Pasaporte		Nro. de documento:	09857011

4. Datos del Jurado calificador: (Ingrese solamente los **Apellidos y Nombres** completos según **DNI**, no es necesario indicar el Grado Académico del Jurado)

Presidente:	MANZANO TARAZONA MARUJA
Secretario:	ARANCIAGA CAMPOS HOLGER ALEX
Vocal:	ALVAREZ ORTEGA LUZVELIA
Vocal:	
Vocal:	
Accesitario	


5. Declaración Jurada: (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

a) Soy Autor (a) (es) del Trabajo de Investigación Titulado: (Ingrese el título tal y como está registrado en el Acta de Sustentación)
RELACIÓN ENTRE GRADO DE MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DENTRO DE LAS ACTIVIDADES PREVENTIVO PROMOCIONALES DE LOS ESTABLECIMIENTOS DE PRIMER NIVEL DE LA MICRORED DEL DISTRITO DE AMARILIS 2016
b) El Trabajo de Investigación fue sustentado para optar el Grado Académico ó Título Profesional de: (tal y como está registrado en SUNEDU)
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EN SALUD
c) El Trabajo de investigación no contiene plagio (ninguna frase completa o párrafo del documento corresponde a otro autor sin haber sido citado previamente), ni total ni parcial, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias.
d) El trabajo de investigación presentado no atenta contra derechos de terceros.
e) El trabajo de investigación no ha sido publicado, ni presentado anteriormente para obtener algún Grado Académico o Título profesional.
f) Los datos presentados en los resultados (tablas, gráficos, textos) no han sido falsificados, ni presentados sin citar la fuente.
g) Los archivos digitales que entrego contienen la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado.
h) Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a la Universidad Nacional Hermilio Valdizan (en adelante LA UNIVERSIDAD), cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del Trabajo de Investigación, así como por los derechos de la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causas en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del trabajo de investigación. De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan.

6. Datos del Documento Digital a Publicar: (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

Ingrese solo el año en el que sustentó su Trabajo de Investigación: (Verifique la Información en el Acta de Sustentación)			2018
Modalidad de obtención del Grado Académico o Título Profesional: (Marque con X según Ley Universitaria con la que inició sus estudios)	Tesis	X	Tesis Formato Artículo
	Trabajo de Investigación		Trabajo de Suficiencia Profesional
	Trabajo Académico		Otros (especifique modalidad)
Palabras Clave: (solo se requieren 3 palabras)	GRADO DE MOTIVACIÓN	SATISFACCIÓN LABORAL	ENFERMERÍA

Tipo de Acceso: (Marque con X según corresponda)	Acceso Abierto	X	Condición Cerrada (*)
	Con Periodo de Embargo (*)		Fecha de Fin de Embargo:



¿El Trabajo de Investigación, fue realizado en el marco de una Agencia Patrocinadora? (ya sea por financiamientos de proyectos, esquema financiero, beca, subvención u otras; marcar con una "X" en el recuadro del costado según corresponda):	SI	NO	X
Información de la Agencia Patrocinadora:			

El trabajo de investigación en digital y físico tienen los mismos registros del presente documento como son: Denominación del programa Académico, Denominación del Grado Académico o Título profesional, Nombres y Apellidos del autor, Asesor y Jurado calificador tal y como figura en el Documento de Identidad, Título completo del Trabajo de Investigación y Modalidad de Obtención del Grado Académico o Título Profesional según la Ley Universitaria con la que se inició los estudios.



7. Autorización de Publicación Digital:

A través de la presente. Autorizo de manera gratuita a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán a publicar la versión electrónica de este Trabajo de Investigación en su Biblioteca Virtual, Portal Web, Repositorio Institucional y Base de Datos académica, por plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente. Se autoriza cambiar el contenido de forma, más no de fondo, para propósitos de estandarización de formatos, como también establecer los metadatos correspondientes.

		
Firma:		
Apellidos y Nombres:	BERRIOS CRISTOBAL CECILIA ANA	Huella Digital
DNI:	43252769	
Firma:		
Apellidos y Nombres:		Huella Digital
DNI:		
Firma:		
Apellidos y Nombres:		Huella Digital
DNI:		
Fecha: 19/04/2023		

Nota:

- ✓ No modificar los textos preestablecidos, conservar la estructura del documento.
- ✓ Marque con una X en el recuadro que corresponde.
- ✓ Llenar este formato de forma digital, con tipo de letra **calibri**, **tamaño de fuente 09**, manteniendo la alineación del texto que observa en el modelo, sin errores gramaticales (*recuerde las mayúsculas también se tildan si corresponde*).
- ✓ La información que escriba en este formato debe coincidir con la información registrada en los demás archivos y/o formatos que presente, tales como: DNI, Acta de Sustentación, Trabajo de Investigación (PDF) y Declaración Jurada.
- ✓ Cada uno de los datos requeridos en este formato, es de carácter obligatorio según corresponda.