

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



**MOTIVACIÓN Y SATISFACCION LABORAL DEL PERSONAL QUE
LABORA EN LA FACULTAD DE ENFERMERIA DE LA UNIVERSIDAD
TECNOLOGICA DE LOS ANDES. ANDAHUAYLAS, AÑO 2018**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN SALUD MENTAL**

AUTORES

KEYLE AMNELY RODAS GONZÁLES
INGRID MILAGROS ESCOBAR CONDORI

CALLAO – 2019

PERÚ

HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO

MIEMBROS DEL JURADO:

- Dra. ANA MARÍA YAMUNIQUE MORALES PRESIDENTA
- Dra. LINDOMIRA CASTRO LLAJA SECRETARIO
- Mg. LAURA MARGARITA ZELA PACHECO VOCAL

ASESORA: Dra. ZOILA ROSA DÍAZ TAVERA

Nº de Libro: 03

Nº de Acta: 22

Fecha de Aprobación de tesis: 25/01/2019

Resolución del Consejo de Facultad 003-2019-CF/FCS de fecha 11 de Enero del 2019, sobre designación de Jurado Evaluador de la Tesis para la obtención del Título de Segunda Especialidad Profesional

DEDICATORIA

A nuestros padres, hijos, por todo el apoyo incondicional que nos brindaron, por la comprensión que tuvieron por las horas de dedicación a los estudios y elaboración de nuestra tesis.

AGRADECIMIENTO

- A la Universidad Nacional del Callao, Facultad de Ciencias de la Salud por el convenio con el Colegio de Enfermeros del Perú; que permite el desarrollo de la profesión de Enfermería.
- A los Docentes y Asesora, por su dedicación y apoyo en el desarrollo de nuestra investigación.

ÍNDICE

RESUMEN	06
ABSTRACT	07
INTRODUCCION	08
CAPITULO I.PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	09
1.1 Descripción de la realidad problemática	09
1.2 Formulación del problema	11
1.2.1. General	11
1.2.2. Específico	11
1.3. Objetivos de la Investigación	12
1.3.1. Objetivo general	12
1.3.2. Objetivos específicos	12
1.4. Limitantes de la investigación	13
CAPITULO II. MARCO TEÓRICO	14
2.1. Antecedentes del estudio	14
2.2. Marco	23
2.2.1. Marco teórico	22
2.2.2. Marco Conceptual	31
2.3. Definición de términos básicos	35
CAPITULO III.HIPÓTESIS Y VARIABLES	36
3.1 . Hipótesis general y específica	36
3.2. Operacionalización de variables	37
CAPITULO IV.METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	39
4.1. Tipo y diseño de la investigación	39
4.2. Población y muestra	39
4.3. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	40

4.4. Técnicas para la recolección de información en campo	41
4.5. Análisis y procesamiento de datos	41
CAPITULO V. RESULTADOS	42
5.1. Resultados descriptivos	42
5.2. Resultados inferenciales	49
CAPITULO VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	54
6.1. Contrastación de hipótesis con los resultados	54
6.2. Contrastación de resultados	57
6.3. Responsabilidad ética	58
CONCLUSIONES	59
RECOMENDACIONES	60
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	61
ANEXOS	64
• Instrumento de recolección de datos	65
• Base de datos	69

INDICE DE TABLAS

Tabla N°5.1.1: Edad, sexo, estado civil tiempo de trabajo del personal que labora en la Escuela Profesional de Enfermería En La Universidad Tecnológica de los Andes-Andahuaylas, 2018.	42
Tabla N° 5.1.2: Nivel de nivel de motivación del personal que labora en la Escuela Profesional de Enfermería En La Universidad Tecnológica de los Andes-Andahuaylas, 2018.	43
Tabla N° 5.1.3: Nivel de nivel de motivación y sus dimensiones: logro, poder y afiliación, del personal que labora en la Escuela Profesional de Enfermería En La Universidad Tecnológica de los Andes-Andahuaylas, 2018.	44
Tabla N° 5.1.4: Nivel de nivel de satisfacción laboral del personal que labora en la Escuela Profesional de Enfermería En La Universidad Tecnológica de los Andes-Andahuaylas, 2018.	45
Tabla N° 5.1.5: nivel de motivación en su dimensión: Logro y su relación con la satisfacción laboral del personal que labora en la Escuela Profesional de Enfermería En La Universidad Tecnológica de los Andes-Andahuaylas, 2018.	46
Tabla N° 5.1.6: Nivel de motivación en su dimensión: Poder y su relación con la satisfacción laboral del personal	47

que labora en la Escuela Profesional de Enfermería
En La Universidad Tecnológica de los Andes-
Andahuaylas, 2018.

Tabla N° 5.1.7: Nivel de motivación en su dimensión: Afiliación y su relación con la satisfacción laboral del personal que labora en la Escuela Profesional de Enfermería en La Universidad Tecnológica de los Andes-Andahuaylas, 2018.	48
Tabla N° 5.2.1: Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del personal que labora en la Escuela Profesional de Enfermería en La Universidad Tecnológica de los Andes-Andahuaylas, 2018.	49
Tabla N° 5.2.2: Nivel de motivación en su dimensión: Logro y su relación con la satisfacción laboral del personal que labora en la Escuela Profesional de Enfermería en La Universidad Tecnológica de los Andes-Andahuaylas, 2018.	50
Tabla N° 5.2.3: Nivel de motivación en su dimensión: Poder y su relación con la satisfacción laboral del personal que labora en la Escuela Profesional de Enfermería en La Universidad Tecnológica de los Andes-Andahuaylas, 2018.	51
Tabla N° 5.2.4: Nivel de motivación en su dimensión: Afiliación y su relación con la satisfacción laboral del personal que labora en la Escuela Profesional de	52

Enfermería en La Universidad Tecnológica de los Andes-Andahuaylas, 2018.

Tabla N° 5.2.5: Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del personal que labora en la Escuela Profesional de Enfermería en La Universidad Tecnológica de los Andes-Andahuaylas, 2018.

53

RESUMEN

Objetivo. Determinar el nivel de relación que existe entre la motivación y la satisfacción del personal que labora en la Escuela Profesional de Enfermería en la Universidad Tecnológica de los Andes-Andahuaylas, 2018. **Metodología.** Investigación correlacional y transversal con la técnica de encuesta, nivel de motivación (15 ítems); declaraciones de opción múltiple con escalamiento Likert, para ambas variables nivel de motivación y satisfacción laboral (Totalmente en desacuerdo, en acuerdo, ni en desacuerdo ni de acuerdo, de acuerdo, totalmente de acuerdo); colocando un puntaje de 1 al 5. **Resultados.** Se observa, que el 36.7% de la población abordada posee entre 20 -40 años de edad; que el mayor porcentaje 90.0%, son de sexo femenino. El 60.0% presenta una motivación mediana, el 16.7% una motivación alta.

Se observa con respecto al nivel de satisfacción laboral el 43.3% presenta una satisfacción laboral media; y el 33.3% satisfacción baja. El 23.3% Satisfacción alta.

Conclusión. No existe una relación entre el nivel No existe relación entre la motivación y la satisfacción del personal que labora en la Escuela Profesional de Enfermería en la Universidad Tecnológica de los Andes-Andahuaylas, 2018” (Rho de Spearman = -0.014 y $p > 0.05$, se procede a no rechazar la hipótesis nula (**H₀**)).

Palabras clave. Nivel de motivación y satisfacción laboral.

ABSTRACT

Objective. Determine the level of relationship that exists between the motivation and the satisfaction of the personnel that works in the Professional School of Nursing at the Technological University of the Andes-Andahuaylas, 2018. Methodology. Correlational and transversal research with the survey technique, level of motivation (15 items); multiple choice statements with Likert scaling, for both variables level of motivation and job satisfaction (Strongly disagree, in agreement, neither in disagreement nor in agreement, in agreement, totally in agreement); placing a score of 1 to 5. Results. It is observed, that 36.7% of the approached population has between 20 -40 years of age; that the highest percentage 90.0% are female. 60.0% presents a medium motivation, 16.7% a high motivation.

It is observed with respect to the level of job satisfaction 43.3% presents an average job satisfaction; and 33.3% low satisfaction. 23.3% High satisfaction.

Conclusion. There is no relationship between the level There is no relationship between the motivation and satisfaction of the staff working in the Professional School of Nursing at the Technological University of the Andes-Andahuaylas, 2018 "(Spearman's $Rho = -0.014$ and $p > 0.05$, proceeds not to reject the null hypothesis (H_0).

Keywords. Level of motivation and job satisfaction.

INTRODUCCIÓN

El ser humano por ser un ser social, necesita satisfacer necesidades físicas, afectos, protección, libertad; por ello la necesidad de trabajar. La globalización hace los cambios permanentes con respecto al contexto y la valoración del conocimiento.

En la actualidad las empresas privadas y públicas, exigen cada día más, buscando profesionales competentes profesionalmente; sin embargo, no invierten en lo más importante en la identificación del nivel de motivación y la satisfacción laboral.

Existen muchos factores, como infraestructura, medio ambiente, clima organizacional que influyen de manera directa o indirecta en el bienestar de los trabajadores; esto influyen en la producción, beneficiando a la empresa.

El personal que labora en la Escuela Profesional de Enfermería en la Universidad Tecnológica de los Andes no es ajena a esta situación.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción de la realidad problemática

El término motivación se deriva del verbo latino *movere*, que significa "moverse", "poner en movimiento" o "estar listo para la acción". Se puede definir como un constructo hipotético usado para explicar el inicio, dirección, intensidad y persistencia de la conducta dirigida hacia un objetivo. Se relaciona con los intereses, la curiosidad y las intenciones por lograr algo. Es un hecho identificado que la motivación se correlaciona positivamente con el rendimiento (1)

El término motivación hace alusión al aspecto en virtud del cual el sujeto vivo es una realidad autodinámica que le diferencia de los seres inertes. La motivación es un proceso autoenergético de la persona que ejerce una atracción hacia un objetivo que supone una acción por parte del sujeto y permite aceptar el esfuerzo requerido para conseguirlo. La motivación está compuesta de necesidades, deseos, tensiones, incomodidades y expectativas. La ausencia de motivación hace complicada cualquier tarea, limita la función, constituye esto un verdadero problema que obstaculiza el rendimiento del individuo (2)

Existen tres perspectivas fundamentales sobre la motivación: la conductista, la humanista y la cognitiva. La perspectiva conductual enfatiza que las recompensas motivan la conducta y dirigen la atención de las personas hacia acciones adecuadas y la distancian de las inadecuadas. La perspectiva humanista subraya la capacidad humana para crecer, las cualidades personales y la libertad de elección. La teoría cognitiva enfatiza en las ideas y considera que lo que la persona piensa que puede ocurrir es importante porque determina lo que ocurre (3)

a 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 (4). Numerosos estudios indican que la satisfacción en el trabajo es una dimensión de la gestión de calidad y que existen factores capaces de mejorarla. En diseños recogidos se muestra que permite identificar problemas y oportunidades de mejora con impacto en la calidad de los servicios otorgado. Por otra parte, está demostrado que existe una fuerte relación entre la alta satisfacción laboral y otros factores motivadores del trabajador, como son la organización y la gestión del cambio, la percepción de la dirección o la relación jerárquica. Características como la edad, el sexo o la categoría profesional presentan mucha menor influencia sobre la alta satisfacción. Otra referencia importante, digna de reflexión, es el peso que diversos estudios muestran sobre la percepción positiva de la formación y el reconocimiento del trabajo realizado. Este dato contrasta con la escasa implantación en diversos ámbitos, de estrategias planificadas en cuanto a motivación y reconocimiento del personal, aspectos, todos ellos, considerados por algunos autores como los principales retos que tienen actualmente (5)

La importancia de este enfoque reside en que el comportamiento de un trabajador no es una resultante de los factores exclusivamente organizacionales, sino que depende en buena medida de las actividades, las interacciones, la motivación y otra serie de experiencias. No existe duda, en la actualidad, de la importancia que tienen las personas en cualquier institución, ya sea pública o privada, para el logro y la consecución de los objetivos marcados. Disponer de personas motivadas y satisfechas con su trabajo y con la organización aumenta claramente el rendimiento y la calidad del servicio que prestan. Estos aspectos son clave para mejorar el clima laboral, fundamento primero para alcanzar resultados. Por ello, establecer mecanismos de medidas periódicas de ese clima y las

consiguientes acciones de mejora para corregir los procesos negativos debe ser una práctica obligada para cualquier equipo de gestión (5)

De esta manera cobra sentido la importancia de la motivación y la satisfacción en el trabajo, ya que no solo genera un ambiente confortable entre el personal, también se deduce que genera un efecto multiplicador de rendimiento y mejora en la calidad del trabajo lo cual repercute en los usuarios y clientes generando en el caso de un centro de estudios superiores motivación y satisfacción en los estudiantes como efecto propagador de los docentes.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es el nivel de relación que existe entre la motivación y la satisfacción del personal que labora en la Escuela Profesional de Enfermería en la Universidad Tecnológica de los Andes-Andahuaylas, 2018?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es el nivel de relación que existe entre la dimensión logro y la satisfacción del personal que labora en la Escuela Profesional de Enfermería en la Universidad Tecnológica de los Andes-Andahuaylas, 2018?

¿Cuál es el nivel de relación que existe entre la dimensión poder y la satisfacción del personal que labora en la Escuela Profesional de Enfermería en la Universidad Tecnológica de los Andes-Andahuaylas, 2018?

¿Cuál es el nivel de relación que existe entre la dimensión afiliación y la satisfacción del personal que labora en la Escuela Profesional de Enfermería en la Universidad Tecnológica de los Andes-Andahuaylas, 2018?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar el nivel de relación que existe entre la motivación y la satisfacción del personal que labora en la Escuela Profesional de Enfermería en la Universidad Tecnológica de los Andes-Andahuaylas, 2018.

1.3.2. Objetivos específicos

Determinar el nivel de relación que existe entre la dimensión logro y la satisfacción del personal que labora en la Escuela Profesional de Enfermería en la Universidad Tecnológica de los Andes-Andahuaylas, 2018.

Determinar el nivel de relación que existe entre la dimensión poder y la satisfacción del personal que labora en la Escuela Profesional de Enfermería en la Universidad Tecnológica de los Andes-Andahuaylas, 2018.

Determinar el nivel de relación que existe entre la dimensión afiliación y la satisfacción del personal que labora en la Escuela Profesional de Enfermería en la Universidad Tecnológica de los Andes-Andahuaylas, 2018.

1.4 Límites de la investigación

Durante la elaboración del presente trabajo, se ha presentado dificultades debido a los cambios que trajo la Nueva Ley Universitaria 30220; donde tuvimos que reestructura los grupos de trabajo de 3 integrantes a 2 integrantes como máximo para la elaboración de nuestra tesis; También tuvimos mucha dificultad para la recolección de datos debido a que los integrantes del grupo trabajamos en distintos lugares.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1 Antecedentes Internacionales

CARMONA, E ET AL. (2018) En su trabajo titulado Nivel de satisfacción y compromiso en trabajadores remunerados versus voluntariado y motivación en el mismo, 2018, Granada, España. Cuyo objetivo fue es determinar si el grado de satisfacción y compromiso varía dependiendo del tipo de actividad laboral que se desempeñe y de si estos parámetros son mayores en los voluntarios que en los trabajadores remunerados, Para ello se usaron los cuestionarios Q12 y S21/26. Buscando el tipo de motivación que predomina en los trabajadores voluntarios por lo que se utilizó el Cuestionario de Motivación para el Voluntariado. Resultado: encontrando que la satisfacción laboral es significativamente mayor en todas las categorías en el grupo de voluntariado frente al de trabajadores remunerados. Se realizó una prueba de t de student para muestras independientes. Asumiendo $p < .05$, los resultados mostraron diferencias entre ambos grupos en todas las categorías.

La motivación intrínseca del grupo de los voluntarios está estrechamente relacionada con una mayor satisfacción y compromiso laboral que cuando se trata de reforzadores motivacionales de carácter extrínseco, que son los que suelen experimentar los voluntarios. Las diferencias significativas encontradas en las dos variables analizadas entre los dos grupos concuerdan con nuestra hipótesis inicial. Los voluntarios mostraban mayor compromiso y satisfacción con la labor que ostentaban que los trabajadores remunerados, observándose además entre los voluntarios una alta motivación intrínseca por la actividad que ejercían. (6)

HERNÁNDEZ, C A (2011). En su trabajo titulado La motivación y satisfacción laboral de los docentes en dos instituciones de enseñanza media superior, 2011, Distrito Federal, México.

Este trabajo presenta los resultados del estudio comparativo de la motivación y satisfacción laboral en dos escuelas que pertenecen al subsistema de enseñanza media superior en el área metropolitana. Los datos fueron recabados a través de un cuestionario, el cual fue aplicado a los docentes de un CECyT del IPN y un CETIS. El artículo analiza los resultados de los motivadores del contenido del trabajo y los factores del entorno laboral a través de las miradas de Frederick Herzberg (1968) y Peiró y Prieto (2002). De los 35 cuestionarios que se aplicaron en los dos planteles, se tiene que 54.3% son hombres y 45.7% son mujeres. La edad promedio de los profesores se encontró entre los 46 y 55 años. En cuanto a la escolaridad promedio se observó que los profesores cuentan con título de licenciatura. La antigüedad promedio oscila de los 13 a los 15 años. El sueldo de los maestros se ubica en un promedio que va de los \$16,000 a los 18,000 pesos. Los datos arrojan que 82.9% de los maestros no tienen un segundo empleo, mientras que 17.1% menciona que sí cuenta con un segundo empleo. El comparativo con respecto a la variable edad refleja que en ambas escuelas más de 50% de los profesores que participaron en el estudio cuentan con una edad que se encuentra entre los 46 y 55 años (véase la gráfica 1). Lo anterior, se traduce en una planta académica madura. El 100% de los docentes encuestados del IPN tienen más de 15 años de servicio, y 41% de los académicos del CETIS también caen en esa antigüedad. La escolaridad del profesorado de ambas escuelas se centra en la licenciatura. No existe variación significativa con relación a los niveles de posgrado. Sólo 8% de los académicos del IPN cuentan con el grado de maestría y 9% de los docentes del CETIS señalan tener el posgrado (7)

HERNANDEZ, M; HERNANDEZ, C; NAVA, G. (2012). En su trabajo titulado Satisfacción laboral del profesional de enfermería en cuatro instituciones de salud Tlalpan México; Cuyo objetivos. Establecer el grado de satisfacción laboral e identificar los factores asociados a ésta en personal de enfermería de cuatro Instituciones públicas de salud del tercer nivel de atención. Metodología: Estudio transversal, observacional y descriptivo. La muestra comprendió 594 profesionales de enfermería. Se aplicó una encuesta integrada por dos apartados, uno de datos socio-demográficos y otro para medir los factores intrínsecos y extrínsecos relacionados con la satisfacción laboral de acuerdo al instrumento de Font Roja ampliado (9 factores con 26 ítems en total). Resultados: Se obtuvo una confiabilidad del instrumento de 0.8 de alfa de Cronbach, 35% de los encuestados es personal especializado, la calificación de Satisfacción Laboral tuvo un promedio global de 101 ± 10 . Los factores identificados con insatisfacción fueron la promoción y competencia profesional, los mejor calificados la relación interpersonal con los jefes y con los compañeros. Los factores extrínsecos no mostraron diferencias estadísticamente significativas. Discusión: Los resultados concuerdan con la literatura, la promoción profesional y la competencia laboral son los que más se observan afectados. La institución "C" es la que tiene mayor nivel de satisfacción, también se resalta que el profesional que labora en áreas críticas se encuentra más satisfecho. Conclusiones: El personal de enfermería en estas instituciones tiene una calificación de nivel medio a alto de SL, la identificación de factores de insatisfacción así como de satisfacción son importantes para fundamentar mejoras e incidir en la calidad de los cuidados. (8)

2.1.2 Antecedentes Nacionales

MARIN S (2017). En su trabajo titulado Motivación y satisfacción laboral Del personal de una organización de salud Del sector privado,

2017, Lima, Perú. Cuyo objetivo fue establecer la relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral del personal de Socios en Salud Sucursal Perú; asimismo, determinar el nivel de motivación laboral del personal según la Teoría Bifactorial de Frederick Herzberg y determinar el nivel de satisfacción laboral del personal de acuerdo con las dimensiones del instrumento Font Roja. Metodología: Estudio descriptivo, observacional, transversal de tipo relacional. La muestra fue de 136 trabajadores quienes realizaron una encuesta autoaplicada entre los meses de febrero y junio del 2016. Resultados: El nivel de motivación laboral fue “medianamente motivado” (49.3%). Respecto a los factores higiénicos, los trabajadores resultaron medianamente motivados (46.3%), y los factores con mayores promedios globales fueron: “Relaciones con el jefe” y “Relaciones con los compañeros de trabajo”, El coeficiente de Spearman fue de 0.336. Se aceptó que “a mayor grado de motivación laboral, mayor grado de satisfacción laboral del personal de Socios en Salud Sucursal Perú”. Conclusiones: La relación entre la motivación y la satisfacción laboral es de una baja correlación positiva. El nivel de la motivación laboral fue “medianamente motivado”. El nivel de la satisfacción laboral fue “medianamente satisfecho” (9).

PINEDA, C; SILVA, I Y (2016). En su estudio titulado “Motivación Y Satisfacción Laboral En Enfermeras Del Hospital Regional Honorio Delgado – Arequipa – 2016”, tuvo como objetivo determinar la relación existente entre la motivación y satisfacción laboral de las enfermeras que laboran en el Hospital Regional Honorio Delgado - Arequipa – 2016; según la naturaleza del problema y los objetivos planteados el presente estudio es de tipo cuantitativo, descriptivo con diseño correlacional, cuya población estuvo conformada por 321 enfermeras con una muestra de 170 enfermeras que reunieron los criterios de inclusión y exclusión. Para la recolección de datos, se utilizó como

método la encuesta, como técnica la entrevista individual y como instrumentos para medir las variables de estudio: Motivación se utilizó el instrumento “Cuestionario de Motivación Laboral” validado por Job Diagnostic Survey de Hackman y Oldham, con un Alpha de Cronbach de 0.72 ; para medir la variable Satisfacción laboral se utilizó el instrumento “Cuestionario de Satisfacción Laboral”, validado por Sonia Palma Carrillo, con un Alpha de Cronbach de 0.84. Considerando las características demográficas de la población de estudio se encontró la mayoría de sexo femenino en 98,8% con edades entre 36 a 50 años, en cuanto al tiempo en la institución se encontró que predomina entre 6 y 10 años en un 44.7% y respecto a la condición laboral de la Enfermeras, en su mayoría 60% son Nombradas. En lo que respecta a la motivación laboral se observó que el nivel medio 62.4% es el que destaca, en cuanto a la satisfacción laboral el nivel medio 52.9% es el que predomina. Respecto a la relación entre motivación con la satisfacción laboral en enfermeras se encontró un bajo nivel de significancia estadística con un coeficiente $P \geq 0.05$ por lo que se rechaza la hipótesis que existe relación entre la motivación y satisfacción laboral en la enfermeras (10).

ZE, M; AMANQUI, R; SARMIENTO, M. (2017). En su trabajo titulado “Motivación laboral y el engagement laboral en el personal de enfermería del Centro Quirúrgico, Recuperación y Central de Esterilización del HRHD Arequipa Julio-2017. Cuyo objetivo fue Determinar la Motivación laboral y el engagement laboral en el personal de Enfermería. Fue un estudio descriptivo la población está conformada por 45 enfermeras en diferentes turnos mañana , tarde y noche del área de centro quirúrgico, recuperación y central de esterilización, para la recolección de datos del presente estudio se realizó en orden los instrumentos tipo Likert, cuestionario la técnica

encuesta. El instrumento Motivación Laboral modificado por los trabajadores del Hospital Arzobispo Loayza validado por Hackman Y Oldman consta de 5 dimensiones y 23 preguntas. El instrumento Engagement Laboral validado por Ows Utrecht consta de 3 dimensiones y 17 enunciados. Las características generales detallamos el 60% del personal de enfermería es procedente de la (UNSA), de la edad que manifiestan es de 54 años a mas , predominando más el sexo femenino ,el personal de enfermería con estado civil casadas con 51.1%.el tiempo que labora en su institución en la mayoría (86.7%) es de 4 años a mas presentan; el cargo que desempeñan el personal son enfermeras especialistas en centro quirúrgico (enfermeras quirúrgicas) 93.3%,su situación laboral son nombradas, trabajando un 66.7% solo en MINSa mas no en otras entidades, no sufren de alguna enfermedad. Los niveles de Motivación Laboral muestra que el 88.9% presenta motivación baja. Los niveles de engagement laboral muestra un 84.4% es engagement baja en el personal de enfermería de centro quirúrgico, recuperación y central de estilización del H.R.H.D. Arequipa 2017. Si existe relación altamente significativamente está dada entre Engagement laboral y motivación laboral cual indica un 82.2% y muestra el test del chi cuadrado ($p < 0.01$) se relaciona engagement laboral baja con motivación laboral baja. (11)

ANTONIO, M L; SANTIAGO, A P. (2015). En su trabajo de investigación titulado Motivación y Satisfacción Laboral del profesional enfermero (a) del Hospital II Ramón Castilla Essalud; Cuyo objetivo determinar el nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de Enfermería del Hospital II Ramón Castilla, EsSalud. El tipo de estudio fue descriptivo de corte transversal; la población estuvo conformada por 35 profesionales de Enfermería. La

técnica fue la entrevista y los instrumentos dos (2) escalas tipo Lickert con cinco (5) opciones de respuesta, validados mediante Juicio de expertos y su confiabilidad determinada mediante la prueba α de cronbach (Motivación: 0,684 y Satisfacción Laboral: 0,809). Los resultados globales muestran que el 57% (20) de las enfermeras(os) presentan motivación media. Al analizar esta variable según dimensiones, se encontró que en las dimensiones: importancia, retroalimentación y autonomía presentan niveles medio con tendencia a alta, mientras que las dimensiones identidad y variedad de la tarea presentan mayoritariamente nivel bajo. En la satisfacción laboral, el 63% (22) de enfermeras(os) tienen nivel medio. Al analizar esta variable según dimensiones se encontró que más del 50% de dichos profesionales presentan nivel medio, en Relaciones sociales, Desempeño de tareas y Relación con la autoridad, en tanto que en Políticas administrativas y Desarrollo personal presentan nivel medio con tendencia a nivel alto y en los factores Beneficios Laborales y Condiciones físicas y/o confort niveles de satisfacción que entre medio y bajo. Se concluye que existe relación entre el nivel de motivación y la satisfacción Laboral del profesional de Enfermería del Hospital II Ramón Castilla Tau C Kendal: Valor: 0,573 (12)

MONTALVO, M S (2014). En su trabajo titulado Importancia del Nivel de Motivación Laboral y su Relación con el Perfil Profesional de las Enfermeras de la Micro Red - DISA Lima Sur, 2014; Cuyo objetivo fue determinar el nivel de motivación laboral y su relación con el perfil profesional de las enfermeras de la Micro Red DISA Lima Sur, desarrollado durante el año 2014. Metodología: Diseño no experimental, tipo aplicativo, nivel descriptivo correlacional y corte transversal. La población estuvo conformada por las (os) enfermeras (os) que trabajan en la Micro Red DISA Lima – Sur. La muestra fue de

65 enfermeras(os), obtenidas mediante el muestreo probabilístico sistemático aleatorio simple. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la entrevista y el instrumento el cuestionario. Los instrumentos se sometieron a la prueba de validez de contenido y constructo, luego se realizó la prueba piloto en un Centro de Salud del Primer Nivel de Atención; los ítems fueron sometidos a la confiabilidad del instrumento mediante la prueba de Richard Kunderson. Se concluye que la motivación laboral si influye en el perfil profesional de enfermeras (os), existiendo una correlación lineal entre vocación y proactividad con la calidad de atención, fundamentado en las necesidades personales y profesionales que pueden ser conscientes o inconscientes y afloran como conducta laboral; es importante invertir en el capital humano para participar y comprometerse con el desarrollo del país (13).

ANCIETA, Y Y; POMA, J V. (2018). En su trabajo titulado Factores motivacionales y su relación con el nivel de satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de emergencia. Abril 2018; Cuyo objetivo fue identificar los factores motivacionales que se encuentra asociadas al nivel de satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de emergencia del hospital de Chosica. La metodología: Estudio descriptivo prospectivo y de corte transversal. La población de estudio está constituida por enfermeros del hospital José Agurto Tello situado en el distrito de Chosica siendo el único Hospital de nivel II de la zona del distrito de Vitarte área de emergencia. El instrumento que aplicar es un cuestionario ya estructurado y se aplicara autorización de sus autoras y la técnica a utilizar es una entrevista, encuesta y será auto administrado. Así también se describirá las variables: Motivación siendo esta la independiente y Satisfacción laboral las variables dependientes. La tabulación de datos se efectivizará por un sistema computarizado elaborándose en base a los datos utilizando programa

de Excel 2007; Se concluye que la motivación profesional tiene relación con la productividad de los trabajadores y con las conductas organizativas como absentismo, abandono o rotación de puestos (14)

CAMACHO, V; ESCALANTE, V; QUISPE L; SALAZAR M C. (2017).

En su trabajo titulado Motivación laboral hacia la investigación científica del profesional de Enfermería asistencial en un Hospital Nacional Arzobispo Loayza; Cuyo objetivo fue Determinar la motivación laboral hacia la investigación científica que presenta el profesional de enfermería asistencial en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza. Estudio descriptivo de corte transversal, constituido por una muestra de 211 profesionales enfermeros que cumplieron con los criterios de selección. Se aplicó un cuestionario tipo Likert que comprende 24 ítems, el cual fue validado mediante juicio de expertos y prueba piloto. Resultados: un 66.3% indica sentirse motivado a realizar investigación científica como una forma de alcanzar el crecimiento profesional, así como un 43.6% no realiza investigación porque afirma que implica mayor responsabilidad en su actividad profesional. Además, un 46.9% del profesional de enfermería afirma que el ambiente físico donde labora no es el adecuado para realizar investigación científica. Conclusiones: la motivación laboral intrínseca está relacionada principalmente con el desarrollo personal, el logro y el crecimiento profesional; y los indicadores con mayor porcentaje obtenido de la motivación laboral extrínseca son condiciones del ambiente físico, el bajo salario, la falta de recursos materiales, y la sobrecarga laboral dentro del horario de trabajo quienes dificultan realizar investigación. (15)

2.2. MARCO

2.2.1. Teórico

A. Teoría del Proceso Deliberativo de Enfermería de Ida Jean Orlando

El principal supuesto de Orlando sobre la enfermería es que esta disciplina debería desarrollarse como una profesión diferenciada con un funcionamiento autónomo.

Asimismo, Refiere que el entorno está implicado en el ámbito enfermero que se produce entre la enfermera y el paciente; Orlando contempla el sistema de enfermería en las instituciones, pero no expone como una acción del paciente o de la enfermera se ve afectada por el entorno.

La teoría de Orlando constituye un marco conceptual que engloba el proceso que debe aplicar la enfermería profesional. Concluyó que el entrenamiento en la disciplina del proceso es necesario para que los profesionales pudieran controlarlo y propiciar una mejoría en la conducta del paciente. En consecuencia, desarrolló un registro del proceso como instrumentos que facilitaron la autoevaluación para determinar si se había aplicado o no la disciplina del proceso. Diseñó también un examen y estudio repetitivo sistemático del proceso de enfermería para ayudar a los estudiantes a expresar sus reacciones inmediatas frente a los pacientes y a solicitar de estos una corrección o una verificación de sus conclusiones. El registro del proceso constituye una herramienta educativa que aún se utiliza en el campo de la formación de la enfermería.

El sustento teórico de Ida Jean Orlando guarda mucha relación con lo obtenido durante la investigación, se habla de enfermería como una profesión independiente de la medicina porque es la enfermera quien de manera autónoma.

La autonomía se pueda llevar a cabo en tres áreas importantes que engloben al profesional de enfermería, tal como crear ambientes de

práctica que enriquezcan la toma de decisiones; hacer posible que las enfermeras practiquen, aplicando todas sus capacidades educativas, sus experiencias y competencias; y fortalecer la práctica multidisciplinaria con colaboración de otros profesionales. Así mismo que la enfermera tome conciencia y reflexione sobre la importancia de un cuidado humanizado sin dejar de lado su autonomía en relación con el paciente, la familia y el equipo de salud, para fortalecer sus habilidades y destrezas a favor del cuidado, y asimismo lograr cada día una profesión con acciones y decisiones independientes que favorezcan al crecimiento como profesión.

B. Perspectivas teóricas sobre la motivación

De acuerdo a Santrock hay tres teorías fundamentales en relación a la motivación que son la humanista, la cognitiva y la conductista que a continuación lo desarrollaremos. (16)

Perspectiva conductual

Esta perspectiva señala que las recompensas externas y los castigos son centrales en la determinación de la motivación de las personas. Las recompensas son eventos positivos o negativos que pueden motivar el comportamiento. Los que están de acuerdo con el empleo de incentivos recalcan que agregan interés y motivación a la conducta, dirigen la atención hacia comportamientos adecuados y la distancian de aquellos considerados inapropiados.

Las personas suelen realizar comportamientos con el objetivo de obtener algún beneficio y evitan o dejan de hacer aquellas conductas que conllevan un daño. Para este enfoque toda modificación de conducta se realiza básicamente a través de refuerzos, recompensas o mediante la evitación u omisión de aquello que sea desagradable. Los refuerzos pueden ser positivos o negativos. Los positivos se emplean para aumentar la probabilidad de que una respuesta

esperada ocurra, por lo que puede decirse que son una recompensa. El principio del refuerzo positivo establece que: “si en una situación dada una persona hace algo que es seguido inmediatamente por un reforzador positivo, es más probable que esa persona haga de nuevo la misma cosa cuando se enfrente a una situación familiar” .(16)

Perspectivas cognitivas

Las teorías cognitivas enfatizan que lo que la persona piensa sobre lo que puede ocurrir es importante para determinar lo que efectivamente sucede. El sistema cognitivo es el que recibe y envía información a los otros sistemas: afectivo, comportamental y fisiológico, y regula el comportamiento de estos poniendo en marcha o inhibiendo ciertas respuestas en función del significado que le da a la información de que dispone. De esta forma, las ideas, creencias y opiniones que tenga la persona sobre sí y sobre sus habilidades determinan el tipo y la duración del esfuerzo que realiza y, por tanto, el resultado de sus acciones.

Esas tesis son aceptadas por varios autores, quien indica que, de acuerdo con la perspectiva cognitiva, los pensamientos, en el caso concreto de la persona estudiante, guían su motivación. Así mismo con el interés que ha surgido respecto de la teoría cognitiva se centra en ideas tales como la motivación interna de logro de las personas, sus atribuciones acerca del éxito o del fracaso y sus creencias sobre lo que pueden controlar de forma efectiva en su ambiente, de igual manera que la importancia del establecimiento de metas, el planeamiento y el monitoreo del progreso hacia una meta. (3)

Perspectiva humanista

La perspectiva humanista enfatiza en la capacidad de la persona para lograr su crecimiento, sus características positivas y la libertad para elegir su destino. Dentro de esta perspectiva se ubica la Teoría de las

necesidades. Una de las teorías más conocidas sobre la motivación es la de la Jerarquía de las necesidades propuesta por Abraham H. Maslow, quien concibió las necesidades humanas ordenadas según una jerarquía donde unas son prioritarias y solo cuando estas están cubiertas, se puede ascender a necesidades de orden superior. Una vez satisfechas una serie de necesidades, estas dejan de fungir como motivadores. De acuerdo con la teoría de Maslow las necesidades se satisfacen en el siguiente orden, primero las necesidades básicas y luego las necesidades más altas:

Necesidades fisiológicas: se relacionan con el ser humano como ser biológico. Son las necesidades básicas para el sustento de la vida. Las personas necesitan satisfacer unos mínimos vitales para poder funcionar, entre ellos: alimento, abrigo, descanso. (16)

- Necesidades de seguridad: son aquellas que conducen a la persona a librarse de riesgos físicos, de lograr estabilidad, organizar y estructurar el entorno; es decir, de asegurar la sobrevivencia.

- Necesidades de amor y pertenencia (sociales): como seres sociales, las personas experimentan la necesidad de relacionarse con las demás, de ser aceptadas, de pertenecer. Se relacionan con el deseo de recibir el afecto de familiares, amigos y amigas y de una pareja.

- Necesidades de estima: se relacionan con el sentirse bien acerca de sí mismo, de sentirse un ser digno con prestigio. Todas las personas tienen necesidad de una buena valoración de sí mismas, de respeto, de una autoestima positiva, que implica también la estima de otros seres humanos.

- Necesidades de autorrealización: de acuerdo con Valdés (2005) se les conocen también como necesidades de crecimiento, de realización del propio potencial, de realizar lo que a la persona le agrada y poder lograrlo. Se relacionan con la autoestima. Entre estas pueden citarse la autonomía, la independencia y el autocontrol. (16)

Teoría de las necesidades de McClelland

McClelland señala que existen tres motivaciones particularmente importantes: la necesidad de logro, la de afiliación y la de poder. Estas motivaciones son importantes porque predisponen a las personas a comportarse en formas que afectan de manera crítica el desempeño en muchos trabajos y tareas. Por su parte, también se aduce que las anteriores son motivaciones sociales que se aprenden de una manera no consciente, como producto de enfrentarse activamente al medio.

Explica este autor que las recompensas que suceden a una conducta la refuerzan, lo que aumenta la probabilidad de que se repita. Cuando el comportamiento de las personas opera en un ambiente propicio para obtener resultados satisfactorios, se aprende algo más que la respuesta a un problema, puesto que la forma de comportamiento asociado con el éxito también se ve reforzada. Parece que en condiciones que estimulan la independencia y moderan la toma de riesgos, la persona adquiere interés por retos de proporciones manejables, que tal vez la conduzcan a experimentar altos sentimientos de logro. De igual forma, una necesidad fuerte de afiliación o de poder podría ser producto de una historia de recompensas asociadas con el comportamiento sociable o dominante. Según lo mencionado, las necesidades de logro, de afiliación y de poder son fuertes o débiles dependiendo de asociaciones pasadas con el desempeño y las recompensas obtenidas en la solución de situaciones.

Otros autores explican este proceso indicando que conforme la persona lucha por dominar los problemas, surgen ciertos comportamientos que resultan muy compensatorios, por cuanto proporcionan soluciones a estos. Como resultado, la próxima vez que la persona necesite enfrentar una situación intentará emplear de nuevo el mismo esquema de comportamiento, pues ha aprendido a confiar en él. De esta forma, se dice que una persona está altamente

motivada a competir (necesidad de logro), o que tiene mucha necesidad de relaciones sociales (necesidad de afiliación), como resultado de ese proceso de aprendizaje. (16)

Existe otro elemento de gran importancia en el proceso de aprendizaje y motivación: la ansiedad. Se considera que se aprende no solo cuando el comportamiento va seguido de estados positivos o recompensas, sino también cuando sucede una reducción de la tensión. García (2008) explica: La reducción de ansiedad asociada con el comportamiento que ayuda a resolver los problemas contribuye en parte a reforzar dicho comportamiento. Si competir contra un estándar de excelencia recompensa al individuo reduciendo la ansiedad, la necesidad de logro se fortalece. Si las relaciones afectuosas y amistosas con otros van asociadas al éxito, la necesidad de afiliación se fortalece; y si la persuasión y el dominio están asociadas con el éxito, se fortalece la necesidad de poder. (16)

A continuación se explican con más detalle las tres motivaciones principales a las que se refiere la teoría de McClelland: las necesidades de logro, de afiliación y de poder. (16)

Necesidad de logro

La motivación de logro es, en definitiva, el resultado de la interacción de los dos tipos de factores, personales y situacionales. Se menciona que las personas con una alta necesidad de logro presentan características como las siguientes:

- Les gustan las situaciones en las que pueden tomar personalmente la responsabilidad de encontrar la solución a los problemas.
- Tienden a fijarse metas moderadas y a tomar riesgos calculados.
- Desean una retroalimentación concreta acerca de qué tan adecuadamente se están desempeñando.
- Se distinguen por intentar hacer bien las cosas, tener éxito, incluso por encima de las recompensas.

Se identifican tres tipos de orientación al logro: la pericia, la incapacidad y la ejecución. Estos investigadores han encontrado, en el caso concreto de la población estudiantil, que los educandos muestran dos respuestas distintas ante situaciones que consideran desafiantes o difíciles, una de pericia o una de incapacidad. Las personas con una orientación de pericia se centran en la tarea y no en su habilidad, disfrutan del desafío y elaboran estrategias dirigidas a la solución, lo cual mejora su ejecución. Por el contrario, las que tienen una orientación de incapacidad se centran en sus insuficiencias personales, generalmente atribuyen sus dificultades a una falta de habilidad y son personas que pueden sentirse aburridas o ansiosas, lo cual deteriora su ejecución.

La orientación de ejecución de una tarea significa preocuparse por el resultado y no por el proceso. Para las personas orientadas hacia la ejecución, ganar es lo que importa y consideran que la felicidad es el resultado del hecho de ganar. No obstante, si no confían en su éxito enfrentan el problema de que si intentan y fracasan, con frecuencia asumen el fracaso como evidencia de su poca habilidad. Si no realizan ningún intento, tal vez encuentren una explicación más aceptable sobre su fracaso. A veces esta situación lleva a la persona a manifestar comportamientos que la protejan de tener una imagen de incompetencia a corto plazo, pero que interfiere con su aprendizaje y logro a largo plazo. De esta forma algunas personas para no tener que atribuir el fracaso a una falta de habilidad simplemente no intentan o copian, dan excusas, trabajan con poco entusiasmo o se fijan metas poco realistas. (16)

Necesidad de poder

Se considera que las personas que tienen una alta necesidad de poder, emplean más tiempo y esfuerzo pensando cómo obtener y ejercer el poder y la autoridad, que aquellas que tienen una baja

necesidad de poder. Estas personas consideran que siempre necesitan ganar argumentos, persuadir a otras, hacer que sus criterios prevalezcan y se sienten incómodas si no poseen ciertas cuotas de autoridad. McClelland expresa que el poder realmente tiene dos caras. La primera origina reacciones negativas. Esta cara del poder se relaciona con situaciones de dominio-sumisión, con personas que piensan que debe hacerse lo que ellas desean y que pueden controlar a las demás. La otra cara del poder es positiva. Refleja el proceso mediante el cual el comportamiento persuasivo e inspirador de una persona puede evocar sentimientos de fortaleza y habilidad en otras y las ayuda a establecer metas. Es decir, cumple con el papel de apoyar a otras personas para que puedan expresar sus propias capacidades y de este modo, lograr metas que se propongan.

Necesidad de afiliación

Siguiendo las explicaciones de McClelland, las personas con una alta necesidad de afiliación tienden a interesarse y a pensar con frecuencia acerca de la calidad de sus relaciones personales. Conceden mucha importancia a los momentos agradables que comparten con otras personas y se preocupan por las deficiencias o dificultades en sus relaciones con otras. La meta común de la motivación de afiliación es la interacción social y lograr la aceptación de otras personas. (16)

En ciertos casos, el comportamiento de afiliación se relaciona con una reducción de la ansiedad; en otros, contribuye más a que la persona se asegure la aprobación social de sus puntos de vista.

Independientemente de los orígenes de la necesidad de afiliación, esta tiende a producir esquemas de comportamiento similares. Las personas con una gran necesidad de afiliación buscan la compañía de otras, toman medidas e ingenian estrategias para ser admitidas por

estas, intentan proyectar una imagen favorable en sus relaciones interpersonales, moderan las tensiones desagradables en sus entrevistas, ayudan y apoyan a otras, y desean ser admiradas en retribución.

En relación con las personas adolescentes, específicamente los y las estudiantes, los cambios evolutivos en las relaciones con los iguales tienden a influir en la motivación hacia la institución educativa y su implicación en ella. Existe un aumento en la importancia que se atribuye a amigas y amigos durante la transición a la adolescencia y durante esta. La inclusión, aceptación y aprobación del grupo de iguales tiene una marcada influencia sobre la motivación de logro. Esta pertenencia está definida como el sentimiento que tiene la persona de ser valorada, incluida y motivada por otras; por ejemplo, profesoras y profesores, compañeras y compañeros, en el contexto de la clase y sentirse una parte importante de la vida y actividad en las lecciones. (3)

2.2.2 Conceptual

A. Motivación:

La motivación es un aspecto de enorme relevancia en las diversas áreas de la vida, entre ellas la educativa y la laboral, por cuanto orienta las acciones y se conforma así en un elemento central que conduce lo que la persona realiza y hacia qué objetivos se dirige. Se afirma que la motivación es “el conjunto de razones por las que las personas se comportan de las formas en que lo hacen. El comportamiento motivado es vigoroso, dirigido y sostenido” por otra parte se señala que la motivación debe ser entendida como la trama que sostiene el desarrollo de aquellas actividades que son significativas para la persona y en las que esta toma parte. En el plano educativo, la motivación debe ser considerada como la disposición positiva para aprender y continuar haciéndolo de una forma autónoma.

Etimológicamente, el término motivación procede del latín *motus*, que se relaciona con aquello que moviliza a la persona para ejecutar una actividad. De esta manera, se puede definir la motivación como el proceso por el cual el sujeto se plantea un objetivo, utiliza los recursos adecuados y mantiene una determinada conducta, con el propósito de lograr una meta.

De todos los conceptos de satisfacción laboral se consideró el concepto de Palma, S. (1999), quien define el término satisfacción laboral como " la actitud del trabajador hacia su propio trabajo y en función de aspectos vinculados como posibilidades de desarrollo personal, beneficios laborales y remunerativos que recibe, políticas administrativas, relaciones con otros miembros de la organización y relaciones con la autoridad, condiciones físicas y materiales que faciliten su tarea y desempeño de tareas" (17)

B. Satisfacción Laboral

Se puede describir como aquella sensación que una persona experimenta al lograr el equilibrio ante una o varias necesidades, se da como producto de diversas interacciones entre el usuario, los trabajadores prestadores del servicio y el medio, es decir, es lo que la persona desea del trabajo y lo que logra de él.

La satisfacción en el trabajo es en la actualidad uno de los temas más relevantes en la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Existe un gran interés por comprender el fenómeno de la satisfacción o de la insatisfacción en el trabajo. Sin embargo, resulta paradójico que, a pesar de la espectacular proliferación de literatura científica sobre la satisfacción en el trabajo, no pueda hablarse, en cambio, de

un progreso paralelo en las investigaciones, por cuanto los avances conseguidos resultan poco gratificantes y significativos. (16)

La satisfacción laboral, forma parte de la definición de la calidad de la atención prestada, repercute directamente en los resultados de las actividades asistenciales y en la satisfacción de los pacientes. (20)

La satisfacción laboral, siendo éste un concepto largamente estudiado y discutido desde la Psicología de la Organización. Sin embargo, en la actualidad, sigue siendo un concepto controvertido sobre el cual existen tantas definiciones como autores se han interesado por él. Dentro del debate sobre la satisfacción laboral encontramos dos posturas mayoritarias, nos centraremos en la postura predominante y más usada a día de hoy para aproximarse al estudio de la satisfacción laboral. Autores defienden que es una combinación de emoción y cognición, un estado interno que se manifiesta de una de estas dos formas; pensamientos y/o emociones. Más recientemente, la definen como una actitud hacia al trabajo, esto es, un conjunto de respuestas cognitivas y afectivas hacia la situación laboral. Estas definiciones no sólo tienen en cuenta la respuesta afectiva hacia el trabajo, sino que, además, entiende que los pensamientos o la evaluación del trabajador hacia su trabajo cumplen un papel crucial en el comportamiento y la disposición de la persona para con su tarea. (6)

C. Satisfacción y productividad

Existen trabajos de investigación como de Atayala donde manifiesta que al contar con empleados satisfechos en su ámbito laboral son más productivos que implica que la organización tenga más ganancias económicas y premios como a la mejor empresa del año.

En las décadas de es 1930, 1940 y 1950 se le denominó a los administradores paternalistas porque al buscar la satisfacción de los empleados organizaban actividades recreativas el formar equipos para realizar deportes, días de campo, proporcionar asesoría a los empleados y capacitaban a los supervisores para desarrollar la empatía todo con el objetivo que los trabajadores estén contentos y luego repercuta en su labor produciendo más (18)

Los trabajadores son capaces de percibir lo beneficio que resulta trabajar en un ambiente agradable, con un grupo de personas que se llevan bien, donde exista respeto entre compañeros, una buena relación con el jefe inmediato, donde la alta dirección cuente con mecanismos que permita que el trabajador participe en las propuestas, sugerencias para mejorar la buena marcha de la organización, una comunicación asertiva y lo más importante la cooperación de todo el personal que conforma la organización.

Existen manifestaciones de insatisfacción de los empleados que son expresados de diferentes formas:

- **Abandono:** Los empleados a pesar de tener un contrato de trabajo al estar insatisfechos buscan un nuevo empleo y renuncia afectado a la organización; también algunos empleados no cumplen lo designado sin respetar las horas de trabajo están pendientes de la hora de salida o en horas de trabajo están desarrollando otras actividades personales que pueden realizarlo en otro momento (18).
- **Expresión:** Los empleados con insatisfacción manifiestan con palabras o con otros signos que pueden ser observados de sus pensamientos, ideas buscando mejoras (18).
- **Lealtad:** El trabajador con satisfacción expresa optimismo, defiende la organización a diferencia del que está insatisfecho no se identifica con la organización en ocasiones podría brindar información confidencial para ser usado de manera negativa que afecte a su centro laboral (18).

- **Negligencia:** El trabajador al perder el interés por su labor pierde cuidado no toma las precauciones necesarias empeorando muchas de las veces la situación, que al final ocasionará pérdidas económicas para la empresa (18).

Al tener trabajadores con las manifestaciones de abandono y negligencias abarca la variable rendimiento disminuyendo la productividad, ausentismo laboral; algunos de ellos al tener la necesidad de manifestar sus quejas optan por formar o pertenecer a sindicatos lo que lleva a deducir que desean seguir en su empleo (18).

2.3 DEFINICIÓN DE TERMINOS BASICOS

- **Motivación:**
Conjunto de factores internos o externos que determinan en parte las acción es de una persona (19)
- **Satisfacción:**
Razón, acción o modo con que se sosiega y responde enteramente a una queja, sentimiento razón contraria. (19)
- **Satisfacción laboral**
Entendida como el grado de bienestar, de la persona con respecto a su entorno de trabajo.

Podría definirse también como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo. Las actitudes son determinadas conjuntamente por las características actuales del puesto como por las percepciones que tiene el trabajador de lo que "deberían ser" (20)

CAPITULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLE

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

Hi Existe una relación entre la motivación y la satisfacción del personal que labora en la Escuela Profesional de Enfermería en la Universidad Tecnológica de los Andes-Andahuaylas, 2018.

Ho: No existe una relación entre la motivación y la satisfacción del personal que labora en la Escuela Profesional de Enfermería en la Universidad Tecnológica de los Andes-Andahuaylas, 2018.

3.1.2. Hipótesis específicas

- a) Existe una relación entre la dimensión logro y la satisfacción del personal que labora en la Escuela Profesional de Enfermería en la Universidad Tecnológica de los Andes-Andahuaylas, 2018.
- b) Existe una relación entre la dimensión poder y la satisfacción del personal que labora en la Escuela Profesional de Enfermería en la Universidad Tecnológica de los Andes-Andahuaylas, 2018.
- c) Existe una relación entre la dimensión afiliación y la satisfacción del personal que labora en la Escuela Profesional de Enfermería en la Universidad Tecnológica de los Andes-Andahuaylas, 2018.

3.2. OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTO	ESCALA VALORATIVA
Motivación	Logro	Impulso o necesidad de sobresalir, de tener logros en relación con un conjunto de normas, de luchar por tener éxito.	1,4,7,10,13	Cuestionario de Encuesta	1.- Nunca 2.- Casi nunca 3.- Eventualmente 4.- Casi siempre 5.- Siempre
	Poder	Necesidad de hacer que otros se comporten de determinada manera, diferente a como hubieran actuado de manera natural.	2,5,8,11,14		
	Afiliación	Deseo de tener relaciones interpersonales amistosas y cercanas. Algunas personas tienen una fuerza que los impulsa a sobresalir	3,6,9,12,15		

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTO	ESCALA VALORATIVA
Satisfacción Laboral	Clima laboral	Medio en el que se desarrolla el trabajo cotidiano	1,2,3,4	Cuestionario de Encuesta	Totalmente en Desacuerdo
	Relaciones laborales	El grado de complacencia frente a la interrelación con otros miembros de la organización con quien se comparte las actividades laborales cotidianas.	6		En Desacuerdo
	Insatisfacción laboral	El grado de malestar experimentado por un trabajador en su puesto de trabajo, ya sea por factores personales, ambientales o por las propias labores realizadas.	7,9		Ni En Desacuerdo ni de Acuerdo
	Reconocimiento	La apreciación valorativa que realiza el trabajador de su relación con el jefe directo y respecto a sus actividades cotidianas.	8		De Acuerdo
	Adecuación al puesto	Oportunidad que tiene el trabajador de realizar actividades significativas a su autorrealización.	3,9		Totalmente de Acuerdo
	Promoción	La valoración con la que asocia el trabajador sus tareas cotidianas en la entidad en que labora.	8		

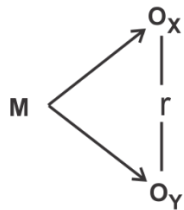
CAPITULO IV

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Tipo y diseño de la investigación

Esta investigación asume un diseño no experimental transversal descriptivo correlacional pues de acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista: “describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado”

El diagrama de este estudio será el siguiente:



Donde.

M: Muestra

Ox: Motivación

Oy: Satisfacción del personal

r: Relación entre las variables de estudio

4.2. Población y muestra de la investigación

4.2.1. Población

La población total es de 30 docentes de la escuela profesional de Enfermería de la Universidad Tecnológica de los Andes.

La población está conformada por la totalidad el Personal docente de la Escuela Profesional de Enfermería de la Universidad Tecnológica de los Andes.

4.2.2. Muestra

Está conformada por la totalidad el Personal docente de la Escuela Profesional de Enfermería de la Universidad Tecnológica de los Andes.

4.3. Técnicas e instrumentos para la recolección de la información documental

4.3.1. Técnicas

La técnica de recolección de datos fue la entrevista, el que nos permite una relación directa con el encuestado y obtener la información o datos reales en función al estudio de investigación.

4.3.2. Instrumentos

Los instrumentos de recolección de datos fueron:

El cuestionario constituido para evaluar nivel de motivación contiene 15 ítems, distribuidos en dos bloques. El primero consiga los datos generales (2 ítems): edad, sexo, El segundo valora los datos específicos; es decir, el nivel de motivación (15 ítems); declaraciones de opción múltiple con escalamiento Likert (Totalmente en desacuerdo, en acuerdo, ni en desacuerdo ni de acuerdo, de acuerdo, totalmente de acuerdo); colocando un puntaje de 1 al 5.

El instrumento para medir satisfacción laboral consta de 13 ítems; de igual manera con opción múltiple con escalamiento Likert

(Totalmente en desacuerdo, en acuerdo, ni en desacuerdo ni de acuerdo, de acuerdo, totalmente de acuerdo); colocando un puntaje de 1 al 5.

4.4. Técnicas e instrumentos para la recolección de la información de campo

Se aplicó los dos cuestionarios para determinar el nivel de motivación y satisfacción laboral aplicando la escala de Likert. Instrumentos ya validados por Julian Diaz, MARÍA P Diaz; Sandra B Morales. Pontificia Universidad Javeriana. Colombia.

La prueba posee una validación de contenido por jueces expertos de 94% y una confiabilidad de 92%, adicional a esto se construyeron 11 baremos a partir de los 385 trabajadores a quienes se les aplicó el instrumento en su última fase.

Se realizó las coordinaciones con la Institución para la aplicación de los instrumentos y se realizó previo consentimiento informado de los participantes.

4.5. Procesamiento estadístico y análisis de datos

La información fue procesada con el Software IBM-SPSS versión 25,0 el que permitirá la elaboración de tablas y figuras estadísticas. El análisis estadístico fue descriptivo mediante el cálculo de las proporciones (porcentajes) e inferencial con la determinación del Coeficiente de Correlación “Rho” de Spearman.

CAPITULO V RESULTADOS

5.1 Resultados Descriptivos

TABLA 5.1.1
EDAD, SEXO, ESTADO CIVIL TIEMPO DE TRABAJO DEL PERSONAL QUE
LABORA EN LA ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN LA
UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES-ANDAHUAYLAS, 2018.

EDAD	N°	%
20 -30 años	11	36.7
31-40 años	11	36.7
41 - 50 años	4	13.3
51 - 60 años	3	10.0
61 años a mas	1	3.3
SEXO	N°	%
Femenino	27	90.0
Masculino	3	10.0
ESTADO CIVIL	N°	%
Soltero	9	30.0
Casado	21	70.0
TIEMPO DE TRABAJO	N°	%
Menos de 3 años	19	63.3
De 3 a 5 años	3	10.0
Más de 5 años	8	26.7
TOTAL	30	100.0

Fuente: Base de datos

En la tabla N°5.1.1 se observa, que el 36.7% de la población abordada posee entre 20 -40 años de edad; que el mayor porcentaje 90.0%, son de sexo femenino.

Con respecto al estado civil se observa, que el 70.0% de la población participantes es casado, mientras que solo el 30.0% son solteros. Se evidencia con mayor porcentaje el 63.3% tienen un tiempo de trabajo menor a 3 años.

TABLA 5.1.2

NIVEL DE MOTIVACIÓN DEL PERSONAL QUE LABORA EN LA ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES-ANDAHUAYLAS, 2018.

MOTIVACIÓN	N°	%
Baja	7	23.3
Media	18	60.0
Alta	5	16.7
TOTAL	30	100.0

Fuente: Base de datos

En la tabla N°5.1.2 se observa con respecto al nivel de motivación de motivación del personal que labora en la Escuela Profesional de Enfermería En La Universidad Tecnológica de los Andes-Andahuaylas, 2018 el 60.0% presenta una motivación mediana, el 16.7% una motivación alta.

TABLA 5.1.3

NIVEL DE MOTIVACIÓN Y SUS DIMENSIONES: LOGRO, PODER Y AFILIACIÓN, DEL PERSONAL QUE LABORA EN LA ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES-ANDAHUAYLAS, 2018.

NIVELES DE MOTIVACIÓN	DIMENSIONES DE MOTIVACIÓN					
	Logro		Poder		Afiliación	
	N°	%	N°	%	N°	%
Baja	7	23.3	7	23.3	8	26.7
Media	17	56.7	17	56.7	18	60.0
Alta	6	20.0	6	20.0	4	13.3
TOTAL	30	100.0	30	100.0	30	100.0

Fuente: Base de datos

En la tabla N°5.1.3 se observa con respecto al nivel de motivación el 60.0% presenta en su dimensión de afiliación. El 56.7% en la dimensión logro.

TABLA 5.1.4

NIVEL DE NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL QUE LABORA EN LA ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES-ANDAHUAYLAS, 2018.

SATISFACCIÓN LABORAL	N°	%
Baja	10	33.3
Media	13	43.3
Alta	7	23.3
TOTAL	30	100.0

Fuente: Base de datos

En la tabla N°5.1.4 se observa con respecto al nivel de satisfacción laboral el 43.3% presenta una satisfacción laboral media; y el 33.3% satisfacción baja. El 23.3% Satisfacción alta.

TABLA 5.1.5

**NIVEL DE MOTIVACIÓN EN SU DIMENSIÓN: LOGRO Y SU RELACIÓN
CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL QUE LABORA
EN LA ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN LA
UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES-ANDAHUAYLAS,
2018.**

MOTIVACIÓN Dimensión Logro	SATISFACCIÓN LABORAL							
	Baja		Media		Alta		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Baja	1	3.3	5	16.7	1	3.3	7	23.3
Media	6	20.0	6	20.0	5	16.7	17	56.7
Alta	3	10.0	2	6.7	1	3.3	6	20.0
Total	10	33.3	13	43.3	7	23.3	30	100.0

Fuente: Base de datos

En la tabla N°5.1.5 se observa con respecto a la dimensión de logro el 23.3% presentan motivación baja de los cuales el 3.3% presentan satisfacción laboral baja, el 16.7% satisfacción laboral media y el 3.3% satisfacción laboral alta.

El 56.7% presenta motivación media en su dimensión logro de los cuales el 20.0% presentan satisfacción laboral baja y media y el 16.7% presenta satisfacción laboral alta.

TABLA 5.1.6

**NIVEL DE MOTIVACIÓN EN SU DIMENSIÓN: PODER Y SU RELACIÓN
CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL QUE LABORA
EN LA ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN LA
UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES-ANDAHUAYLAS,
2018.**

MOTIVACIÓN	SATISFACCIÓN LABORAL									
	Dimensión		Baja		Media		Alta		Total	
Poder	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Baja	3	10.0	2	6.7	2	6.7	7	23.3		
Media	5	16.7	9	30.0	3	10.0	17	56.7		
Alta	1	6.7	2	6.7	2	6.7	6	20.0		
Total	10	33.3	13	43.3	7	23.3	30	100.0		

Fuente: Base de datos

En la tabla N°5.1.6 se observa con respecto a la dimensión poder el 23.3% presentan motivación baja de los cuales el 10.0% presentan satisfacción laboral baja, el 6.7% satisfacción laboral media y alta.

El 56.7% presenta motivación media en su dimensión poder de los cuales el 16.7% presentan satisfacción laboral baja, el 30.0% satisfacción laboral media y el 10.0% satisfacción laboral alta.

El 20% presenta motivación alta en su dimensión poder de las cuales el 6.7 % presenta una satisfacción laboral tanto baja, media y alta.

TABLA 5.1.7

NIVEL DE MOTIVACIÓN EN SU DIMENSIÓN: AFILIACIÓN Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL QUE LABORA EN LA ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES-ANDAHUAYLAS, 2018.

MOTIVACIÓN	SATISFACCIÓN LABORAL								
	Dimensión	Baja		Media		Alta		Total	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Baja	2	6.7	3	10.0	3	10.0	8	26.7	
Media	7	23.3	8	26.7	3	10.0	18	60.0	
Alta	1	3.3	2	6.7	1	3.3	4	13.3	
Total	10	33.3	13	43.3	7	23.3	30	100.0	

Fuente: Base de datos

En la tabla N°5.1.7 se observa con respecto a la dimensión de afiliación el 26.7% presentan motivación baja de los cuales el 6.7% presentan satisfacción laboral baja, el 10.0% satisfacción laboral media y alta.

El 60.0% presenta motivación media en su dimensión logro de los cuales el 23.3% presentan satisfacción laboral baja, el 26.7% satisfacción laboral media y el 10.0% presenta satisfacción laboral alta.

EL 13.3% presenta motivación alta de los cuales el 3.3% presenta satisfacción laboral baja, el 6.7% satisfacción laboral media y el 3.3% presenta una satisfacción laboral alta.

5.2 Resultados Inferenciales

TABLA 5.2.1
NIVEL DE MOTIVACIÓN Y SU RELACIÓN CON LA
SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL QUE LABORA EN
LA ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN LA
UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES-ANDAHUAYLAS,
2018.

MOTIVACIÓN	SATISFACCIÓN LABORAL							
	Baja		Media		Alta		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Baja	3	10.0	2	6.7	2	6.7	7	23.3
Media	5	16.7	9	30.0	4	13.3	18	60.0
Alta	2	6.7	2	6.7	1	3.3	5	16.7
Total	10	33.3	13	43.3	7	23.3	30	100.0

Fuente: Base de datos

En la tabla N°5.2.1 se observa que el 23.3% de la población en estudio presenta nivel de motivación baja de los cuales presentan el 10.0% satisfacción laboral baja, el 6.7% presentan satisfacción laboral media y alta.

El 60.0% presenta nivel de motivación media, de los cuales el 16.7% presentan satisfacción laboral baja, el 30.0% satisfacción laboral media y el 13.3% presenta satisfacción laboral alta.

El 16.7% presenta nivel de motivación alta de los cuales el 6.7% presenta satisfacción laboral baja y media y el 3.3% presenta una satisfacción laboral alta.

TABLA 5.2.2

**NIVEL DE MOTIVACIÓN EN SU DIMENSIÓN: LOGRO Y SU
RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL
QUE LABORA EN LA ESCUELA PROFESIONAL DE
ENFERMERÍA EN LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS
ANDES-ANDAHUAYLAS, 2018.**

			SATISFACCIÓN LABORAL
Rho de Spearman	MOTIVACIÓN Dimensión Logro	Coeficiente de correlación	-,153
		Sig. (bilateral)	,420
		N	30

Fuente: Base de datos

En la tabla N°5.2.2 se observa los resultados del nivel de motivación en su dimensión logro el cual no tiene relación con la satisfacción laboral

TABLA 5.2.3

NIVEL DE MOTIVACIÓN EN SU DIMENSIÓN: PODER Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL QUE LABORA EN LA ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES-ANDAHUAYLAS, 2018.

			SATISFACCIÓN LABORAL
Rho de Spearman	MOTIVACIÓN Dimensión Poder	Coefficiente de correlación	0.062
		Sig. (bilateral)	,743
		N	30

Fuente: Base de datos

En la tabla N°5.2.3 se observa los resultados del nivel de motivación en su dimensión poder el cual no tiene relación con la satisfacción laboral.

TABLA 5.2.4

NIVEL DE MOTIVACIÓN EN SU DIMENSIÓN: AFILIACIÓN Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL QUE LABORA EN LA ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES-ANDAHUAYLAS, 2018.

			SATISFACCIÓN LABORAL
Rho de Spearman	MOTIVACIÓN Dimensión Afilación	Coefficiente de correlación	-,108
		Sig. (bilateral)	,571
		N	30

Fuente: Base de datos

En la tabla N°5.2.4 se observa los resultados del nivel de motivación en su dimensión afiliación el cual no tiene relación con la satisfacción laboral.

TABLA 5.2.5

**NIVEL DE MOTIVACIÓN Y SU RELACIÓN CON LA
SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL QUE LABORA EN
LA ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN LA
UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES-ANDAHUAYLAS,
2018.**

			SATISFACCIÓN LABORAL
Rho de Spearman	MOTIVACIÓN	Coeficiente de correlación	-,014
		Sig. (bilateral)	,941
		N	30

Fuente: Base de datos

En la tabla N°5.2.4 se observa los resultados del nivel de motivación el cual no tiene relación con la satisfacción laboral.

CAPITULO VI

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

6.1. Contrastación de hipótesis con los resultados

Este apartado tiene el propósito de presentar el proceso que conduce a la demostración de la hipótesis en la investigación.

Pasos para la prueba de hipótesis Rho de Spearman

Paso1. Tabla (datos)

La variable motivación se consideró como variable cualitativa, con tres categorías: motivación baja, motivación media y motivación alta; igualmente para sus tres dimensiones.

La variable satisfacción laboral se consideró como variable cualitativa, con tres categorías: satisfacción laboral baja, satisfacción laboral media y satisfacción laboral alta.

Paso 2. Formulación de la hipótesis H_0 y H_1 .

PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

H_0 “No existe relación entre la dimensión logro y la satisfacción del personal que labora en la Escuela Profesional de Enfermería en la Universidad Tecnológica de los Andes-Andahuaylas, 2018”.

H_a “Existe relación entre la dimensión logro y la satisfacción del personal que labora en la Escuela Profesional de Enfermería en la Universidad Tecnológica de los Andes-Andahuaylas, 2018”.

H_0 “No existe relación entre la dimensión poder y la satisfacción del personal que labora en la Escuela Profesional de Enfermería en la Universidad Tecnológica de los Andes-Andahuaylas, 2018”.

H_b “Existe relación entre la dimensión poder y la satisfacción del personal que labora en la Escuela Profesional de Enfermería en la Universidad Tecnológica de los Andes-Andahuaylas, 2018”.

H₀ “No existe relación entre la dimensión afiliación y la satisfacción del personal que labora en la Escuela Profesional de Enfermería en la Universidad Tecnológica de los Andes-Andahuaylas, 2018”.

H_c “Existe relación entre la dimensión afiliación y la satisfacción del personal que labora en la Escuela Profesional de Enfermería en la Universidad Tecnológica de los Andes-Andahuaylas, 2018”.

PRUEBA DE HIPÓTESIS GENERAL

H₀ “No existe relación entre la motivación y la satisfacción del personal que labora en la Escuela Profesional de Enfermería en la Universidad Tecnológica de los Andes-Andahuaylas, 2018”

H₁ “Existe relación entre la motivación y la satisfacción del personal que labora en la Escuela Profesional de Enfermería en la Universidad Tecnológica de los Andes-Andahuaylas, 2018”

Paso 3. Suposiciones:

La muestra es una muestra aleatoria simple.

Paso 4. Estadística de prueba:

La estadística de prueba es:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

Rho de Spearman

Paso 5. Regla de decisión:

Se evalúa la existencia de la relación entre las variables motivación (sus 3 dimensiones) y satisfacción laboral, según la regla de decisión estadística siguiente:



Paso 6. Cálculo de la estadística de prueba (Rho de Spearman):

Con el procesamiento de los datos de esta tabla con el paquete estadístico SPSS, se obtuvo Rho de Spearman (ver tablas 5.21, 5.2.2, 5.2.3 y 5.2.4)

Paso 7. Decisión estadística:

Para la demostración de la existencia de relación entre las variables motivación (sus 3 dimensiones: logro, poder y afiliación) y satisfacción laboral, se procede a comprobar las hipótesis nula (**H₀**).

Hipótesis Específicas

a. Relación entre la dimensión Logro y Satisfacción Laboral.

Dado que el valor de Rho de Spearman = -0.153 y $p > 0.05$, se procede a no rechazar la hipótesis nula (**H₀**).

b. Relación entre la dimensión Poder y Satisfacción Laboral.

Dado que el valor de Rho de Spearman = 0.062 y $p > 0.05$, se procede a no rechazar la hipótesis nula (**H₀**).

c. Relación entre la dimensión Afiliación y Satisfacción Laboral.

Dado que el valor de Rho de Spearman = -0.108 y $p > 0.05$, se procede a no rechazar la hipótesis nula (**H₀**).

Hipótesis General

Relación entre Motivación y Satisfacción Laboral.

Dado que el valor de Rho de Spearman = -0.014 y $p > 0.05$, se procede a no rechazar la hipótesis nula (**H₀**).

Paso 8. Conclusiones:

Específicas

No existe relación entre la dimensión logro y la satisfacción del personal que labora en la Escuela Profesional de Enfermería en la Universidad Tecnológica de los Andes-Andahuaylas, 2018”.

No existe relación entre la dimensión poder y la satisfacción del personal que labora en la Escuela Profesional de Enfermería en la Universidad Tecnológica de los Andes-Andahuaylas, 2018.

No existe relación entre la dimensión afiliación y la satisfacción del personal que labora en la Escuela Profesional de Enfermería en la Universidad Tecnológica de los Andes-Andahuaylas, 2018.

General

No existe relación entre la motivación y la satisfacción del personal que labora en la Escuela Profesional de Enfermería en la Universidad Tecnológica de los Andes-Andahuaylas, 2018.

6.2 Contrastación de los resultados con estudios similares

De acuerdo al estudio realizado por Carmona, E et al. (2018), para Nivel de satisfacción y compromiso en trabajadores remunerados versus voluntariado y motivación en el mismo, 2018, Granada, España. Se encontrando que la satisfacción laboral es significativamente mayor en todas las categorías en el grupo de voluntariado frente al de trabajadores remunerados. Observándose además entre los voluntarios una alta motivación intrínseca por la actividad que ejercían.

En el estudio realizado por Hernandez, M; Hernandez, C; Nava, G. (2012). En su trabajo titulado Satisfacción laboral del profesional de enfermería en cuatro instituciones de salud Tlalpan México. Se concluye que El personal de enfermería en estas instituciones tiene una calificación de nivel medio a alto de SL, la identificación de factores de insatisfacción

así como de satisfacción son importantes para fundamentar mejoras e incidir en la calidad de los cuidados. (8)

De acuerdo al estudio realizado por Marin S (2017). En su trabajo titulado Motivación y satisfacción laboral Del personal de una organización de salud Del sector privado, 2017, Lima, Perú. Se concluye que La relación entre la motivación y la satisfacción laboral es de una baja correlación positiva. El nivel de la motivación laboral fue “medianamente motivado”. El nivel de la satisfacción laboral fue “medianamente satisfecho” (9).

6.3 Responsabilidad ética

Los datos para la presente investigación se obtuvieron de forma anónima respetando el principio de autonomía, buscando mantener la competencia y desempeño de la profesión a través de la beneficencia.

CONCLUSIONES

1. El nivel de motivación de motivación del personal que labora en la Escuela Profesional de Enfermería En La Universidad Tecnológica de los Andes-Andahuaylas, 2018 el 60.0% presenta una motivación mediana, el 16.7% una motivación alta.
2. El nivel de satisfacción laboral el 43.3% presenta una satisfacción laboral media; y el 33.3% satisfacción baja. El 23.3% Satisfacción alta.
3. En la dimensión de logro el 23.3% presentan motivación baja de los cuales el 3.3% presentan satisfacción laboral baja, el 16.7% satisfacción laboral media y el 3.3% satisfacción laboral alta.
4. El 56.7% presenta motivación media en su dimensión logro de los cuales el 20.0% presentan satisfacción laboral baja y media y el 16.7% presenta satisfacción laboral alta.
5. En la dimensión poder el 23.3% presentan motivación baja de los cuales el 10.0% presentan satisfacción laboral baja, el 6.7% satisfacción laboral media y alta.
6. El 56.7% presenta motivación media en su dimensión poder de los cuales el 16.7% presentan satisfacción laboral baja, el 30.0% satisfacción laboral media y el 10.0% satisfacción laboral alta.
7. El 20% presenta motivación alta en su dimensión poder de las cuales el 6.7 % presenta una satisfacción laboral tanto baja, media y alta.

RECOMENDACIONES

1. Sensibilizar a las autoridades de las instituciones privadas y estatales realicen talleres para incentivar y elevar el nivel de motivación.
2. Promover políticas para considerar en el plan presupuestal para incluir actividades que fortalezca la satisfacción laboral; contribuyendo al desarrollo del talento humano.
3. Promover en los profesionales, estudiantes el desarrollo de investigación básica, aplicada y tecnológica en relación identificar nivel de motivación y satisfacción laboral

REFERENCIA BIBLIOGRAFICAS

- 1.- Valera Ruiz Margarita; Vives Valera Tania. La motivación: elemento indispensable en la formación de los médicos. UNAM. México, DF.2012. Revista de la Facultad de Medicina. Vol. 55, N° 1, pág. 1. México: 2012.
- 2.- Herrera Soria Jose; Samora Guevarra Noemi. ¿Sabemos que es realmente la motivación? Cuba 2014. Revista CCM. Vol. 18, N° 1, pág. 1. Cuba: 2014.
- 3.- Batista Silva A, Gálvez Espinos M, Hinojosa Cueto I. Bosquejo histórico sobre las principales teorías de la motivación y su influencia en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Rev Cubana Med Gen Integr. 2010. [citado 22 abr 2013]; 26(2).Disponible en http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252010000200017&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- 4.- Huertas JA. Motivación en el aula y Principios para la intervención motivacional en el aula. En: Motivación. Querer aprender. Buenos Aires: Editorial Aique; 1996.p. 291-379.
- 5.- Toro F. Motivación para el Trabajo. Conceptos, Hechos y Evidencias Contemporáneos. Medellín: Editorial Cincel; 2009.
- 6.- Eduvigis Carmona Muñoz, et al. Nivel de satisfacción y compromiso en trabajadores remunerados versus voluntariado y motivación en el mismo, 2018, Granada, España.
- 7.- Hernández Herrera, Claudia Alejandra, La motivación y satisfacción laboral de los docentes en dos instituciones de enseñanza media superior, 2011, Distrito Federal, México.
- 8.- Hernandez Zavala, Margarita; Hernandez Cantoral, Alicia; Nava Galan, Guadalupe...(2012). Satisfacción laboral del profesional de enfermería en cuatro instituciones de salud Tlalpan México.

9. - Marin Samanez, Helen Stephani et al. Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado, 2017, Lima, Perú.
10. - Pineda Sánchez, Cynthia Paola; Silva Peña, Iris Joselyn, “Motivación Y Satisfacción Laboral En Enfermeras Del Hospital Regional Honorio Delgado – Arequipa – 2016”
- 11.- Zea Rodríguez, Magda Bernardina, Amanqui Mamani, Rossmery, Sarmiento Quispe, María Elena. “Motivación laboral y el engagement laboral en el personal de enfermería del Centro Quirúrgico, Recuperación y Central de Esterilización del HRHD Arequipa Julio-2017.
- 12.- Antonio Nuñez, Mary Luz; Santiago Canchumani, Alicia Paula. Motivación y Satisfacción Laboral del profesional enfermero (a) del Hospital II Ramón Castilla Essalud 2015.
- 13.- Montalvo Luna, Mery Soledad, Nivel de Motivación Laboral y su Relación con el Perfil Profesional de las Enfermeras de la Micro Red - DISA Lima Sur, 2014.
- 14.- Ancieta Huanuco, Yohana Yanina; Poma Cornejo, Jenny Virginia. Factores motivacionales y su relación con el nivel de satisfacción laboral en las enfermeras del servicio de emergencia del hospital de Chosica 2018.
- 15.- Camacho Avalosa, Vanessa; Escalante Osorio, Veronica; Quispe Pardo, lidia; Salazar Gracia, Maria del Carmen. Motivación laboral hacia la investigación científica del profesional de Enfermería asistencial en un Hospital Nacional Arzobispo Loayza 2017.
- 16.- Naranjo Pereira, María Luisa. Motivación: Perspectivas Teóricas y Algunas Consideraciones De Su Importancia En El Ámbito Educativo. Revista Educación Vol 33, N° 2, 153-170. Disponible en:

file:///C:/Users/Percy/Desktop/510Texto%20del%20art%C3%ADculo-784-2-10-20120803.pdf

- 17.- PALMA, S. (1999) Elaboración y Validación de una Escala de Satisfacción Laboral en trabajadores de Lima Metropolitana. Revista Teoría e Investigación en Psicología, Vol IX, N° 1, 27-34.
- 18.- Atalaya P M C. Satisfacción Laboral y Productividad. Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 1999. Revista Psicología. Vol. 3, N° 5. Perú: 1999.
- 19.-Real Academia Española <http://dle.rae.es/> visualizado el 12/01/2019
- 20.- Narváez López L, Vera Veliz N. Inteligencia emocional y la relación con la satisfacción laboral del personal de Enfermería del Centro Quirúrgico en el Hospital Cayetano Heredia [tesis de maestría]. Lima: Universidad Nacional del Callao; Lima Perú; 2012.

ANEXOS

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN

Estimado(a) sr. (a), srta: Para esta investigación utilizaremos el presente cuestionario, en la cual se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a sus actividades en la misma. Le agradecemos que responda marcando con un aspa el recuadro que considere exprese mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala, ya que todas son opiniones. Por ello le solicitamos y agradecemos su participación.

Instrucciones: Deberá marcar con una (X) a los enunciados de acuerdo crea Ud. conveniente.

Definitivamente no	Probablemente no	Indeciso	Posiblemente si	Definitivamente si
1	2	3	4	5

ITEMS	DN	PN	I	PS	DS
LOGRO					
1. Intento mejorar mi desempeño laboral					
2. Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes.					
3. Me gusta ser programado(a) en tareas complejas.					
4. Me gusta fijar y alcanzar metas realistas.					
5. Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil.					
AFILIACIÓN					
6. A menudo me encuentro hablando con otras personas del hospital sobre temas que no forman parte del trabajo.					
7. Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en el hospital.					

8. Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros(as) de trabajo					
9. Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones					
10. Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo(a)					
PODER					
11. Me gusta trabajar en competición y ganar.					
12. Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión.					
13. Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo					
14. Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo.					
15. Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean.					

Puntaje:

Motivación Baja : 1 – 25 puntos

Motivación Media : 26 – 50 puntos

Motivación Alta : 51 – 75 puntos

CUESTIONARIO PARA DETERMINAR LA SATISFACCION LABORAL

Instrucciones: Deberá marcar con una (X) a los enunciados de acuerdo crea Ud. conveniente.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

ENUNCIADO	TED	ED	I	DA	TDA
SATISFACCION DE LA TAREA					
1. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
2. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
3. Me siento útil con la labor que realizo					
4. Me complace los resultados de mi trabajo.					
5. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
6. Me gusta el trabajo que realizo.					
7. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
8. Me gusta la actividad que realizo.					
CONDICIONES DEL TRABAJO					
9. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
10. El ambiente donde trabajo es confortable.					
11. Me disgusta mi horario.					
12. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					
13. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					
14. El horario de trabajo me resulta incómodo.					
15. En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.					
16. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
17. Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					

RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL					
18. Siento que recibo "mal trato" de parte de la institución.					
19. Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.					
20. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia					
21. Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.					
22. Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.					
BENEFICIOS					
23. Mi sueldo es muy bajo para el trabajo que realizo.					
24. Me siento mal con lo que gano					
25. El sueldo que tengo es bastante aceptable.					
26. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
27. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas					

PUNTAJE:

- Satisfacción Baja : 1 – 45 puntos
Satisfacción media : 46 – 91 puntos
Satisfacción alta : 92 – 135 puntos

MATRIZ DE DATOS

1	E. Civil	Genero	T. TRAb	Ebad	E. Civil	Genero	T. TRAb	MOTIVACION												SATISFACCION LABORAL																									
								LOGRO				PODER				AFILIACION																													
								1	4	7	10	13	suma	cod	2	5	8	11	14	suma	cod	3	6	9	12	15	suma	cod	suma	cod	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	total	cod.			
5	S	F	1	1	1	1	1	1	2	2	4	2	11	2	1	3	2	9	1	2	3	1	2	1	9	1	29	1	1	2	3	4	2	2	5	5	3	3	3	32	1				
6	C	F	2	2	2	1	1	2	3	2	3	4	14	2	3	2	3	4	14	2	3	2	3	5	15	2	43	2	2	3	4	3	4	4	4	2	2	3	32	1					
7	C	F	2	1	2	1	1	3	3	2	3	3	14	2	2	3	4	5	16	2	3	2	4	5	16	2	46	2	3	4	5	4	5	4	3	3	3	2	36	2					
8	S	F	2	2	1	1	1	1	1	2	3	3	10	1	2	4	4	4	15	2	1	3	5	3	4	16	2	41	2	4	4	4	5	5	4	3	4	4	2	2	37	2			
9	C	F	5	3	2	1	2	3	2	2	2	2	11	2	3	2	2	2	11	2	2	2	2	2	10	1	32	1	5	3	2	3	2	3	2	3	4	5	5	32	1				
10	C	F	6	3	2	1	3	1	5	3	4	4	17	3	1	4	3	2	5	15	2	1	3	3	4	14	2	46	2	6	1	2	2	2	3	4	4	5	5	4	32	1			
11	C	F	3	2	2	1	1	2	4	2	2	4	14	2	2	1	3	1	2	9	1	3	1	3	5	13	2	36	2	7	2	3	4	2	3	1	3	4	5	5	32	1			
12	C	F	3	2	2	1	1	1	1	1	2	2	7	1	1	1	2	4	9	1	1	1	2	2	4	10	1	26	1	8	2	2	2	2	5	5	5	4	5	37	2				
13	C	F	2	2	2	1	1	2	1	3	3	5	14	2	1	2	4	1	5	13	2	2	1	2	1	5	11	1	38	2	9	3	3	4	2	3	4	5	2	4	4	34	2		
14	C	F	1	2	2	1	1	1	1	2	3	5	12	2	2	3	3	4	14	2	3	3	2	3	4	15	2	41	2	10	2	2	2	2	2	5	5	5	4	5	34	2			
15	S	F	1	2	1	1	1	1	1	1	1	5	13	1	2	1	5	5	14	2	1	1	1	5	5	13	2	40	2	11	3	3	4	4	1	1	5	5	5	5	36	2			
16	C	F	8	4	2	1	3	1	2	2	3	3	11	2	1	2	3	1	3	10	1	2	3	3	3	12	1	33	1	12	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	43	3			
17	S	M	2	1	1	2	1	2	3	1	2	5	13	2	2	1	2	5	12	2	3	3	1	2	5	14	2	39	2	13	1	2	1	2	3	4	3	4	3	4	27	1			
18	C	F	1	1	2	1	1	1	1	3	3	3	11	2	3	4	3	13	2	1	2	3	4	2	12	1	36	2	14	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41	3			
19	S	F	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	6	2	2	1	1	1	7	1	3	1	1	1	7	1	20	FALSO	15	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	44	3		
20	C	M	2	2	2	2	1	2	2	3	5	5	17	3	2	3	5	5	17	3	2	2	5	4	18	3	52	3	16	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	2	40	2			
21	C	F	12	4	2	1	3	1	1	1	4	3	10	1	2	2	1	4	3	12	2	2	1	4	4	3	14	2	36	2	17	2	3	4	2	3	4	2	4	5	5	34	2		
22	S	F	3	1	1	1	1	2	2	2	3	5	14	2	2	3	4	5	16	2	2	2	3	4	5	16	2	46	2	18	5	4	3	3	3	4	4	5	5	4	40	2			
23	C	F	2	1	2	1	1	5	1	3	5	4	18	3	2	5	5	4	18	3	3	2	5	4	4	18	3	54	3	19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	33	1		
24	C	F	6	2	2	1	3	5	4	3	3	4	19	3	2	2	3	4	5	16	2	2	3	2	3	5	15	2	50	3	20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	1		
25	C	F	4	2	2	1	2	3	2	5	4	2	16	2	3	3	4	2	14	2	3	4	4	2	2	15	2	45	2	21	2	2	4	4	4	4	4	5	4	5	38	2			
26	S	F	2	1	1	1	1	1	1	2	3	3	10	1	2	2	3	3	11	2	1	3	3	3	4	14	2	35	2	22	4	3	4	3	4	3	5	5	5	4	40	2			
27	C	F	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	10	1	2	2	2	2	8	1	2	2	2	2	2	10	1	28	1	23	3	3	4	5	3	4	3	5	3	5	38	2			
28	C	F	3	1	2	1	1	2	2	2	2	4	12	2	3	4	4	4	17	3	2	4	2	2	4	16	2	45	2	24	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	46	3		
29	C	M	8	4	2	2	3	3	3	4	4	5	19	3	3	2	5	5	5	20	3	3	5	4	5	5	22	3	61	3	25	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	47	3		
30	C	F	11	5	2	1	3	2	2	2	2	2	10	1	2	2	2	10	1	2	2	2	2	5	13	2	33	1	26	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	32	1		
31	S	F	1	1	1	1	1	1	2	2	3	4	12	2	2	3	4	3	14	2	2	2	3	3	4	14	2	40	2	27	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	33	1		
32	S	F	6	3	1	1	3	1	1	2	3	4	11	2	1	2	3	2	5	13	2	1	3	2	3	5	14	2	38	2	28	5	5	5	5	5	5	4	5	gg	4	5	43	3	
33	C	F	6	2	2	1	1	1	3	3	5	4	16	2	1	2	4	4	13	2	1	3	2	5	3	14	2	43	2	29	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	42	3		
34	C	F	4	3	2	1	1	3	4	2	5	4	18	3	4	2	3	4	5	18	3	3	3	4	5	5	20	3	56	3	30	4	2	3	2	3	4	5	4	5	4	36	2		
36	0	0	5	11	9	27	19	13	11	5	1	1	0	7	11	2	6	4	1	0	7	10	5	5	2	2	0	8	0	6	1	2	0	1	0	1	2	0	0	0	0	0	10	0	
37	0	0	10	11	21	3	2	10	10	16	7	6	0	17	13	26	6	7	6	0	18	13	9	12	7	4	0	18	0	18	1	6	7	3	10	2	1	1	2	2	3	0	13	0	
38	0	0	4	4	0	0	7	5	5	7	12	6	0	6	4	1	13	4	5	0	5	7	13	6	10	3	0	4	0	5	1	8	11	7	7	13	7	8	6	7	4	0	7	0	
39	0	0	2	3	0	0	0	0	3	1	5	10	0	0	1	1	3	11	7	0	0	0	2	4	6	9	0	0	0	0	1	8	7	14	6	11	13	11	11	11	11	11	0	0	0