

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIDAD DE POSGRADO



**NIVEL DE MOTIVACIÓN Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN
LABORAL DEL PROFESIONAL DE OBSTETRICIA EN EL HOSPITAL
DANIEL A. CARRIÓN - CALLAO - 2016**

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

Autoras:

**ROSA AMANDA AGUILAR PALOMINO
JUANA CECILIA MATUMAY AGAPITO**

Callao, 2017

PERÚ

HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO

MIEMBROS DEL JURADO:

- MG. MERY JUANA ABASTOS ABARCA PRESIDENTA
- DRA. LINDOMIRA CASTRO LLAJA SECRETARIA
- DRA. ANA ELVIRA LÓPEZ Y ROJAS VOCAL

ASESORA: DRA. HAYDEE BLANCA ROMÁN ARAMBURÚ

Nº de Libro: 01

Nº de Acta: 003

Fecha de Aprobación de tesis: 17 de Noviembre del 2017

Resolución de Comité Directivo de la Unidad de Posgrado N° 041-2017-CDUPG-FCS de fecha 18 de Octubre del 2017, donde se designa jurado examinador de tesis para obtener el grado académico de maestro.

DEDICATORIA

**A nuestras familias por el apoyo y
Compresión brindada en el transcurso
del desarrollo de la maestría.**

**A los nuestros compañeros de trabajo que nos ayudaron
en el desarrollo del presente estudio**

INDICE

	Pág.
RESUMEN	8
ABSTRACT	9
I.- PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN	
1.1 Identificación del Problema	10
1.2 Formulación del Problema	15
1.3 Objetivos de la Investigación	16
1.4 Justificación	17
II.- MARCO TEÓRICO	
2.1 Antecedentes del estudio	20
2.2 Marco Conceptual	35
2.3 Definición de Términos	70
III.- VARIABLES E HIPÓTESIS	
3.1 Definición de variables	72
3.2 Operacionalización de variables	73
3.3 Hipótesis general e hipótesis específicas	75
IV.- METODOLOGÍA	
4.1 Tipo de investigación	76
4.2 Diseño de la investigación	78
4.3 Población y muestra	79
4.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	80
4.5 Procedimiento de recolección de datos	81
4.6 Procesamiento estadístico y análisis de datos	82

V.- RESULTADOS	83
VI.- DISCUSIÓN DE RESULTADOS	
6.1 Contrastación de hipótesis con los resultados	105
6.2 Contrastación de resultados con otros estudios similares.	107
VII.- CONCLUSIONES	109
VIII.- RECOMENDACIONES	110
IX.- REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	111
ANEXOS	
A. Matriz de consistencia	117
B. Consentimiento informado	119
C. Cuestionario aplicado	120
D. Tabla de Códigos.	124
E. Consolidado del cuestionario de motivación	126
F. Consolidado del cuestionario de la satisfacción Satisfacción.	127
G. Base de datos	125

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 5.1 Edad del profesional de Obstetricia en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión – Callao 2016	83
Tabla N° 5.2 Estado Civil del profesional de Obstetricia en el Hospital Daniel Alcides Carrión - Callao 2016	84
Tabla N° 5.3 Estudio de posgrado del profesional de Obstetricia en el Hospital Daniel Alcides Carrión - Callao 2016	85
Tabla N° 5.4 Otra actividad del profesional de Obstetricia en el Hospital Daniel Alcides Carrión - Callao 2016	86
Tabla N° 5.5 Tiempo en la institución del profesional de Obstetricia en el Hospital Daniel Alcides Carrión Callao 2016	87
Tabla N° 5.6 Nivel de Motivación del profesional de obstetricia en el hospital Nacional Daniel Alcides Carrión del Callao 2016 según dimensiones	88
Tabla N° 5.7 Nivel de Satisfacción laboral del profesional de obstetricia en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión Callao 2016 según factores determinantes	94
Tabla N° 5.8 Nivel de motivación y Nivel de satisfacción del profesional de Obstetricia en el Hospital Daniel Alcides Carrión - Callao 2016	104

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 5.1	Edad del profesional de Obstetricia en el Hospital en el Hospital Daniel Alcides Carrión - Callao 2016	83
Gráfico 5.2	Edad del profesional de Obstetricia en el Hospital en el Hospital Daniel Alcides Carrión - Callao 2016	84
Gráfico 5.3	Edad del profesional de Obstetricia en el Hospital en el Hospital Daniel Alcides Carrión - Callao 2016	85
Gráfico 5.4	Edad del profesional de Obstetricia en el Hospital en el Hospital Daniel Alcides Carrión - Callao 2016	86
Gráfico 5.5	Edad del profesional de Obstetricia en el Hospital en el Hospital Daniel Alcides Carrión - Callao 2016	87
Gráfico 5.6	Dimensión : Variedad en la tarea del profesional de Obstetricia en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión - Callao 2016	89
Gráfico 5.7	Dimensión: Identidad con su trabajo en el profesional de Obstetricia en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión-Callao 2016	90
Gráfico 5.8	Dimensión: Importancia de trabajo en el profesional de Obstetricia en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión-Callao 2016	91

Gráfico 5.9	Dimensión: Autonomía en el trabajo en el profesional de Obstetricia en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión-Callao 2016	92
Gráfico 5.10	Dimensión: Retroalimentación en el profesional de Obstetricia en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión-Callao 2016	93
Gráfico 5.11	Condiciones físicas y/o confort en el profesional de Obstetricia en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión-Callao 2016	95
Gráfico 5.12	Beneficios laborales y/o remuneración en el profesional de Obstetricia en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión-Callao 2016	96
Gráfico 5.13	Políticas administrativas en el profesional de Obstetricia en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión-Callao 2016	97
Gráfico 5.14	Relaciones interpersonales en el profesional de Obstetricia en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión-Callao 2016	98
Gráfico 5.15	Desarrollo personal en el profesional de Obstetricia en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión-Callao 2016	99

Gráfico 5.16	Desempeño de tareas en el profesional de Obstetricia en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión-Callao 2016	100
Gráfico 5.17	Relación con la autoridad en el profesional de Obstetricia en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión-Callao 2016	101
Gráfico 5.18	Nivel de motivación de los profesionales de Obstetricia en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión-Callao 2016	102
Gráfico 5.19	Nivel de satisfacción laboral de los profesionales de Obstetricia en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión-Callao 2016	103

ÍNDICE DE ESQUEMAS

1	Pirámide de Necesidades de Maslow	37
2	Relación factores higiénico y motivadores	39
3	Hipótesis X e Hipótesis Y	43

RESUMEN

El presente trabajo se realizó en el Hospital Nacional Daniel A. Carrión del el objetivo fue establecer la relación entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral en el profesional de Obstetricia en el año 2016.

Fue un estudio de tipo descriptivo, aplicada, nivel correlacional, enfoque cuantitativo, corte transversal., no experimental, con una población de 25 Obstetras. La información se recolectó a través de la entrevista y el instrumento fue el cuestionario de opción múltiple, resaltando un Nivel de Motivación media (16) 64 % y un nivel de satisfacción laboral Regular (21)

84 %; Se aplicó el Ji cuadrado y se obtuvo X^2 calculado $> X^2$ tabulado que nos permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna que “ Existe relación entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral en el profesional de Obstetricia del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión del Callao, en el año 2016”.

Nuestro propósito fue proporcionar información valida y que los resultados de este estudio sirvan al Departamento de Ginecología y Obstetricia y a la jefa de las obstetras, para elaborar estrategias orientadas a mejorar los niveles de Motivación y satisfacción laboral y así mejorar la calidad de atención.

Palabras claves: Motivación, satisfacción

ABSTRACT

The present study was performed at the Daniel A. Carrion National Hospital. The objective was to establish the relationship between the level of motivation and job satisfaction in the obstetrics professional in 2016.

It was a descriptive, applied, correlation level, quantitative approach, cross-sectional, non-experimental, with a population of 25 Obstetricians.

The information was collected through the interview and the instrument was the multiple choice questionnaire, highlighting an average Motivation Level (16) 64% and a level of job satisfaction Regular (21) 84%; The square Chi was applied and we obtained χ^2 calculated > χ^2 tabulated that allowed us to reject the null hypothesis and accept the alternative hypothesis that "There is a relationship between the level of motivation and job satisfaction in the professional of Obstetrics of the National Hospital Daniel Alcides Carrion of Callao, in the year 2016".

Our purpose was to provide valid information and that the results of this study serve the Department of Gynecology and Obstetrics and the obstetricians, to develop strategies to improve levels of motivation and job satisfaction and thus improve the quality of attention.

Keywords: Motivation, satisfaction

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Identificación del Problema.

La OMS (Carta de Ottawa primera conferencia internacional para la promoción de salud Canadá 1986) adaptó un contexto de salud y trabajo incluyendo actividades como la construcción de políticas públicas de trabajo saludable para todos los sectores de la vida productiva internacional nacional y local. Crear ambientes favorables en el sitio de trabajo, partiendo del concepto integral del puesto de trabajo, sin admitir barreras en su alcance. Los elementos enunciados dependerán de niveles de relación, características del ambiente laboral o bien estrategias que potencien la promoción de la salud.

Los principales aspectos a considerar son la relación estrecha entre la salud de los trabajadores y la productividad, la motivación laboral, la satisfacción en el trabajo y la calidad de vida en general. El lugar de trabajo es el sitio clave para desarrollar estrategias de promoción de la salud porque es el lugar en el que pasamos gran parte del día junto a personas de diferentes procedencias, etnia, sexo y formación. Es en este contexto que el entorno laboral es un fenómeno complejo y que ni las reformas, ni el desempleo son temas ajenos al de la calidad de vida en el trabajo porque, directa o indirectamente, son elementos interrelacionados.

(15)

Según Herzberg la satisfacción laboral, está ligada a factores motivacionales es decir que la satisfacción se produce cuando el individuo se enfrenta a actividades retadoras y estimulantes. Respecto a la motivación Herzberg citado por Gibson (11) expresa que la satisfacción al realizar un trabajo puede estar afectada por factores intrínsecos, tales como: responsabilidad, realización, crecimiento, los cuales son eficaces para un excelente desempeño y por factores externos, tales como: salario, beneficios, seguridad laboral, reconocimiento , explicando así la teoría bifactorial de la motivación, haciendo referencia a dos grupos o clases de aspectos laborales, menciona un grupo de factores extrínsecos y otros intrínsecos, los primeros están referidos a las condiciones del trabajo en el sentido más amplio tales como: salarios, políticas de la organización, el entorno físico y la seguridad en el trabajo, los factores intrínsecos son aquellos que están relacionado con la circunstancia presentes en el trabajo mencionado la responsabilidad, la realización y el crecimiento propio en el trabajo.

Locke, (13) señala que: En el campo laboral debe existir un equilibrio entre los factores intrínsecos y extrínsecos con el fin de que el personal que labore dentro de una institución ya sea de salud o no, presente una respuesta positiva y satisfactoria y según las características físicas y de personalidad

Gibson (11) Locke, (13) debe ser asignado a un área donde desempeñe de manera eficaz las actividades o las competencias que se requiera en el área, lo cual dará una respuesta positiva tanto para la institución como para el personal que allí labore. Teniendo en cuenta que debe haber un equilibrio y que la motivación es fundamental para un eficaz desempeño laboral.

Citaremos algunos trabajos en el profesional médico y profesional de enfermería, ya que no se encontraron trabajos de investigación en profesionales de obstetricia. Diferentes autores han explorado el nivel de satisfacción laboral de los profesionales y trabajadores del área de la salud; enfocados a calificarla y relacionarla con algunos aspectos del desempeño, principalmente con el clima organizacional.

Pacheco-Quiroz (17) exploró el grado de satisfacción del personal de enfermería en una unidad de medicina familiar (UMF). El 41 y 21% se consideraron poco satisfechos en capacitación y habilidad 59% conocían las políticas institucionales 49% se consideraron no satisfechos en cuanto a reconocimiento 54% se sintieron orgullosos de pertenecer a la institución 60% consideraron que otorgan buena atención. En 1996 se evaluó satisfacción laboral en el personal médico y de enfermería con puestos de confianza, 16% manifestó satisfacción alta, 66% satisfacción media y 18% satisfacción baja. Jiménez-Peláez (12) 1999 determinó la satisfacción laboral de la enfermera general. De los tres turnos el nivel de

satisfacción laboral de las del departamento de medicina interna fue igual al de las enfermeras de urgencia El método fue descriptivo y prospectivo en una muestra de 58 enfermeras. La técnica fue la encuesta.

Erazo Riascos y Herrera Guamialama F.(9) En su trabajo “Nivel de motivación y su relación con la satisfacción del ejercicio profesional de las enfermeras de la provincia del Charchi en el periodo febrero- agosto del 2014” Se pudo observar que el desempeño profesional de enfermería desarrolla una motivación laboral óptima la cual permitió desenvolver sus funciones competitivas con un carácter responsable acorde a lo requerido por el ámbito de la salud incluyendo directamente a los pacientes. El trabajo según el CITTE forma parte de la línea de investigación salud Integral correspondiendo a la sub línea salud mental ya que un profesional con una salud mental optima se encuentre motivada y con satisfacción.

Ramos M. Saravia C. Vega V. (22) En su trabajo de investigación “Satisfacción laboral del personal de enfermería de las unidades de Cuidados intensivos de la ciudad autónoma de Buenos Aires”. Se concluyó que el personal se encuentra parcialmente de acuerdo en un 61%. La dimensión de la comunicación fue la más valorada, y el menos fue el reconocimiento de la organización.

Paredes Vilchez, M. País Lescano, D. (18) En su trabajo de investigación "Satisfacción laboral de las enfermeras del hospital provincial docente de Belén de Lambayeque" Concluyó que el nivel de satisfacción de las enfermeras/os corresponde solo a las dimensiones de oportunidad de progreso y al ambiente de trabajo.

Román Meza, A. Matzumura Kasano J.(26) En su trabajo de investigación "Satisfacción laboral en el Servicio de Rayos X de una Institución Privada de Salud de Lima, Nivel III-4, 2015". El 86.4% de los participantes manifestaron estar satisfechos laboralmente. Actualmente, al ser aplicados en el campo de salud tanto la motivación del personal como la satisfacción en su puesto de trabajo son temas centrales de las instituciones de salud, debido a que la calidad del trabajo depende fundamentalmente de la motivación, su interés y preocupación para mejorar la salud de los usuarios, así como, también la satisfacción del trabajador conducen de manera directa a un desempeño eficaz de las tareas.

Es importante conocer el nivel de motivación debido a su relación con el desempeño de sus funciones y/o tareas; asimismo es necesario identificar el nivel de satisfacción por su relación con la productividad y/o rendimiento del personal siendo considerado como un indicador de la calidad del funcionamiento de los servicios internos y de mejora de la relación profesional/cliente. Lo cual redundará en la calidad de trabajo, equidad, eficacia y eficiencia de la atención prestada a los usuarios.

El presente trabajo parte de la observación que a través de nuestra experiencia profesional pudimos comprobar que existe la relación con el nivel de motivación y la satisfacción laboral, en el profesional de obstetricia motivo por la cual se escogió el tema de investigación. Los conflictos que se generan dentro de los equipos de trabajo agravan más esta problemática, como las dificultades con sus jefes directos que entorpecen la comunicación, alteran la armonía y el desarrollo del trabajo.

También las obstetras refirieron la falta de reconocimiento de parte de la institución y jefaturas correspondientes en la cual se desempeñan.

Otros problemas percibidos son la falta de espacios adecuados para la realización de su trabajo, la falta de equipos médicos y de insumos entre los más resaltantes.

Todos estos fueron factores desmotivadores para que las profesionales de obstetricia del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión del Callao vean directamente afectadas su satisfacción laboral.

1.2 Formulación de Problemas

Problema general

¿Cuál es el nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral en el profesional de Obstetricia del Hospital Daniel Alcides Carrión-Callao en el año 2016?

Problemas específicos

- ¿Cuál es el nivel de motivación según dimensión variedad, identidad, autonomía de la tarea del profesional de Obstetricia del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión en el año 2016?
- ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en condiciones físicas, beneficio remunerativo, relaciones sociales y desarrollo personal del profesional de Obstetricia del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión en el año 2016?

1.3 Objetivos de la Investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar el nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral en el profesional de Obstetricia del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión en el año 2016.

1.3.2 Objetivos específicos

- Identificar el nivel de motivación según dimensión variedad, identidad, autonomía de la tarea.
- Identificar el nivel de satisfacción laboral en condiciones físicas, beneficio remunerativo, relaciones sociales y desarrollo personal.

1.4 Justificación

La motivación y satisfacción laboral de los trabajadores debe interesar a todos los directivos de una institución pública o privada para alcanzar el buen funcionamiento de su organización, motivo por el cual

es de vital importancia realizar un estudio que permita obtener la información necesaria para establecer estrategias que contribuyan al mejoramiento continuo y oportuno de la organización como del individuo que labora en la misma.

Justificación Teórica

La razón por la cual se realizó el presente trabajo fue el de encontrar una de las tantas explicaciones a las situaciones de comportamientos que muestra el recurso humano y que afectan el contexto hospitalario.

Esto permitirá asumir las diferentes posiciones de las autoridades correspondiente de cada área de acuerdo a la realidad observada en los profesionales en este estudio al personal obstetra.

Se cumplió con los objetivos propuestos en el trabajo, a través de la aplicación del instrumento para medir las variables en estudio.

Justificación Práctica

Desde el punto de vista práctico la investigación se realizó en el campo laboral analizando la motivación y satisfacción laboral del profesional de

obstetricia obteniendo la información oportuna que permita desarrollar los objetivos planteados en el trabajo de investigación.

Este estudio se realizó por que existe la necesidad de evaluar el nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral de los profesionales de Obstetricia y como estos factores interviene en dicha relación. Según nuestra experiencia existe muchos factores negativos que afectan un buen desempeño del profesional, ya que no basta que el profesional tenga habilidades y destrezas si el ambiente donde labora no es adecuado.

A partir de lo evaluado se espera como base implementar programas motivacionales y plantear estrategias para mejorar el nivel de motivación y la satisfacción laboral de los profesionales de Obstetricia del Hospital Nacional Daniel A. Carrión Callao.

Justificación social

La información y resultados del presente trabajo sean utilizados en el Departamento de Ginecología y Obstetricia para implementar el proceso de gestión de recursos humanos, y se proponga estrategias orientadas a mejorar los niveles de satisfacción.

Mejorando a través de talleres la calidad de las relaciones interpersonales entre profesionales y con las autoridades orientados a fomentar el respeto, confianza, consideración, trato amable, etc.

Además con las capacitaciones continuas se fortalecerán aún más la calidad del profesional obstetra del servicio de Ginecología y

Obstetricia del Hospital Daniel A. Carrión del Callao siendo los beneficiarios directos de esta mejora los pacientes no solo de nuestra población chalaca sino de aquellos que acuden de los diferentes puntos de nuestra gran Lima así como de los diferentes puntos del país, siendo este un Hospital Nacional nivel III.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes del estudio

A nivel Internacional

SOBREQUÉS Soriano , J.(30) En su trabajo **“La satisfacción laboral y el desgaste profesional de los médicos de atención primaria”**. Barcelona. España. Aten Primaria; 31(4):227-33. 2003

Tuvo como objetivo describir la satisfacción laboral de los médicos analizó su relación con el desgaste profesional y las características sociodemográficas. Fue un estudio observacional transversal. Participaron 603 médicos de 93 centros de salud. Se utilizó un cuestionario validado y estructurado en tres partes: datos generales, desgaste profesional y satisfacción profesional (Font Roja-9 dimensiones).Obteniéndose un resultado medio de satisfacción global de 3,02 (IC del 95%, 2,98-3,05%) y un porcentaje de no respuestas del 18%. Se halló asociación positiva entre la satisfacción global y las variables: menos años trabajando, centros acreditados para la docencia y deseo de recibir información de la encuesta. Bajos niveles de satisfacción se asociaban a puntuaciones altas de las escalas de cansancio emocional y despersonalización, con bajas puntuaciones de realización personal. Se concluyó que la edad apunta una tendencia

significativa de satisfacción decreciente a medida que el profesional envejece. La satisfacción laboral y el desgaste profesional presentan un comportamiento muy próximo y de sentido inverso, puesto que la satisfacción crece cuando el desgaste profesional adquiere valores bajos.

RAMOS M, SARAIVA C, VEGA V.(22) En su trabajo de investigación **“Satisfacción laboral del personal de enfermería de las unidades de Cuidados intensivos de la ciudad autónoma de Buenos Aires”** Tesis grado obtención título enfermería Universidad Favaloro Facultad de ciencias médicas Argentina Septiembre 2012

Dio a conocer el nivel de satisfacción laboral del personal de enfermería de dos sanatorios privados. Se midieron los indicadores de comunicación con los jefes, la permanencia de familiares, el espacio físico donde trabaja el personal, y el reconocimiento desde la organización. El diseño usado fue descriptivo, cuantitativo, con una muestra de 60 personas. Los niveles de satisfacción fueron medidos en una escala de 16. Se concluyó que la dimensión de la comunicación fue la más valorada, y el menos fue el reconocimiento de la organización.

CARRILLO GARCÍA CESAR; MARTÍNEZ ROCHE María Emilia(6)

“Satisfacción laboral de los profesionales sanitarios de un Hospital Universitario: análisis general y categorías laborales

Anales de Psicología, vol. 31, (2) :645-650 mayo, 2015, Murcia,

España Su trabajo de investigación exploró y analizó el fenómeno de la satisfacción laboral en una muestra constituida por 546 profesionales pertenecientes a un Hospital Universitario público. Se administró un cuestionario que contenía un conjunto de preguntas de contenido sociodemográfico y se utilizó la Escala General de Satisfacción (Overall Job Satisfacción) adaptada y validada al castellano. Los resultados del estudio reflejan una satisfacción general media ($M = 71.37$; $DT = 14.03$) los "compañeros de trabajo" y el "superior inmediato" son los aspectos mejor evaluados. Los principales hallazgos reflejan diferencias importantes en los distintos niveles de satisfacción atendiendo a la categoría profesional, siendo los grupos de gestión y los médicos residentes lo más satisfechos, mientras que los facultativos especialistas de área, profesionales de enfermería y auxiliares de enfermería manifiestan niveles de satisfacción más reducidos.

PEREZ-CIORDIA, I.; GUILLEN-GRIMA, F.; BRUGOS, A. Col(21). En

su trabajo de investigación **“Satisfacción laboral y factores de mejora en profesionales de atención primaria”**. *Anales SIS San*

Navarra, (online) Vol.36 (2):.253-262. ISSN 1137-66272013. Dieron a conocer la satisfacción laboral y aquellos factores capaces de mejorarla. Fue un estudio descriptivo Se envió por correo un cuestionario. validado a la población de médicos, pediatras y enfermería de atención primaria. Se recogieron variables de datos sociodemográficos y autocalificación de satisfacción laboral en escala de 1 a 10. Se solicitó la jerarquización de 10 factores que puedan mejorar la satisfacción previa señalada. Se realizó comparación de medias y análisis bivariante mediante el test de la Chi cuadrado, estudiando la asociación entre variables mediante la Odds Ratio (OR). Se recogieron 432 cuestionarios . La satisfacción media fue , más alta en enfermería. Las mujeres presentaron una media superior a los hombres. Los trabajadores de centros de salud urbanos presentaron un mayor riesgo de insatisfacción respecto a los profesionales de centros rurales. Las actividades formativas de los profesionales es el ítem más valorado, seguido de razones económicas y de presión asistencial, no encontrándose diferencias por profesión.

CIFUENTES RODRÍGUEZ Johana.(7) En su trabajo titulado **“Satisfacción laboral en enfermería en una Institución de salud de cuarto nivel de atención”** Universidad Nacional de Colombia Facultad de Enfermería Programa de Maestría en Enfermería Bogotá, Colombia 2012. Se evaluó el grado de satisfacción laboral

de los profesionales identificando las características sociodemográficas y laborales que tienen relación con los factores determinantes de la misma. El método de estudio fue descriptivo de corte transversal, con una población de 105. Se usó el cuestionario Font-Roja instrumento de medida de satisfacción laboral en el medio hospitalario de Aranaz y Mira. La información se analizó por medio del programa estadístico SPSS versión 15.0 se calculó el test de ANOVA y se exploraron fuerzas de asociación entre las variables. Hubo un 80% de participación. Las enfermeras presentaron mayor insatisfacción en relación a los hombres, pero presentan mayor presión y tensión en relación con su trabajo. Relación estadísticamente significativas también se presentaron entre la satisfacción laboral y el tipo de universidad de la cual fue egresado el profesional respecto a los factores de competencia profesional, características extrínsecas de estatus y monotonía laboral. Los profesionales que habían desempeñado su profesión por más de 7 años se hallan más insatisfechos por su trabajo que aquellos con un tiempo menor. Se identificó que el servicio en el cual cumplen sus actividades, es interpretado como un factor protector frente a la insatisfacción por el trabajo junto con la asistencia a cursos de educación continuada. No se hallaron relaciones estadísticamente significativas entre la satisfacción laboral y el género, la edad, formación académica y el servicio al cual se hallan asignados

ERAZO RIASCOS, Y HERRERA GUAMIALAMÁ, F.(9)En su trabajo de investigación realizado **“Nivel de motivación y su relación con la satisfacción del ejercicio profesional de las enfermeras de la provincia del Charchi en el periodo Febrero-Agosto del 2014**

“Tulcán Ecuador. El sondeo determinó el nivel de motivación se identificó el grado de satisfacción laboral al momento de desempeñar sus funciones, la información se obtuvo a través de la aplicación de la encuesta. Se pudo observar que el desempeño profesional de enfermería desarrolla una motivación laboral óptima la cual permite desenvolver sus funciones competitivas con un carácter responsable acorde a lo requerido por el ámbito de la salud incluyendo directamente a los pacientes.

Manifestando que el trabajo ejecutado se lo elabora en un ambiente adecuado con instrumentos e insumos necesarios permitiendo a los profesionales aplicar sus conocimientos y destrezas colaborando adecuadamente con el equipo de salud produciendo un clima laboral apropiado que conlleva a mantener una motivación adecuada ejerciendo sus funciones. El trabajo realizado según el CITTE forma parte de la línea de investigación Salud Integral correspondiendo a la Sub línea salud mental ya que un profesional con una salud mental óptima se encuentre motivado y con satisfacción.

SARELLA PARRA L. H. y TATIANA PARAVIC K (20)“**Satisfacción laboral en enfermeras/os que trabajan en el sistema de atención médica de urgencia (SAMU)**”Ciencia y enfermería Vol. 8 - Dic. 2002.

Esta investigación fue descriptiva, prospectiva y correlacional, realizada con el universo de las/os enfermeras/os que trabajan en esos servicios. La información fue recopilada mediante el Índice de Descripción del Trabajo (IDT) y un instrumento creado por la autora de este estudio para la recolección de datos sociodemográficos. Los datos mostraron que existe tendencia a la satisfacción laboral y que la variable actividades del trabajo es aquella con la que se encuentran más satisfechas/os las/os enfermeras/os.

Las variables promociones y remuneraciones fueron predictores de una gran insatisfacción. Existió una correlación positiva entre la satisfacción laboral general y la satisfacción con su vida personal.

A nivel nacional

LIZ BETZABEL EGUSQUIZA OCAÑO (8) realizó un estudio titulado “**Motivación y Nivel de Satisfacción laboral de las enfermeras en el servicio de Infectología y Neumología del Instituto de Salud del Niño**”. Determinó la relación entre la motivación y los niveles de satisfacción laboral que tiene la enfermera. Utilizó el método descriptivo, analítico, de corte transversal. La muestra estuvo

conformada por 40 enfermeras. El instrumento que se uso para la recolección de la información fue un formulario tipo escala de Likert y la técnica fue la encuesta. Las conclusiones a las que llego entre otros fueron: “El mayor porcentaje de la enfermeras se sienten poco motivadas (50%) mientras que el (30%) no esta motivado y un (20%) están motivadas. En relación a satisfacción laboral el 40% no esta satisfecho, 35% ligeramente satisfecho, 15% satisfecho y un 10% muy satisfecho.”

BALDEÓN TREJO, C. (2) En su investigación “**Factores Asociados a la Satisfacción del Personal de Salud del Hospital IV Ramiro Priale Priale, Huancayo**”. *Agora Rev. Cient.* Vol. 02 (01):112 – 124 Mayo 2015 Determinó la asociación de la satisfacción del trabajador con los factores laborales de remuneración, capacitación, discriminación, motivación, relaciones entre trabajadores, trabajo en equipo, exceso de trabajo, estrés y otros. Fue un estudio observacional, analítico, comparativo, de dos poblaciones casos y controles, se comparan diversas variables para contrastar la hipótesis. Se usó el programa SPSS versión 16.0, utilizándose el test chi cuadrado y la prueba O.R. con los respectivos intervalos de confianza para el análisis bivariado. Presentaron asociación estadística significativa con la satisfacción del trabajador: capacitación, la remuneración, el exceso de trabajo y el trabajo en

equipo. Los factores asociados a la satisfacción fueron la falta de capacitación, la remuneración menor, el exceso de trabajo y la falta de trabajo en equipo. Las variables que presentan la mayor fuerza de asociación es la remuneración menor y el exceso de trabajo.

SÁNCHEZ PINEDO, L.(28) En su trabajo de investigación **“Motivación y competencia profesional en relación con el dominio de los elementos de las habilidades de las obstetras que realizan servicio urbano marginal de salud”**. Noviembre 2009 Se realizó un estudio descriptivo de diseño ex post facto, el objetivo fue determinar si los factores del Trabajo Docente Asistencial como motivación, competencia profesional, ambiente institucional y desarrollo académico, se encuentran directamente relacionados con el dominio de los elementos conceptual, "procedimental" y de actitudes de las habilidades de las obstetras en los establecimientos de salud del MINSA, 1997 – 2000 Aceptándose, por tanto, la hipótesis general y parcialmente las hipótesis específicas del estudio.

CAMACHO AVALOSA, V.; ESCALANTE OSORIO, V.(5) En su trabajo de investigación **“Motivación laboral hacia la investigación científica del profesional de enfermería asistencial en un Hospital Nacional”** .Revista Enfermería Herediana. Vol. 7(2) : 111 –

117 Diciembre 2014 Realizado en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza. Se uso un estudio descriptivo de corte transversal, constituido por una muestra de 211 profesionales. Se aplicó un cuestionario tipo Likert que comprende 24 ítems, el cual fue validado mediante juicio de expertos y prueba piloto. La información se procesó y analizó en el software estadístico SPSS versión 21. Un 66.3% indicó sentirse motivado a realizar investigación científica como una forma de alcanzar el crecimiento profesional y un 43.6% no realiza investigación porque afirmaba que implicaba mayor responsabilidad. El 46.9% afirmó que el ambiente físico donde laboraba no era el adecuado para realizar investigación científica. Se concluyó que 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 fueron condiciones del ambiente físico, el bajo salario, la falta de recursos materiales, y la sobrecarga laboral dentro del horario de trabajo los que dificultaban realizar investigación

ROMÁN MEZA, Alexander ; MATZUMURA KASANO, Juan.(27) En su trabajo de investigación titulado “**Satisfacción laboral en el Servicio de Rayos X de una Institución Privada de Salud de Lima, Nivel III-IV, 2015**”. Esta investigación fue de tipo cuantitativo,

descriptivo, prospectivo y de corte transversal. La población constituida en total por 22 personas. La unidad de análisis fue el Tecnólogo Médico de Radiología. Se evaluó mediante el Cuestionario Satisfacción Laboral S10/12 de J.L. Meliá y J.M. Peiró. El 77.3% se encontraba contratada a plazo fijo y 40.9% venía trabajando de 12 meses a más. El 86.4% de los participantes manifestaron estar satisfechos laboralmente. Un 65.9% mostró satisfacción con la dimensión prestaciones recibidas, y 10.2% mostró satisfacción indiferente con la dimensión ambiente físico. La satisfacción laboral fue alta en el servicio, pero en el análisis, se definió que es el ambiente físico en donde la institución debe mejorar, en comparación a las prestaciones recibidas y la supervisión.

PAREDES VILCHEZ, M. PAÍS LESCANO, D. (19) En su trabajo de Investigación “**Satisfacción laboral de las enfermeras del Hospital Provincial Docente Belén de Lambayeque**”. Rev. Salud Vida. 2015 Determinó el nivel de satisfacción laboral de las enfermeras con la finalidad de proponer estrategias de mejora mediante un estudio descriptivo transversal en 55 enfermeras/os de los diferentes servicios del Hospital Provincial Docente Belén de Lambayeque, durante julio – agosto del 2012. Se usó cuestionario “Satisfacción Laboral del Enfermero” elaborada por el Ministerio de Salud en el 2002, agrupadas en cinco dimensiones. Se

determinaron frecuencias relativas y absolutas, de las dimensiones, las cuales fueron comparadas con el test de proporciones. Los resultados en relación a la distribución de los profesionales de enfermería según los indicadores sociodemográficos y laborales pertenecen al grupo etáreo entre los 40 a 49 años (36%), son mujeres (98%), nombradas (74%), con un tiempo de servicio mayor o igual de 5 años (80%). Los resultados de las dimensiones con los valores de satisfacción fueron con el trabajo actual (48%), trabajo general (38%), interacción con el jefe inmediato (44%), oportunidad de progreso (62%), remuneraciones e incentivos y la interrelación con los compañeros de trabajo (56%), y en el ambiente de trabajo (60%), de satisfacción; existiendo sólo diferencia significativa ($p < 0.05$) en las dimensiones de oportunidad de progreso y ambiente de trabajo entre los niveles de satisfacción e insatisfacción. Se concluyó que el nivel de satisfacción corresponde solo a las dimensiones de oportunidad de progreso y al ambiente de trabajo.

ROMMY MAURO RÍOS NÚÑEZ, (24) realizó un estudio sobre **“Motivación laboral de la Enfermeras asistenciales y la relación con su desarrollo profesional en el Hospital Nacional Cayetano Heredia”**, Se determinó el tipo de motivación laboral que tienen las enfermeras asistenciales y su relación con el desarrollo profesional. El método usado fue descriptivo, corte transversal. El marco

muestral fue de 90 enfermeras. Instrumento utilizado, fue un cuestionario para conocer la motivación laboral, tomando como referencia la Teoría de los dos Factores de Herzberg sobre motivadores intrínsecos y extrínsecos; y el segundo un formulario tipo escala creado con el objeto de conocer el desarrollo profesional, distribuidos en 5 factores: Orientación, Autonomía, Identidad, Interdependencia y Desarrollo Cognoscitivo. Se concluyó que el mayor número de enfermeras tiene motivación laboral de tipo intrínseca, destacándose el factor de reconocimiento y en menor número se encuentra la responsabilidad inherente al trabajo.. El mayor porcentaje de enfermeras con desarrollo profesional adecuado se halló entre las menores de 35 años y las solteras sin hijos. El mayor porcentaje de la enfermeras se sienten poco motivadas (50%).En relación a satisfacción laboral el 40% no está satisfecho, 35% ligeramente satisfecho, 15% satisfecho y un 10% muy satisfecho.

NURY GLORIA RAMOS CALIZAYA, (23) en su estudio titulado **“Grados de Satisfacción Laboral de la Enfermera en las unidades productivas de Servicios de Salud en Puno”**. Tuvo como objetivos: establecer el grado de satisfacción laboral, en cuanto a las condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, necesidad de autorrealización y relación con la autoridad. El método

usado fue el descriptivo – explicativo. Se tomó como marco muestra 68 enfermeras aplicándose la técnica de la entrevista y como instrumento la escala de Satisfacción laboral. Se concluyó que el grado de Satisfacción Laboral de las enfermeras es de parcial insatisfacción en lo que se refiere a condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, las relaciones sociales, relación frente a la autoridad, necesidad de autorrealización y políticas administrativas

ORTIZ DUEÑAS Nelly Vanesay Colaboradores (16) en el estudio titulado **“Identidad Profesional y su relación con la satisfacción laboral en las enfermeras asistenciales nombradas que laboran en el hospital Nacional Arzobispo Loayza”**. Determinó la identidad profesional de las enfermeras nombradas y su relación con la satisfacción laboral tuvo como objetivos específicos determinar la identidad como profesional de las enfermeras nombradas, así como los niveles de satisfacción laboral, identificar la relación entre identidad profesional con cada dimensión: remuneración económica, condiciones de trabajo, reconocimiento institucional, relaciones interpersonales. Se usó un estudio de tipo descriptiva y de corte transversal. Aplicándose un cuestionario sobre Identidad Profesional y satisfacción laboral. Las conclusiones fueron: El grado de Satisfacción Laboral de las enfermeras en la REDEES – Puno es de

parcial insatisfacción en lo que se refiere a condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, las relaciones sociales, relación frente a la autoridad, necesidad de autorrealización y políticas administrativas.

VÁSQUEZ SOSA Sheyla Melissa (31) En su estudio titulado **“Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2006** “Determinó el nivel de motivación y su relación con la Satisfacción Laboral del profesional de Enfermería con el propósito de proporcionar información válida que permita elaborar estrategias para mejorar los niveles de motivación e indicadores para la evaluación y así contribuir a mejorarla calidad de atención. Plantear y desarrollar un sistema de gestión de recursos humanos en el cual se priorice un programa de incentivos hacia el profesional de enfermería que facilite la transformación cualitativa de los servicios de salud. Se concluyó que los profesionales en un 48% tienen un nivel medio de motivación, siendo las dimensiones identidad y autonomía las más significativas, mientras que las dimensiones retroalimentación, importancia y variedad de la tarea, caracterizan el nivel de motivación baja. En cuanto a la satisfacción laboral 54% presentan un nivel medio, siendo los factores que alcanzaron mayor valor porcentual: desempeño de tareas, relación con la autoridad y

beneficios laborales y remunerativos. Los factores que generaron un nivel medio de satisfacción laboral fueron: Las Relaciones interpersonales, Desarrollo personal y Políticas administrativas.

2.2 Marco conceptual

La motivación laboral es la capacidad que tienen las empresas y organizaciones para mantener el estímulo positivo de sus empleados en relación a todas las actividades que realizan para llevar a cabo los objetos de la misma, es decir, en relación al trabajo. Constituye el éxito de toda empresa el lograr que sus empleados sientan que los objetivos de ésta se alinean con sus propios objetivos personales, capaces de satisfacer sus necesidades y llenar sus expectativas. Sin embargo debe entenderse que el concepto de motivación varía de acuerdo a la persona y a factores sociales y culturales.

2.2.1 Motivación Laboral

A) Definición

Motivación es el impulso que inicia, guía y mantiene el comportamiento, hasta alcanzar la meta u objetivo deseado.

Para Furnham (2001), la motivación es un estado interno del individuo, el cual da origen a un deseo, intención o presión; tiene como elementos la elección o el deseo y está influenciado por factores externos.

La motivación tiene un papel importante en la satisfacción laboral, y tiene que ver con la orientación de la conducta, el esfuerzo por parte del empleado para seguir un determinado rumbo, la orientación hacia metas y la perseverancia del empleado (Gibson, 2003).

Los empleados motivados quieren trabajar y ser parte de un equipo de trabajo y se muestran interesados en las actividades que realizan (Gibson, 2003).

El tema de la motivación ha tratado de explicarse de acuerdo a múltiples teorías, surgidas de distintas disciplinas y enfoques, debido a que la mayoría de éstas son teorías adaptadas, con escaso apoyo empírico, y que resultan algunas veces contradictorias. La gran cantidad de teorías que explican la motivación no son del todo incorrectas, sino incompletas (Furnham, 2001).

Furnham destaca el modelo de Katzell &Thompson (1990), que integra las actitudes, la motivación y el desempeño de los individuos. Incluye elementos como normas, actitudes y ambiente de trabajo y explica que dentro del modelo se engloban las siguientes teorías:

- Teoría de la equidad.
- Teoría de las necesidades (disposiciones personales).
- Teoría VIE (valor, influencia y expectativa).
- Teoría del establecimiento de objetivos.
- Teoría del comportamiento (reforzamiento).

Otras definiciones según diferentes autores:

- Dessler lo considera como un reflejo de “el deseo que tiene una persona de satisfacer ciertas necesidades”.
- Frederick Herzberg menciona: “La motivación me indica hacer algo porque resulta muy importante para mí hacerlo”.
- Kelly afirma que: “Tiene algo que ver con las fuerzas que mantienen y alteran la dirección, la calidad y la intensidad de la conducta”.
- Jones la ha definido como “La forma en que la conducta se inicia, se energiza, se sostiene, se dirige, se detiene, y con el tipo de reacción subjetiva que está presente en la organización mientras sucede todo esto”.
- Stephen Robbins la define como “Voluntad de llevar a cabo grandes esfuerzos para alcanzar las metas organizacionales, condicionada por la capacidad del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad individual”

B) Teorías de la Motivación Laboral

Hay dos tipos de teorías sobre motivación laboral, las que se centran en el proceso y las otras que se apoyan en el contenido.

Las que se centran en el proceso son:

- Teoría de las expectativas (Vroom), que tiene como supuestos que los trabajadores saben de sus objetivos y que alcanzarlos depende

de su desempeño, que existe una relación entre el esfuerzo y el rendimiento laboral.

- Teoría de la equidad (Adams), que postula que los empleados sopesan sus contribuciones a la empresa y las retribuciones que reciben.
- Teoría del establecimiento de metas, que sostiene que el sujeto debe tener conciencia de la meta como algo por lo que se desea trabajar.
- Teoría del esfuerzo (Skinner), cuyo esquema es conductista: estímulo, respuesta, retribución.

Las que se centran en el contenido son:

1. Teoría de la jerarquía de necesidades del psicólogo Abraham Maslow

Es quizás la teoría más clásica y conocida popularmente en la que se fundamentó el análisis de la motivación laboral. El autor identificó cinco niveles distintos de necesidades dispuestos en una estructura piramidal en las que las necesidades básicas se encuentran debajo, y las superiores o racionales arriba. (fisiológicas, seguridad, sociales, estima, autorrealización). Estas categorías de relaciones se sitúan de forma jerárquica, de tal modo que una de las necesidades sólo se activa después que el nivel inferior está satisfecho. Únicamente cuando la persona logra satisfacer las necesidades inferiores, entran gradualmente las necesidades superiores, y con esto la motivación para poder satisfacerlas.

Estos cinco grandes necesidades conforme a su importancia serian:

- Necesidades fisiológicas: son básicas para el sustento de la vida humana como : comer, dormir, beber, procrear.
- Necesidades de seguridad: para librarse de riesgos físicos y del temor a perder el empleo, la propiedad, los alimentos, la familia, la salud.
- Necesidades de asociación o aceptación: experimentan la necesidad de pertenencia, de ser aceptados por los demás.
- Necesidades de reconocimiento: éxito, logro, respeto, confianza.
- Necesidades de autorrealización: es la más alta de la jerarquía. Se trata del deseo de llegar a ser lo que es capaz de ser, de optimizar el propio potencial y de realizar algo valioso.

PIRÁMIDE DE MASLOW: jerarquía de necesidades



Fuente: Abraham Maslow

Elaborado por: Yuly Erazo y Marisol Herrera (9)

2. Teoría del factor dual de Herzberg (Herzberg, Mausner y Snyderman.

Sus investigaciones se centran en el ámbito laboral, a través de encuestas observo que cuando las personas interrogadas se sentían bien en su trabajo, tendían a atribuir esta situación a ellos mismos, mencionando características o factores intrínsecos como: los logros, el reconocimiento, el trabajo mismo, la responsabilidad, los ascensos, etc.

En cambio cuando se encontraban insatisfechos tendían a citar factores externos como las condiciones de trabajo, la política de la organización, las relaciones personales, etc. De este modo, comprobó que los factores que motivan al estar presentes, no son los mismos que los que desmotivan, por eso divide los factores en:

a)Factores higiénicos o contexto de trabajo o de mantenimiento: son las políticas y administración del centro laboral, la supervisión, las condiciones de trabajo, las relaciones interpersonales, salario, categoría, seguridad en el empleo y la vida personal.

Su satisfacción elimina la insatisfacción, pero no garantiza una motivación que se traduzca en esfuerzo y energía hacia el logro de resultados. pero si no se encuentran satisfechos provocan insatisfacción.

Estos factores se identifican usualmente con los niveles fisiológicos, de seguridad amor y pertenencia propuestos por Maslow.

b) **Factores motivadores:** hacen referencia al contenido del trabajo en sí. son aquellos cuya presencia o ausencia determina el hecho de que los individuos se sientan o no motivados.

Entre ellos se encuentran el logro, el reconocimiento, el trabajo interesante, el avance y el crecimiento laboral. Los factores higiénicos coinciden con los niveles más bajos de la necesidad jerárquica de Maslow (fisiológicos, de seguridad y sociales). Los factores motivadores coinciden con los niveles más altos (consideración y autorrealización)

Tomado de Keith Davis, "human behavior of work: human relations and organizational behavior" New York, McGraw Hill 1979 de la teoría de Herzberg se deriva el concepto de job enrichment (enriquecimiento del trabajo) que supone diseñar el trabajo de un modo más ambicioso de modo que permita satisfacer motivos de más alto valor. Para lograrlo se deben aplicar los siguientes principios:

- Suprimir controles. Aumentar la responsabilidad sobre las tareas a desarrollar.
- Delegar áreas de trabajo completas.
- Conceder mayor autoridad y mayor libertad.

- Informar sobre los avances y retrocesos.
- Asignar tareas nuevas y más difíciles. Facilitar tareas que permitan mejorar.

3. Teoría de McClelland

Enfoca su teoría básicamente hacia tres tipos de motivación:

afiliación logro, y poder :

- AFILIACIÓN:

Aquel que lleva a las personas a desarrollar relaciones de cordialidad y satisfacción con otras personas. La persona necesita ser parte de un grupo, y así sentir la estima de otros y tener su aprecio.

A plazo largo este factor crea un ambiente laboral agradable, que influye y está relacionado con los demás factores motivadores.

- LOGRO:

Es el impulso de sobresalir, de tener éxito lleva a los individuos a imponerse a ellos mismos metas elevadas que alcanzar estas personas tienen una gran necesidad de desarrollar actividades, pero muy poca de afiliarse con otras personas, por este motivo tienen deseo de la excelencia, apuestan por el trabajo bien realizado, aceptan responsabilidades y necesitan feedback. constante sobre su actuación.

Mc Clelland encontró que la diferencia se centraba en el deseo de ciertos individuos de realizar mejor sus actos o tareas que las personas que lo rodean. Estos individuos buscan situaciones, en las que tengan la responsabilidad personal de proponer soluciones a los problemas que existen, situaciones en las que pueden obtener una retroalimentación inmediata sobre su desempeño, con el fin de conocer si están mejorando o no y por último, situaciones en las que puedan establecer metas desafiantes; no obstante a estos individuos les molesta tener éxito por la suerte, prefieren tener el desafío de trabajar en un problema y asumir la responsabilidad personal del éxito o fracaso. Además, están motivados hacia el logro consiguen evitar las tareas no muy fáciles o muy difíciles. Al superar barreras o impedimentos para la consecución de sus objetivos, necesitan o desean sentir que el resultado de su desempeño, es decir su éxito o fracaso depende de sus propias acciones.

- PODER:

Necesidad de influir y controlar a otras personas y grupos, y obtener reconocimiento por parte de ellas. las personas motivadas por este motivo les gusta que se las considere importantes, y desean adquirir progresivamente prestigio y status. habitualmente luchan por que predominen sus ideas y suelen tener una mentalidad “política”.

4. Teoría x y teoría y de McGregor (1966)

Teoría que tiene una amplia difusión en la empresa la **teoría x** supone que los seres humanos son perezosos que deben ser motivados a través del castigo y que evitan las responsabilidades. La **teoría y** supone que el esfuerzo es algo natural en el trabajo y que el compromiso con los objetivos supone una recompensa y, que los seres humanos tienden a buscar responsabilidades. más adelante, se propuso la **teoría z** que hace incidencia en la participación en la organización.

5. Teoría erc de Alderfer.

Clayton Alderfer consiguió remodelar la jerarquía de necesidades de Maslow para ajustarla con los resultados de la investigación empírica. Esta muy relacionada con la teoría de Maslow, propone la existencia de tres motivaciones básicas:

- **Motivaciones de existencia:** se corresponden con las necesidades fisiológicas y de seguridad.
- **Motivación de relación:** interacciones sociales con otros, apoyo emocional, reconocimiento y sentido de pertenencia al grupo.
- **Motivación de crecimiento:** se centran en el desarrollo y crecimiento personal.

El grupo de las necesidades de existencia abarca las necesidades que tenemos los individuos de satisfacer nuestros requerimientos básicos derivados de la existencia material. En este grupo Alderfer incluye los niveles que Maslow considera necesidades fisiológicas y de seguridad.

El segundo grupo de necesidades, las necesidades de las relaciones comprende las necesidades que el individuo tiene de mantener relaciones interpersonales importantes. Los deseos sociales y los deseos de status exigen la interacción con otras personas, para poder satisfacerlos, y en este caso coinciden con el nivel de Maslow de las necesidades sociales y el nivel de ego o de la estima.

El tercer grupo incluye las necesidades de crecimiento, que se encuadran en el deseo intrínseco de desarrollo personal. Estas necesidades incluyen el nivel de estima y el nivel de autorrealización de la pirámide de Maslow.

En la teoría de ERC de Alderfer sustituye las cinco necesidades que establece Maslow por tres necesidades e incluye dos diferencias más:

- Que al mismo tiempo puede estar en operación más de una necesidad.
- Que si se reprime la satisfacción de una necesidad de nivel superior, puede incrementarse el deseo de satisfacer una necesidad de nivel inferior.

La jerarquía de necesidades de Maslow se distribuye en la progresión rígida en distintos niveles, en cambio, en la teoría ERC no se caracteriza por una jerarquía rígida o estática en la que una necesidad inferior deba quedar suficientemente satisfecha, para poder intentar cubrir una necesidad del nivel superior.

La teoría además abarca una dimensión de frustración-regresión. En el modelo de Maslow se planteaba que un individuo permanecería en determinado nivel de una necesidad hasta que esta necesidad quedara completamente satisfecha al contrario que en la teoría ERC. En la teoría de Alderfer se expone que cuando en un nivel de necesidad de orden superior es frustrado, se incrementa el deseo del individuo para poder satisfacer la necesidad de un nivel inferior.

En comparación de ambas teorías podemos concluir que, tanto la teoría ERC como la teoría de Maslow, argumentan que las necesidades satisfechas de nivel inferior van a inducir al individuo al deseo de satisfacer necesidades de nivel superior.

Pero la teoría ERC se amplía al considerar que las necesidades múltiples pueden coexistir en el mismo tiempo como motivadores y la frustración que se produce al intentar satisfacer una necesidad de nivel superior puede provocar la regresión a una necesidad de nivel inferior.

Esta teoría ensalza el conocimiento que existe de las diferencias individuales entre los individuos. Los hechos demuestran que individuos de diferentes culturas pueden clasificar de forma distinta las categorías de necesidades.

Diversos estudios apoyan la teoría ERC, pero también hay muestras que en algunas organizaciones esta teoría no resulta válida.

C) FACTORES

Factores de la Motivación Laboral

Pueden ser divididos en

Extrínsecos como:

- El dinero
- El tiempo de trabajo
- Viajes
- Coches
- Cenas
- Bienes materiales

Intrínsecos como:

- Aceptación, la necesidad de sentirse aprobado
- Curiosidad, la necesidad de aprender
- Independencia la necesidad de asegurar la individualidad
- Tranquilidad la necesidad de sentirse seguro

Lo primero es resaltar que la conducta humana está orientada a alcanzar unos objetivos, así se comprenderá mejor los factores que favorecerán la motivación en el trabajo; es decir, el trabajador que esté motivado aportará todos sus esfuerzos en alcanzar los objetivos de la empresa, ya que los objetivos empresariales habrán pasado a formar parte de sus propios objetivos. Las motivaciones son muy diversas, existen tantas motivaciones como personas o situaciones concretas. La motivación de un trabajador puede ir desde obtener una retribución económica para cubrir sus necesidades básicas y las de las personas que puedan estar a su cargo, hasta la búsqueda del reconocimiento y prestigio social. Además, los elementos motivadores de los trabajadores van evolucionando a lo largo del tiempo según el trabajador va cubriendo sus necesidades y deseos. Para motivar a los trabajadores habrá que tener en cuenta sus características personales como su escala de valores, su nivel cultural, la situación económica del entorno en el que vive o los objetivos o metas que está interesado conseguir mediante el desarrollo de su trabajo. Evidentemente, las metas u objetivos de un trabajador en un país desarrollado son radicalmente diferentes a las de un trabajador en un país en vías de desarrollo.

La personalidad y las necesidades de los trabajadores son los principales factores que los empresarios y directivos deben valorar para conseguir garantizar la motivación de sus trabajadores.

Podemos concretar que para los trabajadores, las principales fuentes de motivación externa son las siguientes:

- La retribución económica. Aunque, en ocasiones, a medida que un trabajador va elevando su estatus económico comienza a disminuir la importancia que le da al dinero. Por lo que podemos afirmar que el dinero no va a motivar de igual manera a un trabajador que tenga sus necesidades básicas o primarias cubiertas que a un trabajador que las necesita cubrir.
- El reconocimiento dentro de la empresa. Un reconocimiento continuo al trabajador podrá dejar de ser motivador, el reconocimiento deberá ser proporcional al trabajo que se desarrolle.
- La responsabilidad sobre el trabajo. Deberá corresponder con la formación y las capacidades que el trabajador posea.
- El reconocimiento social. Es una gran fuente de motivación, y en ocasiones una fuente de motivación superior al dinero, que el desarrollo de un trabajo sea valorado y reconocido por la sociedad.

D) CONDICIONES DE LA MOTIVACIÓN LABORAL

Las condiciones laborales son:

Variedad de la tarea:

Una dimensión central es la variedad de habilidades que se utilizan en el puesto, estas permiten que los empleados realicen

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

Autonomía para la realización de la tarea:

O grado en que se siente independiente en el trabajo para tomar decisiones relacionadas con sus tareas. Lo cual está en estrecha relación con la responsabilidad en el proceso de trabajo y en sus consecuencias.

Identidad de tareas.

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

Importancia de la tarea:

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

Retroalimentación sobre el desempeño:

Se refiere al grado en que la organización proporciona información clara y directa a los trabajadores sobre la eficacia de su rendimiento. O si prefiere el grado en que el trabajador conoce cuales son los resultados de su trabajo. Puede provenir directamente del trabajo

mismo (retroalimentación de tarea) o ser proporcionado de manera verbal por jefes de servicio, ejecutivos y gerentes.

2.2.2 Satisfacción laboral.

A) Definición

Es una actitud de los individuos hacia su trabajo.

Según Peiró & Prieto (1996), existen antecedentes de tipo situacional, en términos de políticas organizacionales, derivados de los diversos estilos de supervisión, o de las características mismas del puesto y antecedentes de tipo personal que explican diferencias en la satisfacción laboral en contextos o situaciones similares. En este caso se recurre a variables sociodemográficas o disposicionales de los propios individuos. Locke (1976) lo ha definido como un estado emocional positivo o placentero resultante de una percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto. No se trata de una actitud específica, sino de una actitud general resultante de varias actitudes específicas que un trabajador tiene hacia su trabajo y los factores con él relacionados.

Javier Flores (1992) se refiere a la satisfacción laboral a la manera como se siente la persona en el trabajo. Involucra diversos aspectos, como salario, estilo de Supervisión, condiciones del trabajo, oportunidades de promoción, compañeros de labor, etc. Por ser una actitud, la Satisfacción Laboral es una tendencia relativamente

estable de responder consistentemente al trabajo que se desempeña la persona. Está basada en las creencias y valores desarrollados por la propia persona hacia su trabajo.

Bravo, Peiró y Rodríguez (1996) la definen como una actitud o conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia una situación de trabajo, actitudes que pueden ir referidas hacia el trabajo en general o hacia facetas específicas del mismo. Así la satisfacción laboral es, básicamente, un concepto globalizador con el que se hace referencia a las actitudes de las personas hacia diversos aspectos de su trabajo. Por consiguiente, hablar de satisfacción laboral implica hablar de actitudes.

Es el resultado de sus percepciones acerca de sus trabajos, y está basado en factores del entorno laboral (Gibson, 2003). Según Davis (2001), satisfacción laboral es un conjunto de sentimientos y emociones, favorables y desfavorables con el cual los empleados consideran su trabajo.

Para Furnham (2001) la satisfacción laboral en sí misma es multidimensional. que existen tres tipos de factores que tienen efecto sobre la satisfacción laboral. Estas son: las políticas y procedimientos organizacionales, aspectos específicos del trabajo, y las características personales.

Robbins y Judge (2009) lo definen como una sensación positiva sobre el trabajo propio, que surge de la evaluación de sus

características. Una persona con alta satisfacción en el trabajo tiene sentimientos positivos acerca de éste, en tanto que otra insatisfecha los tienen negativos

B) Teorías de la Satisfacción Laboral

Una de las propuestas teóricas explicativas de la satisfacción laboral es la teoría de los dos factores o teoría bifactorial de la satisfacción formulada por Frederick Herzberg (1959)

Esta teoría también es conocida como “teoría dual” o “teoría de la motivación-higiene”. Se basó 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, Herzberg investigó la pregunta: “¿Que quiere la gente de sus trabajos?”. Los factores motivacionales o intrínsecos tendrían el potencial de llevar a un estado de satisfacción con el puesto (como el logro, el reconocimiento, el trabajo en sí mismo, la responsabilidad y el crecimiento), porque pueden satisfacer las “necesidades de desarrollo psicológico”. De modo que el sujeto se interesará en ampliar sus conocimientos y desarrollar actividades creativas, afirmando su individualidad, logrando objetivos alcanzables sólo en puestos con dichas características, pero cuando no ofrece oportunidades de desarrollo psicológico, experimentará sólo “ausencia de satisfacción”.

Por otro lado los factores higiénicos o extrínsecos están asociados a la insatisfacción laboral (política de la compañía y la administración, la supervisión, las relaciones interpersonales y las condiciones de trabajo). El deterioro de estos factores por ejemplo el creer estar inequitativamente pagado causaría insatisfacción. Su mejoramiento o aumento de sueldo eliminaría la insatisfacción, pero no causaría satisfacción laboral.

En otras palabras, la satisfacción sólo será el producto de los factores intrínsecos mientras que la insatisfacción estaría determinada por factores extrínsecos, desfavorables para el sujeto.

Si bien la distinción de factores extrínsecos e intrínsecos ha demostrado su utilidad en el estudio de este fenómeno psicosocial resulta demasiado absoluto decir que los primeros no pueden producir satisfacción.

Ambos tipos de factores tienen la capacidad de generar satisfacción y las variaciones en dicha capacidad estarán determinadas por las diferencias individuales.

C) Factores determinantes para la satisfacción laboral

Lo interesante para motivar al individuo, “se recomienda poner de relieve el logro, reconocimiento, trabajo en sí, la responsabilidad y el crecimiento, y se debe cuidar también de los factores extrínsecos” (Atalaya, 1999).

De acuerdo a los hallazgos, investigaciones y conocimientos acumulados (Robbins, 1998) se considera que los principales factores organizacionales que determinan la satisfacción laboral son:

a) Reto del trabajo - Satisfacción con el trabajo en sí: Dentro de estos factores, podemos resaltar, según estudios, dentro de las características del puesto, la importancia de la naturaleza del trabajo mismo como un determinante principal de la satisfacción del empleado.

Los empleados tienden a preferir trabajos que les den oportunidad de usar sus habilidades, que ofrezcan una variedad de tareas, libertad y retroalimentación de cómo se están desempeñando, de tal manera que un reto moderado causa placer y satisfacción. Es por eso que el enriquecimiento del puesto a través de la expansión vertical del mismo puede elevar la satisfacción laboral ya que se incrementa la libertad, independencia, variedad de tareas y retroalimentación de su propia actuación.

Se debe tomar en cuenta que el reto debe ser moderado, ya que un reto demasiado grande crearía frustración y sensaciones de fracaso en el empleado, disminuyendo la satisfacción.

b) Sistemas de recompensas justas:

Existen dos tipos de recompensas relacionadas con la satisfacción laboral: las extrínsecas y las intrínsecas.

Las recompensas extrínsecas son las que otorga la organización, según el desempeño y el esfuerzo de los empleados, por ejemplo: sistema de salarios y políticas de ascensos que se tiene en la organización, los elogios y los reconocimientos por parte del supervisor. Las intrínsecas son las que el empleado experimenta internamente: sentimientos de competencia, el orgullo y la habilidad manual por un trabajo bien hecho. Este sistema de recompensas debe ser percibido como justo por parte de los empleados para que se sientan satisfechos con el mismo, no debe permitir ambigüedades y debe estar acorde con sus expectativas. En la percepción de justicia influyen la comparación social (comparaciones que hace un empleado con respecto a las recompensas, el esfuerzo y el desempeño de otros empleados y que llevan a los empleados a percibir la equidad o inequidad de una situación), las demandas del trabajo en sí y las habilidades del individuo y los estándares de salario de la comunidad.

c) Satisfacción con el salario:

Los sueldos o salarios, incentivos y gratificaciones son la compensación que los empleados reciben a cambio de su labor. La administración del departamento de personal a través de esta actividad vital garantiza la satisfacción de los empleados, lo que a su vez ayuda a la organización a obtener, mantener y retener una fuerza de trabajo productiva.

Varios estudios han demostrado que la compensación es la característica que probablemente sea la mayor causa de insatisfacción de los empleados. Las comparaciones sociales corrientes dentro y fuera de la organización son los principales factores que permiten al empleado establecer lo que "debería ser" con respecto a su salario versus lo que percibe.

Es muy importante recalcar que es la percepción de justicia por parte del empleado la que favorecerá su satisfacción.

d) Satisfacción con el sistema de promociones y ascensos:

Las promociones o ascensos dan la oportunidad para el crecimiento personal, mayor responsabilidad e incrementan el estatus social de la persona. En este rubro también es importante la percepción de justicia que se tenga con respecto a la política que sigue la organización. Tener una percepción de que la política seguida es clara, justa y libre de ambigüedades favorecerá la satisfacción. Los resultados de la falta de satisfacción pueden afectar la productividad de la organización y producir un deterioro en la calidad del entorno laboral. Puede disminuir el desempeño, incrementar el nivel de quejas, el ausentismo o el cambio de empleo.

e) Condiciones favorables de trabajo:

A los empleados les interesa su ambiente de trabajo.

Se interesan en que su ambiente de trabajo les permita el bienestar

personal y les facilite el hacer un buen trabajo. Un ambiente físico cómodo y un adecuado diseño del lugar permitirán un mejor desempeño y favorecerá la satisfacción del empleado. Otro aspecto a considerar es la cultura organizacional de la empresa, todo ese sistema de valores, metas que es percibido por el trabajador y expresado a través del clima organizacional también contribuye a proporcionar condiciones favorables de trabajo, siempre que consideremos que las metas organizacionales y las personales no son opuestas. En esta influyen más factores como el que tratamos en el siguiente punto.

f) Colegas que brinden apoyo - Satisfacción con la supervisión:

El trabajo también cubre necesidades de interacción social. El comportamiento del jefe es uno de los principales determinantes de la satisfacción. Si bien la relación no es simple, según estudios, se ha llegado a la conclusión de que los empleados con líderes más tolerantes y considerados están más satisfechos que con líderes indiferentes, autoritarios u hostiles hacia los subordinados. Cabe resaltar sin embargo que los individuos difieren algo entre sí en sus preferencias respecto a la consideración del líder.

Es probable que tener un líder que sea considerado y tolerante sea más importante para empleados con baja autoestima o que tengan puestos poco agradables para ellos o frustrantes (House y Mitchell, 1974).

En lo que se refiere a la conducta de orientación a la tarea por parte del líder formal, tampoco hay una única respuesta por ejemplo cuando los papeles son ambiguos los trabajadores desean un supervisor o jefe que les aclare los requerimientos de su papel, y cuando por el contrario las tareas están claramente definidas y se puede actuar competentemente sin guía e instrucción frecuente, se preferirá un líder que no ejerza una supervisión estrecha. También cabe resaltar que cuando los trabajadores no están muy motivados y encuentran su trabajo desagradable prefieren un líder que no los presione para mantener estándares altos de ejecución y/o desempeño. De manera general un jefe comprensivo, que brinda retroalimentación positiva, escucha las opiniones de los empleados y demuestra interés permitirá una mayor satisfacción.

g) Compatibilidad entre la personalidad y el puesto de trabajo:

Holland ha trabajado e investigado en este aspecto y sus resultados apuntan a la conclusión de que un alto acuerdo entre personalidad y ocupación da como resultado más satisfacción, ya que las personas poseerían talentos adecuados y habilidades para cumplir con las demandas de sus trabajos. Esto es muy probable apoyándonos en que las personas que tengan talentos adecuados podrán lograr mejores desempeños en el puesto, ser más exitosos en su trabajo y esto les generará mayor satisfacción (influyen el reconocimiento formal, la retroalimentación y demás factores contingentes).

Locke (1976) fue uno de los primeros autores que intentó identificar varias de estas características, clasificándolas a su vez en dos categorías:

..Eventos o condiciones de satisfacción laboral

- Satisfacción en el trabajo: interés intrínseco del trabajo, la variedad, las oportunidades de aprendizaje, la dificultad, la cantidad de trabajo, las posibilidades de éxito o el control sobre los métodos.
- Satisfacción con el salario: valoración con el aspecto cuantitativo del sueldo, la equidad respecto al mismo o al método de distribución.
- Satisfacción con las promociones: oportunidades de formación o la base a partir de la que se produce la promoción.
- Satisfacción con el reconocimiento: que incluye los elogios por la realización del trabajo, las críticas, la congruencia con la propia percepción.
- Satisfacción con los beneficios: tales como pensiones, seguros médicos, vacaciones, primas.
- Satisfacción con las condiciones de trabajo: como el horario, los descansos, el diseño del puesto de trabajo, la temperatura

..Agentes de satisfacción: que hacen posible la ocurrencia de estos eventos:

- Satisfacción con la supervisión: referida al estilo de supervisión o las habilidades técnicas, de relaciones humanas o administrativas.

- Satisfacción con los compañeros: que incluye la competencia de estos, su apoyo, comunicación, amistad.

- Satisfacción con la compañía y la dirección: aspectos como la política de beneficios y salarios dentro de la organización.

Hackman y Oldham (1975) aplicaron un cuestionario llamado Encuesta de Diagnóstico. Se identificaron cinco dimensiones, las cuales se explican a continuación de una forma detallada, para un claro entendimiento y a la vez determinar la importancia de las mismas.

- 1) Variedad de habilidades: el grado en el cual un puesto requiere de una variedad de diferentes actividades para ejecutar el trabajo, lo que representa el uso de diferentes habilidades y talentos por parte del empleado.
- 2) Identidad de la tarea: el grado en el cual el puesto requiere ejecutar una tarea o proceso desde el principio hasta el final con un resultado visible.
- 3) Significación de la tarea: el grado en que el puesto tiene un impacto sobre las vidas o el trabajo de otras personas en la organización inmediata o en el ambiente externo.
- 4) Autonomía: el grado en el cual el puesto proporciona libertad, independencia y discreción sustanciales al empleado en la programación de su trabajo y la utilización de las herramientas necesarias para ello.

5) Retroalimentación del puesto: el grado en el cual el desempeño de las actividades de trabajo requeridas por el puesto produce que el empleado obtenga información clara y directa acerca de la efectividad de su actuación. Cada una de estas dimensiones incluye contenidos del puesto que pueden afectar la satisfacción del empleado en el trabajo.

D) Dimensiones de la Satisfacción Laboral

Las condiciones físicas y/o materiales

Los elementos materiales o de infraestructura son definidos como medios facilitadores para el desarrollo de las labores cotidianas y como un indicador de la eficiencia y el desempeño. Dentro de las condiciones físicas se considera el confort, dado por las condiciones de comodidad que se ofrece en un establecimiento de salud como: la ventilación e iluminación, la limpieza y orden de los ambientes, etc. Los empleados se preocupan por su entorno laboral tanto por comodidad personal como para realizar bien su trabajo, la comodidad esta referida a los aspectos de amplitud, distribución de ambientes y mobiliario suficiente, privacidad, operatividad y disponibilidad de servicio. Sin embargo, Salvo (1996) encontró que el ruido, la iluminación, el aseo y ventilación deficiente, la temperatura inadecuada y los malos olores, sumado al tener que

trabajar con equipos y materiales deficientes, era lo que más molestaba y tensionaba en el trabajo.

Beneficios Laborales y Remunerativos

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

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

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

Por el contrario, si consideran las recompensas inadecuadas para el nivel de desempeño, tiende a surgir la insatisfacción en el trabajo, desarrollando en el trabajador un estado de tensión que intenta

resolver ajustando su comportamiento que pueden afectar la productividad y producir el deterioro de la calidad del entorno laboral. Así tenemos que esta situación se evidencia en los profesionales de Obstetricia, debido a la diversidad de modalidades laborales que confrontan a las Obstetrices por las diferencias remunerativas y horas de trabajo.

Políticas Administrativas

Las políticas son el grado de acuerdo frente a los lineamientos o normas institucionales dirigidas a regular la relación laboral y asociada directamente con el trabajador y constituyen medios para alcanzar las metas u objetivos. Asimismo explican el modo en que se conseguirán las metas, y sirven como guías que definen el curso y ámbito general de las actividades permisibles para la consecución de metas. Funcionan como base para las futuras decisiones y acciones, ayudan a coordinar los planes, a controlar la actuación y a incrementar la consistencia de la acción aumentando la probabilidad de que directivos diferentes tomen decisiones similares cuando se enfrente independientemente a situaciones parecidas.

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

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

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

Relación con la autoridad

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

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

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

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

Los estilos participativos de dirección o supervisión producen en los trabajadores un nivel más alto de satisfacción.

Relaciones Interpersonales

Se refiere a la interacción del personal de salud al interior del establecimiento de salud, y del personal con los usuarios. Las buenas relaciones interpersonales dan confianza y credibilidad, a través de demostraciones de confidencialidad, responsabilidad y empatía. Es importante una comunicación efectiva en la que sea relevante el entendimiento, la comprensión, el respeto, y la ayuda mutua para superar debilidades, afianzar fortalezas que redunden en la convivencia, el crecimiento de las personas la calidad de su desempeño y el beneficio de quienes reciben sus servicios. El estilo de trabajo es por lo general un asunto de actitud. Una actitud mental positiva no solo hace el trabajo más agradable, sino que lo hace más productivo. Cuando el personal piensa en su trabajo como algo mundano y trivial, su productividad disminuye y esta actitud se puede extender a los demás miembros. Pero cuando el personal se

siente parte del equipo y se da cuenta que su contribución es significativa, no importa cuan pequeño sea el lugar que ocupa dentro del grupo; trabajo en equipo quiere decir tener un amplio acceso a la asistencia técnica, una gama de conocimientos y una variedad de habilidades.

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

Los equipos trabajan mejor cuando:

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

En la organización del trabajo de Obstetricia prevalece el modelo funcional y en forma incipiente se trata de aplicar propuestas de trabajo en equipo, del cual aún no se percibe resultados por los

problemas de interacción personal que no facilita la participación y el compromiso de los profesionales en general.

Realización Personal

Los empleados suelen preferir los trabajos que les permitan emplear sus facultades y capacidades y que les ofrezcan una serie de actividades, libertad e información en cuanto a su rendimiento.

Estas características hacen que el trabajo represente un mayor desafío para la mente. Un hombre sano está motivado principalmente por sus necesidades de desarrollar y realizar todo su potencial y toda su capacidad, se refiere al querer cumplir nuestros deseos más profundos, es decir, hacer realidad lo que somos en potencia, al deseo de ser cada vez más lo que uno es, de llegar a ser lo que uno es capaz de llegar a ser” El personal debe ser competente en su quehacer personal y con el trabajo.

Las responsabilidades que debe tener:

- Trabajar por su mejoramiento y progreso en cuanto a capacitación y actualización permanente para crecer y mantener su competencia profesional a fin de prestar servicios de calidad. Evitar a toda costa la ineficiencia, la mediocridad y la mala práctica.
- Mantener claros y firmes los principios y valores éticos para aplicarlos en el proceso de reflexión y toma de decisiones en la práctica cotidiana y en las instituciones que presentan dilemas éticos.

- Ser auténtica.
- Ejercer autonomía personal utilizando su capacidad crítica y analítica.
- Mantener una actitud asertiva para lograr la integridad en su actuar.
- Reconocer sus equivocaciones.
- Desarrollar y mantener coherencia entre el saber, el pensar, el decir y el actuar.
- Mantener integrada la identidad personal con la identidad profesional.
- Mantener la cultura del diálogo.

Desempeño de Tareas

Es la valoración con la que asocia el trabajador sus tareas cotidianas en la entidad que labora. El desempeño en el ámbito laboral es la aplicación de habilidades y capacidades que el puesto requiere del ocupante para el manejo eficiente de sus funciones, el desempeño es la aptitud o capacidad para desarrollar completamente los deberes u obligaciones inherentes a un cargo con responsabilidad durante la realización de una actividad o tarea en el ejercicio de su profesión. Por lo tanto en el desempeño del trabajo, no solo se necesita de las habilidades, destrezas, conocimientos, etc.; requeridos para la correcta ejecución de una determinada tarea, también es fundamental y necesaria la intervención de otros

conceptos como el interés, la voluntad y la intención de realizar el trabajo.

2.3 Definición de términos

Beneficio El beneficio es un concepto positivo pues significa dar o recibir

algún bien, o sea aquello que satisface alguna necesidad.

El beneficio aporta, adiciona, suma, y de él que se obtiene utilidad o provecho. Este beneficio puede ser económico o moral.

Variedad Del latín varietas, variedad es la propiedad de aquello que es vario (desigual, desemejante, disparejo, heterogéneo). La variedad, por lo tanto, es la agrupación de elementos diversos o la disimilitud en una cierta unidad. Significa simplemente diversidad.

Identidad. Del latín identitas, la identidad es el conjunto de los rasgos propios de un individuo o de una comunidad. Estos rasgos caracterizan al sujeto o a la colectividad frente a los demás. La identidad también es la conciencia que una persona tiene respecto de sí misma y que la convierte en alguien distinto a los demás. Aunque muchos de los rasgos que forman la identidad son hereditarios o innatos, el entorno ejerce una gran influencia en la conformación de la especificidad de cada sujeto; por esta razón tienen validez.

Autonomía. deriva de los vocablos latinos autos (por uno mismo) y nomos (ley) o sea darse alguien sus propias leyes, sin injerencias extrañas. Significa por lo tanto ausencia de dependencia, de lazos y presiones para ejercitar las ideas, pensamientos o acciones.

Es la condición, el estado o la capacidad de autogobierno o de cierto grado de independencia.

Así, la autonomía de una persona es la capacidad o condición de desarrollar tareas de una manera independiente. Por ejemplo: “En mi nuevo trabajo ya me han dado cierta autonomía”.

Relaciones sociales. Son aquellas interacciones sociales que se encuentran reguladas por normas sociales entre dos o más personas, presentando cada una de ellas una posición social y desplegando un papel social. Son las múltiples interacciones que se dan entre dos o más personas en la sociedad, por las cuales los sujetos establecen vínculos laborales, familiares, profesionales, amistosos, deportivos.

Desarrollo personal.-Conjunto de estrategias personales que se aplican para conseguir un mayor bienestar individual. Es un proceso de transformación mediante el cual una persona adopta nuevas ideas o formas de pensamiento, que le permiten generar nuevos comportamientos y actitudes, que dan como resultado un mejoramiento de su calidad de vida.

CAPITULO III

VARIABLES E HIPÓTESIS

3.1 Definición de las variables

V. 1 Motivación.-Es una característica de la Psicología humana, es un proceso que activa, orienta, mantiene el comportamiento de los individuos hacia la realización de objetivos esperados. La motivación con que afrontamos y realizamos una tarea es una variable fundamental para determinar “como” realizamos esa tarea. La motivación intrínseca se relaciona directamente con las tareas que estamos ejecutando y con tendencia natural a ser más autónomos y competentes, vencer los desafíos realizamos las tareas porque queremos realizarla por lo que esta nos aporta como personas.

V. 2 Satisfacción laboral.-Es el conjunto de actividades generales del individuo hacia su trabajo. Es la medida del esfuerzo realizado por los seres humanos. Es el grado de conformidad de la persona respecto a su entorno de trabajo incluye la consideración de la remuneración, e tipo de trabajo, las relaciones humanas, la seguridad, etc.

Surge a partir de la correspondencia entre el trabajo real y las expectativas estas se forman a través de las comparaciones con otros empleados o con empleos previos. A mayor satisfacción laboral, mayor compromiso del trabajador con sus tareas y mayor motivación.

3.2 Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medida	Categorías
V. 1 Nivel de Motivación	Es una característica de la Psicología humana, es un proceso que activa, orienta, mantiene el comportamiento de los individuos hacia la realización de objetivos esperados.	Variedad de la tarea.	Tipo de tarea realizada	Realizar diferentes tareas, empleando una gran variedad de habilidades.	Nominal	Alta Media Baja
				Mi trabajo implica tareas diferentes.		
		Identidad con la tarea.	Tiempo en que realizo mi tarea	Cumplo con la tarea de principio a fin		
				Mi trabajo es bien organizado durante todo el turno.		
		Autonomía para la realización de la tarea	Grado de libertad	Mi trabajo no me da la oportunidad a participar en la toma de decisiones		
				Mi trabajo me concede libertad para desarrollar mi labor		

: Fuente: Instrumento aplicado al profesional de Obstetricia en el HNDAC - Callao 2016

Variable	Definición Conceptual	Dimensión	Indicador	Ítem	Escala de Medida	Categoría
V.2: Satisfacción Laboral	Es el conjunto de actividades generales del individuo hacia su trabajo. Ha sido definido como el resultado de varias actitudes que tiene un trabajador hacia su empleo	Condiciones Físicas	Infraestructura	La distribución física del ambiente del trabajo facilita la realización de mis labores	Nominal	Buena Regular Mala
				El ambiente donde trabajo es confortable y trabajo cómodamente.		
		Beneficio remunerativo	Salario	Mi sueldo es bajo en relación a .la labor que realizo		
				El sueldo que gano no es aceptable		
		Relaciones sociales	Compañeros de trabajo	Me agrada trabajar con mis compañeras		
				El ambiente con mis compañeras es favorable para realizar mis funciones		
		Desarrollo personal	Resultado de mi trabajo	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente -		
				Me siento satisfecho con los resultados de mi trabajo		

Fuente : Instrumento aplicado al profesional de Obstetricia en el HNDAC - Callao 2016

3.3 Hipótesis general e hipótesis específicas

3.3.1 HIPÓTESIS GENERAL

-Hipótesis alterna:

Existe relación entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral en el profesional de Obstetricia del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión en el año 2016.

-Hipótesis nula:

No existe relación entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral en el profesional de Obstetricia del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión en el año 2016.

3.3.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICA

H1. Existe relación del nivel de motivación según dimensión variedad, identidad, autonomía de la tarea del profesional de Obstetricia del Hospital nacional Daniel A. Carrión - Callao en el año 2016.

H2. Existe relación del nivel de satisfacción laboral en condiciones físicas, beneficio remunerativo, relaciones sociales y desarrollo personal de los profesionales de Obstetricia del Hospital nacional Daniel A. Carrión – Callao en el año 2016.

CAPITULO IV

METODOLOGÍA

4.1 Tipo de investigación

El estudio que se realizó en ésta investigación, fue de tipo cuantitativa descriptiva aplicada, correlacional y corte transversal.

A) Cuantitativa

Nos permitió ordenar el resultado de las observaciones de las conductas, las características, los factores, los procedimientos de fenómenos y hechos.

B) Descriptiva

En nuestro trabajo de investigación se describe los datos, con el objetivo de conocer las situaciones y actitudes del profesional de obstetricia; nuestra descripción fue de las actividades, procesos y personas. No hay manipulación de variables estas se observan y se describen tal como se presentan en su ambiente natural. Describe los hechos que son observados

C) Aplicada

Nuestro propósito fue identificar problemas sobre los que se debe intervenir como para definir las estrategias de solución

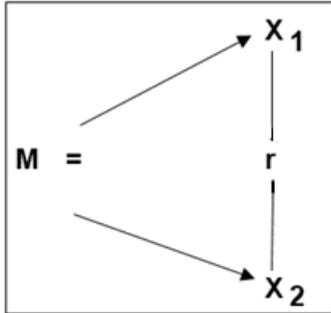
Aplicada por que se está utilizando conocimientos obtenidos en las investigaciones en la práctica, y con ello traer beneficios a la sociedad.

Principal objetivo resolver problemas prácticos con un margen de degeneración limitado de este modo genera pocos aportes al conocimiento científico desde un punto de vista teórico

D) Correlacional.

Indicada para establecer relaciones estadísticas entre características o fenómenos, pero no conduce directamente a establecer relaciones de causa-efecto entre ellos. Con este trabajo se busca establecer la relación existente entre los factores motivacionales con la satisfacción laboral del personal profesional de obstetricia.

4.2 Diseño de la investigación.- Nuestro trabajo de investigación es NO experimental, de tipo transversal



En donde:

M= Tamaño de la muestra del estudio

1=Variable motivación

r = Relación entre la motivación y la satisfacción laboral

2= Variable Satisfacción laboral

Transversal.

Porque se realizó el estudio de las variables en forma simultánea siendo estas los factores motivacionales y la satisfacción laboral del profesional de Obstetricia, en el mes de Marzo del 2016, haciendo un corte en el tiempo sin dar seguimiento posterior.

Prospectivo

Se inició el trabajo en un tiempo presente y los datos se analizaron transcurriendo un tiempo determinado, en el futuro.

4.3 Población y muestra

4.3.1 Población:

La población estuvo conformada por los profesionales de Obstetricia del Departamento de Ginecología y Obstetricia en un número de 25 obstetras. El estudio se llevó a cabo en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión ubicado en la Av. Guardia Chalaca 2176, Bellavista Provincia Constitucional del Callao; en el Servicio de Obstetricia en el año 2016.

4.3.2 Muestra:

En esta investigación no fue necesario aplicar formula estadística para selección de la muestra, debido a que la población es pequeña, por lo cual se tomó como muestra a la totalidad de la población siendo 25 profesionales del personal de Obstetricia que laboran en el hospital.

- Criterios de Inclusión:

- ✓ Todas las profesionales obstetras que laboran en el hospital y que acepten participar en dicho estudio.

- Criterios de Exclusión:

- ✓ Obstetras que se encuentren de vacaciones.
- ✓ Obstetras con licencia por enfermedad.

4.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

4.4.1 Técnicas.

La técnica que se utilizó, fue la entrevista con la entrega del instrumento que fue la encuesta que nos permitió, obtener información explícita por escrito proporcionada por el personal profesional de Obstetricia.

4.4.2 Instrumentos para la Recolección de Datos.

A) El instrumento que se utilizó para obtener la información sobre el **nivel de motivación** fue el cuestionario (ver anexo), y una escala Lickert Adaptado Job Diagnostic Survey de Hackman y Oldham, que consta de 16 enunciados. Se utilizaron 5 alternativas de respuesta con su respectivo código numérico del uno a cinco. 5=Siempre, 4= Casi Siempre, 3= A veces, 2=Pocas veces, 1=Nunca.

B) El instrumento que se utilizó para valorar **la Satisfacción laboral** es el cuestionario (ver anexo) tipo Lickert, el cuestionario consta de 29 enunciados con 5 alternativas de respuesta con su respectivo código numérico del uno a cinco.

5 = totalmente de acuerdo, 4 = De acuerdo, 3 = Indiferente, 2 = En desacuerdo, 1 = Totalmente en desacuerdo.

La elaboración y validación ha sido realizado por Sheila Melissa Vásquez Sosa en el trabajo de Nivel de motivación y su relación con

la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Arzobispo Loayza -2006.

La confiabilidad del instrumento se logra aplicando la prueba estadística de coeficiente de confiabilidad "ALFA de Crombach".

La validez y la confiabilidad es un valor que oscila entre 0 - 1. Y se dice que un Instrumento tiene alta confiabilidad y validez cuando el resultado de su Análisis es mayor de 0.50

4.5. Procedimientos de recolección de datos.

Para desarrollar el estudio se realizó el trámite administrativo respectivo a fin de obtener la autorización de nuestras jefaturas. se les solicitó en forma verbal a cada una de las Obstetras dando a conocer y explicando los objetivos del trabajo a realizar, garantizando la confidencialidad de los datos consignados,

Se les entregó el cuestionario de preguntas sobre la motivación con 16 enunciados y el cuestionario de preguntas sobre la satisfacción laboral con 29 enunciados, acompañado de una carta de presentación consentimiento informado a cada una de las Obstetras en sus áreas y turnos de trabajo respectivo, quienes nos apoyaron contestando los cuestionarios en un tiempo aproximado de 10 a 15 minutos.

La recolección de datos se realizó durante el mes de Marzo del 2016, cuyo propósito fue recabar información veraz y oportuna de todos los

profesionales Obstetras que laboran en el Hospital Nacional Daniel A. Carrión del Callao. Tomando en cuenta la disponibilidad del profesional y el consentimiento de participar en el estudio.

4.6. Procesamiento estadístico y análisis de datos.

Luego de la recolección de datos estos fueron procesados en forma manual utilizando el programa Excel.

Previa elaboración de la tabla de códigos y la Tabla Matriz de ambas variables: motivación y satisfacción laboral a fin de presentar los resultados en tablas y/o gráficos estadísticos para su análisis e interpretación respectiva.

Posteriormente para el procesamiento de los datos se utilizó el software SSPS 22.00.

CAPITULO V RESULTADOS

TABLA N° 5.1

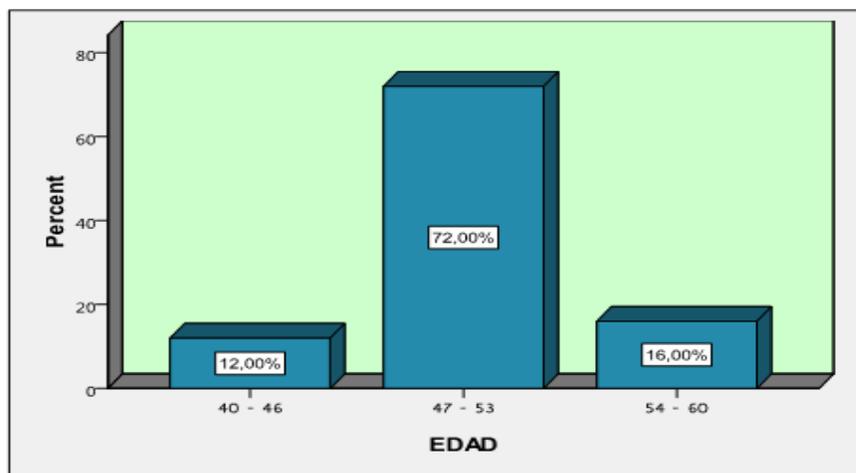
EDAD DE LOS PROFESIONALES DE OBSTETRICIA EN EL HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN - CALLAO 2016

EDAD	FRECUENCIA	PORCENTAJE
40 - 46	3	12,0
47 - 53	18	72,0
54 - 60	4	16,0
Total	25	100,0

Fuente : Instrumento aplicado al profesional de Obstetricia en el
HNDAC – Callao 2016

GRAFICO N° 5.1

EDAD DE LOS PROFESIONALES DE OBSTETRICIA EN EL HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN - CALLAO 2016



Fuente: Instrumento aplicado al profesional de Obstetricia en el HNDAC
Callao 2016

En relación a la edad 3 (12 %) tienen entre 40 a 46 años, 18 (72%)

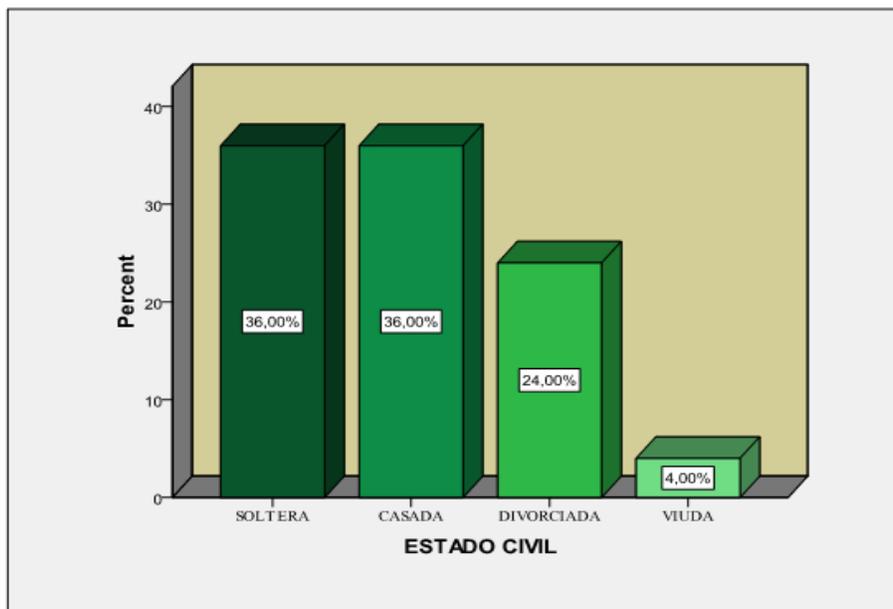
entre 47 a 53 años y 4 (16 %) entre 54 a 60 años.

TABLA N° 5.2
ESTADO CIVIL DE LOS PROFESIONALES DE OBSTETRICIA EN EL
HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN- CALLAO 2016

ESTADO CIVIL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SOLTERA	9	36,0
CASADA	9	36,0
DIVORCIADA	6	24,0
VIUDA	1	4,0
Total	25	100,0

Fuente: Instrumento aplicado al profesional de Obstetricia en el HNDAC- Callao 2016

GRAFICO N° 5.2
ESTADO CIVIL DE LOS PROFESIONALES DE OBSTETRICIA EN EL
HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN- CALLAO 2016



Fuente: Instrumento aplicado al profesional de Obstetricia en el HNDAC Callao 2016

De la población encuestada según el estado civil 9 (36%) son solteras, 9 (36%) casadas, 6 (24%) divorciadas y 1 (4%) es viuda.

TABLA N° 5.3
ESTUDIOS DE POSTGRADO DEL PROFESIONAL DE OBSTETRICIA EN
EL HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN - CALLAO 2016

ESTUDIO POSGRADO	Frecuencia	Porcentaje
ESPECIALIDAD	5	20,0
MAESTRÍA	13	52,0
DOCTORADO	1	4,0
NINGUNO	6	24,0
Total	25	100,0

Fuente: Instrumento aplicado al profesional de Obstetricia en el HNDAC Callao 2016

GRAFICO N° 5.3
ESTUDIOS DE POSTGRADO DEL PROFESIONAL DE OBSTETRICIA EN
EL HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN - CALLAO 2016



Fuente: Instrumento aplicado al profesional de Obstetricia en el HNDAC Callao 2016

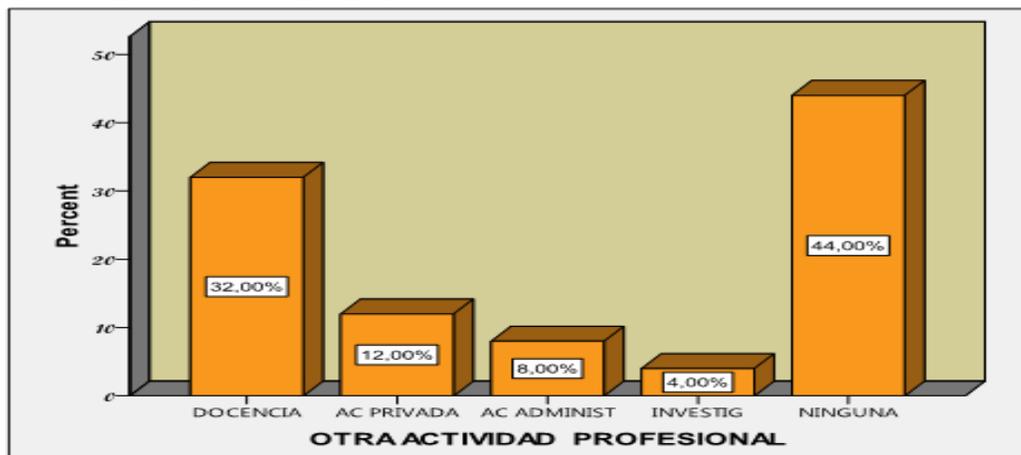
Relación a contar con estudios de postgrado, 5 (20%) cuentan con alguna especialidad, 13 (52%) con Maestría, 1 (4%) con Doctorado y 6 (24 %) no cuentan con estudios de postgrado.

TABLA N° 5.4
OTRA ACTIVIDAD PROFESIONAL DEL PROFESIONAL DE
OBSTETRICIA EN EL HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES
CARRIÓN - CALLAO 2016

ACTIVIDAD PROFESIONAL	Frecuencia	Porcentaje
DOCENCIA	8	32,0
ACTIVIDAD PRIVADA	3	12,0
ACTIVIDAD ADMINISTRATIVA	2	8,0
INVESTIGACIÓN	1	4,0
NINGUNA	11	44,0
Total	25	100,0

Fuente: Instrumento aplicado al profesional de Obstetricia en el HNDAC
 Callao 2016

GRAFICO N° 5.4
OTRA ACTIVIDAD PROFESIONAL DEL PROFESIONAL DE
OBSTETRICIA EN EL HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES
CARRIÓN - CALLAO 2016



Fuente: Instrumento aplicado al profesional de Obstetricia en el HNDAC
 Callao 2016

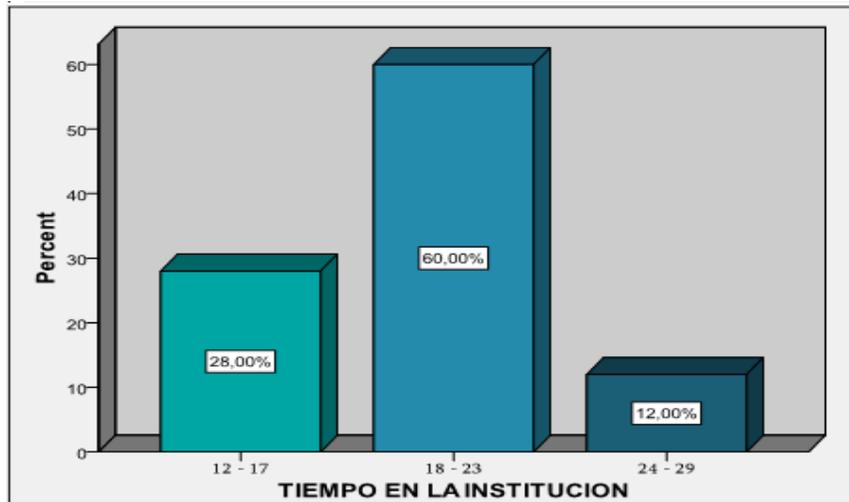
En cuanto a desempeñar otra actividad profesional 8 (32%) realizan docencia universitaria, 3 (12%) actividad privada, 2 (8%) actividad administrativa, 1 (4%) investigación y 11(44%) no realizan otra labor relacionada a la profesión.

TABLA N° 5.5
TIEMPO EN LA INSTITUCIÓN DEL PROFESIONAL DE OBSTETRICIA
EN EL HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN - CALLAO
2016

TIEMPO EN LA INSTITUCIÓN	Frecuencia	Porcentaje
15 - 20	7	28,0
21 - 26	15	60,0
27 - 32	3	12,0
Total	25	100,0

Fuente: Instrumento aplicado al profesional de Obstetricia en el HNDAC Callao 2016

GRAFICO N° 5.5
TIEMPO EN LA INSTITUCIÓN DEL PROFESIONAL DE OBSTETRICIA
EN EL HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN - CALLAO
2016



Fuente: Instrumento aplicado al profesional de Obstetricia en el HNDAC Callao 2016

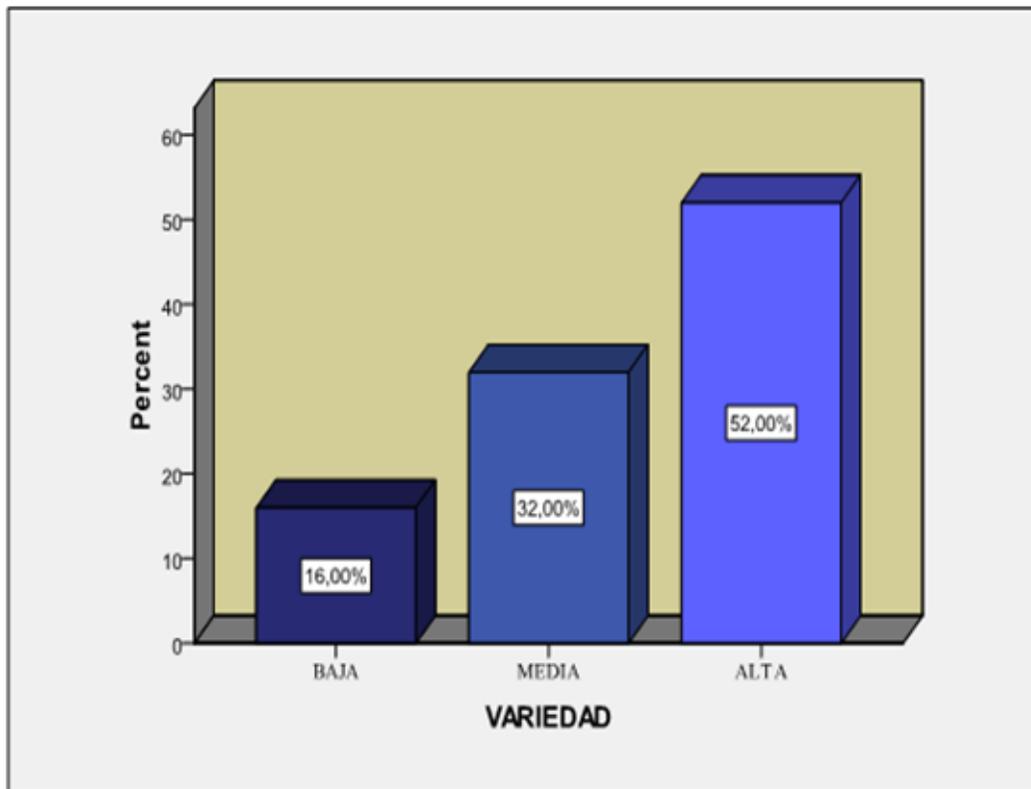
Relación al tiempo en la institución 7 (28 %) laboran entre 15 a 20 años, 15 (60 %) entre 21 a 26 años y 3 (12 %) de 27 a 32 años.

TABLA N° 5.6
NIVEL DE MOTIVACIÓN DE LOS PROFESIONALES DE OBSTETRICIA EN EL HOSPITAL NACIONAL
DANIEL ALCIDES CARRIÓN CALLAO 2016 SEGÚN SUS DIMENSIONES

NIVEL DE MOTIVACIÓN	VARIEDAD		IDENTIDAD		IMPORTANCIA		AUTONOMÍA		RETROALIMENTACIÓN	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
ALTA	13	52	14	56	12	48	8	32	2	8
MEDIA	8	32	7	28	13	52	9	36	18	72
BAJA	4	16	4	16	0	0	8	32	5	20
TOTAL	25	100	25	100	25	100	25	100	25	100

Fuente: Instrumento aplicado al profesional de Obstetricia en el HNDAC – Callao 2016

GRÁFICO 5.6
DIMENSIÓN : VARIEDAD EN LA TAREA DE LOS PROFESIONALES DE
OBSTETRICIA EN EL HOSPITAL NACIONAL DANIEL A CARRIÓN
CALLAO 2016

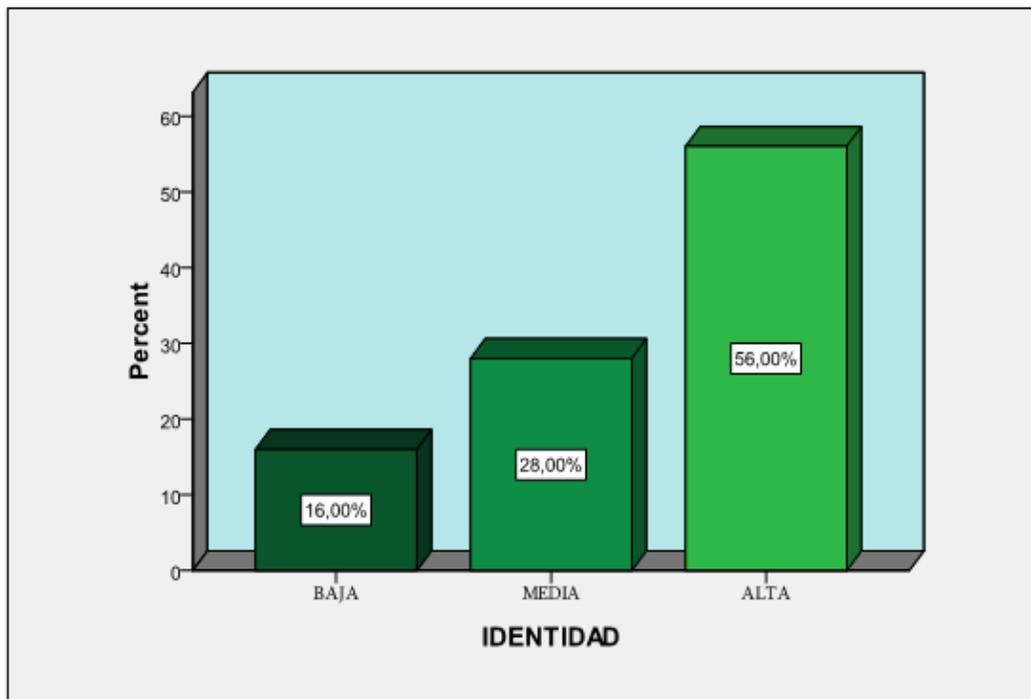


Fuente : Instrumento aplicado al profesional de Obstetricia en el HNDAC - Callao 2016

VARIEDAD DE LA TAREA

En esta dimensión observamos un nivel de motivación alto (52%) medio (8%) y bajo (4%) , quiere decir que la profesional de Obstetricia considera que su trabajo consta de diversas tareas, no es predecible ni rutinario, su labor es variada por la diversidad de casos que se presentan, siendo esto algo positivo.

GRAFICO 5.7
DIMENSIÓN: IDENTIDAD EN LA TAREA DE LOS PROFESIONALES DE
OBSTETRICIA EN EL HOSPITAL NACIONAL DANIEL A CARRIÓN
CALLAO 2016

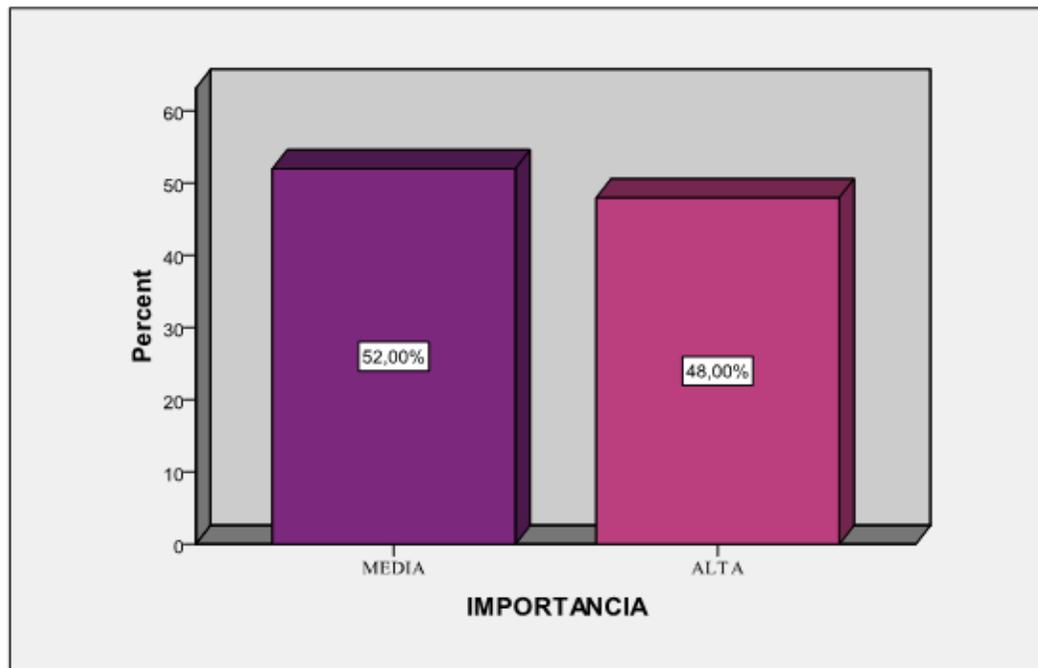


Fuente: Instrumento aplicado al profesional de Obstetricia en el HNDAC - Callao 2016

IDENTIDAD DE LA TAREA

En esta dimensión el nivel de motivación alto (56%) medio (20%) y bajo (16%) la profesional de Obstetricia se identifica con su trabajo y la oportunidad que le da para hacer efectiva su ayuda en el bienestar y recuperación de la paciente, así mismo considera su trabajo organizado y continuo.

GRAFICO 5.8
DIMENSIÓN: IMPORTANCIA EN LA TAREA DE LOS PROFESIONALES
DE OBSTETRICIA EN EL HOSPITAL NACIONAL DANIEL A CARRIÓN
CALLAO 2016



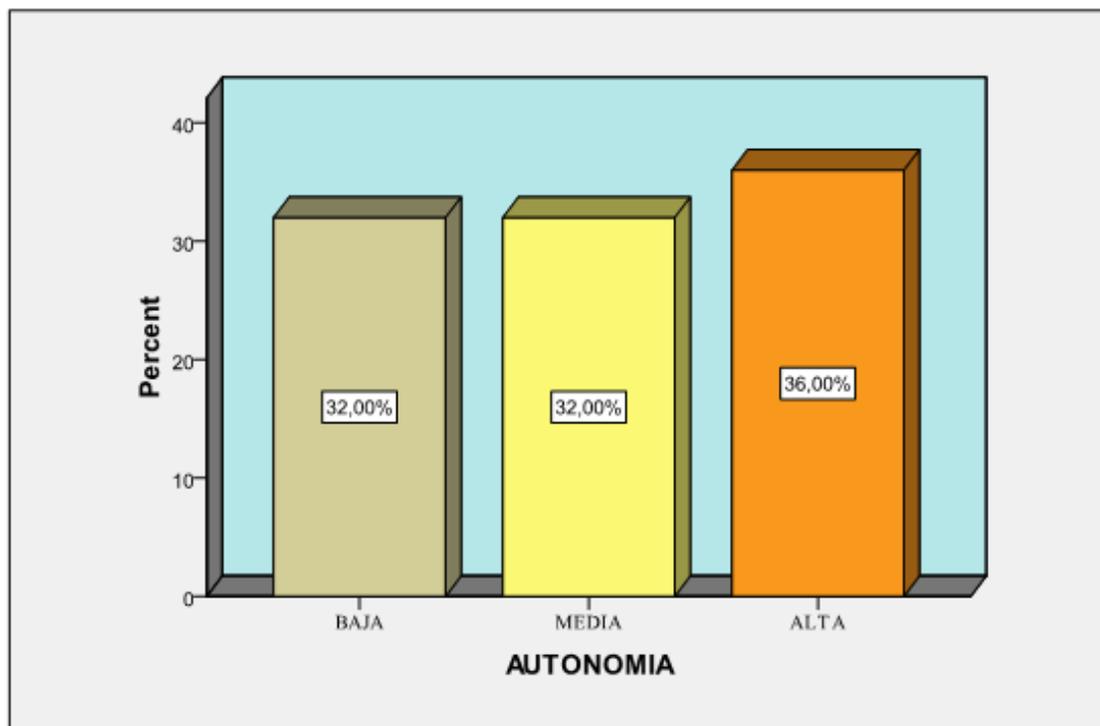
Fuente: Instrumento aplicado al profesional de Obstetricia en el HNDAC - Callao 2016

IMPORTANCIA DE LA TAREA

Existe una motivación alta (48%) media (52%), esto explica que para la profesional de Obstetricia la importancia de su labor radica en las acciones para el bienestar de la paciente, así como para el buen desarrollo de los servicios y la institución.

GRAFICO 5.9

DIMENSIÓN: AUTONOMÍA EN LA TAREA DE LOS PROFESIONALES DE OBSTETRICIA EN EL HOSPITAL NACIONAL DANIEL A CARRIÓN CALLAO 2016



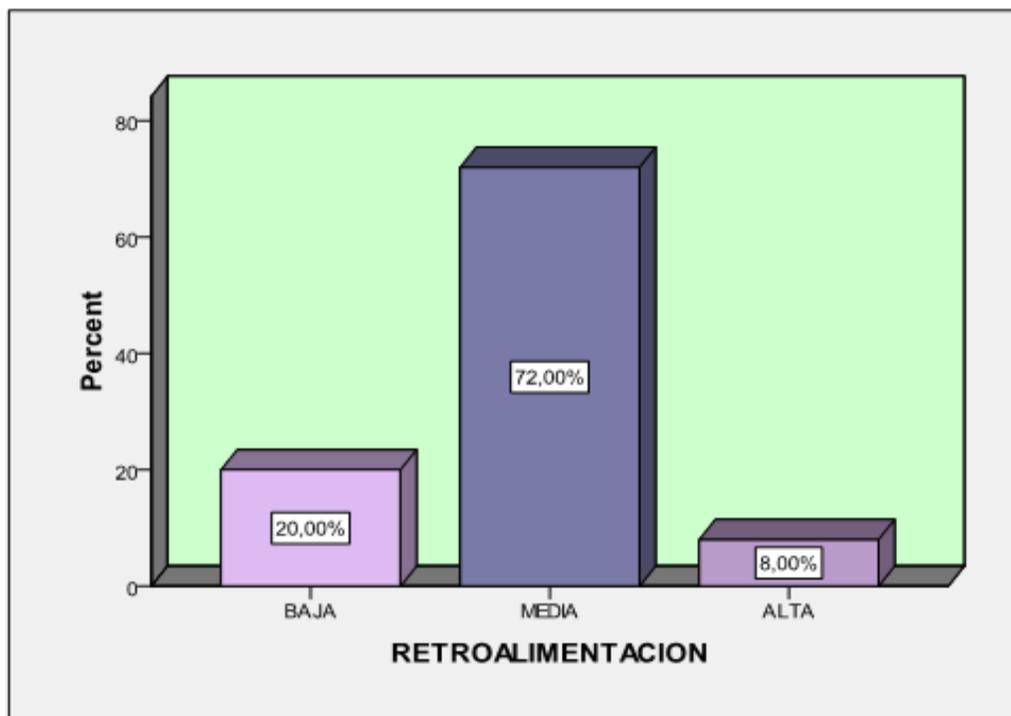
Fuente: Instrumento aplicado al profesional de Obstetricia en el HNDAC - Callao 2016

AUTONOMÍA EN LA TAREA

En esta dimensión el nivel de autonomía es alto (36%) medio (32%) y bajo (32%) la profesional de Obstetricia se identifica con su trabajo y la oportunidad que le da para hacer efectiva su ayuda en el bienestar y recuperación de la paciente, así mismo considera su trabajo organizado y continuo.

GRAFICO 5.10

**DIMENSIÓN : RETROALIMENTACIÓN EN LA TAREA DE LOS
PROFESIONALES DE OBSTETRICIA EN EL HOSPITAL
NACIONAL DANIEL A CARRIÓN CALLAO 2016**



Fuente: Instrumento aplicado al profesional de Obstetricia en el HNDAC - Callao 2016

RETROALIMENTACIÓN EN LA TAREA

Predomina un nivel de retroalimentación de alto (8%) medio (72%) y un nivel bajo (20%) debido que el modelo de supervisión no reconoce el esfuerzo ni incentiva el desarrollo al no brindar información sobre debilidades y/o potencialidades del profesional a su cargo

TABLA N° 5.7
NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE OBSTETRICIA EN EL HOSPITAL
NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN CALLAO 2016 LIMA PERÚ SEGÚN DIMENSIONES.

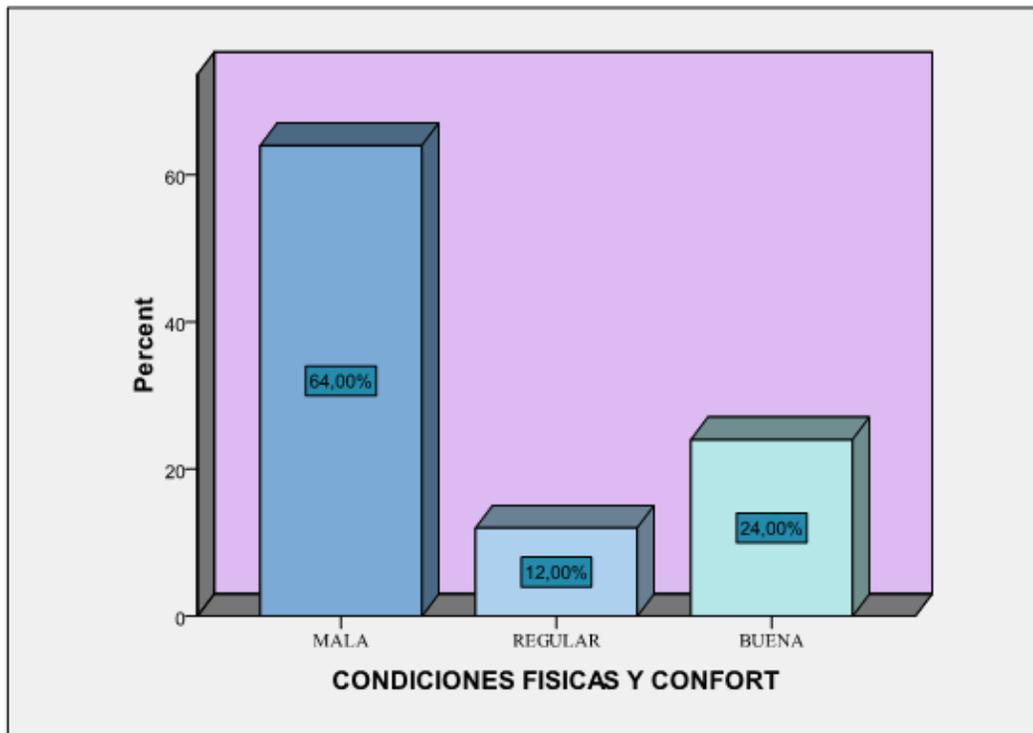
NIVEL DE SATISFACCIÓN	Condiciones físicas y/o confort		Beneficios laborales y/o remuneración		Políticas administrativas		Relaciones interpersonales		Desarrollo personal		Desempeño de tareas		Relación con la autoridad	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N	%	N	%
BUENA	6	24	0	0	1	4	8	32	21	84	22	88	5	20
REGULAR	3	12	5	20	15	60	9	36	3	12	3	12	11	44
MALA	16	64	20	80	9	36	8	32	1	4	0	0	9	36
TOTAL	25	100	25	100	25	100	25	100	25	100	25	100	25	100

Fuente: Instrumento aplicado al profesional de Obstetricia en el HNDAC – Callao 2016

RESULTADOS NIVEL DE SATISFACCIÓN POR DIMENSIONES

GRAFICO 5.11

DIMENSIÓN: CONDICIONES FÍSICAS Y/O CONFORT EN LA TAREA DE LOS PROFESIONALES DE OBSTETRICIA EN EL HOSPITAL NACIONAL DANIEL A CARRIÓN CALLAO 2016

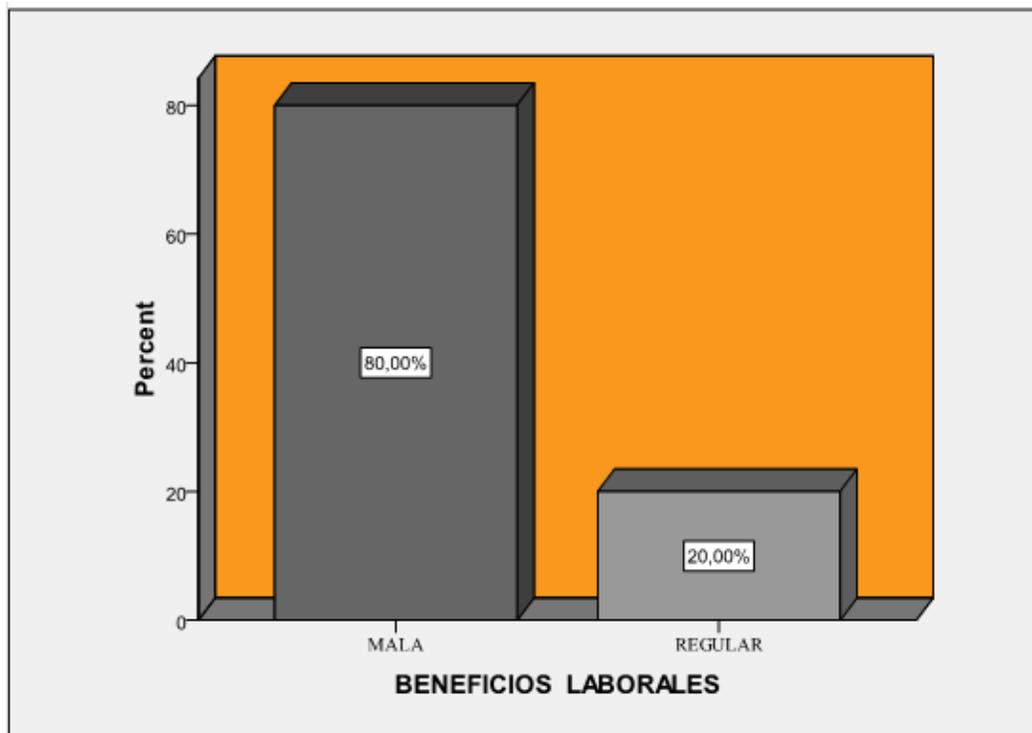


Fuente: Instrumento aplicado al profesional de Obstetricia en el HNDAC - Callao 2016

CONDICIÓN FÍSICA Y/O CONFORT EN LA TAREA

Los resultados fueron satisfacción buena (24%) regular (12%) mala (64%), lo cual indica que la profesional de Obstetricia no está satisfecha por la falta de recursos y materiales para la realización de sus labores, así como por las condiciones físicas, éste es un factor importante para el desempeño de sus labores cotidianas que benefician la calidad de la atención.

GRAFICO 5.12
DIMENSIÓN: BENEFICIOS LABORALES DE LOS PROFESIONALES DE
OBSTETRICIA EN EL HOSPITAL NACIONAL DANIEL A CARRIÓN
CALLAO 2016

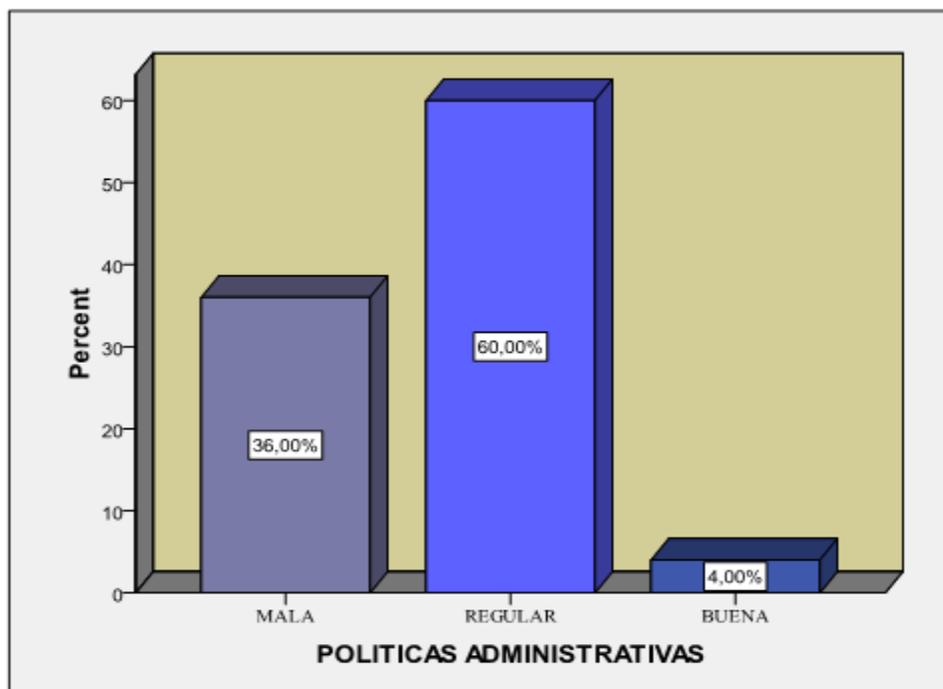


Fuente: Instrumento aplicado al profesional de Obstetricia en el HNDAC - Callao 2016

BENEFICIOS LABORALES

Los resultados de una satisfacción mala (80%) y regular (20%) indican que la profesional no cubre sus expectativas económicas, la aceptación del salario y la falta de algunos beneficios influyen en la entrega al trabajo y como consecuencia se tiene un menor rendimiento

GRAFICO 5.13
DIMENSIÓN: POLÍTICA ADMINISTRATIVAS DE LOS PROFESIONALES
DE OBSTETRICIA EN EL HOSPITAL NACIONAL DANIEL A CARRIÓN
CALLAO 2016



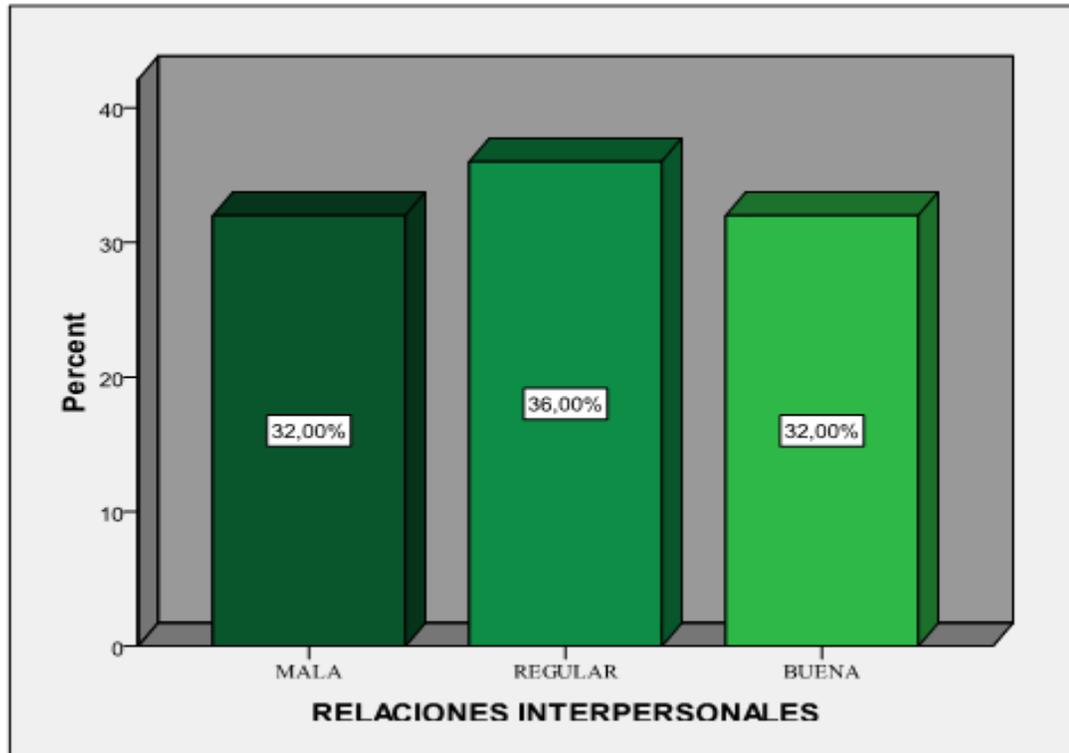
Fuente: Instrumento aplicado al profesional de Obstetricia en el HNDAC - Callao 2016

POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS

Se obtuvo como resultado una satisfacción mala (36%) regular (60%) y buena (4%). El esfuerzo por trabajar más horas reglamentarias no es reconocido, la profesional siente que su esfuerzo en cumplir su labor muchas veces en condiciones poco confortables y durante largas jornadas de trabajo no es reconocido.

GRAFICO 5.14

**DIMENSIÓN: RELACIONES INTERPERSONALES DE LOS
PROFESIONALES DE OBSTETRICIA EN EL HOSPITAL NACIONAL
DANIEL A CARRIÓN CALLAO 2016**

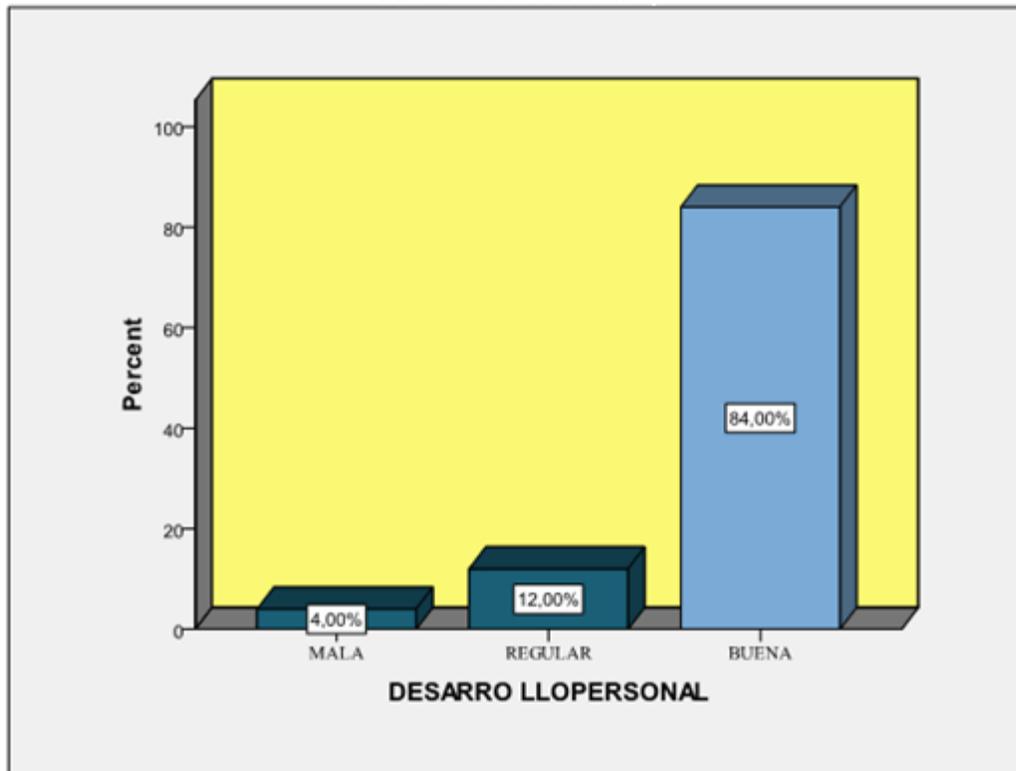


Fuente: Instrumento aplicado al profesional de Obstetricia en el HNDAC - Callao 2016

RELACIONES INTERPERSONALES

Los resultados obtenidos son equitativos una satisfacción buena (32%), regular (36%) y mala (32%), esto indica el agrado de trabajar con sus compañeros y la comodidad en el entorno laboral, lo cual es importante para que la profesional se sienta a gusto y su contribución sea mayor.

GRAFICO 5.15
DIMENSIÓN: DESARROLLO PERSONAL DE LOS PROFESIONALES DE
OBSTETRICIA EN EL HOSPITAL NACIONAL DANIEL A CARRIÓN
CALLAO 2016



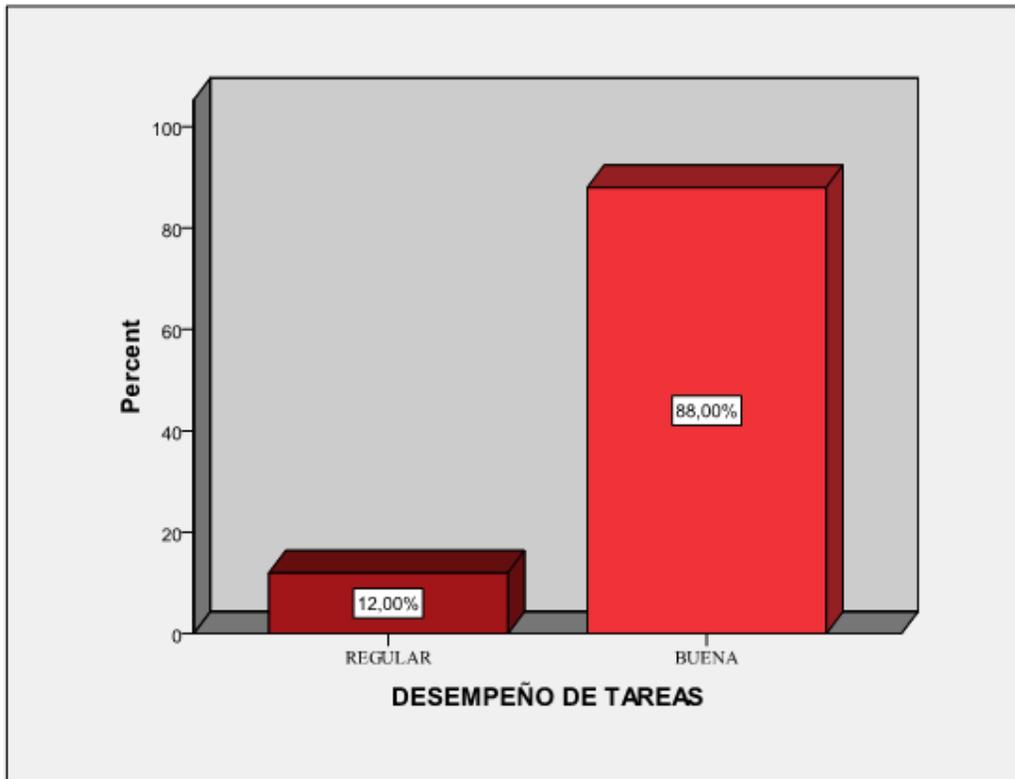
Fuente: Instrumento aplicado al profesional de Obstetricia en el HNDAC - Callao 2016

DESARROLLO PERSONAL

Se obtuvo una satisfacción buena (84%), regular (12%) y mala (4%) esto demuestra el bienestar que experimenta la profesional al cumplir su labor y la satisfacción por los resultados, todo esto la lleva a la realización personal y profesional.

GRAFICO 5.16

DIMENSIÓN: DESEMPEÑO DE TAREAS DE LOS PROFESIONALES DE OBSTETRICIA EN EL HOSPITAL NACIONAL DANIEL A CARRIÓN CALLAO 2016

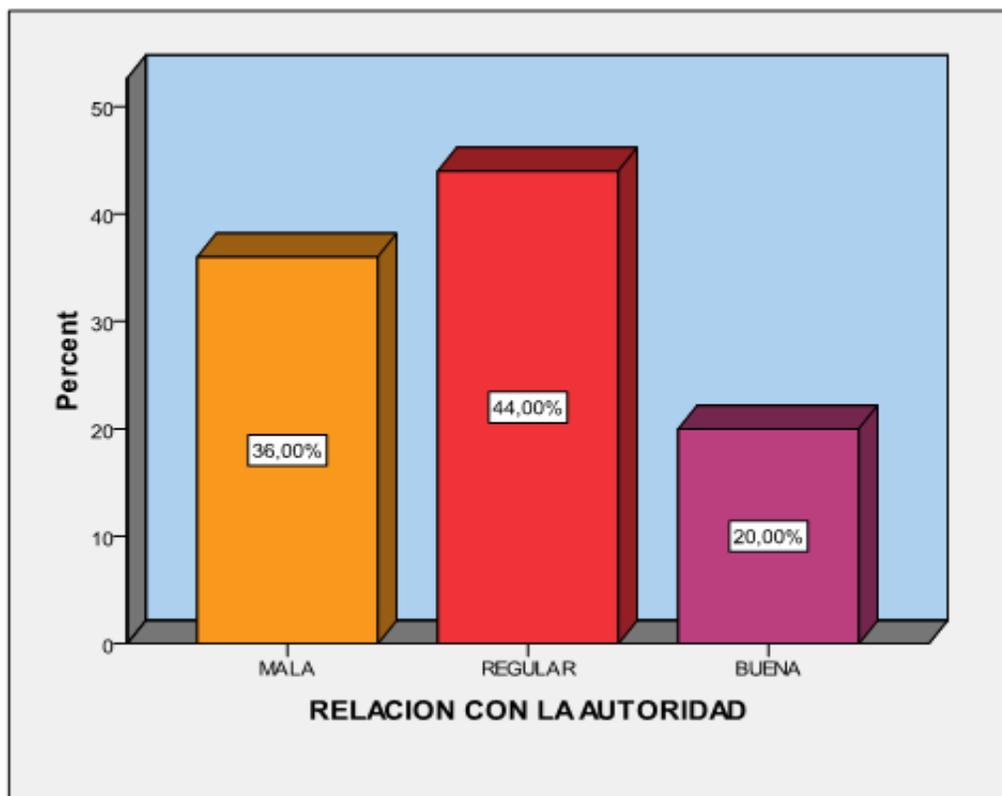


Fuente: Instrumento aplicado al profesional de Obstetricia en el HNDAC - Callao 2016

DESEMPEÑO DE TAREAS

Se obtuvo una satisfacción buena (88%) regular (12%), la profesional se siente útil con la labor que realiza, evidenciándose así su vocación e identidad con la profesión.

GRAFICO 5.17
DIMENSIÓN: RELACIÓN CON AUTORIDAD DE LOS PROFESIONALES
DE OBSTETRICIA EN EL HOSPITAL
NACIONAL DANIEL A CARRIÓN CALLAO 2016



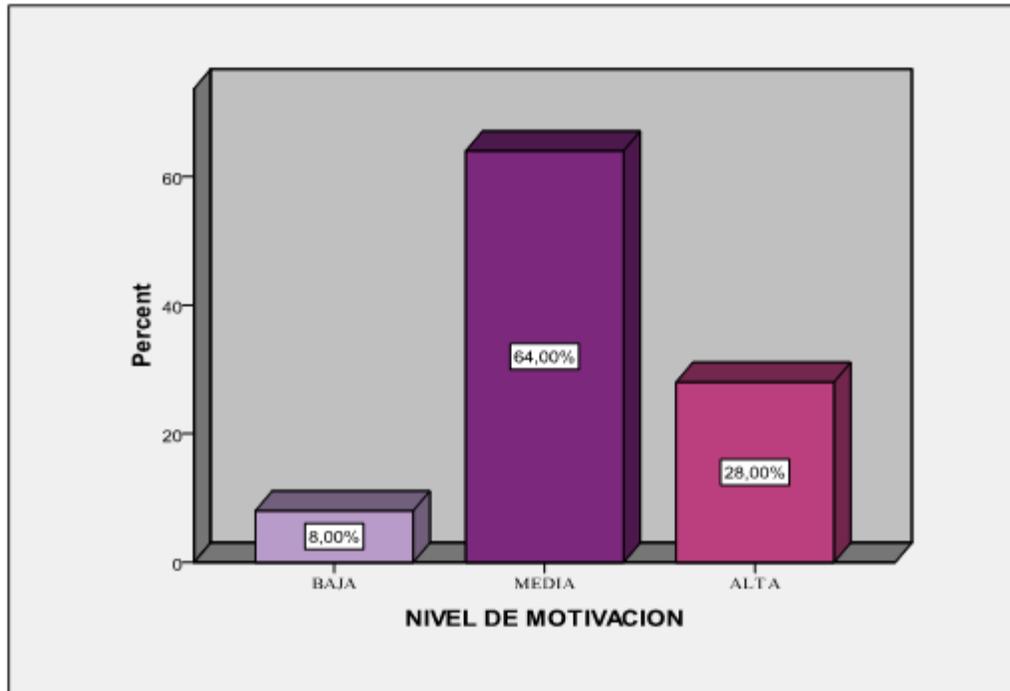
Fuente: Instrumento aplicado al profesional de Obstetricia en el HNDAC - Callao 2016

RELACIÓN CON LA AUTORIDAD

Se obtuvo una satisfacción regular (44%) baja (36%) y alta (20%), indica que la relación con la autoridad debe mejorar, un trato cordial y la valoración del esfuerzo por su trabajo son factores importantes.

GRAFICO N° 5.18

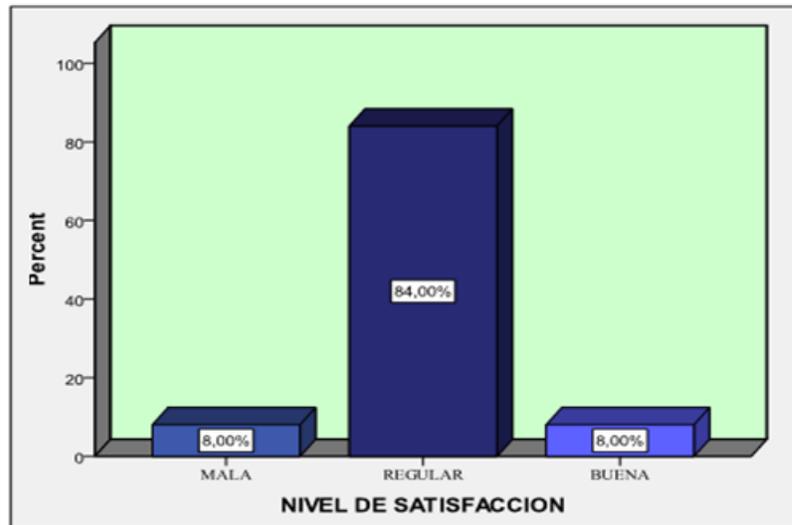
**NIVEL DE MOTIVACIÓN DE LOS PROFESIONALES DE OBSTETRICIA EN
EL HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN 2016**



Fuente: Instrumento aplicado al profesional de Obstetricia en el HNDAC - Callao 2016

Respecto al nivel de motivación del profesional de Obstetricia, 16 (64 %) presentan una Motivación Media, 7 (28%) presentan una Motivación Alta, 2 (8%) presenta una Motivación Baja. La motivación entendida como el grado de disposición para realizar alguna función o tarea, afecta directamente el desempeño del trabajador, evidenciándose en la atención de salud prestada a las pacientes, Es preciso aumentar los niveles de motivación y de esta manera mejorar el rendimiento a través de un trabajo más humanizado y productivo, por ende van a disminuir efectos negativos como malestar de pacientes, ausentismo o rotación de personal.

GRAFICO N° 5.19
NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE
OBSTETRICIA EN EL HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES
CARRIÓN - CALLAO 2016



Fuente: Instrumento aplicado al profesional de Obstetricia en el HNDAC - Callao 2016

Respecto al Nivel de Satisfacción de la profesional de Obstetricia 21 (84%) presentan una satisfacción buena, 2(8%) presentan una satisfacción regular, y 2(8%) presentan una satisfacción mala. Es importante incrementar el nivel de satisfacción regular y fortalecer y mantener el nivel de satisfacción buena, porque la satisfacción laboral guarda estrecha relación con la calidad de vida del trabajador, con la organización y finalmente con la sociedad, nuestra profesión vela por la salud tanto física como mental de las pacientes a nuestro cargo y para dar una atención de calidad debemos estar bien satisfechas en nuestro trabajo.

TABLA N° 5.8
NIVEL DE MOTIVACIÓN Y NIVEL DE SATISFACCIÓN DEL PROFESIONAL DE OBSTETRICIA
EN EL HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN CALLAO 2016

NIVEL DE MOTIVACIÓN	NIVEL DE SATISFACCIÓN						TOTAL	
	Buena		Regular		Mala		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
ALTA	2	8	5	20	0	0	7	28
MEDIA	0	0	15	60	1	4	16	64
BAJA	0	0	1	4	1	4	2	8
TOTAL	2	8	21	84	2	8	25	100

Fuente: Instrumento aplicado al profesional de Obstetricia en el HNDAC – Callao 2016

CAPITULO VI

DISCUSION DE RESULTADOS

6.1 Contratación de hipótesis con los resultados

Hipótesis alterna:

Existe relación entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral en el profesional de Obstetricia del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión- Callao, en el año 2016.

Hipótesis nula:

No existe relación entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral en el profesional de Obstetricia del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión-Callao, en el año 2016.

Nivel de significancia estadística:

Se trabajó a un nivel de significancia estadística de 0.05 ($p < 0.05$)

ANÁLISIS ESTADÍSTICO

Prueba de independencia entre el nivel de motivación y satisfacción laboral del profesional de obstetricia en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión Callao 2016

Ji-calculado (χ^2)= 10.75 Ji-tabulado(χ^2)=5.99 grado de libertad = 4

DECISIÓN ESTADÍSTICA:

A) El nivel de motivación del profesional de Obstetricia del Hospital Nacional Daniel A. Carrión –Callao en el año 2016.

Siendo la población de 25 Obstetras (100%) se observó que:

- 16 Obstetras (64%) presenta un nivel de motivación **media**.
- 7 Obstetras (28 %) presenta un nivel de motivación alta.
- 2 Obstetras (8%) presentan un nivel de motivación baja.

En el grafico 5.19

B) En el nivel de satisfacción laboral del profesional de Obstetricia del Hospital Nacional Daniel A. Carrión –Callao en el año 2016.

Siendo la población de 25 Obstetras (100%) se observó que:

- 21 Obstetras (84%) presentan un nivel de satisfacción laboral **Regular**.
- 2 Obstetras (8%) presentan un nivel de satisfacción laboral Buena.
- 2 Obstetras (8%) presentan un nivel de satisfacción laboral mala.

Al establecer la relación entre motivación y satisfacción aboral se puede decir que existe evidencia suficiente para afirmar que existe relación directa entre las dos variables.

Para ello se aplicó la prueba estadística del Ji –Cuadrado, donde

$X^2_{calculado} = 10.75 > X^2_{tabulado} = 5.99$, permitiendo rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna de que:

“Existe relación entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral en el profesional de obstetricia del Hospital Nacional Daniel A. Carrión - Callao en el año 2016.”

6.2 Contrastación de resultados con otros estudios similares

Es rescatable el resultado de una motivación media (64%) por el tipo de labor y responsabilidad del profesional que le permite ciertos grados de libertad para tomar decisiones de acuerdo a sus competencias. coincidentemente a lo manifestado por Erazo Riascos ,Y V. 2014 (9)

En cuanto a las condiciones físicas y confort, la escasez de materiales, deterioro de equipos, son causantes de insatisfacción, en cuanto a la infraestructura, la mala distribución de ambientes, la falta de confort en cuanto a ventilación, iluminación, limpieza y orden en algunos ambientes de trabajo también son determinantes para la satisfacción del trabajador, se hace necesario contar con las condiciones de bioseguridad adecuadas en cada área.

Según lo expresado por Román Meza A., Matzumura Kasano J. 2015 (9) y NURY GLORIA RAMOS CALIZAYA, 2003 (23)

Según el estudio “Motivación laboral de la Enfermeras asistenciales y la relación con su desarrollo profesional en el Hospital Nacional Cayetano Heredia”, El mayor porcentaje de las enfermeras se sienten poco motivadas (50%).

En relación a satisfacción laboral el 40% no está satisfecho, 35% ligeramente satisfecho, 15% satisfecho y un 10% muy satisfecho. Según el estudio "Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral de las enfermeras del hospital Arzobispo Loayza en el año 2006, donde el 48 % de las enfermeras presentan un nivel Medio de motivación, y un 54% de las enfermeras presentan un nivel medio de satisfacción.

Encontramos similitud con los resultados obtenidos en nuestro trabajo con estos estudios presentados en profesionales de enfermería, ya que no se encontraron estudios realizados en profesionales de obstetricia.

Nuestra inquietud para realizar el presente trabajo fue que por nuestra experiencia laboral observamos que el nivel de motivación y el nivel de satisfacción laboral del personal profesional es baja, por todos los factores negativos que se encuentran en toda institución pública, nuestra sorpresa fue encontrar un nivel de motivación **medio** y un nivel de satisfacción **regular**, posiblemente se debe a que en el momento de la aplicación de las encuestas hubo cambios en las jefaturas.

CAPITULO VII

CONCLUSIONES

1. Existe una relación directa entre el nivel de Motivación y la satisfacción laboral en el profesional de Obstetricia del Hospital Nacional Daniel A. Carrión del Callao en el año 2016.
2. Existe una relación directa del Nivel de motivación según dimensión variedad, identidad y autonomía en la tarea en el profesional de Obstetricia del Hospital Nacional Daniel A. Carrión del Callao en el año 2016.
3. Existe una Relación directa entre el nivel de satisfacción Laboral en condiciones Físicas, beneficio remunerativo, relaciones interpersonales, y desarrollo personal en el profesional de Obstetricia del Hospital Nacional Daniel A. Carrión del Callao en el año 2016.

CAPITULO VIII

RECOMENDACIONES

- a) Mejorar el nivel de motivación y la satisfacción laboral en el profesional de Obstetricia, utilizando la información y resultados del presente estudio.

- b) Elevar el nivel de motivación según dimensiones, en el profesional de Obstetricia, brindando apoyo y reconocimiento a sus labores, facilitando capacitaciones continuas para su desarrollo personal y así fortalecer la calidad profesional.

- c) Mejorar el nivel de Satisfacción Laboral según dimensiones, en el profesional de Obstetricia, con adecuados ambientes de trabajo (mejor distribución, ventilación, iluminación y limpieza), entregando y renovando materiales y equipos médicos, fomentar el respeto y trato amable, mejorando las relaciones interpersonales de los profesionales y jefes. Mejorar las relaciones interpersonales de los profesionales con los jefes correspondientes, fomentando el respeto, confianza, consideración, trato amable.

CAPITULO IX
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- 1.-. ATALAYA PISCO, M. **Satisfacción laboral y productividad.** *Revista de Psicología* Vol. 3, N° 5: 45-76, Setiembre 1999.UNMSM
- 2.-. BALDEÓN TREJO C. **Factores Asociados a la Satisfacción del Personal de Salud del Hospital IV Ramiro Prialè Prialè, Huancayo.** *Agora Rev. Cient.* Vol. 02 (01):112 - 124 Mayo 2015.
- 3.-. BRAVO M,J PEIRÓ J.M., RODRÍGUEZ I. **“Satisfacción laboral” Tratado de Psicología del Trabajo** Vol. I La actividad laboral en su contexto Madrid”. Ed .Sintesis, pp 343-394. 1996
- 4.-. BOBBIO Lucía, RAMOS WILLY. **Satisfacción laboral y factores Asociados en personal asistencial médico y no médico hospital Dos de Mayo** Lima - Perú 2010.
- 5.-. CAMACHO AVALOSA, V.; ESCALANTE OSORIO, V.; QUISPE PARDO L. **“Motivación laboral hacia la investigación científica del profesional de enfermería asistencial en un Hospital Nacional”.** *Revista Enfermería Herediana.* Vol.7 (2): 111 – 117 Diciembre 2014.
- 6.-. CARRILLO GARCÍA C, MARTÍNEZ ROCHE M. **Satisfacción laboral de los profesionales sanitarios de un Hospital Universitario: análisis general y categorías laborales.**España 2015.

- 7.- CIFUENTES RODRÍGUEZ Johana. EGUSQUIZA OCAÑO Liz
“Satisfacción laboral en enfermería en una institución de salud de cuarto nivel de atención “Bogotá 2012.
- 8.- EGUSQUIZA OCAÑO Liz Betzabel **“Motivación y Nivel de Satisfacción laboral de las enfermeras en el servicio de Infectología y Neumología del Instituto de Salud del Niño”** Lima Perú en el 2003.
- 9.- ERAZO RIASCOS, Y HERRERA GUAMIALAMA, F. **“Nivel de motivación y su relación con la satisfacción del ejercicio profesional de las enfermeras de la provincia del Charchi en el periodo Febrero-Agosto del 2014”** Tulcán Ecuador 2014.
- 10.- JAVIER FLORES **“El Comportamiento Humano en las organizaciones** Lima –Perú 2012.
- 11.- GIBSON, J. **“Las organizaciones”** Madrid. Mc Graw Hill, 8va ed.1996
- 12.- JIMÉNEZ-PELÁEZ., PÉREZ-MARTÍNEZ E. **Satisfacción laboral de la enfermera.** *Revista Enfermería Instituto Mexicano Seguro Social*; 7 (3): 177-180.1999
- 13.- LOCKE, E.A., **"La naturaleza y las causas de satisfacción en el trabajo"**. Estados Unidos. Chicago .Manual de psicología industrial y organizacional. Rand Mc Nally College Ed., 1976.
- 14.- MASLOW A **MOTIVACION AND PERSONALITY** 2nd Ed. Harper and Bros Publishers New York United States 1970.

- 15.- OMS. **Carta de Ottawa** para la Promoción de la Salud. La Primera conferencia internacional para la Promoción de la Salud, celebrada en Ottawa, Canadá, el 21 de noviembre 1986.
- 16.- ORTIZ DUEÑAS Nelly Vanesa y Colaboradores **“Identidad Profesional y su relación con la satisfacción laboral en las enfermeras asistenciales nombradas que laboran en el hospital Nacional Arzobispo Loayza”** Lima 2004.
17. PACHECO-QUIROZ L, MARTÍNEZ-HERNÁNDEZ ME. **”Grado de satisfacción del personal de enfermería en unidades de medicina familiar”**. *Revista Enfermería Instituto Mexicano Seguro Social* ; 6(1):33-36 1994.
18. PAREDES VILCHEZ, M. PAÍS LESCANO, D. **“Satisfacción laboral de las enfermeras del hospital provincial docente de Belén de Lambayeque** Rev. Salud Vida. 2015
- 19.- PAREDES VILCHEZ, M. PAÍS LESCANO, D. (19) **“Satisfacción laboral de las enfermeras del Hospital Provincial Docente Belén de Lambayeque”**. Rev. Salud Vida. 2015 [citado 20 Mar 2016]; 2(1). <http://servicios.uss.edu.pe/ojs/index.php/SVS/article/view/78>
- 20.- PARRA Sarella y PARAVIC Tatiana **“Satisfacción laboral en enfermeras/os que trabajan en el sistema de atención medica de urgencia (SAMU)”**Chile .2002.

- 21.- PÉREZ - CIORDIA, I.; GUILLEN-GRIMA, F.; BRUGOS, A.; y AGUINAGA ONTOSO, **“Satisfacción laboral y factores de mejora en profesionales de atención primaria”**. Anales SIS San Navarra, (online) Vol. 36 (2):.253-262. ISSN 1137-6627 2013.
- 22.- RAMOS M, SARAVIA C, VEGA V. **“Satisfacción laboral del personal de enfermería de las unidades de Cuidados intensivos de la ciudad autónoma de Buenos Aires”** Argentina septiembre 2012.
- 23- RAMOS CALIZAYA, Nury Gloria **“Grados de Satisfacción laboral de la Enfermera en las unidades productivas de Servicios de Salud en Puno”**. Perú 2003.
- 24.- RÍOS NÚÑEZ Romy Mauro, **“Motivación laboral de la enfermeras asistenciales y la relación con su desarrollo profesional en el Hospital Nacional Cayetano Heredia LIMA 1998**.
- 25.- ROBBINS Y JUDGE **“Comportamiento Organizacional”**. México. Editorial Pearson Prentice Hall 13era Edición 2009.
- 26.- ROMÁN MEZA Alexander, MATZUMURA KASANO Juan.” **Satisfacción laboral en el Servicio de Rayos X de una Institución Privada de Salud de Lima Nivel III-2 2015** “. Revista Horizonte Medico Vol 15 Num 3 Peru Jul/Set 2015.

- 27.- ROMÁN MEZA, Alexander; MATZUMURA KASANO, Juan.
Satisfacción laboral en el Servicio de Rayos X de una Institución privada de Salud de Lima, Nivel III-4, 2015” Rev. Horizonte médico 15 (3) 20 – 25 Jul-Set 2015
- 28.- SÁNCHEZ PINEDO, L. **“Motivación y competencia profesional en relación con el dominio de los elementos de las habilidades de las obstetras que realizan servicio urbano marginal de salud”**. Noviembre. Perú 2009.
- 29.- .LUCY MERCEDES SÁNCHEZ PINEDO, **Motivación y competencia profesional en relación con el dominio de los elementos de las habilidades de las obstetricas que realizan servicio urbano marginal de salud MINSA** Programa Nacional de Integración Docencia Atención de salud PRONIDAS. Escuela Nacional de Salud Pública, Lima Perú, 2000
- 30.-. SOBREQUÉS Soriano, J. **“La satisfacción laboral y el desgaste profesional de los médicos de atención primaria”**. Barcelona. España. Aten Primaria 2003;31(4):227-33. (9)
- 31.- VÁSQUEZ SOSA Sheyla Melissa **“Nivel de motivación y su relación con la Satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima Perú 2006.**

ANEXOS

ANEXO A

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: NIVEL DE MOTIVACIÓN Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE OBSTETRICIA EN EL HOSPITAL DANIEL A. CARRIÓN –CALLAO-2016

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGIA	POBLACION MUESTRA
<p>Problema general ¿Cuál es el nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral en el profesional de Obstetricia del HNDAC en el año 2016?</p> <p>Problemas específicos ¿Cuál es la relación de la motivación con la satisfacción laboral del profesional de Obstetricia del HNDAC en el año 2016?</p>	<p>Objetivo general Establecer la relación entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral en el profesional de Obstetricia del HNDAC en el año 2016.</p> <p>Objetivos específicos Establecer la relación de la</p>	<p>Hipótesis alterna: Existe relación entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral en el profesional de Obstetricia del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión en el año 2016.</p>	<p>V. 1 Nivel de Motivación -Realizar diferentes tareas, empleando una gran variedad de habilidades. -Mi trabajo implica tareas diferentes. -Cumpro con la tarea de principio a fin. -Mi trabajo es bien organizado durante todo el turno. -Mi trabajo no me da la oportunidad a participar en la toma de decisiones. -Mi trabajo me concede libertad</p>	<p>Observacional transversal, prospectiva, analítica</p>	<p>Profesionales de Obstetricia del Departamento de Ginecología y Obstetricia en número de 30 Obstetras</p>

<p>¿Cuál es el nivel de motivación según dimensión variedad, identidad, autonomía de la tarea del profesional de Obstetricia del HNDAC en el año 2016?</p> <p>¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en condiciones físicas, beneficio remunerativo, relaciones sociales y desarrollo personal del profesional de Obstetricia del HNDAC en el año 2016?</p>	<p>motivación con la satisfacción laboral del profesional de Obstetricia.</p> <p>Identificar el nivel de motivación según dimensión variedad, identidad, autonomía de la tarea.</p> <p>Identificar el nivel de satisfacción laboral en condiciones físicas, beneficio remunerativo, relaciones sociales y desarrollo</p>	<p>Hipótesis nula:</p> <p>No existe relación entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral en el profesional de Obstetricia del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión en el año 2016.</p>	<p>para desarrollar mi labor.</p> <p>V. 2 : Satisfacción Laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> -La distribución física del ambiente del trabajo facilita la realización de mis labores. -El ambiente donde trabajo es confortable y trabajo cómodamente. -Mi sueldo es bajo en relación al labor que realizo. -El sueldo que gano no es aceptable. -Me agrada trabajar con mis compañeras. -El ambiente con mis compañeras es favorable para realizar mis funciones. -Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente. -Me siento satisfecho con los resultados de mi trabajo 		
--	--	--	---	--	--

ANEXO B

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Este es un trabajo de investigación y para ello es imprescindible su colaboración. Hemos decidido hacer un trabajo sobre la motivación y satisfacción laboral del profesional de Obstetricia. La presente encuesta es de carácter anónimo, con el objetivo de conocer el nivel de motivación y la satisfacción que le brinda su puesto de trabajo, Todas las respuestas son absolutamente confidenciales. Por ello se solicita responda los siguientes enunciados con veracidad.

Yo,, estoy de acuerdo en participar en la presente investigación que se lleva a cabo por las obstetrix Rosa A. Aguilar Palomino y Medico Juana C. Matumay Agapito en conjunto en el Hospital Daniel Alcides Carrión del Callao.

El objetivo de esta investigación es establecer la relación entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral en el profesional de Obstetricia del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión en el año 2016.

Con esta información, se podrá saber claramente, la importancia de la motivación y como se relaciona con la satisfacción laboral en el Hospital Daniel Alcides Carrión del Callao se desea que los resultados de esta investigación sea de utilidad al Hospital a fin de que pueda contribuir a elevar el nivel de su gestión.

Entiendo que mi participación es voluntaria, que mis respuestas serán confidenciales y que no recibiré dinero por mi colaboración.

Permito que la información obtenida sea utilizada sólo con fines de investigación.

Firma del trabajador

Firma investigador

ANEXO C
CUESTIONARIO

DATOS GENERALES

Edad:

Estado Civil: Soltera (), Casada (), Divorciada (), viuda ().

Tiempo en la institución:.....

Estudios de Postrado: Especialidad () Maestría () Doctorado ()

Ninguno ()

Ejerce otra actividad profesional SI () NO ()

Si su respuesta anterior es SI decirCuál.....

INSTRUCCIONES

A continuación se presenta una serie de enunciados a los cuales Ud. Deberá responder marcando con un aspa X según crea conveniente

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	POCAS VECES	NUNCA
1. Yo tengo la completa responsabilidad de decidir como y donde se debe hacer el trabajo					
2. Tengo la oportunidad de realizar un numero diferente de tareas empleando una gran variedad de habilidades					
3. Completo una tarea de principio a fin . Los resultados de mi esfuerzo son claramente visibles e identificables					
4. Lo que realizo afecta el bienestar de los pacientes de muchas maneras importantes maneras					
5. Mi jefe inmediato me provee de constante retroalimentación sobre lo que estoy realizando					
6. Realizo contribuciones insignificantes al servicio o resultado final.					
7. Suelo emplear un numero de habilidades complejas es este trabajo.					
8. El solo hecho de realizar mi trabajo me da la oportunidad de deducir cuan bien lo estoy realizando					
9. El trabajo es bastantes simple y repetitivo					
10 Mis jefes y compañeros esporádicamente me dan retroalimentación de cuan bien estoy realizando mi trabajo .					
11 Mi trabajo es importante para el bienestar del paciente					
12 Mi trabajo me da la oportunidad de participar en la toma de decisiones					
13 Mi trabajo me provee pequeños indicios acerca si estoy desarrollándolo en forma adecuada					
14 Mi trabajo es muy importante para la sobrevivencia del hospital					
15 Mi trabajo me concede libertad considerable para desarrollar mi labor.					
16 Mi trabajo me da la oportunidad para terminar totalmente cualquier función que empiece. .					

Elaborado y validado por por Sheila Melissa Vásquez Sosa (31)

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	INDIFERENTE	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2. Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo					
3. El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones					
4. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra					
5. Me siento mal con lo que gano					
6. Siento que doy más de lo que recibo de la institución					
7. Me agrada trabajar con mis compañeros					
8. Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente					
9. Me siento realmente útil con la labor que realizo					
10. Es grato la disposición de mi jefe cuando se le pide alguna consulta sobre mi trabajo					
11. El ambiente donde trabajo es confortable (ventilación, iluminación, etc)					
12. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
13. Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.					

14.Me disgusta mi horario .					
15. Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
16.Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
17.Llevarme bien con los jefes beneficia la calidad del trabajo					
18.Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas					
19. La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
20. Me siento feliz por los resultados que tengo en mi trabajo,					
21. Mi trabajo me aburre.					
22.La relación que tengo con mis superiores es cordial .					
23. Mi trabajo me hace sentir realizado profesionalmente.					
24. Me gusta el trabajo que realizo.					
25.No me siento a gusto con los jefes.					
26. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias (materiales y/o muebles).					
27.El esfuerzo de trabajar mas horas reglamentarias no es reconocido.					
28.Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
29. Los jefes valoran el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

Elaborado y validado por por Sheila Melissa Vásquez Sosa (31)

ANEXO D

TABLA DE CÓDIGOS

A.-Datos Generales

1.-Edad: 40 a 46 años (1)

47 a 53 años (2)

54 a 60 años (3)

2.- Sexo: Todos los profesionales de obstetricia son de sexo femenino.

3.-Estado Civil: Soltera (1)

Casada (2)

Divorciada (3)

Viuda (4)

4.-Condición Laboral: Todos los profesionales de obstetricia son de condición nombrada.

5.- Estudios de posgrado: Especialidad (1)

Maestría (2)

Doctorado (3)

Ninguna (4)

6.-Otra Actividad Profesional: Docencia (1)

Actividad. Privada (2)

Actividad. Administrativa. (3)

Investigación (4)

Ninguna (5)

7.-Tiempo en la institución: 12 a 17 años (1)

18 a 23 años (2)

24 a 29 años (3)

30 a más años (4)

ANEXO E

CONSOLIDADO DE CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN

Preguntas Positivas	5	4	3	2	1
Preguntas Negativas	1	2	3	4	5

N° DE ITEM	FACTORES	PUNTUACION				
1	Cond. Fisicas Y/o comfort	5	4	3	2	1
2	Beneficios Laborales	1	2	3	4	5
3	Relac. Interpersonales	5	4	3	2	1
4	Desempeño de tareas	5	4	3	2	1
5	Beneficios Laborales	1	2	3	4	5
6	Políticas Administrativas	1	2	3	4	5
7	Relac. Interpersonales	5	4	3	2	1
8	Desarrollo Personal	5	4	3	2	1
9	Desempeño de tareas	5	4	3	2	1
10	Relac. Con la Autoridad	5	4	3	2	1
11	Cond. Fisicas Y/o comfort	5	4	3	2	1
12	Políticas Administrativas	1	2	3	4	5
13	Relac. Interpersonales	1	2	3	4	5
14	Políticas Administrativas	1	2	3	4	5
15	Desarrollo Personal	5	4	3	2	1
16	Desempeño de tareas	1	2	3	4	5
17	Relac. Con la Autoridad	5	4	3	2	1
18	Beneficios Laborales	5	4	3	2	1
19	Relac. Interpersonales	5	4	3	2	1
20	Desarrollo Personal	5	4	3	2	1
21	Desempeño de tareas	1	2	3	4	5
22	Relac. Con la Autoridad	5	4	3	2	1
23	Desarrollo Personal	5	4	3	2	1
24	Desempeño de tareas	5	4	3	2	1
25	Relac. Con la Autoridad	1	2	3	4	5
26	Cond. Fisicas Y/o comfort	5	4	3	2	1
27	Políticas Administrativas	1	2	3	4	5
28	Desarrollo Personal	5	4	3	2	1
29	Relac. Con la Autoridad	5	4	3	2	1

ANEXO F
CONSOLIDADO DE CUESTIONARIO DE LA SATISFACCIÓN

Preguntas Positivas	5	4	3	2	1
Preguntas Negativas	1	2	3	4	5

Nº	DIMENSION	PUNTUACION				
		5	4	3	2	1
1	AUTONOMIA	5	4	3	2	1
2	VARIEDAD	5	4	3	2	1
3	IDENTIDAD	5	4	3	2	1
4	IMPORTANCIA	1	2	3	4	5
5	RETROALIMENTACION	5	4	3	2	1
6	IDENTIDAD	1	2	3	4	5
7	VARIEDAD	5	4	3	2	1
8	RETROALIMENTACION	5	4	5	2	1
9	VARIEDAD	1	2	3	4	5
10	RETROALIMENTACION	5	4	3	2	1
11	VARIEDAD	5	4	3	2	1
12	AUTONOMIA	5	4	3	2	1
13	RETROALIMENTACION	5	4	3	2	1
14	IMPORTANCIA	5	4	3	2	1
15	AUTONOMIA	5	4	3	2	1
16	IDENTIDAD	5	4	3	2	1

ANEXO G BASE DE DATOS

N°	Datos Generales					Variedad				Identidad				Importancia				Autonomia				Retroalimentacion					Total de dimensiones
	1	2	3	4	5	2	7	9	TOTAL	3	6	16	TOTA	4	11	14	TOTA	1	12	15	TOTAL	5	8	10	13	TOTAL	
1	2	2	1	2	5	2	4	4	10	2	4	2	8	2	5	3	10	2	1	1	4	1	4	1	3	9	41
2	2	3	2	4	5	5	5	3	13	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	15	1	5	2	1	9	67
3	2	1	2	2	3	4	4	5	13	5	1	5	11	5	5	5	15	3	3	5	11	4	5	1	4	14	64
4	3	3	1	4	2	2	4	1	7	3	5	2	10	5	5	5	15	1	2	2	5	3	5	3	3	14	51
5	2	4	1	1	1	3	2	3	8	4	5	3	12	5	5	3	13	3	3	4	10	1	5	2	3	11	54
6	3	3	2	4	2	5	4	4	13	5	5	5	15	5	5	2	12	5	5	5	15	2	5	2	5	14	69
7	2	3	2	2	5	3	3	2	8	4	5	4	13	3	4	4	11	4	1	2	7	1	4	2	4	11	50
8	2	1	2	4	5	4	5	4	13	5	4	3	12	4	5	3	12	2	3	3	8	1	5	1	4	11	56
9	2	2	2	1	4	5	5	5	15	5	1	1	7	1	5	5	11	2	5	1	8	1	5	1	4	11	52
10	2	2	2	2	1	4	4	4	12	4	4	4	12	2	5	5	12	2	5	2	9	3	4	1	4	12	27
11	1	1	1	4	2	3	4	5	12	5	2	2	9	2	5	4	11	1	3	4	8	4	5	2	3	14	54
12	2	1	2	2	1	3	4	3	10	2	5	5	12	1	5	5	11	3	5	5	13	2	5	2	5	15	60
13	2	1	2	1	5	5	5	4	14	3	2	4	9	1	5	4	10	4	4	4	12	2	5	2	4	13	58
14	1	1	1	2	5	4	3	3	10	4	4	4	12	2	5	3	10	2	3	2	7	3	4	2	4	13	52
15	2	1	2	3	1	5	3	2	10	5	5	4	14	5	5	5	15	5	1	5	11	4	5	1	5	15	65
16	2	2	2	2	5	4	4	4	12	4	4	2	10	2	5	4	11	5	2	3	10	3	4	3	4	14	57
17	2	2	1	2	5	3	5	2	10	4	5	4	13	1	5	5	11	5	5	5	15	5	5	3	4	17	66
18	2	2	2	2	1	4	4	3	11	2	5	2	9	1	5	4	10	3	4	3	10	3	4	1	3	11	51
19	2	3	2	2	1	4	5	3	12	2	5	4	13	2	5	4	11	4	4	3	11	2	4	2	5	13	60
20	2	2	2	1	5	2	2	3	7	2	3	3	8	2	4	3	9	3	2	2	8	3	2	2	3	10	41
21	2	1	3	1	1	5	5	4	14	5	5	4	14	1	5	5	11	5	5	5	15	2	4	2	4	12	66
22	1	3	2	2	3	4	4	3	11	4	2	3	9	5	5	4	14	4	4	4	12	5	4	3	4	16	62
23	3	2	3	2	1	5	5	4	14	5	5	5	15	2	5	5	14	4	5	2	11	2	5	1	1	9	61
24	2	1	1	4	5	4	3	3	10	3	5	3	10	3	5	4	12	3	3	3	9	2	3	2	3	10	51
25	3	2	3	2	5	5	4	3	12	4	4	4	12	4	5	5	14	5	5	4	14	2	5	3	5	15	67

ANEXO G BASE DE DATOS

N°	Condiciones físicas y/o confort				Beneficios laborales				Políticas administrativas					Relaciones interpersonales					Desarrollo personal						Desempeño de tareas					Relación con la autoridad					Total de dimensiones		
	1	11	26	TOTAL	2	5	18	TOTAL	6	12	14	27	TOTAL	3	7	13	19	TOTAL	8	15	20	23	28	TOTAL	4	9	16	21	24	OTA	10	17	22	25		29	OTA
1	1	1	1	3	1	1	4	6	2	2	4	1	9	1	4	2	1	8	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	21	1	4	2	2	1	10	77
2	5	5	5	15	2	3	2	7	2	4	4	1	11	2	3	4	2	11	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	24	3	2	3	1	5	14	107
3	2	3	3	8	1	2	4	7	3	2	3	5	13	2	3	3	1	9	3	5	5	5	5	23	5	4	1	5	5	20	4	5	5	3	3	20	100
4	4	2	2	8	1	1	3	5	1	3	2	1	7	3	4	4	2	13	4	5	5	4	5	23	5	4	5	5	5	24	4	5	5	3	3	20	92
5	4	5	2	11	2	1	4	7	2	3	4	2	11	3	5	4	1	13	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	4	23	4	4	4	2	4	18	108
6	4	4	4	12	1	4	3	8	1	2	4	1	8	3	5	4	5	17	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	24	4	3	4	3	3	17	111
7	2	3	2	7	1	2	2	5	2	2	2	1	7	1	2	2	1	6	3	3	4	2	5	17	4	4	5	3	4	20	1	4	2	2	1	10	72
8	4	2	2	8	2	2	2	6	1	1	4	2	8	2	4	3	4	13	5	4	4	4	4	21	4	5	4	4	4	21	2	1	3	1	3	10	87
9	1	1	1	3	1	2	1	4	4	5	5	5	19	2	3	3	5	13	1	5	5	5	5	21	5	5	5	5	5	25	1	5	5	5	1	17	112
10	4	2	3	9	2	2	2	6	2	2	5	3	12	2	3	2	2	9	4	2	4	4	4	18	4	4	4	4	4	20	3	2	2	3	1	11	85
11	2	1	1	4	2	2	1	5	1	1	4	5	11	2	3	1	4	10	1	2	4	5	5	17	4	5	5	4	5	23	2	1	2	3	1	9	79
12	3	2	2	7	2	3	3	8	2	2	5	1	10	3	4	4	4	15	5	4	4	3	5	21	5	5	4	5	4	23	3	4	4	3	1	15	99
13	1	1	2	4	2	4	2	9	1	3	5	5	14	3	4	5	4	16	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	5	25	3	5	4	3	3	18	110
14	2	3	2	7	3	4	3	10	2	2	4	3	11	2	4	2	3	11	4	4	4	4	4	20	3	4	2	4	4	17	1	3	3	4	1	12	88
15	2	2	1	5	2	3	4	9	2	5	1	3	11	1	3	3	1	8	4	5	4	4	5	22	4	4	2	4	4	18	1	3	3	3	1	11	84
16	2	2	2	6	3	3	3	9	2	3	4	2	11	3	4	4	2	13	4	4	5	4	5	22	4	5	4	5	5	23	3	4	4	4	1	26	90
17	4	5	4	13	1	3	4	8	3	3	5	3	14	5	4	5	5	19	4	5	5	5	5	24	5	5	3	3	5	21	4	4	4	5	4	21	120
18	4	2	2	8	2	4	4	10	2	4	4	2	12	3	5	5	5	18	5	4	4	5	5	23	5	5	5	5	5	25	3	3	5	2	1	14	110
19	4	2	2	8	1	4	4	5	1	4	4	1	10	2	5	4	5	16	4	5	4	4	4	21	5	4	4	4	4	21	3	4	4	4	2	17	98
20	1	1	1	3	5	1	1	7	1	1	3	2	7	1	2	2	1	6	1	2	4	1	2	10	4	3	2	3	4	16	3	4	2	2	1	12	61
21	5	4	3	12	1	3	4	8	2	4	5	1	12	4	4	5	5	18	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	5	25	3	3	4	3	3	16	115
22	4	2	2	8	1	3	3	7	1	3	3	1	8	3	4	5	5	17	4	5	5	4	5	23	5	5	4	4	5	23	5	5	5	4	5	24	110
23	4	5	4	13	1	2	4	7	2	2	4	3	11	4	5	4	5	18	5	2	5	5	5	22	5	5	2	4	5	21	4	5	5	1	4	19	111
24	4	5	2	11	1	3	2	2	2	4	4	1	11	2	4	4	4	14	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	5	22	4	5	5	3	3	20	104
25	4	5	4	13	1	1	2	4	1	2	2	1	6	4	5	4	4	19	2	5	5	4	5	21	5	5	5	4	4	23	4	5	4	4	5	22	108