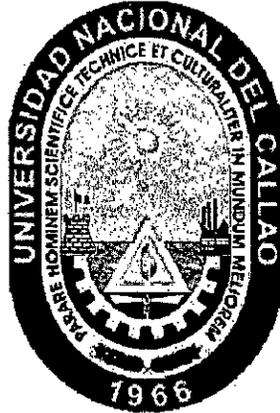


UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD



**“NIVEL DE MOTIVACION Y SU RELACION CON LA SATISFACCION
LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN EL
HOSPITAL “MARIA AUXILIADORA”,
MAYO – DICIEMBRE 2014”**

TESIS

Para optar el título de Licenciada en Enfermería

DOCENTE: DRA: NELIDA CHAVEZ DE LOOK

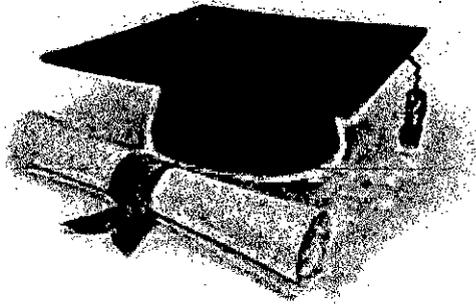
INTEGRANTES:

- **GLORIA LUZ SOTELO CASTRO**
- **ELIZABETH HUANUCO MOLINA**
- **LUZ SONIA BARRIGA GUILLEN**

**Lima – Perú
2014**

*Revisado
H. Barriga Guillen*

**“NIVEL DE MOTIVACION Y SU RELACION CON LA SATISFACCION
LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN EL
HOSPITAL “MARIA AUXILIADORA”,
MAYO – DICIEMBRE 2014”**



**A Dios Todopoderoso por iluminar mis
acciones y darme las fuerzas necesarias
para culminar mis metas.**

**A mis hijos Pilar y Davis, por ser una valiosa
y hermosa parte de mi vida, por brindarme
siempre alegrías y ocurrencias. Te quiero mucho.**

**A dos ángeles de la guarda que están en
el cielo siempre estarán en mi corazón y
pensamientos.**

ÍNDICE

	Pág.
ÍNDICE	iv
INDICE DE GRÁFICOS.....	vi
INDICE DE ANEXOS	vii
RESUMEN	viii
PRESENTACIÓN	1

CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN

A.- Planteamiento y Delimitación del Problema	2
B.- Formulación del Problema.....	4
C.- Justificación.....	4
D.- Objetivos	4
E.- Propósito.....	5
F.- Marco Teórico.....	5
F.1 Antecedentes de Estudio.....	5
F.2 Base Teórica	7
G.- Hipótesis	20
H.- Definición Operacional de Términos.....	21

CAPITULO II MATERIAL Y MÉTODO

A.- Nivel, Tipo y Método.....	22
B.- Área de Estudio	23
C.- Población y Muestra.....	25
D.- Técnica e Instrumento.....	25
E.- Procedimiento para la Recolección de Datos.....	26
F.- Procedimiento para el Procesamiento, Presentación, Análisis e Interpretación de Datos	26

CAPITULO III RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	28
CAPITULO IV CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES Y	
LIMITACIONES.....	35
Conclusiones.....	35
Recomendaciones.....	37
Limitaciones	37
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	38
BIBLIOGRAFÍA.....	40
ANEXOS	

ÍNDICE DE GRÁFICOS

		Página
GRÁFICO Nº 1	NIVEL DE MOTIVACIÓN DE LOS ENFERMEROS (AS) QUE LABORAN EN LOS SERVICIOS DE MEDICINA Y CIRUGÍA DEL HOSPITAL MARÍA AUXILIADORA	29
GRÁFICO Nº 2	NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS ENFERMEROS (AS) QUE LABORAN EN LOS SERVICIOS DE MEDICINA Y CIRUGÍA DEL HOSPITAL MARÍA AUXILIADORA	30
GRÁFICO Nº 3	NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL SEGÚN DESEMPEÑO LABORAL DE LOS ENFERMEROS (AS) QUE LABORAN EN LOS SERVICIOS DE MEDICINA Y CIRUGÍA DEL HOSPITAL MARÍA AUXILIADORA	31
GRÁFICO Nº 4	NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL SEGÚN LA REMUNERACIÓN ECONÓMICA DE LOS ENFERMEROS (AS) QUE LABORAN EN LOS SERVICIOS DE MEDICINA Y CIRUGÍA DEL HOSPITAL MARÍA AUXILIADORA	32
GRÁFICO Nº 5	NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL SEGÚN LA CONDICIÓN DE TRABAJO DE LOS ENFERMEROS (AS) QUE LABORAN EN LOS SERVICIOS DE MEDICINA Y CIRUGÍA DEL HOSPITAL MARÍA AUXILIADORA	33
GRÁFICO Nº 6	NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL SEGÚN EL RECONOCIMIENTO INSTITUCIONAL DE LOS ENFERMEROS (AS) QUE LABORAN EN LOS SERVICIOS DE MEDICINA Y CIRUGÍA DEL HOSPITAL MARÍA AUXILIADORA	34

ÍNDICE DE ANEXOS

A	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	I
B.	MATRIZ DE LA OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE	III
C	CUESTIONARIO	IV
D.	CONSENTIMIENTO INFORMADO	VIII
E.	TABLA MATRIZ (NIVEL DE MOTIVACIÓN)	IX
F.	TABLA MATRIZ (NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL)	XII
G.	MEDICIÓN DE LA VARIABLE	XV
H.	DISTRIBUCIÓN SEGÚN LA EDAD DONDE LABORAN LOS ENFERMEROS (AS) QUE PARTICIPARON EN LA INVESTIGACIÓN.	XXIII
I.	DISTRIBUCIÓN SEGÚN EL SERVICIO DONDE LABORAN LOS ENFERMEROS (AS) QUE PARTICIPARON EN LA INVESTIGACIÓN.	XXIV
J.	DISTRIBUCIÓN SEGÚN GÉNERO DONDE LABORAN LOS ENFERMEROS (AS) QUE PARTICIPARON EN LA INVESTIGACIÓN	XXV
K.	DISTRIBUCIÓN SEGÚN LA CONDICIÓN LABORAL DONDE LABORAN LOS ENFERMEROS (AS) QUE PARTICIPARON EN LA INVESTIGACIÓN.	XXVI
L.	DISTRIBUCIÓN SEGÚN EL TIEMPO EN LA INSTITUCIÓN DONDE LABORAN LOS ENFERMEROS (AS) QUE PARTICIPARON EN LA INVESTIGACIÓN.	XXVII
M.	DISTRIBUCIÓN SEGÚN EL TIEMPO EN EL SERVICIO DONDE LABORAN LOS ENFERMEROS (AS) QUE PARTICIPARON EN LA INVESTIGACIÓN.	XXVIII
N.	CUADRO DE FRECUENCIA POR ITEMS INSTRUMENTO PARA LA MEDICIÓN DEL NIVEL DE MOTIVACION: FORMULARIO ESCALA TIPO LICKERT MODIFICADO	XXIX
O.	CUADRO DE FRECUENCIA POR ITEMS INSTRUMENTO PARA LA MEDICIÓN DEL NIVEL DE SATISFACCION LABORAL: FORMULARIO ESCALA TIPO LICKERT MODIFICADO	XXX

P.	CUADRO N° 1: NIVEL DE MOTIVACIÓN DE LOS ENFERMEROS (AS) QUE LABORAN EN LOS SERVICIOS DE MEDICINA Y CIRUGÍA DEL HOSPITAL MARÍA AUXILIADORA	XXXII
Q.	CUADRO N° 2: NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS ENFERMEROS (AS) QUE LABORAN EN LOS SERVICIOS DE MEDICINA Y CIRUGÍA DEL HOSPITAL MARÍA AUXILIADORA	XXXIII
R.	CUADRO N° 3: NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL SEGÚN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS ENFERMEROS (AS) QUE LABORAN EN LOS SERVICIOS DE MEDICINA Y CIRUGÍA DEL HOSPITAL MARÍA AUXILIADORA	XXXIV
S.	CUADRO N° 4: NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL SEGÚN LA REMUNERACIÓN ECONÓMICA DE LOS ENFERMEROS (AS) QUE LABORAN EN LOS SERVICIOS DE MEDICINA Y CIRUGÍA DEL HOSPITAL MARÍA AUXILIADORA	XXXV
T.	CUADRO N° 5: NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL SEGÚN LA CONDICIÓN DEL TRABAJO DE LOS ENFERMEROS (AS) QUE LABORAN EN LOS SERVICIOS DE MEDICINA Y CIRUGÍA DEL HOSPITAL MARÍA AUXILIADORA	XXXVI
U.	CUADRO N° 6: NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL SEGÚN EL RECONOCIMIENTO INSTITUCIONAL DE LOS ENFERMEROS (AS) QUE LABORAN EN LOS SERVICIOS DE MEDICINA Y CIRUGÍA DEL HOSPITAL MARÍA AUXILIADORA	XXXVII

RESUMEN

El conocimiento de la Motivación y la Satisfacción Laboral como puntos importantes en el presente estudio, nos ayudan a entender la importancia que tienen las organizaciones de salud debido a que influye en la calidad de vida del trabajador y en la calidad de la prestación de los servicios. Por tanto, la medición de la Motivación y Satisfacción Laboral constituyen una tarea necesaria como indicadores de la productividad y el desempeño laboral. **Objetivo de la investigación:** El objetivo fue determinar el nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de Enfermería del Hospital María Auxiliadora. **Tipo de investigación:** El método fue descriptivo de corte transversal; la población estuvo conformada por 80 profesionales de enfermería. La técnica fue la entrevista y el instrumento un formulario tipo cuestionario. **Material y métodos:** Se evaluó a los profesionales de enfermería entre Mayo y Diciembre del 2014 Se incluyó a todos los profesionales de la salud, de los servicios antes mencionados de tipo descriptivo – transversal, realizado desde febrero a junio del 2014. **Resultados:** Los resultados fueron: 47 (59%) de las enfermeras(os) presentan motivación media. Acerca de la satisfacción laboral el 44 (55%) de las enfermeras(os) tienen nivel medio, en relación a los factores determinantes de la satisfacción laboral se encontró que más del 40% de dichos profesionales presentan nivel medio, destacando los factores referentes a la condición de trabajo con el 78% (63), reconocimiento institucional con el 60% (48) y el desempeño laboral con el 61% (49), presentan tendencia al nivel alto y el factor Condiciones físicas y/o confort presenta niveles de satisfacción que oscilan entre alta y baja. **Conclusiones:** La evaluación de los resultados acerca de los niveles de motivación y satisfacción laboral por parte de los profesionales de enfermería nos llevó a concluir que a pesar de realizar sus labores, no tienen la satisfacción correspondiente y lograr una relación directa entre ambos campos la motivación y la satisfacción laboral. **Palabras claves:** MOTIVACIÓN, SATISFACCIÓN LABORAL, ENFERMERÍA.

ABSTRACT

Knowledge of Motivation and Job Satisfaction as important points in this study help us understand the importance of health organizations because it influences the quality of life of workers and the quality of service delivery. Therefore, measurement of Motivation and Job Satisfaction constitute a necessary task as indicators of productivity and job performance. Purpose of research: The objective was to determine the level of motivation and its relationship with job satisfaction Professional Nursing Mary Help Hospital. Type of research: The method was descriptive cross sectional; population consisted of 80 nurses. The technique was the interview and instrument type questionnaire form. Material and methods: a nurses between May and December 2014 were included all health professionals, services above s intent was evaluated descriptive - transversal, conducted from February to June 2014. Results: the results were: 47 (59%) of nurses (os) have average motivation. About 44 job satisfaction (55%) of nurses (os) have average level in relation to the determinants of job satisfaction factors was found that over 40% of these professionals present medium level, highlighting the factors relating to the working condition with 78% (63), institutional recognition with 60% (48) and job performance with 61% (49) have a tendency to high level and the factor physical conditions and / or comfort levels presents satisfaction ranging between high and low. Conclusions: The evaluation of the results on levels of motivation and job satisfaction of nurses led us to conclude that despite performing their duties, they have the corresponding satisfaction and achieve a direct relationship between the two fields motivation and job satisfaction. Keywords: MOTIVATION, JOB SATISFACTION, NURSING.

PRESENTACION

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

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

El presente estudio "Nivel de Motivación y su relación con la Satisfacción laboral del profesional de Enfermería en el Hospital María Auxiliadora 2014", tiene como objetivo determinar el nivel de motivación y su relación con la Satisfacción Laboral del profesional de Enfermería en el HAMA , cuyo propósito es proporcionar información válida que permita al personal de Enfermería elaborar estrategias para mejorar los niveles de motivación e indicadores para la evaluación y así contribuir a mejorar la calidad de atención. Además de plantear y desarrollar un sistema de gestión de recursos humanas en el cual se priorice un programa de incentivos hacia el profesional de Enfermería que facilite la transformación cualitativa de los servicios de salud.

El presente trabajo constará;

Capítulo I Introducción en el cual se expone el Planteamiento, Delimitación y Origen del problema, Formulación del problema, Justificación, Objetivos, Propósito, Antecedentes del estudio, Base teórica, Hipótesis y Definición Operacional de Términos;

Capítulo II Material y Método que incluye Nivel, Tipo y Método, Descripción del Área , Población, Técnica e Instrumento, Procedimiento de Recolección de datos, Procedimiento para el Procesamiento, Presentación, Análisis e Interpretación de Datos y Consideraciones Éticas.

Capítulo III Resultados y Discusión;

Capítulo IV Conclusiones, Recomendaciones y Limitaciones. Finalmente se presenta las referencias bibliográficas, bibliografía y anexos.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

A. PLANTEAMIENTO, DELIMITACION Y ORIGEN DEL PROBLEMA

Uno de los principales cambios ocurridos a partir de mediados del siglo XXI en la Teoría de las organizaciones y específicamente en estudios sobre eficiencia y eficacia de las empresas, es el paso del eje de las actuaciones de los procesos y la estructura para centrarlo en los trabajadores siendo de vital importancia la introducción del Comportamiento Organizacional como medio para mejorar las relaciones entre las personas y la organización, para lo cual los gerentes tratan de crear un ambiente donde la gente se sienta motivada, trabaje más productivamente y sea más eficiente y otro de los aspectos que más importancia tiene para el trabajador es lo que respecta a la satisfacción que le produce la labor que desempeña y los aspectos que rodean a su trabajo.

Actualmente, al ser aplicados en el campo de salud tanto la motivación del personal como la satisfacción en su puesto de trabajo son temas centrales de las instituciones de salud, debido a que la calidad del trabajo depende fundamentalmente de la motivación, su interés y preocupación para mejorar la salud de los usuarios, así como, también la satisfacción del trabajador conducen de manera directa a un desempeño eficaz de las tareas.

La motivación entendida como el grado de compromiso de la persona, es un proceso que activa, orienta, dinamiza y mantiene el comportamiento de los individuos hacia la realización de objetivos esperados (1) y por tanto afectará directamente a todos los aspectos del desempeño, desde mediciones básicas como la asistencia hasta mediciones más complejas como la disposición para aprender nuevas destrezas o seguir nuevos protocolos de tratamiento, o bien para adoptar nuevas formas de pensamiento y organización en la prestación de los servicios.

La satisfacción en el trabajo es un conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con que los empleados ven su trabajo.

Por ende el conocimiento y la comprensión del nivel de satisfacción de los "usuarios o clientes internos" de su trabajo, es una de las variables más importantes y fundamentales en la gestión y desarrollo de las empresas debido a las implicancias, que guardan relación con el comportamiento organizacional, la calidad de vida y las relaciones interpersonales. Es por ello, que la satisfacción de los profesionales de la salud en el trabajo es uno de los indicadores que condicionan la calidad asistencial (2)

El trabajo en salud es variado, de gran responsabilidad y demanda una actuación inmediata y eficaz, por ello se requiere profesionales motivados, con buena formación, con autonomía en su trabajo, pero a la vez es necesario una buena comunicación interprofesional y un reconocimiento en su labor profesional.

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

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

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

B.- FORMULACION DEL PROBLEMA

¿Cuál es el nivel motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de Enfermería en el Hospital María auxiliadora - 2014?

C.- JUSTIFICACIÓN

Con la realización del presente estudio, se espera establecer el nivel y tipo de relación que hay entre la motivación y la satisfacción laboral del profesional de Enfermería que trabajan en instituciones dedicadas a prestar ayuda para la satisfacción de las necesidades de salud de las personas, ya sea en hospitales y clínicas, enfrentan múltiples problemas que derivan tanto de la atención directa al paciente, como de la administración y coordinación con el equipo de salud, por ello es importante conocer el nivel de motivación debido a su relación con el desempeño de sus funciones y/o tareas; asimismo es necesario identificar el nivel de satisfacción por su relación con la productividad y/o rendimiento del personal siendo considerado como un indicador de la calidad del funcionamiento de los servicios internos y de mejora de la relación profesional/cliente. Lo cual redundará en la calidad de trabajo, equidad, eficacia y eficiencia de la atención prestada a los usuarios.

D.- OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION:

OBJETIVO GENERAL:

- Determinar la relación existente entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral del profesional de Enfermería en el Hospital María Auxiliadora - 2014.

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Identificar el nivel de motivación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital "María Auxiliadora" 2014.
- Conocer el nivel de satisfacción laboral de las enfermeras según el desempeño de actividades, remuneración y condiciones de trabajo en el Hospital "María Auxiliadora" 2014.

E.- PROPOSITO

Los resultados de la presente investigación permitirá proporcionar información actualizada a fin de que el Departamento de Enfermería del Hospital María Auxiliadora, formule estrategias orientadas a fortalecer y mejorar los niveles de motivación y satisfacción laboral mediante talleres, cursos de capacitación así también plantear y desarrollar un programa de incentivos para el profesional de Enfermería y contribuir en la mejora de la calidad de atención, el desarrollo personal y profesional de Enfermería que posibilite la transformación cualitativa de los servicios de salud.

F.- MARCO TEORICO

F.1.- ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

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

LIZ BETZABEL EGUSQUIZA OCAÑO realizó en Lima en el 2003 un estudio titulado "Motivación y Nivel de Satisfacción laboral de las enfermeras en el servicio de Infectología y Neumología del Instituto de Salud del Niño".

Con el objetivo de determinar la relación entre la motivación y los niveles de 7 satisfacción laboral que tiene la enfermera en el ISN. El método fue descriptivo, analítico, de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 40 enfermeras. El instrumento que se utilizó para la recolección de la información fue un formulario tipo escala de Likert y la técnica fue la encuesta. Las conclusiones a las que llegó entre otros fueron:

"El mayor porcentaje de enfermeras se sienten pocas motivadas (50%) mientras que el (30%) no está motivado y un (20%) motivadas. En relación a satisfacción laboral el 40% no está satisfecho y un 10% muy satisfecho" (3)

ROMMY MAURO RIOS NUÑEZ, en Lima en 1998 realizó un estudio sobre "Motivación laboral de la Enfermeras asistenciales y la relación con su desarrollo profesional en el Hospital Nacional Cayetano Heredia", el cual tuvo como objetivo determinar el tipo de motivación laboral que tienen las enfermeras asistenciales y

su relación con el desarrollo profesional. El método utilizado fue descriptivo, corte transversal. El marco muestral estuvo conformado 90 enfermeras. Los instrumentos que se utilizaron, fue un cuestionario para conocer la motivación laboral, tomando como referencia la Teoría de los dos Factores de Herzberg sobre motivadores intrínsecos y extrínsecos; y el segundo un formulario tipo escala creado con el objeto de conocer el desarrollo profesional, distribuidos en 5 factores: Orientación, Autonomía, Identidad, Interdependencia y Desarrollo Cognoscitivo. Los datos arrojaron la siguiente conclusión:

“Se observó 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.

En el profesional se percibió que el mayor porcentaje tuvo un desarrollo no adecuado; siendo, el más significativo el factor “desarrollo cognoscitivo.” De igual forma, en las enfermeras se manifiesta en mayor porcentaje entre los 35 años y las solteras sin hijos” (4)

NURY GLORIA RAMOS CALIZAYA, en Puno en el 2003 realizó un estudio titulado “Grados de Satisfacción Laboral de la Enfermera en las unidades productivas de Servicios de Salud en Puno”. El cual tuvo como objetivo: Establecer el grado de satisfacción laboral de la enfermera en las unidades productivas de servicios de salud en Puno (REDEES), en cuanto a las condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, necesidad de autorrealización y relación con la autoridad. El método utilizado fue el descriptivo – explicativo. Se tomó como marco muestral 68 enfermeras. Se aplicó la técnica de la entrevista a las enfermeras y como instrumento se utilizó la escala de Satisfacción laboral. Las conclusiones a las que llegó entre otros fueron:

“El grado de satisfacción laboral de las enfermeras en las REDES-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 auto relación y políticas administrativas”.(5)

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

El 52.2% de enfermeras nombradas presentaron un nivel alto de identidad profesional y un nivel medio de satisfacción laboral. La identidad profesional de las enfermeras nombradas según remuneración económica fue de 65.5% y relaciones interpersonales en un 58.5% las cuales se encuentran en un nivel alto. La identidad profesional de las enfermeras nombradas según condiciones de trabajo fue de 53. y reconocimiento institucional en un 55.8% los cual se encuentran en un nivel medio (6)

F.2.- BASE TEORICA

La motivación es una variable que influye en mayor medida que la satisfacción en el desempeño y resultados productivos. La satisfacción y la motivación no son dependientes entre ellas, por ejemplo, un empleado puede estar satisfecho con su trabajo, pero no motivado, se trata de aquel individuo que evalúa favorablemente su situación profesional, pero cuyo esfuerzo no proporciona niveles de desempeño elevados (Cavalcante, 2004).

"Para muchos trabajadores, la actividad laboral que desempeñan añade una dimensión específica a sus vidas. Es generalmente entendido, y está empíricamente comprobado, que los individuos con trabajo se sienten mejor que aquellos que no cuentan con él.

Sin embargo, en realidad tenemos que aceptar la idea de que algunos individuos ven tener un trabajo como un enriquecimiento de sus vidas, mientras que otros perciben el estatus de trabajador como algo que empeora la calidad de sus vidas. Esto fue así para la mayoría de la gente en épocas pasadas y, probablemente, también lo es hoy en los países menos desarrollados. Cualquier generalización sobre el valor de la actividad laboral para los trabajadores resulta difícil; las circunstancias individuales determinarán en gran medida si el sujeto se encuentra mejor o peor trabajando. Por ejemplo, sería de esperar que un individuo joven con familia esté mejor cuando trabaje, mientras que los jubilados estarán, en general, más felices con su situación de no participación”, Gamero (2005, p.39).

CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO DE LA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

A lo largo del tiempo Enfermería se ha desarrollado como ciencia y profesión modificando su modelo de atención frente a las necesidades de nuestra sociedad cambiante a medida que evoluciona permanentemente. Es así que Enfermería como vocación de servicio está dedicada al bienestar social, en cooperación con otras disciplinas, su mística es el cuidado del hombre en todos los aspectos físico, mental, emocional y social.

Su ejercicio tiene como propósito y compromiso profesional ayudar a que las personas obtengan conserven y restablezcan su salud, (7). Por ello se requiere el fortalecimiento permanente de sus actitudes y motivaciones laborales para poder establecer una comunicación asertiva con su entorno.

En el Reglamento de la Ley del Trabajo de la Enfermera Profesional menciona que la enfermera (o), como profesional de la Ciencia de la Salud, interviene en la prestación de los servicios de salud Integral, en forma científica, tecnológica, sistemática y humanística...esta última implica características personales que son retroalimentadas positivamente cuando se percibe satisfacción personal y profesional. (8)

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

MOTIVACION

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

Motivadores los motivadores son cosas que inducen a un individuo a alcanzar un desempeño. Son las recompensas o incentivos ya identificados que intensifican el impulso a satisfacer esos deseos. Son también los medios por los cuales es posible conciliar necesidades contrapuestas o destacar una necesidad para darle prioridad sobre otra. (9)

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

DECÁLOGO DE LA MOTIVACIÓN:

- 1.- Apoyarse más en la autoridad moral que en el poder formal.
- 2.- Procurar a los colaboradores los recursos que precisen.
- 3.- Dirigir con inteligencia emocional.
- 4.- Enriquecer los puestos de trabajo.
- 5.- Respetar la dignidad personal y profesional de los colaboradores.

- 6.- Facilitar el desarrollo de los colaboradores.
- 7.- Tener presencia auténtica en las relaciones.
- 8.- Impulsar el espíritu de equipo
- 9.- Atentar la creatividad y la innovación.
- 10.- Permitir la participación en la toma de decisiones.

MOTIVACIÓN Y SUS APLICACIONES

Teoría de las Expectativas; (V.H.vroom)

La motivación de una persona en el entorno laboral consiste en que el esfuerzo a realizar para obtener un resultado, depende de la posibilidad de lograr este último y que una vez alcanzado sea recompensado, de tal manera que el esfuerzo realizado haya valido la pena. (10)

MOTIVACION LABORAL

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

En Carillas de Políticas de Recursos Humanos (PHR) menciona que la motivación en el entorno laboral se puede definir como el grado de disposición que tiene una persona para hacer un esfuerzo sostenido para lograr las metas institucionales. Es un proceso psicológico interno y a la vez transaccional: la motivación para el trabajo es resultado de las interacciones entre las personas y su entorno laboral, con la mediación del contexto social general. (11)

Durante muchos años, la motivación ha sido un tema de investigación para estudiosos y analistas tanto de la conducta humana como de las organizaciones. Una de las más conocidas teorías sobre la motivación es la Teoría de la Jerarquía de las Necesidades propuesta por el psicólogo **Abraham Maslow** uno de los clásicos en los que se fundamentó el análisis de la motivación laboral; quien menciona que todo hombre comparte cinco niveles de satisfacción de las necesidades en su experiencia vital.

Estos niveles son jerarquizados conforme a su importancia:

- a) **Necesidades de autorrealización:** Maslow consideró a esta como la necesidad más alta de la jerarquía. Se trata del deseo de llegar a ser lo que es capaz de ser; de optimizar el propio potencial y de realizar algo valioso.
- b) **Necesidades de autorrealización:** Maslow consideró a esta como la necesidad más alta de la jerarquía. Se trata del deseo de llegar a ser lo que es capaz de ser; de optimizar el propio potencial y de realizar algo valioso.
- c) **Necesidades de asociación o aceptación:** En tanto que seres sociales, los individuos experimentan la necesidad de pertenencia, de ser aceptados por los demás.
- d) **Necesidades de seguridad:** Estas son las necesidades para librarse de riesgos físicos y del temor a perder el trabajo, la propiedad, los alimentos o el abrigo.
- e) **Necesidades fisiológicas:** Estas son las necesidades básicas para el sustento de la vida humana, tales como alimento, agua calor abrigo y sueño.

Herbezg (1968) reformula la teoría de Maslow en dos tipos de factores laborales que actúan de manera diferente en la motivación de los trabajadores:
El primer grupo se denomina de mantenimiento, higiene o contexto de trabajo los cuales son políticas y administración de la compañía, supervisión, condiciones de trabajo, relaciones interpersonales, salario, categoría, seguridad en el empleo y vida personal. Estos factores se identifican usualmente con los niveles fisiológicos, de seguridad, amor y pertenencia propuestos por Maslow.

En el segundo grupo ciertos satisfactores (y por lo tanto motivadores), relacionados todos ellos con el contenido del trabajo. Entre ellos se encuentran: el logro, el reconocimiento, el trabajo interesante, el avance y el crecimiento laboral. Partiendo de los trabajos de Herzberg, Hackman y Oldham elaboran un Modelo de las Características del trabajo (JCM), en el que se establecen cinco dimensiones laborales medulares de enriquecimiento del trabajo: variedad, identidad de tarea, significado de la tarea, autonomía y retroalimentación. Según este modelo el individuo obtiene recompensas internas cuando sabe (conocimiento de resultados) que él personalmente (experiencia de

responsabilidad) ha cumplido bien una actividad que le interesa (experiencia de algo que tiene sentido). Cuanto mayor sea la presencia de estos tres aspectos tanto mayor será la motivación, el rendimiento y la satisfacción del empleado y tanto menos su ausentismo y la probabilidad que abandone la organización. (12)

Las dimensiones laborales son:

Variedad de la tarea: Una dimensión central es la variedad de habilidades que se utilizan en el puesto, estas permiten que los empleados realicen operaciones diferentes, que suelen requerir habilidades también distintas. Los empleados sienten que los trabajos con gran variedad son más retadores debido a la gama de habilidades necesarias. Además alivian la monotonía que surge con cualquier acción repetitiva.

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

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

Importancia de la tarea:

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

Retroalimentación sobre el desempeño: Se refiere al grado en que la organización proporciona información clara y directa a los trabajadores sobre la eficacia de su rendimiento. O si prefiere el grado en que el trabajador conoce cuales son los resultados de su trabajo. Puede provenir directamente del trabajo mismo (retroalimentación de tarea) o ser proporcionado de manera verbal por jefes de servicio, ejecutivos y gerentes. (13).

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

El enriquecimiento de puestos se acompaña de muchos beneficios. Su resultado general es un enriquecimiento que fomenta el crecimiento y la realización personal.

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

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

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

IMPORTANCIA DE LA MOTIVACION LABORAL EN SALUD

Su importancia se deriva del hecho que la atención en salud requiere un uso intensivo de mano de obra y la calidad, eficiencia y equidad del servicio depende directamente del grado de disposición de los trabajadores para dedicarse a sus tareas. Por lo tanto el nivel de motivación laboral afecta directamente el desempeño del trabajador lo que a su vez afecta los resultados que la reforma del sector salud intenta lograr. (14)

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

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

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

En segundo lugar, los trabajadores necesitan percibir que son capaces de realizar sus tareas, lo que a veces se denomina el componente “lo puedo hacer” de la motivación. Las metas individuales de los trabajadores, el concepto de sí mismo, como también las expectativas y la experiencia de resultados son factores determinantes e importantes de la motivación para el trabajo a nivel individual.

b).- Factores institucionales

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

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

- * Esfuerzos por aumentar la competencia laboral
- * Provisión de recursos y procesos
- * Retroalimentación o consecuencias relacionadas con el desempeño laboral
- * Aspectos más indirectos como cultura laboral.

c).- Influencias culturales y de clientes

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

En casos en que existe una relación social entre el paciente y el trabajador, es posible que los proveedores se sientan motivados a dar un tratamiento más educado y empático. (14)

SATISFACCION LABORAL

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

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

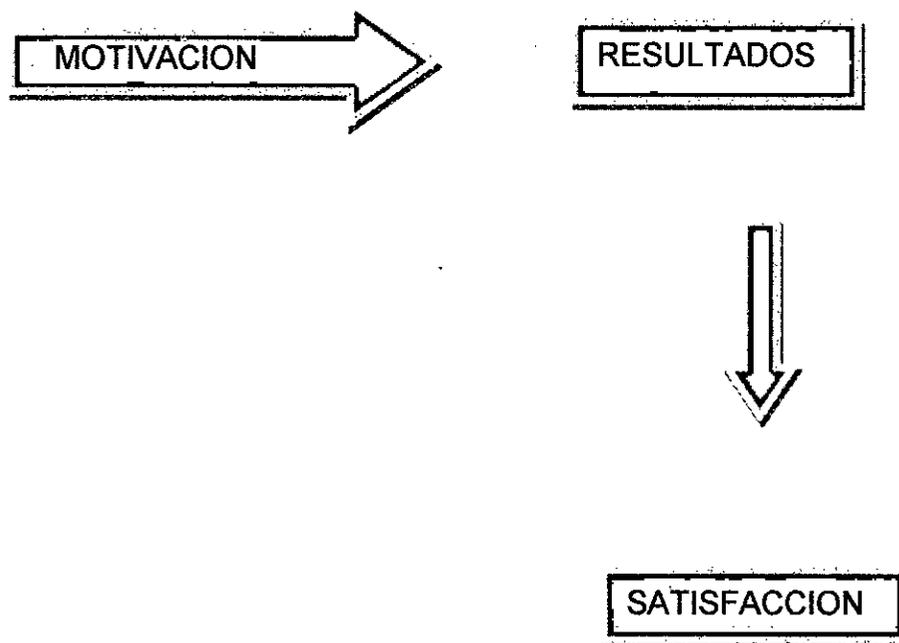
Se entiende como Satisfacción laboral a la manera como siente un empleado acerca de su propio trabajo. Las actitudes de una persona hacia su propio empleo reflejan experiencias agradables y desagradables en el puesto y expectativas acerca de experiencias futuras. Existen innumerables definiciones por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

1.- Definen el **concepto de Satisfacción Laboral** como una actitud generalizada en relación al trabajo (BEER 1964, SALANCIK y PFEFFER 1977, HARPAZ 1983, PEIRO 1986, entre otros), atendiendo a tres componentes cognitiva (pensamientos o evaluación del objeto de acuerdo con el conocimiento), afectivas (sentimientos, emociones positivas o negativas), comportamental (predisposiciones de comportamientos de intención con relación al objeto).

En la organización del trabajo de Enfermería prevalece el modelo funcional y en forma incipiente se trata de aplicar propuestas de trabajo en equipo, del cual aún no se percibe resultados por los problemas de interacción personal que no facilita la participación y el compromiso de los profesionales en general.

RELACION ENTRE MOTIVACION Y SATISFACCION LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

A veces resulta difícil distinguir entre la motivación y la satisfacción con el trabajo, debido a su estrecha correlación. La motivación se refiere al impulso y esfuerzo por satisfacer un deseo o meta. La satisfacción en cambio al gusto que se experimenta una vez que se ha cumplido el deseo. En otras palabras, la motivación implica un impulso hacia un resultado, mientras que la satisfacción es el resultado ya experimentado. (21)



2.- Hay autores que se refieren a la satisfacción laboral como un estado emocional, sentimientos o respuestas afectivas. (15)

FACTORES DETERMINANTES DE LA SATISFACCION LABORAL LAS CONDICIONES FISICAS Y/O MATERIALES

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

Los empleados se preocupan por su entorno laboral tanto por comodidad personal como para realizar bien su trabajo la comodidad está referida a los aspectos de amplitud, distribución de ambientes y mobiliario suficiente, privacidad, operatividad y disponibilidad de servicio. (16)

Sin embargo, Salvo (1996) encontró que el ruido, la iluminación, el aseo y ventilación deficiente, la temperatura inadecuada y los malos olores, sumado al tener que trabajar con equipos y materiales deficientes, era lo que más molestaba y tensionaba a las enfermeras. (17)

Según el Art. 11 (inciso d) de la Ley del enfermero peruano, la enfermera debe contar con una ambiente de trabajo debidamente acondicionado para controlar la exposición a contaminantes y sustancias tóxicas y asimismo contar con las condiciones de Bioseguridad idóneas de acuerdo al área en que labora. (18)

BENEFICIOS LABORALES Y REMUNERATIVOS

La compensación (sueldos, los salarios, prestaciones, etc.) es la gratificación que los empleados reciben a cambio de su labor. (16)

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.(8)

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. (19)

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. (14)

Así tenemos que esta situación se evidencia en los profesionales de Enfermería, debido a la diversidad de modalidades laborales que confrontan a las enfermeras por las diferencias remunerativas y horas de trabajo.

RELACION CON LA AUTORIDAD

Es la apreciación valorativa que realiza el trabajador de su relación con el jefe directo y respecto a sus actividades cotidianas (11) siendo otro determinante importante de la satisfacción del empleado en el puesto.

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 él, 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. (14)

El estilo de trabajo es por lo general un asunto de actitud. Una actitud mental positiva no solo hace el trabajo más agradable, sino que lo hace más productivo. Cuando su personal piensa en su trabajo como algo mundano y trivial, su productividad disminuye y esta actitud se puede extender a los demás miembros. Pero cuando su personal se siente parte del equipo y se da cuenta que su contribución es significativa, no importa cuán pequeño sea el lugar que ocupa dentro del grupo.

Trabajo de equipo quiere decir tener un amplio acceso a la asistencia técnica, una gama de conocimientos y una variedad de habilidades.

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

Los equipos trabajan mejor cuando:

- * Los miembros se sienten aceptados y confían uno del otro.
- * Se trazan objetivos y se identifican y se aceptan las tareas claramente.
- * Se pone en claro 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. (20)

MANIFESTACIONES DE INSATISFACCION

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

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

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

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

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

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

G.-HIPÓTESIS

Las hipótesis planteadas para el presente estudio estará dado por:

- Hn: No existe relación entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral del Profesional de Enfermería del Hospital "María Auxiliadora" 2014.
- Ha: Existe relación entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral del Profesional de Enfermería del Hospital "María Auxiliadora" 2014.

RELACION ENTRE LAS VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN:

Las variables de interés son:

- **Variable independiente:** Factores que influyen.
- **Variable dependiente:** Motivación y Satisfacción de las Enfermeras asistenciales

H.- DEFINICIÓN OPERACIONAL DE TERMINOS

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

Nivel de motivación

Se observará a partir de las siguientes dimensiones: autonomía para la realización de la tarea, identidad, importancia, variedad de la tarea y retroalimentación que expresan la disposición de las enfermeras por el cumplimiento de sus actividades y/o funciones laborales.

Satisfacción laboral

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

CAPITULO II

MATERIAL Y METODO

A.- TIPO, NIVEL Y MÉTODO

El presente estudio es de tipo cuantitativo, de corte transversal que permitirá identificar el nivel de motivación de las enfermeras y su relación con la Satisfacción laboral en el profesional de Enfermería.

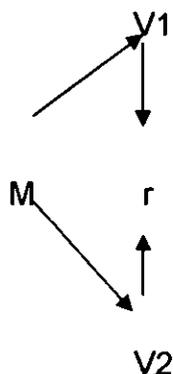
TIPO: Es cuantitativo porque cuantifica grupos y fenómenos con base de análisis de la información sobre el objeto de estudio.

De nivel I: aplicativo porque será aplicado a los profesionales de Enfermería.

DE CORTE TRANSVERSAL: Porque el estudio de las variables se realizará en un determinado momento, haciendo un corte en el tiempo de julio a setiembre del 2014.

DISEÑO: Es una metodología de diseño Correlacional, los que se relacionan las variables de nivel de Motivación y de Satisfacción. Los datos se recopilarán mediante el cuestionario realizado a las enfermeras del Hospital "María Auxiliadora", el cual los valores que se obtengan se procesarán a través de parámetros estadísticos para determinar valores de las variables, (V1 y V2) consistente en un análisis cuantitativo.

ESQUEMA DEL DISEÑO CORRELACIONAL



M = Muestra del profesional de enfermería en los servicios de medicina y cirugía.

V1= Serán las observaciones y mediciones de la motivación.

V2= Serán las observaciones y mediciones de la satisfacción laboral.

r = Sera la correlación entre las variables observadas.

B.- ÁREA DE ESTUDIO:

El presente trabajo de investigación se realizará en el Hospital "María Auxiliadora"

El presente trabajo de investigación se realizó en el Hospital María Auxiliadora, ubicado en la Av. Miguel Iglesias N° 978 San Juan de Miraflores. El hospital cuenta con diversos servicios. Atendiendo a una población de alto riesgo por ser una Institución de referencia. Atiende las 24 horas del día.

El Hospital María Auxiliadora, está ubicado en el Cono Sur de Lima, distrito de San Juan de Miraflores. Es una institución asistencial de Tercer Nivel que funciona como único centro hospitalario de referencia del Cono Sur de Lima Metropolitana, brindando Atención Integral Básica en los servicios de salud a la población de distritos urbano, marginal y rural que representan aproximadamente 2'012,634 habitantes.

De manera general, el hospital consta de un volumen principal de 6 pisos de altura con un sótano y un entrepiso destinado a hospitalización de los pacientes y una serie de módulos estructuralmente independientes entre sí de menor altura, donde funcionan una serie de servicios. El hospital tiene un área de terreno de 45,566.10 m², y un área construida de 23,523.61m².

El Departamento de Enfermería forma parte de la estructura orgánica del Hospital María Auxiliadora en el segundo nivel de organización, dependiendo directamente de la Dirección General. Es la unidad orgánica encargada de ejecutar las acciones y procedimientos de enfermería que aseguran la atención integral e individualizada del paciente de acuerdo a su grado de dependencia, diagnóstico y tratamiento médico, proyectando sus acciones a la familia y la comunidad.

Se organiza estructuralmente en cinco servicios asistenciales, cada uno de ellos con objetivos funcionales específicos orientados complementariamente al logro de los objetivos del departamento. Estos son:

A) Servicio de Apoyo a Consulta Externa: Es la Unidad Orgánica encargada de ejecutar y evaluar las acciones de enfermería de la consulta externa.

B) Servicio de Emergencia y Áreas Críticas: Es la unidad orgánica encargada de ejecutar y evaluar las acciones de enfermería para pacientes en estado de emergencia y de alto riesgo.

C) Servicio de Centro Quirúrgico – Recuperación y Central de Esterilización: Es la unidad orgánica encargada de ejecutar y evaluar las acciones de enfermería al paciente quirúrgico en pre, intra y post operatorio en la sala de operaciones, recuperación y central de esterilización.

D) Servicio de Enfermería en Hospitalización: Es la unidad orgánica encargada de ejecutar y evaluar las acciones de enfermería orientadas a los pacientes hospitalizados en el área de Medicina y Cirugía general con sus especialidades.

E) Servicio de Enfermería en la atención Preventivo Promocional: Es la unidad orgánica encargada de dirigir, ejecutar y evaluar acciones de enfermería en la prevención y promoción a través de los programas de salud y campañas de atención integral

Cada servicio cuenta con un promedio de 56 camas, donde el profesional de Enfermería brinda atención directa las 24 horas del día, en cada servicio se cuenta con 39 enfermeras asistenciales y una enfermera jefe.

C.- POBLACIÓN Y MUESTRA:

LA POBLACIÓN: Está constituida por los profesionales de enfermería de los servicios de medicina y cirugía en el Hospital María Auxiliadora, haciendo un total de 80 enfermeras(os) y se trabajó con el total de la población por ser finita, las cuales están distribuidos en turnos de 12 horas, guardia diurna y guardia nocturna.

MUESTRA: La población que se estudiará será de un total de 80 enfermeras que laboran en los respectivos servicios, que si bien es el 100% de enfermeras.

a) Criterios de Inclusión:

- Enfermeras asistenciales que laboran en los servicios de Medicina y Cirugía.
- Enfermeras que acepten participar en dicho estudio a partir del 24 de junio al 7 de julio del 2014.
- Enfermeras asistenciales con experiencia laboral de un año a más en los servicios seleccionados.
- Consentimiento informado de aceptación

b) Criterios de Exclusión:

- Enfermeras asistenciales que laboren menos de un año en los servicios seleccionados.
- Enfermeras que se encuentren reemplazando vacaciones, de reten y/o permisos en los servicios de medicina y cirugía.
- Enfermeras con cargos administrativos.
- Enfermeras que se encuentren de vacaciones o con licencia por enfermedad.
- No se consideró enfermeras de otros servicios.

D.- TÉCNICA E INSTRUMENTO

TECNICA: Para la recolección de datos se utilizó un cuestionario validado por jueces de expertos, el cual estuvo basado en una introducción, instrucción de datos generales y datos específicos, teniendo cómo técnica la encuesta.

INSTRUMENTO: El Instrumento que se empleó consta de dos cuestionarios estructurados, de los cuales fueron de tipo escala de Likert. Este instrumento se elaboró de forma clara y precisa, se formuló preguntas cerradas, asimismo se estableció los puntajes.

- **INSTRUMENTO 1.-** Consta de 15 preguntas cerradas divididas en 5 dimensiones, valorado en Alto, Medio, y bajo, los cuales se le estableció rangos de acuerdo a la escala de Stanones
- **INSTRUMENTO 2.-** Consta de 40 preguntas cerradas divididas en 5 dimensiones: Desempeño Laboral (8), Remuneración Económica (8), Condición de trabajo (8), Reconocimiento Institucional (8), Relaciones Interpersonales (8). Este cuestionario se refiere a la Satisfacción Laboral.

E.- PROCEDIMIENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

Para la recolección de datos se solicitó la respectiva autorización, mediante una carta de presentación dirigida al director del Hospital María Auxiliadora. Luego se realizó la coordinación respectiva con el Departamento de Enfermería y la enfermera jefe de cada servicio, para la recolección de los datos, mediante la aplicación de los instrumentos lo cual se efectuó durante 14 días, se inició el 24 de junio y se terminó el 7 de julio del año en curso, utilizando los instrumentos anteriormente mencionados.

El llenado de los mismos, teniendo en cuenta una duración de 20 a 30 minutos por la aplicación del instrumento el proceso se inició en Junio y finalizó en Julio del 2014.

F.- PROCEDIMIENTO PARA EL PROCESAMIENTO, PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

Luego de recolectado los datos se procedió al procesamiento de los mismos a través de una tabla matriz y de codificación utilizando para ello el programa estadístico SPSS Y EXCEL para la presentación de los datos en tablas y /o gráficos para su correspondiente análisis e interpretación considerando el marco teórico.

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

ESCALA DE MEDICION	VALOR	
	POSITIVO	NEGATIVO
Totalmente de acuerdo	5	1
De acuerdo	4	2
Ni de acuerdo ni desacuerdo	3	3
Desacuerdo	2	4
Totalmente en desacuerdo	1	5

Se utilizará el programa EXCEL y se aplicará la Escala de Stanones obteniéndose los siguientes intervalos:

Para la medición de la variable Nivel Motivación es:

Motivación Alta

Motivación Media

Motivación Baja

La escala de medición ha de utilizarse en la variable Nivel de Satisfacción Laboral es:

Satisfacción Alta

Satisfacción Media

Satisfacción Baja

CAPITULO III

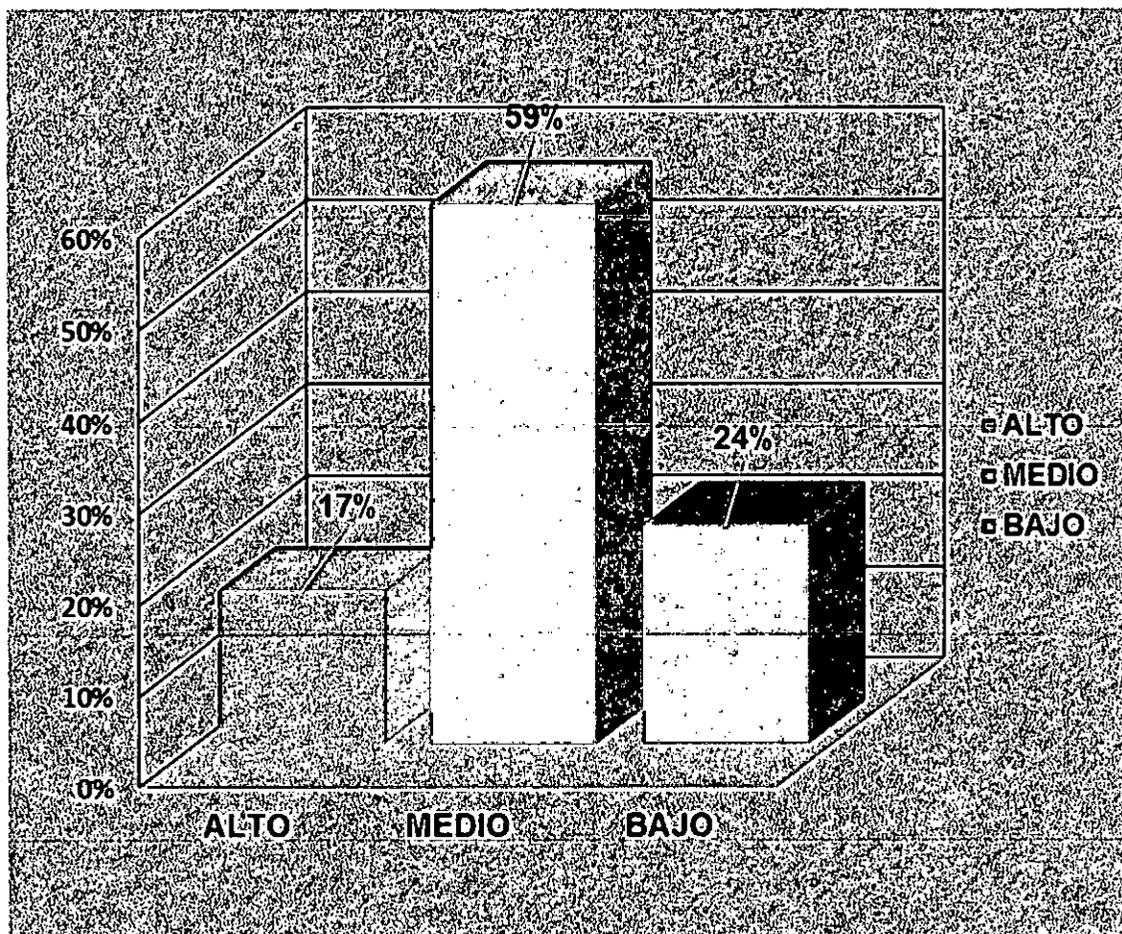
RESULTADO Y DISCUSION

En cuanto al perfil biosocial de los 80 profesionales de Enfermería (100%), 72 (90%) son de sexo femenino y 8 (10%) de sexo masculino (ANEXO J), con respecto a la edad se puede decir que de 80 profesionales de Enfermería, 32 (40%) tienen entre 31 a 40 años de edad, 20 (25%) se encuentra entre los 20 a 30 años de edad, 16 (20%) tienen más de 50 años y finalmente 12 (15%) tienen entre 41 a 50 años de edad (ANEXO H); de acuerdo al servicio que laboran se tiene que 40 (50%) pertenecen al Servicio de Medicina y 40 (50%) al Servicio de Cirugía (ANEXO I). En relación a su condición laboral tenemos que 56 (70%) son nombradas y 24 (30%) son personal contratado (ANEZO K). Teniendo en cuenta el tiempo que laboran en el servicio tenemos que 48 (60%) se encuentran entre 11 meses a más, 24 (30%) están entre 6 a 10 meses y finalmente 8 (10%) tienen de 1 a 5 meses. (ANEXO M)

Por lo tanto podemos deducir que la población de profesionales de Enfermería en estudio se caracteriza por que la mayoría son de sexo femenino, que se encuentra entre los 31 a 40 años perteneciente a la adultez intermedia que laboran en los servicios de Medicina de condición laboral nombradas y un tiempo de servicio entre 11 meses a más.

GRÁFICO N° 1

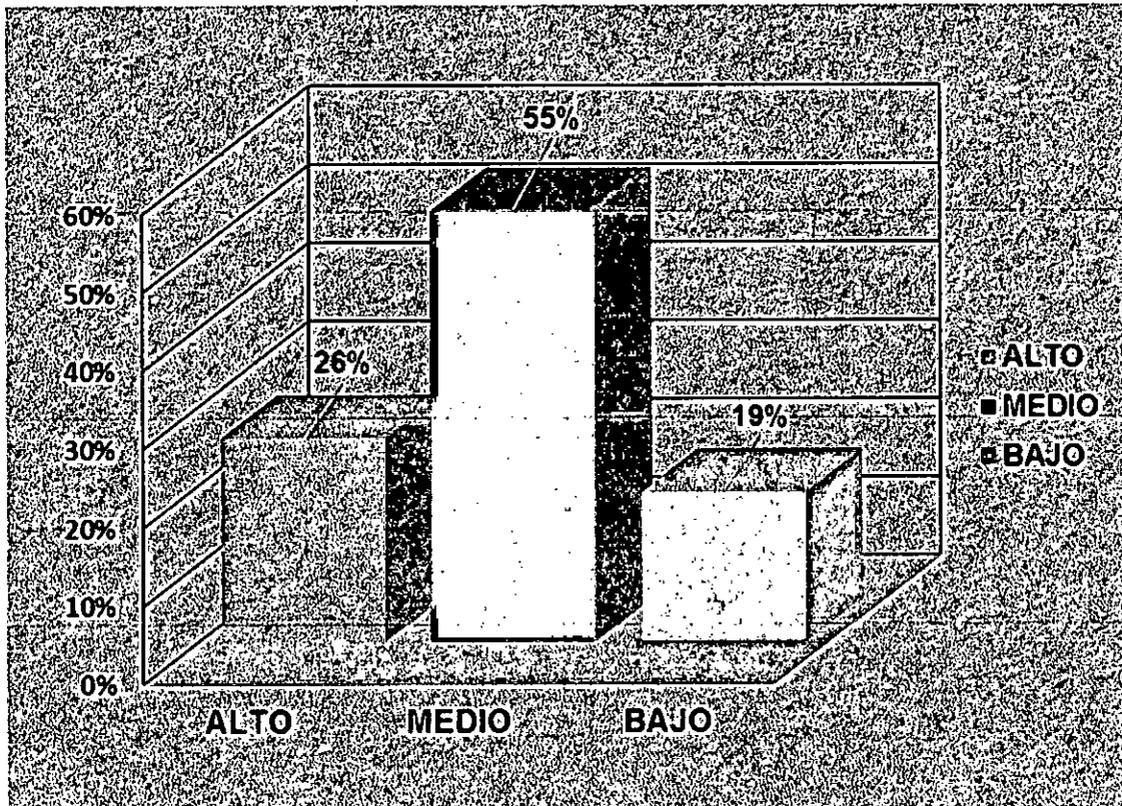
NIVEL DE MOTIVACIÓN DE LOS ENFERMEROS (AS) QUE LABORAN EN LOS SERVICIOS DE MEDICINA Y CIRUGÍA DEL HOSPITAL MARÍA AUXILIADORA



Respecto al nivel de motivación del profesional de Enfermería de 80 (100%), 47 (59%) presentan un nivel de motivación media, 14 (17%) alta y 19 (24%) motivación baja. (ANEXO P)

GRÁFICO Nº 2

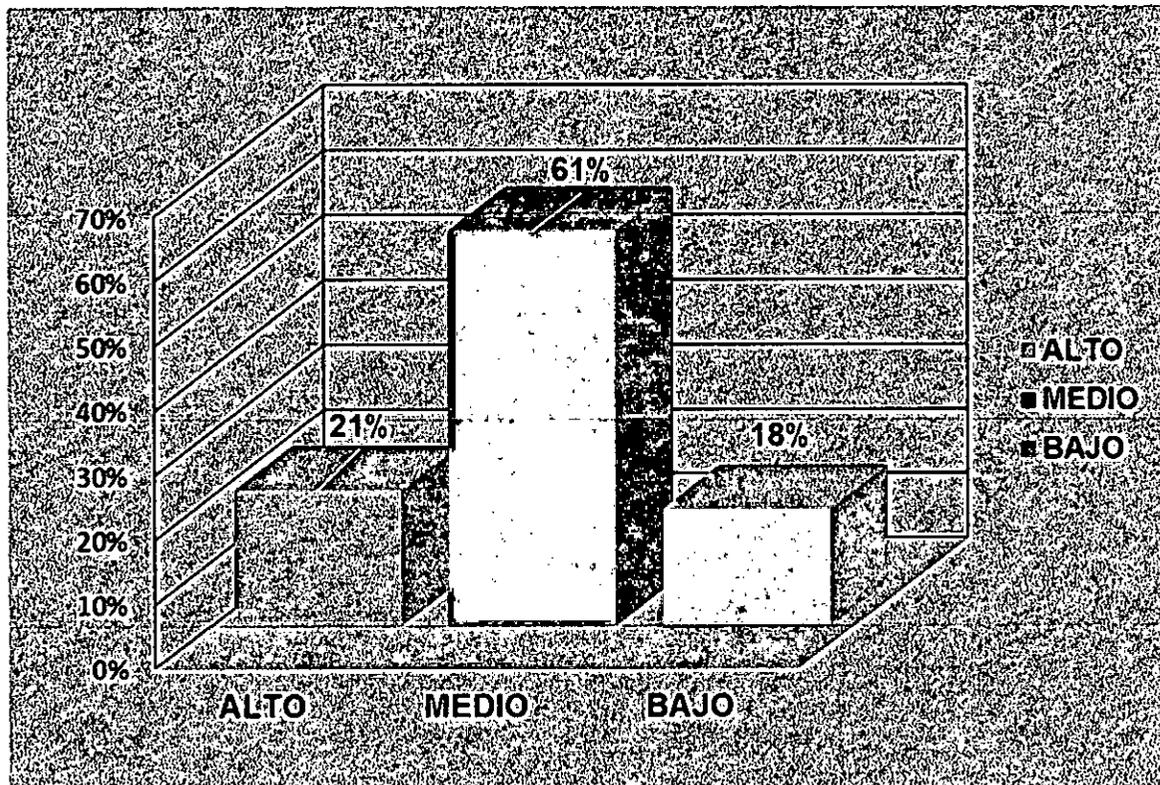
NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS ENFERMEROS (AS) QUE LABORAN EN LOS SERVICIOS DE MEDICINA Y CIRUGÍA DEL HOSPITAL MARÍA AUXILIADORA



En cuanto al nivel de satisfacción laboral del profesional de Enfermería de 80 (100%), 11(19%) presentan un nivel bajo de satisfacción laboral, 28 (55%) tienen un nivel medio y 13 enfermeras (19%) presentan un nivel alto. (Anexo Q)

GRÁFICO N° 3

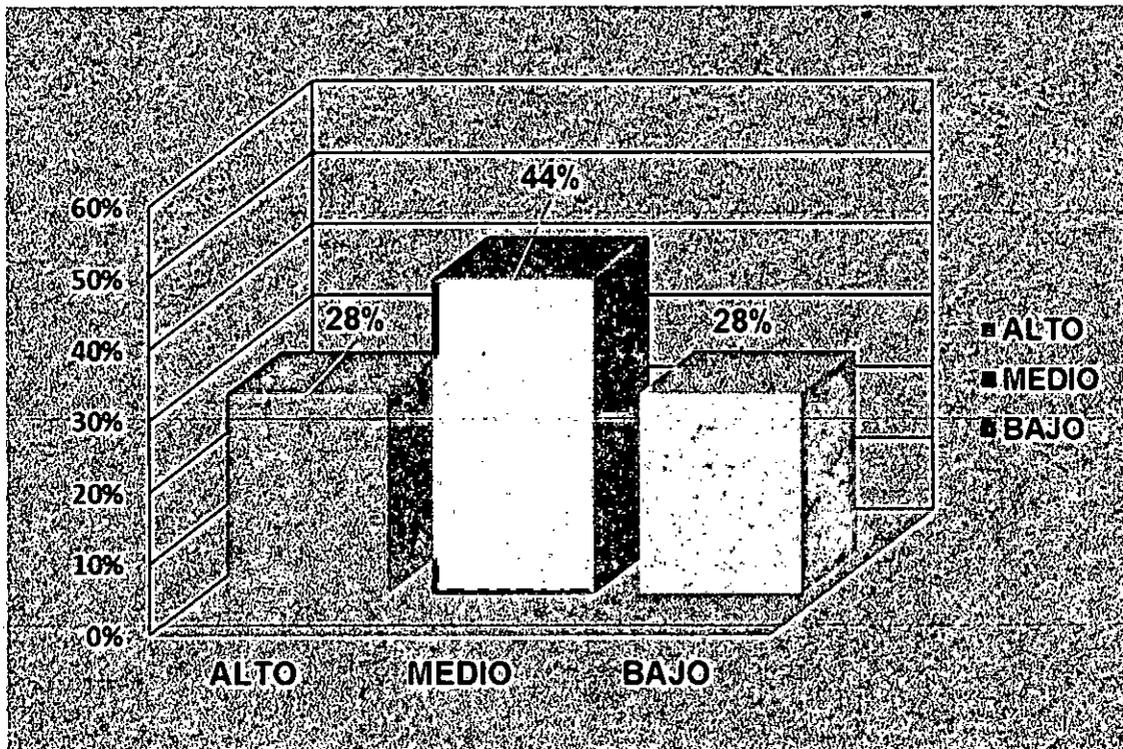
NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL SEGÚN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS ENFERMEROS (AS) QUE LABORAN EN LOS SERVICIOS DE MEDICINA Y CIRUGÍA DEL HOSPITAL MARÍA AUXILIADORA



En cuanto al nivel de satisfacción laboral del profesional de Enfermería de 80 (100%), y considerando su desempeño laboral, 14 (18%) presentan un nivel bajo de satisfacción laboral, 49 (61%) tienen un nivel medio y 17 profesionales de Enfermería (21%) presentan un nivel alto. (Anexo R)

GRÁFICO N° 4

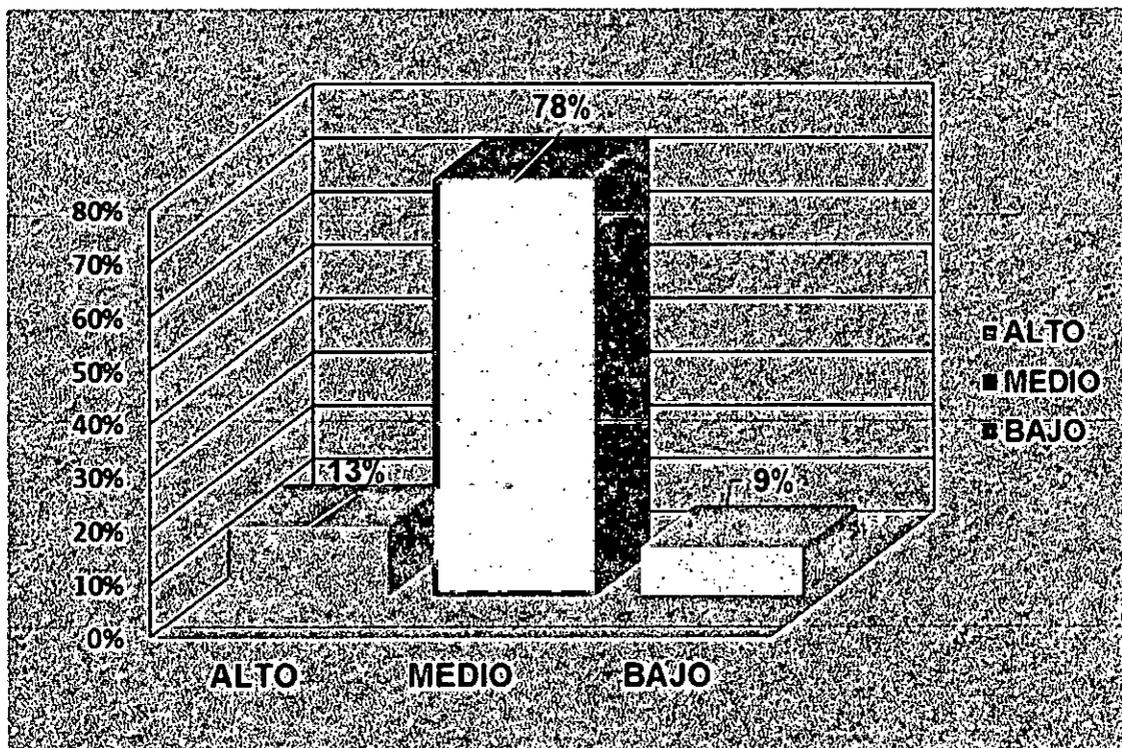
NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL SEGÚN LA REMUNERACIÓN ECONÓMICA DE LOS ENFERMEROS (AS) QUE LABORAN EN LOS SERVICIOS DE MEDICINA Y CIRUGÍA DEL HOSPITAL MARÍA AUXILIADORA



En cuanto al nivel de satisfacción laboral del profesional de Enfermería de 80 (100%), y considerando su remuneración económica, 23 (28%) presentan un nivel bajo de satisfacción laboral, 34 (44%) tienen un nivel medio y 23 profesionales de Enfermería (28%) presentan un nivel alto. (Anexo S)

GRÁFICO N° 5

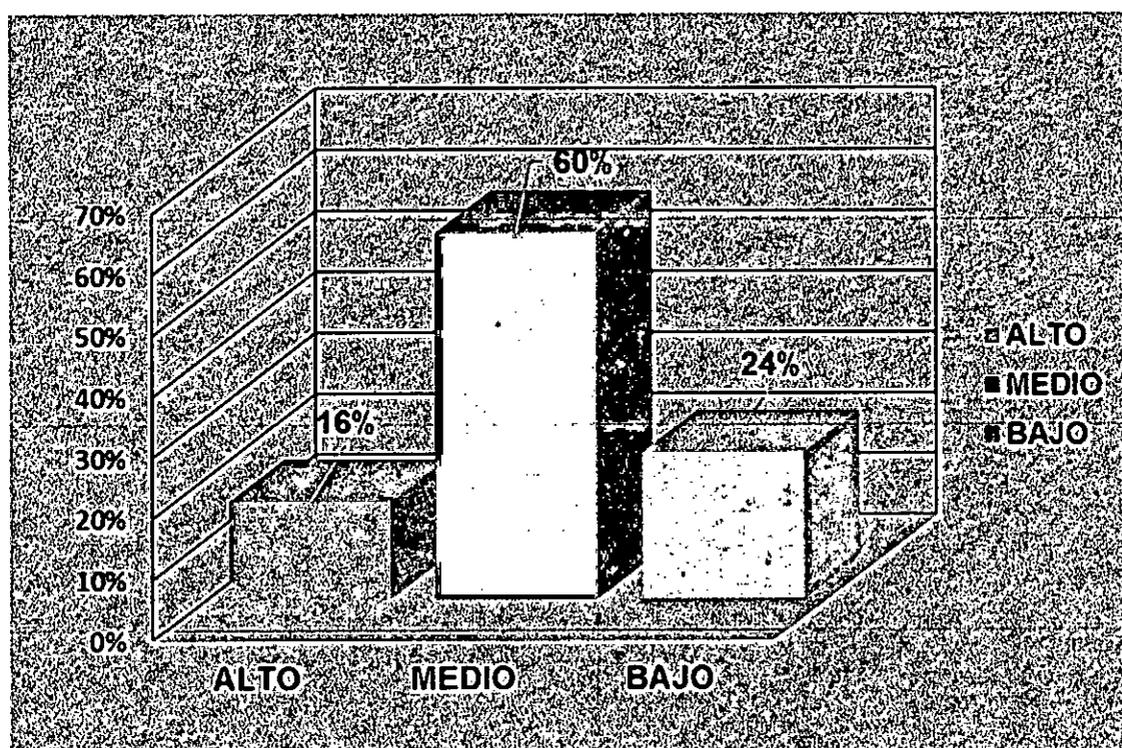
NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL SEGÚN LA CONDICIÓN DE TRABAJO DE LOS ENFERMEROS (AS) QUE LABORAN EN LOS SERVICIOS DE MEDICINA Y CIRUGÍA DEL HOSPITAL MARÍA AUXILIADORA



En cuanto al nivel de satisfacción laboral del profesional de Enfermería de 80 (100%), y considerando su condición de trabajo, 6 (9%) presentan un nivel bajo de satisfacción laboral, 63 (78%) tienen un nivel medio y 11 profesionales de Enfermería (13%) presentan un nivel alto. (Anexo T)

GRÁFICO N° 6

NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL SEGÚN EL RECONOCIMIENTO INSTITUCIONAL DE LOS ENFERMEROS (AS) QUE LABORAN EN LOS SERVICIOS DE MEDICINA Y CIRUGÍA DEL HOSPITAL MARÍA AUXILIADORA



En cuanto al nivel de satisfacción laboral del profesional de Enfermería de 80 (100%), y considerando el reconocimiento institucional, 19 (24%) presentan un nivel bajo de satisfacción laboral, 48 (60%) tienen un nivel medio y 13 profesionales de Enfermería (16%) presentan un nivel alto. (Anexo U)

CAPITULO IV

CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES Y LIMITACIONES

CONCLUSIONES

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

- Los profesionales de Enfermería (59%); tienen un nivel medio de motivación debido a las diferencias encontradas en las respuestas al cuestionario realizado para poder conocer cuáles son sus expectativas relacionadas con el trato, la oportunidad de poder realizar sus labores sin una presión que no permita el desarrollo normal de las labores profesionales.
- Las dimensiones que generan una motivación media en los profesionales de Enfermería se caracterizaron por:
 - Identidad, está relacionada con la importancia de los resultados que logran del trabajo y las oportunidades que éste les ofrece para su realización personal.
 - Autonomía, consideran que la responsabilidad con la que asumen su trabajo les facilita tomar decisiones con grados de libertad generados por sus competencias.
- En cuanto a la satisfacción laboral el (55%) de los profesionales de Enfermería presentan un nivel medio, siendo los factores que alcanzaron mayor valor porcentual: Condición de Trabajo, Desempeño Laboral y Reconocimiento Institucional.
- Los factores que generaron un nivel de medio de satisfacción laboral consistió en:

- Condición de Trabajo, está en relación al agrado que presentan las enfermeras con respecto a trabajar con sus compañeros y al entorno laboral favorable creado por ellos para el desempeño de sus funciones.
- Desempeño Laboral, comprendió las sensaciones de bienestar que experimentan las enfermeras(os) al hacer su trabajo y el gusto por los resultados que le generan realización personal y profesional.
- Reconocimiento Institucional, que se encuentran en relación al horario de trabajo, el reconocimiento al esfuerzo de trabajar más horas reglamentarias.

Se comprueba que existe relación directa entre el nivel de motivación y el nivel de satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería del Hospital María Auxiliadora.

RECOMENDACIONES

Las recomendaciones del presente estudio son:

- Que el Departamento de Enfermería del Hospital María Auxiliadora utilice la información del presente estudio para implementar el proceso de gestión de recursos humanos, que considere estrategias orientadas a superar las dimensiones que se encuentran con un nivel medio de motivación, así como, los factores que determina la satisfacción laboral del profesional de enfermería.
- Mejorar a través de talleres la calidad de las relaciones interpersonales entre cada profesional y sus superiores, así como la confianza, el respeto y la consideración.
- Fortalecer la calidad profesional y de asistencia mediante la capacitación y actualización permanente, que sirve a si vez de estímulos para los mismos profesionales.
- Que el entorno laboral y el ambiente en general sea cómodo y acogedor; pues el profesional pasa la tercera parte de su vida. Así también facilitar los materiales necesarios para la atención del paciente.
- Realizar estudios de enfoque cualitativo en el que se tome en cuenta las expectativas laborales y la salud física y psicológica del profesional.

LIMITACIONES

Las limitaciones que se presenta en el presente estudio, está dado porque:

- Las conclusiones del estudio sólo pueden ser generalizados a los servicios con similares características en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- (1) LOPEZ MÁS Julio. Motivación Laboral y Gestión de Recursos Humanos en la Teoría de Frederick Herzberg. Gestión en el Tercer Milenio. Rev. De Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, UNMSM. 2005 NO 15. Vol. (8). Julio, pp.26
- (2) MINISTERIO DE SALUD. Encuesta de Satisfacción del Personal de Salud.2002.3 – 4
- (3) EGUSQUIZA OCAÑO Liz Betzabel, Motivación y Nivel de Satisfacción laboral de las enfermeras en el servicio de Infectología y Neumología del Instituto de Salud del Niño (Tesis de Licenciatura). Lima. Universidad Particular Cayetano Heredia.2003
- (4) RIOS NUÑEZ Rommy Mauro; Motivación laboral de las Enfermeras asistenciales y la relación con su desarrollo profesional en el Hospital Nacional Cayetano Heredia (Tesis de Licenciatura). Lima. Universidad Particular Cayetano Heredia. 1998
- (5) RAMOS CALIZAYA Nury Grados de Satisfacción Laboral de las Enfermeras en las Unidades Productivas de Servicios de Salud en Puno. (Tesis de Maestría). Lima. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. 2003
- (6) ORTIZ DUEÑAS Nelly Vanesa y Colaboradores Identidad Profesional y su relación con la satisfacción laboral en las enfermeras asistenciales nombradas que laboran en el hospital Nacional Arzobispo Loayza (Tesis de Licenciatura).Universidad Particular Cayetano Heredia Lima .2004
- (7) ARROYO DE CORDERO, Graciela “Humanismo en Enfermería” Rev. Enfermería IMSS. 2000 No 8. Vol. (2) pp.62
- (8) Reglamento de la Ley del Trabajo de la Enfermera Profesional Peruano
- (9) KOONTZ Harold. Administración una perspectiva global. 11ª. Ed. Editorial Mc. Graw – Hill Interamericana. México 1998
- (10) GONZALES Martín. Comportamiento Organizacional un Enfoque Latinoamericano. México. 2001

- (11) ALVAREZ BAZA Carmen. "Motivación Laboral en un servicio de urgencias hospitalario". Enfermería Clínica. 2003 N O 01 Vol. (13) Enero - Febrero, pp.23
- (12) HELLRIEGEL Don. Comportamiento Organizacional. 10ma Ed. Interamericana Thomson Editores. México 2004
- (13) DAVIS Keith. Comportamiento Humano en el Trabajo. 11ma Ed. Mc Graw Hill interamericana. México. 2003
- (14) CAVALCANTE SILVA Jerónimo. Programa de Doctorat Qualitat y Processos de Inovació Educativa (Tesis Doctoral). Bahía –Brasil. 2004.
- (15) KENNETH N. Wexley. Conducta Organizacional y Psicología del Personal. Compañía Editorial Continental. SA México 1990.
- (16) FERNANDEZ LARRAGUIBEL Beatriz y PARAVIC KLIJN Tatiana. "Nivel de Satisfacción Laboral en Enfermeras de Hospitales Públicos y Privados de la Provincia de Concepción, Chile". Ciencia y Enfermería IX (12): 5765, 2003.
- (17) MINISTERIO DE SALUD. Encuesta de Satisfacción del Personal de Salud.2002.3 – 4
- (18) ROBBINS P. Stephen. Comportamiento Organizacional *Conceptos, Controversias y Aplicaciones*. 6ta Edición. Editorial Prentice may Hispanoamericana. México.2003
- (19) WERTHER William Administración de Personal y Recursos Humanos 5ro Edición. Editorial Mc. Graw Hill Interamericana. México 2000
- (20) MARRINER TOMEY Ann. Administración y Liderazgo en Enfermería. 5ta Edición. España. Editorial Mosby – Doyma Libros. 1996.
- (21) PALMA CARRILLO Sonia "Elaboración y Validación de una Escala de Satisfacción Laboral SL – SPC para Trabajadores de Lima Metropolitana". Teoría e investigación en Psicología Universidad Ricardo Palma 1999, Vol. IX N O 1, 27 – 34

BIBLIOGRAFIA

1. Atalaya Pisco, María Clotilde. Satisfacción laboral y productividad. Revista de Psicología - Año III N° 5 Septiembre, 1999. Disponible en URL: http://sisbib.unmsm.edu.pe/BVRevista/psicología/1999_n5/satisfaccion.htm. Fecha de acceso: 7 de marzo de 2010.
2. Ardouin, Javier; Bustos, Claudio; Gavó, Rosa. Jarpa, Mauricio. Motivación y satisfacción laboral. Disponible en URL: <http://www.udec.cl/~clbustos/apsique/labo>. Fecha de acceso: 6 de marzo de 2010.
3. Cantera López, Javier. NTP 213: Satisfacción laboral: encuesta de evaluación. Disponible en URL: <http://www.mtas.es/Insht/ntp/vigencia.htm>. Fecha de acceso: 10 de marzo de 2010.
4. Colectivo de autores. Motivación, satisfacción laboral, liderazgo y su relación con la calidad del servicio. Disponible en URL: http://bvs_sld.cu/revistas/milvol38_1_09/mil07109.htm. Fecha de acceso: 8 de marzo de 2010.
5. Hernández Sánchez, Tatiana M. Diagnóstico de satisfacción laboral en una empresa textil peruana. Disponible en URL: <http://www.monografias.com/trabajos13/emtex/emtex.shtml>. Fecha de acceso: 8 de marzo de 2010.
6. Márquez Pérez, Mónica. Satisfacción Laboral. Disponible en URL: http://www.elprisma.com/apuntes/administracion_de_empresas/satisfaccionlaboral/. Fecha de acceso: 8 de marzo de 2010.
7. Meliá, J. L; Peiró, J. M. Cuestionario de satisfacción laboral: S10/12. Disponible en URL: <http://www.uv.es/seguridadlaboral>. Fecha de acceso: 10 de marzo de 2010.
8. Pérez Bilbao, Jesús; Fidalgo Vega, Manuel. NTP 394: Satisfacción laboral: escala general de satisfacción. Disponible en URL: <http://www.mtas.es/INSHT/ntp/vigencia.htm/>. Fecha de acceso: 10 de marzo de 2010.

9. Universidad de Salamanca. Cuestionario de satisfacción laboral del personal de administración y los servicios. Curso 2004-2005. Disponible en URL: <http://qualitas.usal.es/>. Fecha de acceso: 10 de marzo de 2010.
10. ALVAREZ BAZA Carmen. "Motivación Laboral en un servicio de urgencias hospitalario". Enfermería Clínica. 2003 N O 01 Vol. (13) Enero – Febrero. pp23
11. ARROYO DE CORDERO, Graciela "Humanismo en Enfermería" Rev. Enfermería IMSS. 2000 No 8. Vol. (2) pp.62.
12. CAVALCANTE SILVA Jerónimo. Programa de Doctorat Qualitat y Procesos de Innovación Educativa (Tesis Doctoral). Bahía – Brasil. 2004.
14. DAVIS Keith. Comportamiento Humano en el Trabajo. 11ma Ed. Mc Graw Hill interamericana. México. 2003
15. EGUSQUIZA OCAÑO Liz Betzabel, Motivación y Nivel de Satisfacción laboral de las enfermeras en el servicio de Infectología y Neumología del Instituto de Salud del Niño (Tesis de Licenciatura). Lima. Universidad Particular Cayetano Heredia.2003.
16. ERNANDEZ LARRAGUIBEL Beatriz "Nivel de Satisfacción Laboral en Enfermeras de Hospitales Públicos y Privados de la Provincia de Concepción, Chile". Ciencia y Enfermería IX. 2003 (2).57 – 66
17. HELLRIEGEL Don. Comportamiento Organizacional. 10ma Ed. Interamericana Thomson Editores. México 2004.
18. HERENCIA-LEVA Antonio Jesús "Estimación de la satisfacción laboral mediante variables multinomiales referidas a aspectos de la comunicación interna" Revista Electrónica de Metodología Aplicada 2003, nº 1, Vol. (8) pp. 26.
19. MINISTERIO DE SALUD. Encuesta de Satisfacción del Personal de Salud.2002.3 – 4 MINISTERIO DE SALUD Manual de Relaciones Interpersonales Proyecto Salud Y Nutrición Básica.1996.
20. RAMOS CALIZAYA Nury Grados de Satisfacción Laboral de las Enfermeras en las Unidades Productivas de Servicios de Salud en Puno. (Tesis de Maestría). Lima. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. 2003
21. Reglamento de la Ley del Trabajo de la Enfermera Profesional Peruano

ANEXOS

ANEXO B

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

TITULO: NIVEL DE MOTIVACIÓN Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA EN EL HOSPITAL MARIA AUXILIADORA 2014.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Muestra	Diseño
<p>¿Cuál es el nivel de Motivación y su relación con la Satisfacción laboral del profesional de Enfermería en el Hospital "MARIA AUXILIADORA" 2014?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Establecer la relación entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el hospital María Auxiliadora" 2014</p>	<p>Hn: No existe relación entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral del Profesional de Enfermería del Hospital "María Auxiliadora" 2014.</p> <p>Ha: Existe relación entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral del Profesional de Enfermería del Hospital "María Auxiliadora" 2014.</p>	<p>Se tomará en cuenta el total de la población por considerarse regular población de enfermeras de los servicios de medicina y cirugía.</p>	<p>Diseño: No experimental, de corte transversal con una investigación de alcance Correlacional.</p>

ANEXO C

CUESTIONARIO

Estimada(o) Licenciada (o):

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

Por ello se le solicita responda los siguientes enunciados con veracidad.

Agradeciéndole atentamente su colaboración.

GLORIA LUZ SOTELO CASTRO
ELIZABETH HUANUCO MOLINA
SONIA BARRIGA GUILLEN

Bachiller en Enfermería

DATOS GENERALES

SERVICIO: Medicina y Cirugía

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

EDAD: SEXO:

CONDICION LABORAL:

NOMBRADA CONTRATADA

Instrucciones:

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

a). CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN

Enunciado	Siempre	Casi Siempre	A veces	Poca veces	Nunca
1.- Yo tengo la completa responsabilidad de decidir cómo y dónde se debe hacer el trabajo-					
2.- Tengo la oportunidad de realizar un número diferente de tareas empleando una gran variedad de habilidades.					
3.- Completo una tarea de principio a fin. Los resultados de mi esfuerzo son claramente visibles y cuantificables.					
4.- El trabajo por sí mismo me provee la información cuan bien lo estoy realizando.					
5.- Tengo muy poca libertad de decidir cómo se puede realizar el trabajo.					
6.- El solo hecho de realizar mi trabajo me da la oportunidad de deducir cuan ben lo estoy realizando.					
7- Mis compañeros esporádicamente me dan retroalimentación de cuan bien lo estoy realizando mi trabajo.					
8.- Lo que realizo es de mínimas consecuencias para los pacientes.					
9.- Los supervisores nos hacen saber cuan bien ellos piensan que lo estoy haciendo.					
10.- Mi trabajo es bien organizado de modo que no tengo la necesidad de realizar solo una parte del trabajo durante el turno.					
11.- Mi trabajo no me da la oportunidad de participar en la toma de decisiones.					
12.- La demanda de mi trabajo es altamente rutinaria y predecible.					
13.- Mi trabajo me provee pequeños indicios acerca si estoy desarrollándolo en forma adecuada.					
14.- Mi trabajo me concede libertad considerable para desarrollar mi labor.					
15.- Mi trabajo me da la oportunidad para terminar totalmente cualquier función que empiece.					

b).- CUESTIONARIO DE SATISFACCION LABORAL

TDA= Totalmente de acuerdo		DA = De acuerdo		I = Indeciso		
ED = En desacuerdo		TED = Totalmente en desacuerdo				
DESEMPEÑO LABORAL		TDA	DA	I	ED	TED
ENUNCIADO.-						
1.- Con el número suficiente de enfermeras que atienden de acuerdo a la demanda de pacientes						
2.- Con el total de pacientes que tiene a su cargo.						
3.- Con el número de personal técnico con quien labora para el número de usuarios.						
4.- Con la oportunidad de desempeñar su trabajo que se amolde a sus habilidades.						
5.- Con la afinidad que tiene en el servicio donde trabaja.						
6.- Como se siente laborando en su servicio.						
7.- Con la responsabilidad de la institución (Dpto. de enfermería) en lo que se refiere a los cursos de capacitación para enfermería.						
8.- Con las facilidades por parte de la institución para asistir a conferencias y cursos externos.						
REMUNERACION ECONOMICA		TDA	DA	I	ED	TED
1.- Con la proporción entre la remuneración económica y el trabajo que usted realiza.						
2.- Con el pago de su salario según sus funciones de Enfermera.						
3.- Con la remuneración que percibe usted puede satisfacer sus necesidades básicas.						
4.- Con la remuneración que usted percibe puede realizar estudios en su campo profesional.						
5.- Con el último aumento en su remuneración económica.						
6.- Con la necesidad de laborar en otras instituciones para aumentar sus ingresos.						
7.- El factor económico a recibir.						
8.- Con la remuneración económica por las horas complementarias realizadas.						
CONDICION DE TRABAJO		TDA	DA	I	ED	TED
1.- Con el ambiente físico donde trabaja.						
2.- Con la tranquilidad que le ofrece el ambiente de su trabajo.						
3.- Con su horario de turnos de trabajo.						
4.- Con la cantidad de horas que labora por mes.						
5.- Con el número de cambios de turnos que puede efectuar al mes.						
6.- Con la oportunidad de escoger libremente el mes que desea gozar de sus vacaciones.						
7.- hay material y equipos para trabajar.						
8.- Con el stock que cuenta para casos de emergencia.						

RECONOCIMIENTO INSTITUCIONAL.	TDA	DA	I	ED	TED
1.- Con el reconocimiento por experiencia laboral.					
2.- Con la expectativa de subir su status laboral.					
3.- Con el desarrollo personal que le permite su trabajo.					
4.- Con el reconocimiento de otros profesionales con respecto a su profesión.					
5.- Con la satisfacción que obtiene su trabajo.					
6.- Con los ascensos recibidos durante el tiempo laborando en la institución.					
7.- Es ascendido en su trabajo.					
8.- Con la legalidad en que son brindados los ascensos por parte de su institución.					

**MUCHAS GRACIAS
POR SU COLABORACION**

ANEXO D

CONSENTIMIENTO INFORMADO

San Juan de Miraflores, 23 de junio 2014

SEÑOR DIRECTOR DEL HOSPITAL MARIA AUXILIADORA

JOSE NAVEDA
S. D.

El presente documento es un consentimiento informado a través del cual se le solicita su autorización para participar en la investigación realizada por, **GLORIA L. SOTELO CASTRO, LUZ SONIA BARREIGA GUILLEN, Y ELIZABETH HUANUCO MOLINA**, estudiante del Complementario de Enfermería de la Universidad nacional del Callao.

El objetivo de este estudio consiste en conocer la relación entre las variables clima organizacional, Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral en las enfermeras de los servicios de Medicina y Cirugía, de nuestro hospital, con el fin de identificar claramente algunos de los factores comunes que intervienen en el nivel de motivación y satisfacción laboral de las personas.

Para llevar a cabo esta investigación, solicitamos su colaboración para completar las preguntas de los 2 cuestionarios presentados, los cuales en conjunto tienen una duración de 20 a 30 minutos. La información obtenida será totalmente confidencial y únicamente se hará uso de ella para fines del estudio.

A la espera de su respuesta y agradeciendo de antemano su permiso, lo saluda
Atentamente

Gloria L. Sotelo Castro
DNI 10641383

Luz Sonia Barriga Guillen
DNI 29399284

Elizabeth Huánuco Molina
DNI 22258874

ANEXO E

TABLA MATRIZ – NIVEL DE MOTIVACIÓN DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN LOS SERVICIOS DE MEDICINA Y CIRUGÍA – HOSPITAL MARÍA AUXILIADORA

Personas	MOTIVACIÓN															Total	(X-X) ²
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15		
1	3	4	2	3	2	4	3	2	3	3	2	1	3	3	4	42	29.30
2	3	3	2	2	1	3	4	1	1	2	2	1	3	4	3	35	2.52
3	4	3	3	2	1	2	3	2	1	3	1	3	4	5	4	41	19.47
4	2	4	2	1	2	3	2	3	2	3	2	2	4	5	5	42	29.30
5	3	2	3	3	3	2	1	4	2	2	1	1	5	3	3	38	2.00
6	4	3	1	4	2	2	3	3	3	1	2	2	3	3	3	39	5.82
7	3	3	3	2	1	1	1	1	2	1	3	1	4	3	3	32	21.05
8	3	4	2	1	1	1	2	3	2	2	2	3	3	4	4	37	0.17
9	2	3	3	2	2	2	3	2	1	3	1	3	4	4	3	38	2.00
10	2	4	2	4	3	3	1	4	3	1	2	1	2	3	4	39	5.82
11	3	3	2	2	2	2	4	3	3	1	1	3	3	4	4	40	11.65
12	4	3	3	1	2	2	2	2	1	2	1	1	4	5	3	36	0.35
13	3	2	1	3	3	1	2	4	3	2	3	1	3	5	5	41	19.47
14	3	3	4	3	2	1	3	3	2	3	3	1	4	5	4	44	54.95
15	3	2	3	4	3	2	3	4	2	2	1	2	3	4	5	43	41.12
16	4	2	2	2	1	1	2	3	1	2	2	1	4	3	5	35	2.52
17	3	4	4	4	4	3	4	2	1	1	2	1	4	3	3	43	41.12
18	3	3	2	1	1	1	1	3	2	1	1	2	5	4	3	33	12.87
19	2	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	2	3	3	4	35	2.52
20	4	3	1	1	2	1	2	5	2	1	2	1	3	5	3	36	0.35
21	4	2	2	4	4	3	2	2	2	2	1	1	2	4	3	38	2.00
22	3	2	2	3	3	2	3	1	1	1	2	2	4	4	5	38	2.00
23	3	3	3	1	2	2	4	3	2	1	1	1	5	3	4	38	2.00
24	2	4	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	3	5	32	21.05
25	4	3	4	3	2	1	2	2	1	1	1	1	3	4	4	36	0.35
26	4	2	1	1	2	2	2	4	3	2	2	1	4	5	3	38	2.00
27	3	3	4	2	2	3	4	3	2	2	3	2	5	4	4	46	88.60
28	3	2	2	3	3	3	2	2	2	1	1	1	3	4	3	35	2.52
29	3	3	3	2	2	2	3	5	2	1	2	1	4	3	4	40	11.65
30	3	4	4	3	2	3	3	2	1	2	2	1	3	3	3	39	5.82
31	2	4	3	2	1	2	2	1	2	2	1	1	4	5	5	37	0.17
32	2	3	1	1	1	2	4	5	2	1	2	2	3	5	4	38	2.00
33	3	2	3	2	3	1	2	1	1	1	2	1	3	4	3	32	21.05
34	2	3	2	1	2	1	3	2	1	2	3	2	4	3	3	34	6.70
35	5	3	1	1	1	2	2	2	2	3	2	2	3	4	4	37	0.17
36	3	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	5	4	3	32	21.05

37	3	3	3	1	2	2	3	1	2	3	1	2	3	3	4	36	0.35
38	4	3	1	1	2	1	4	3	2	2	2	1	5	3	3	37	0.17
39	3	2	2	3	1	2	3	2	2	1	1	1	4	4	4	35	2.52
40	2	3	3	3	2	3	1	1	2	3	1	1	3	3	4	35	2.52
41	3	3	4	3	2	3	4	2	1	2	3	3	4	5	5	47	108.42
42	3	2	3	2	1	2	3	2	1	1	2	2	3	3	3	33	12.87
43	4	4	1	1	1	2	2	1	1	1	3	1	3	4	3	32	21.05
44	4	3	3	3	3	1	1	2	2	2	2	1	4	4	3	38	2.00
45	4	3	3	2	3	2	3	1	2	2	1	2	3	5	4	40	11.65
46	3	4	2	2	1	1	1	3	2	3	1	1	5	5	5	39	5.82
47	2	2	1	1	1	1	2	2	3	2	2	2	3	3	4	31	31.22
48	2	3	3	2	1	1	1	1	2	1	2	1	5	4	3	32	21.05
49	3	3	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	4	4	4	33	12.87
50	3	2	1	1	1	3	2	2	3	2	1	1	3	3	3	31	31.22
51	2	2	2	2	2	2	3	3	2	1	2	3	3	3	3	35	2.52
52	2	3	2	2	1	2	3	2	1	2	3	2	4	3	4	36	0.35
53	5	3	1	1	1	1	2	1	3	1	2	2	3	4	4	34	6.70
54	3	4	3	2	2	1	4	3	2	2	2	1	4	4	3	40	11.65
55	4	3	2	1	1	2	3	2	2	1	1	1	3	5	4	35	2.52
56	3	3	3	3	2	2	2	1	1	1	2	2	4	4	5	38	2.00
57	3	4	1	1	2	3	3	2	1	2	2	1	3	5	5	38	2.00
58	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	4	3	4	30	43.40
59	2	3	1	1	1	2	1	2	1	1	3	2	3	4	3	30	43.40
60	3	4	2	3	1	1	2	2	2	2	2	1	4	3	4	36	0.35
61	3	3	2	1	1	3	2	2	1	1	1	1	3	4	3	31	31.22
62	3	2	3	3	2	1	1	2	2	1	1	2	4	5	4	36	0.35
63	5	4	1	1	1	1	2	1	2	2	2	3	4	3	3	35	2.52
64	2	3	4	3	2	3	3	2	1	1	3	3	3	4	4	41	19.47
65	3	3	1	1	1	2	2	1	2	2	3	2	4	5	3	35	2.52
66	3	3	3	4	3	1	4	3	2	1	2	1	4	5	3	42	29.30
67	4	4	1	1	1	3	3	2	1	1	1	1	3	3	4	33	12.87
68	4	3	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	3	4	3	30	43.40
69	5	2	2	4	2	3	3	2	1	2	1	2	4	4	4	41	19.47
70	3	3	2	2	2	3	4	3	1	3	2	1	5	3	3	40	11.65
71	4	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	5	4	5	41	19.47
72	5	4	3	4	3	2	2	1	3	2	1	2	3	5	5	45	70.77
73	3	4	1	1	1	2	3	2	2	1	2	1	5	3	4	35	2.52
74	3	2	2	2	2	2	3	1	1	3	2	2	4	4	3	36	0.35
75	2	4	2	1	2	3	2	1	2	2	1	2	3	3	4	34	6.70
76	3	3	1	1	1	1	3	2	2	1	2	1	4	4	3	32	21.05
77	3	2	2	2	1	2	2	3	1	2	1	2	4	3	4	34	6.70
78	2	3	4	3	2	1	1	3	2	1	2	2	3	3	4	36	0.35
79	2	3	1	1	2	1	2	2	2	3	2	1	3	4	3	32	21.05
80	3	3	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	3	3	4	28	73.75

$$X = \frac{2927}{80} \quad X = 36.59$$

$$\sum_x 2 = 1267.39$$

$$D \sum \sqrt{\frac{1267.39}{80}}$$

$$D \sum \sqrt{16.04}$$

$$D \sum 4.01$$

$$S = 16.04$$

ANEXO F

TABLA MATRIZ - NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN LOS SERVICIOS DE MEDICINA Y CIRUGÍA – HOSPITAL MARÍA AUXILIADORA

Personas	DESEMPEÑO LABORAL								REMUNERACIÓN ECONÓMICA								CONDICIÓN DE TRABAJO								RECONOCIMIENTO INSTITUCIONAL								TOTAL	
	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8		
1	4	2	5	1	1	2	2	2	5	5	5	5	4	1	4	2	4	4	5	2	5	4	2	5	5	2	3	2	2	5	4	5	109	0.47
2	2	3	2	2	2	1	1	2	5	5	5	5	4	2	5	3	3	2	4	4	4	4	3	4	4	1	2	2	2	4	4	5	101	53.47
3	5	1	3	2	2	2	3	1	4	4	4	5	5	2	3	2	2	2	3	2	4	5	4	4	4	3	2	1	1	4	5	3	97	127.97
4	4	3	2	3	2	3	2	3	4	5	5	4	4	2	4	2	2	4	4	2	5	5	4	5	3	2	2	1	1	4	5	5	106	5.35
5	2	2	4	2	3	1	2	2	3	5	5	4	4	1	4	4	4	5	4	2	5	3	4	5	5	2	1	3	2	5	5	4	107	1.72
6	3	3	2	1	1	2	1	2	4	5	4	5	5	1	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	2	1	2	2	3	4	4	105	10.97
7	4	3	3	3	2	2	1	1	5	4	3	5	4	2	3	2	5	2	5	4	3	4	3	4	4	1	2	2	1	3	3	5	98	106.35
8	2	2	5	3	2	1	2	1	3	4	3	5	5	2	3	3	4	2	4	2	3	5	2	4	3	1	3	4	2	4	3	5	97	127.97
9	4	4	5	2	1	2	3	2	4	5	4	4	4	3	4	3	3	4	3	2	4	5	2	5	5	2	3	4	3	5	5	4	113	21.97
10	5	5	4	3	1	1	2	2	5	4	4	5	4	3	5	4	3	5	4	2	5	3	2	5	5	3	2	2	3	5	5	3	114	32.35
11	3	1	2	2	1	3	2	3	4	5	5	5	5	2	4	4	2	4	5	4	5	4	4	4	4	3	2	2	2	4	4	4	108	0.10
12	5	4	5	1	2	2	1	3	4	5	5	5	5	2	2	2	2	4	5	4	4	5	5	4	4	2	3	1	2	4	5	5	112	13.60
13	3	4	3	3	1	1	3	2	5	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	2	4	4	4	5	5	2	3	2	1	5	4	5	103	28.22
14	4	3	2	2	3	2	2	1	5	4	5	4	4	1	4	4	4	3	5	2	5	4	2	4	3	2	2	1	2	4	4	4	101	53.47
15	2	2	4	1	1	3	3	2	4	5	5	5	5	1	5	4	4	5	3	4	5	5	3	4	5	3	2	1	2	4	3	4	109	0.47
16	4	4	5	3	2	2	1	2	3	5	4	5	5	1	5	4	5	4	4	5	4	3	3	3	5	2	2	2	1	3	5	5	111	7.22
17	2	3	5	2	2	2	2	1	4	5	4	4	3	2	4	2	2	4	4	5	3	5	4	3	4	2	4	2	3	4	4	4	104	18.60
18	3	3	2	1	1	1	2	1	4	4	5	4	5	3	2	3	4	2	5	4	4	4	4	4	4	1	2	3	2	5	3	5	100	69.10
19	4	3	3	2	1	3	2	2	5	4	5	3	5	2	2	3	5	4	5	3	5	5	5	5	4	1	2	4	2	5	3	5	112	13.60
20	5	4	3	1	1	2	1	2	5	4	4	3	4	2	3	2	5	4	4	4	5	5	5	4	5	3	3	4	1	4	5	5	112	13.60
21	3	3	4	1	1	2	1	1	4	5	4	5	3	1	2	2	3	2	4	4	4	4	3	5	5	2	2	2	1	3	4	4	94	204.85
22	4	3	2	3	2	3	3	3	4	4	5	4	4	2	2	4	4	3	5	5	3	4	4	5	4	2	4	2	2	4	2	4	109	0.47
23	2	4	5	2	1	2	2	4	5	5	5	5	4	2	4	4	4	5	3	2	4	5	2	4	5	2	2	2	3	5	4	5	113	21.97

24	5	5	4	2	1	2	3	3	5	4	4	5	5	1	4	2	5	4	5	2	4	5	2	3	5	3	2	2	1	4	5	4	111	7.22	
25	3	2	2	3	2	1	3	4	5	4	4	4	5	1	5	4	2	4	4	4	5	5	4	5	5	3	1	1	1	4	4	4	108	0.10	
26	5	4	3	3	1	2	2	5	4	5	5	4	4	1	5	2	2	2	4	5	5	3	4	4	5	1	2	1	2	5	4	5	109	0.47	
27	4	4	3	2	1	3	1	2	5	5	5	5	5	2	3	2	5	3	5	2	4	4	5	5	4	1	3	2	2	5	5	4	111	7.22	
28	4	3	4	3	3	2	2	5	4	5	4	5	5	2	2	3	4	3	5	4	4	5	3	5	3	2	2	1	1	4	3	5	110	2.85	
29	5	2	5	1	1	2	2	3	4	5	5	4	4	1	4	4	3	2	4	4	5	5	4	4	5	2	2	3	1	3	3	3	105	10.97	
30	3	3	4	2	1	3	3	4	3	4	5	5	4	2	2	4	2	2	4	2	5	4	3	4	4	3	1	2	1	4	4	5	102	39.85	
31	4	4	2	2	2	1	2	3	5	4	4	4	5	2	2	2	2	4	5	2	4	4	4	3	5	2	2	3	2	4	5	4	103	28.22	
32	5	3	3	3	2	3	3	2	5	5	5	5	5	2	3	2	4	5	3	4	3	5	2	4	5	2	4	1	2	5	5	3	113	21.97	
33	2	3	2	3	1	2	1	5	4	4	3	5	4	3	3	2	5	4	3	4	3	5	2	5	4	3	3	2	1	4	4	5	104	18.60	
34	5	4	3	1	3	2	1	2	4	5	5	4	5	3	2	3	5	2	4	2	5	4	3	5	5	2	3	1	1	4	4	5	107	1.72	
35	4	4	5	2	1	1	2	2	5	4	5	3	4	1	4	4	5	4	4	5	4	3	3	3	4	2	2	1	2	3	5	4	105	10.97	
36	4	2	5	1	2	2	3	1	5	4	4	5	5	2	5	2	2	4	4	5	3	5	4	3	4	3	1	2	1	4	4	4	105	10.97	
37	5	3	2	1	1	1	2	1	4	5	5	5	4	2	5	4	4	2	5	4	4	4	4	4	5	2	1	2	2	5	4	5	107	1.72	
38	4	4	3	2	2	1	2	2	4	5	4	5	5	1	5	2	5	4	5	3	5	5	5	5	4	2	2	2	2	5	5	4	114	32.35	
39	4	4	4	2	1	2	2	1	4	5	4	5	5	1	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	2	1	3	2	5	5	4	116	59.10	
40	5	3	3	3	2	3	3	2	5	4	3	5	4	2	3	2	3	2	4	4	4	4	3	5	5	2	1	2	2	3	4	4	104	18.60	
41	2	3	2	3	1	2	1	5	3	4	3	5	5	2	3	3	4	3	5	5	3	4	4	5	4	1	2	2	1	3	3	5	101	53.47	
42	5	4	3	1	3	2	1	2	4	5	4	5	5	1	5	4	4	5	3	2	4	5	2	4	3	1	3	4	2	4	3	5	108	0.10	
43	4	4	5	2	1	1	2	2	5	4	3	5	4	2	3	2	5	4	5	2	4	5	2	3	5	2	3	4	3	5	5	4	110	2.85	
44	4	2	5	1	2	2	3	1	3	4	3	5	5	2	3	3	2	4	4	4	5	5	4	5	5	3	2	2	3	5	5	3	109	0.47	
45	5	3	2	1	1	1	2	1	4	5	4	4	4	3	4	3	2	2	4	5	5	3	4	4	4	3	2	2	2	4	4	4	101	53.47	
46	4	4	3	2	2	1	2	2	5	4	4	5	4	3	5	4	5	3	5	2	4	4	5	5	4	2	3	1	2	4	5	5	113	21.97	
47	3	3	4	1	1	2	1	1	4	5	5	5	5	2	4	4	5	4	4	5	4	3	3	3	5	2	3	2	1	5	4	5	108	0.10	
48	4	3	2	3	2	3	3	3	4	5	5	5	5	2	2	2	2	4	4	5	3	5	4	3	5	2	1	3	2	5	5	4	110	2.85	
49	2	4	5	2	1	2	2	4	5	4	4	4	4	2	2	2	4	2	5	4	4	4	4	4	5	2	1	2	2	3	4	4	103	28.22	
50	5	5	4	2	1	2	3	3	5	4	5	4	4	1	4	4	5	4	5	3	5	5	5	5	4	1	2	2	1	3	3	5	114	32.35	
51	3	2	2	3	2	1	3	4	4	5	5	5	5	1	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	3	1	3	4	2	4	3	5	115	44.72	
52	5	4	3	3	1	2	2	5	3	5	4	5	5	1	5	4	3	2	4	4	4	4	4	3	5	5	2	3	4	3	5	5	4	117	75.47
53	4	4	3	2	1	3	1	2	4	5	4	4	3	2	4	2	4	3	5	5	3	4	4	5	5	3	2	2	3	5	5	3	109	0.47	

54	4	3	4	3	3	2	2	5	4	5	4	5	5	1	5	4	4	5	3	2	4	5	2	4	4	3	2	2	2	4	4	4	113	21.97	
55	3	3	4	1	1	2	1	1	5	4	3	5	4	2	3	2	5	4	5	2	4	5	2	3	4	2	3	1	2	4	5	5	100	69.10	
56	4	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	5	5	2	3	3	2	4	4	4	5	5	4	5	5	2	3	2	1	5	4	5	111	7.22	
57	2	4	5	2	1	2	2	4	4	5	4	4	4	3	4	3	2	2	4	5	5	3	4	4	3	2	2	1	2	4	4	4	104	18.60	
58	5	5	4	2	1	2	3	3	5	4	4	5	4	3	5	4	5	3	5	2	4	4	5	5	5	3	2	1	2	4	3	4	116	59.10	
59	3	2	2	3	2	1	3	4	4	5	5	5	5	2	4	4	5	4	4	5	4	3	3	3	5	2	2	2	1	3	5	5	110	2.85	
60	5	4	3	3	1	2	2	5	4	5	4	5	5	1	5	4	2	4	4	5	3	5	4	3	4	2	4	2	3	4	4	4	115	44.72	
61	5	3	3	3	2	3	3	2	5	4	3	5	4	2	3	2	4	2	5	4	4	4	4	4	4	1	2	3	2	5	3	5	108	0.10	
62	2	3	2	3	1	2	1	5	3	4	3	5	5	2	3	3	5	4	5	3	5	5	5	5	4	1	2	4	2	5	3	5	110	2.85	
63	5	4	3	1	3	2	1	2	4	5	4	4	4	3	4	3	5	4	4	4	5	5	5	4	5	3	3	4	1	4	5	5	118	93.85	
64	3	3	4	1	1	2	1	1	5	4	4	5	4	3	5	4	3	2	4	4	4	4	4	3	5	5	2	2	2	1	3	4	4	102	39.85
65	4	3	2	3	2	3	3	3	4	5	5	5	5	2	4	4	4	3	5	5	3	4	4	5	4	2	4	2	2	4	2	4	114	32.35	
66	2	4	5	2	1	2	2	4	4	5	5	5	5	2	2	2	4	5	3	2	4	5	2	4	3	1	3	4	2	4	3	5	106	5.35	
67	5	5	4	2	1	2	3	3	5	4	4	4	4	2	2	2	5	4	5	2	4	5	2	3	5	2	3	4	3	5	5	4	113	21.97	
68	3	2	2	3	2	1	3	4	4	5	4	5	5	1	5	4	5	4	4	5	4	3	3	3	5	3	2	2	3	5	5	3	112	13.60	
69	5	4	3	3	1	2	2	5	4	5	4	5	5	1	5	4	5	4	4	5	4	3	3	3	4	3	2	2	2	4	4	4	114	32.35	
70	4	3	2	3	2	3	3	3	5	4	3	5	4	2	3	2	2	4	4	5	3	5	4	3	4	2	3	1	2	4	5	5	107	1.72	
71	2	4	5	2	1	2	2	4	3	4	3	5	5	2	3	3	4	2	5	4	4	4	4	4	5	2	3	2	1	5	4	5	108	0.10	
72	5	5	4	2	1	2	3	3	4	5	4	4	4	3	4	3	5	4	5	3	5	5	5	5	3	2	2	1	2	4	4	4	115	44.72	
73	3	2	2	3	2	1	3	4	5	4	4	5	4	3	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	3	2	1	2	4	3	4	114	32.35	
74	5	4	3	3	1	2	2	5	4	5	5	5	5	2	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	5	5	2	2	2	1	3	5	5	113	21.97
75	3	3	4	1	1	2	1	1	4	5	5	5	5	2	2	2	4	3	5	5	3	4	4	5	4	2	4	2	3	4	4	4	106	5.35	
76	4	3	2	3	2	3	3	3	5	4	4	4	4	2	2	2	4	5	3	2	4	5	2	4	4	1	2	3	2	5	3	5	104	18.60	
77	2	4	5	2	1	2	2	4	5	4	5	4	4	1	4	4	5	4	5	2	4	5	2	3	4	1	2	4	2	5	3	5	109	0.47	
78	5	5	4	2	1	2	3	3	4	5	5	5	5	1	5	4	2	4	4	4	5	5	4	5	5	3	3	4	1	4	5	5	122	187.35	
79	3	2	2	3	2	1	3	4	3	5	4	5	5	1	5	4	2	2	4	5	5	3	4	4	5	2	2	2	1	3	4	4	104	18.60	
80	5	4	3	3	1	2	2	5	4	5	4	4	3	2	4	2	5	3	5	2	4	4	5	5	4	2	4	2	2	4	2	4	110	2.85	

$$X - \frac{8665}{80} \quad X - 108.31$$

$$\sum_x 2 - 2323.19$$

$$D \sum \sqrt{\frac{2323.19}{80}}$$

$$D \sum \sqrt{29.41}$$

$$D \sum 5.42$$

$$S = 16.04$$

ANEXO G

MEDICIÓN DE LA VARIABLE

En la medición de la variable Nivel de Motivación se utilizó la Escala de Staninos Stanones, cuya fórmula es la siguiente:

$$A = X + 0.75 \times D.S \quad B = X - 0.75 \times D.S.$$

Donde:

X = Promedio

D.S. = Desviación Estándar.

CÁLCULO PARA LA CATEGORIZACIÓN DE LA VARIABLE NIVEL DE MOTIVACIÓN

Para hallar las mediciones se determinó primero el promedio y desviación estándar obteniéndose los siguientes valores:

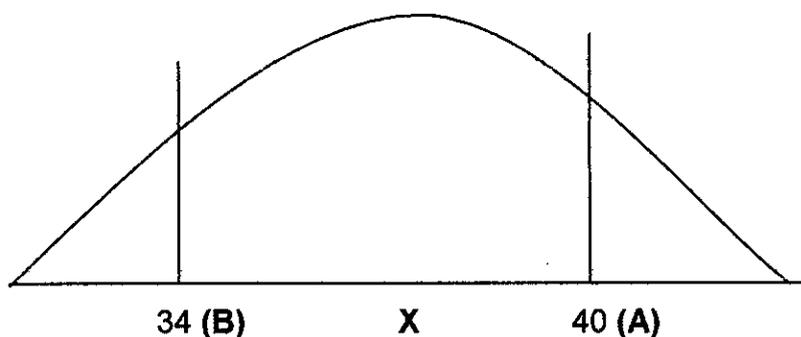
Promedio X = 36.59

Desviación Estándar: D.S. = 4.01

Reemplazando:

$$A = 36.59 + 0.75 \times 4.01 = 40$$

$$B = 36.59 - 0.75 \times 4.01 = 34$$



ALTO = 41 – 50

MEDIO = 34 – 40

BAJO = 26 – 33

Cuadro N° 01: Nivel de Motivación de las los profesionales de Enfermería que laboran en los Servicios de Medicina y Cirugía del Hospital María Auxiliadora.

NIVEL DE MOTIVACIÓN	Nº	%
ALTO	14	17
MEDIO	47	59
BAJO	19	19
TOTAL	80	100

CÁLCULO PARA LA CATEGORIZACIÓN DE LA VARIABLE NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL

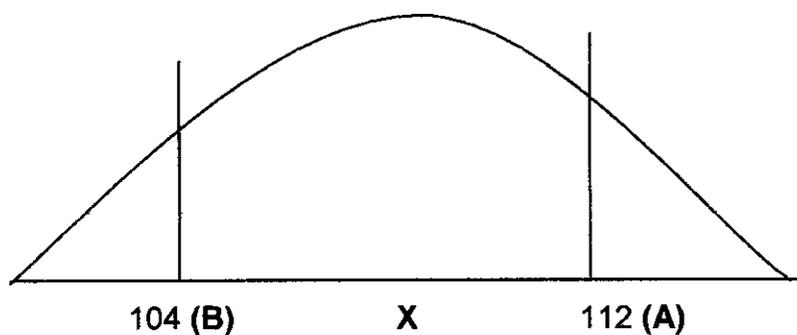
Promedio X = 108.31

Desviación Estándar D.S. = 5.42

Reemplazando:

$$A = 108.31 + 0.75 \times 5.42 = 112$$

$$B = 108.31 - 0.75 \times 5.42 = 104$$



$$\text{ALTO} = 113 - 123$$

$$\text{MEDIO} = 104 - 112$$

$$\text{BAJO} = 93 - 103$$

Cuadro N° 02: Nivel de satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería que atienden en los Servicios de Medicina y Cirugía en el Hospital María Auxiliadora.

NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL	Nº	%
ALTO	21	26
MEDIO	44	55
BAJO	15	19
TOTAL	80	100

CÁLCULO PARA LA CATEGORIZACIÓN DE LA VARIABLE NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL SEGÚN DESEMPEÑO LABORAL

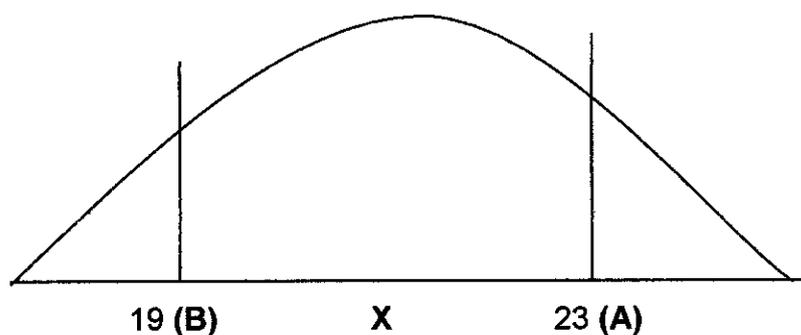
Promedio $X = 20.94$

Desviación Estándar: D.S. = 3

Reemplazando:

$$A = 20.94 + 0.75 \times 3 = 23$$

$$B = 20.94 - 0.75 \times 3 = 19$$



ALTO = 24 – 27

MEDIO = 19 – 23

BAJO = 13 – 18

Cuadro N° 03: Nivel de satisfacción laboral según Desempeño Laboral de los profesionales de Enfermería que atienden en los Servicios de Medicina y Cirugía en el Hospital María Auxiliadora.

NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL SEGÚN DESEMPEÑO LABORAL	N°	%
ALTO	17	21
MEDIO	49	61
BAJO	14	18
TOTAL	80	100

CÁLCULO PARA LA CATEGORIZACIÓN DE LA VARIABLE NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL SEGÚN REMUNERACIÓN ECONÓMICA

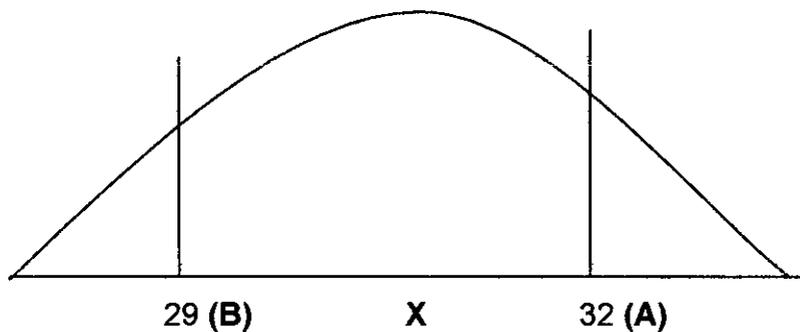
Promedio $X = 30.68$

Desviación Estándar: D.S. = 2.40

Reemplazando:

$$A = 30.68 + 0.75 \times 2.40 = 32$$

$$B = 30.68 - 0.75 \times 2.40 = 29$$



ALTO = 33 – 40

MEDIO = 29 – 32

BAJO = 24 – 28

Cuadro N° 04: Nivel de satisfacción laboral según Remuneración Económica de los profesionales de Enfermería que atienden en los Servicios de Medicina y Cirugía en el Hospital María Auxiliadora.

NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL SEGÚN REMUNERACIÓN ECONÓMICA	N°	%
ALTO	23	28
MEDIO	34	44
BAJO	23	28
TOTAL	80	100

CÁLCULO PARA LA CATEGORIZACIÓN DE LA VARIABLE NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL SEGÚN CONDICIÓN DE TRABAJO

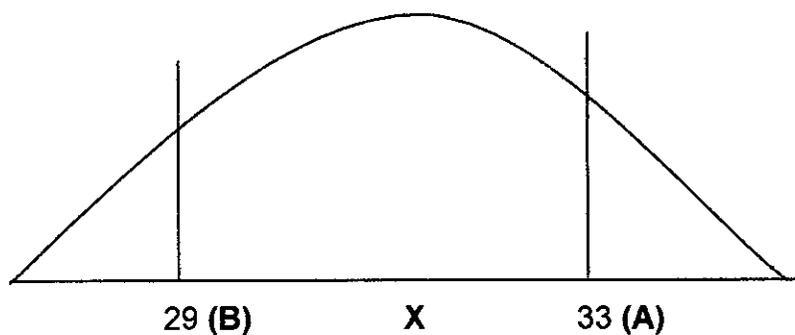
Promedio $X = 31.26$

Desviación Estándar: D.S. = 2.66

Reemplazando:

$$A = 31.26 + 0.75 \times 2.66 = 33$$

$$B = 31.26 - 0.75 \times 2.66 = 29$$



ALTO = 34 – 40

MEDIO = 29 – 33

BAJO = 24 – 28

Cuadro N° 05: Nivel de satisfacción laboral según Condición de Trabajo de los profesionales de Enfermería que atienden en los Servicios de Medicina y Cirugía en el Hospital María Auxiliadora.

NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL SEGÚN CONDICIÓN DE TRABAJO	Nº	%
ALTO	11	13
MEDIO	63	78
BAJO	6	9
TOTAL	80	100

CÁLCULO PARA LA CATEGORIZACIÓN DE LA VARIABLE NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL SEGÚN RECONOCIMIENTO INSTITUCIONAL

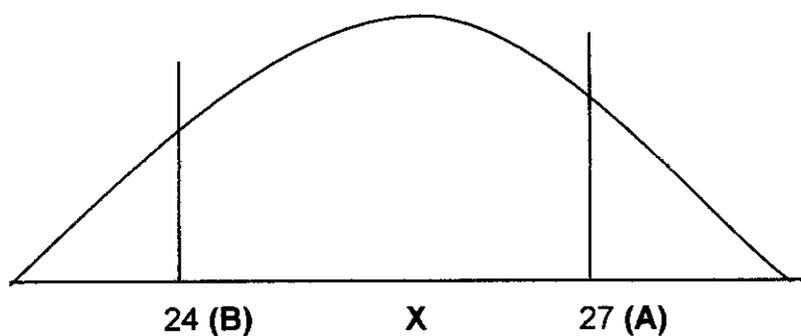
Promedio $X = 25.44$

Desviación Estándar: D.S. = 2.44

Reemplazando:

$$A = 25.44 + 0.75 \times 2.44 = 27$$

$$B = 25.44 - 0.75 \times 2.44 = 24$$



ALTO = 28 – 32

MEDIO = 24 – 27

BAJO = 20 – 23

Cuadro N° 06: Nivel de satisfacción laboral según Reconocimiento Institucional de los profesionales de Enfermería que atienden en los Servicios de Medicina y Cirugía en el Hospital María Auxiliadora.

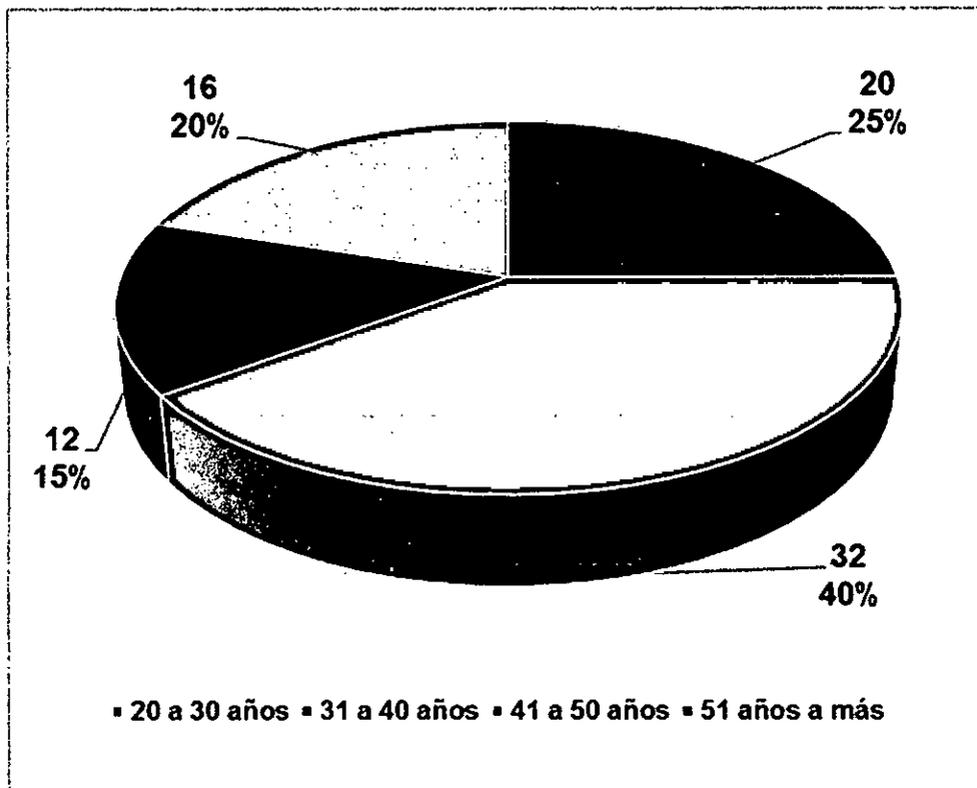
NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL SEGÚN RECONOCIMIENTO INSTITUCIONAL	N°	%
ALTO	13	16
MEDIO	48	60
BAJO	19	24
TOTAL	80	100

ANEXO H

GRÁFICO N° 7

DISTRIBUCIÓN SEGÚN EDAD DE LOS ENFERMEROS (AS) QUE PARTICIPARON EN LA INVESTIGACIÓN

GRUPO ETAREO	N°	%
20 - 30	20	25
31 - 40	32	40
41 - 50	12	15
51 a más	16	20
TOTAL	80	100

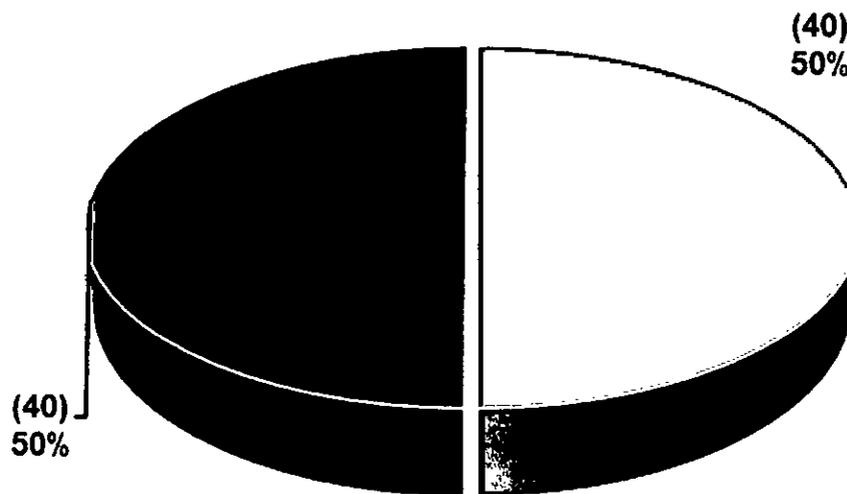


ANEXO I

GRÁFICO N° 8

DISTRIBUCIÓN SEGÚN SERVICIO DONDE LABORAN LOS ENFERMEROS (AS) QUE PARTICIPARON EN LA INVESTIGACIÓN

SERVICIO	N°	%
MEDICINA	40	50
CIRUGÍA	40	50
TOTAL	80	100



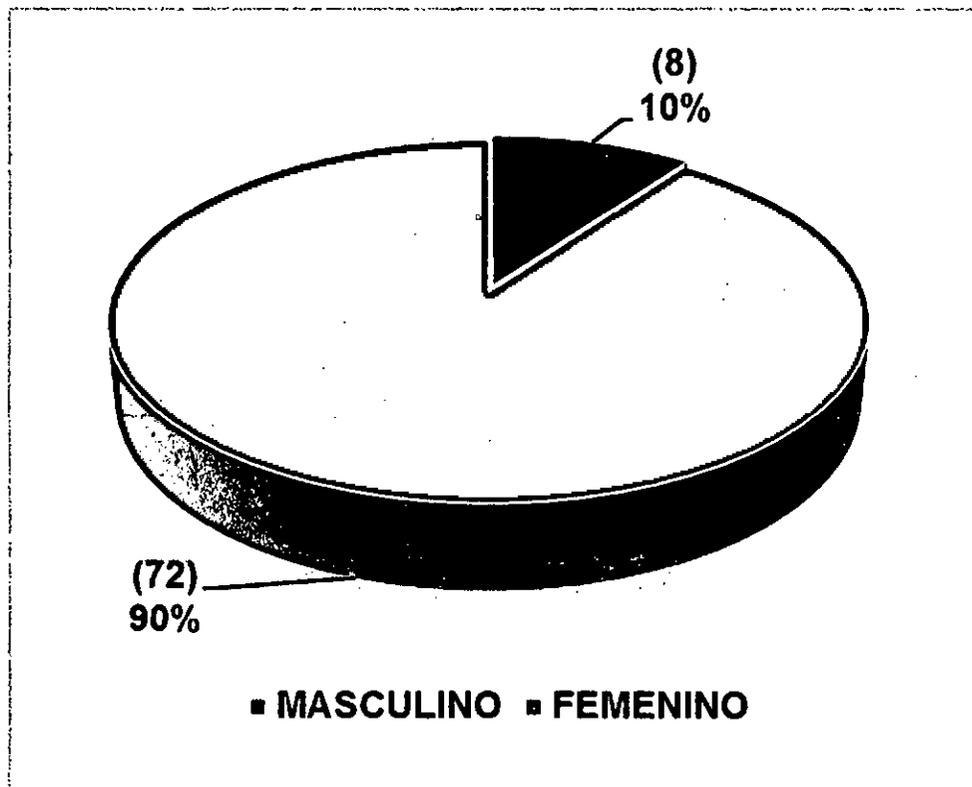
▣ MEDICINA ■ CIRUGÍA

ANEXO J

GRÁFICO Nº 9

DISTRIBUCIÓN SEGÚN GÉNERO DE LOS ENFERMEROS (AS) QUE PARTICIPARON EN LA INVESTIGACIÓN

SEXO	Nº	%
MASCULINO	8	10
FEMENINO	72	90
TOTAL	80	100

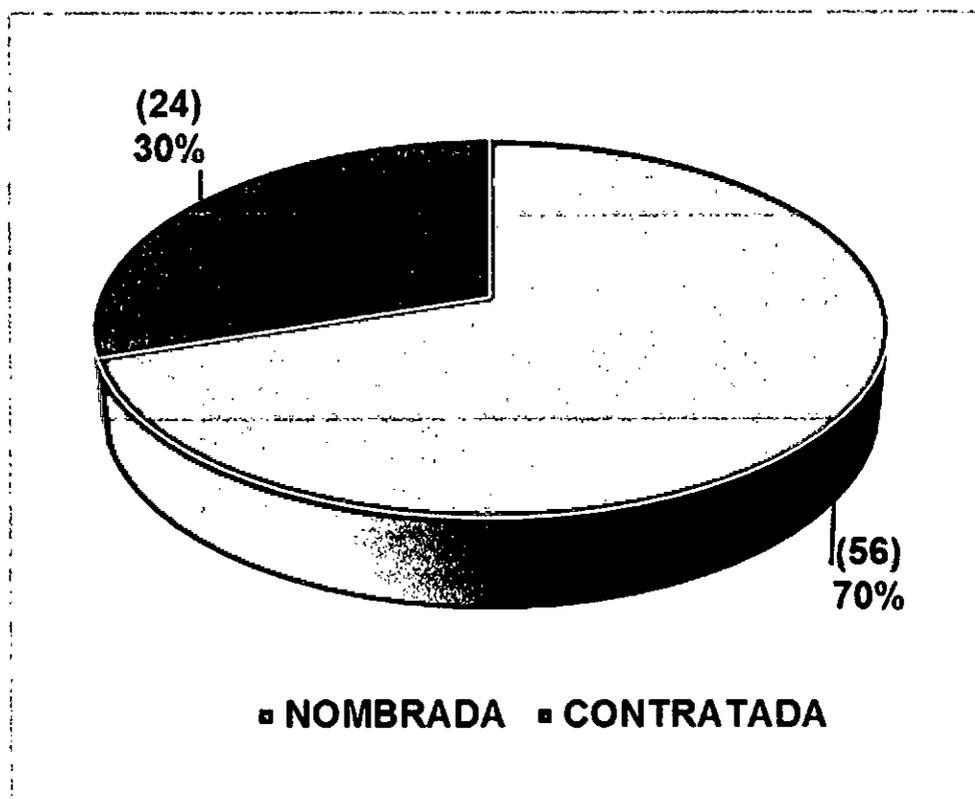


ANEXO K

GRÁFICO N° 10

DISTRIBUCIÓN SEGÚN LA CONDICIÓN LABORAL DE LOS ENFERMEROS (AS) QUE PARTICIPARON EN LA INVESTIGACIÓN

CONDICIÓN LABORAL	Nº	%
NOMBRADA	56	70
CONTRATADA	24	30
TOTAL	80	100

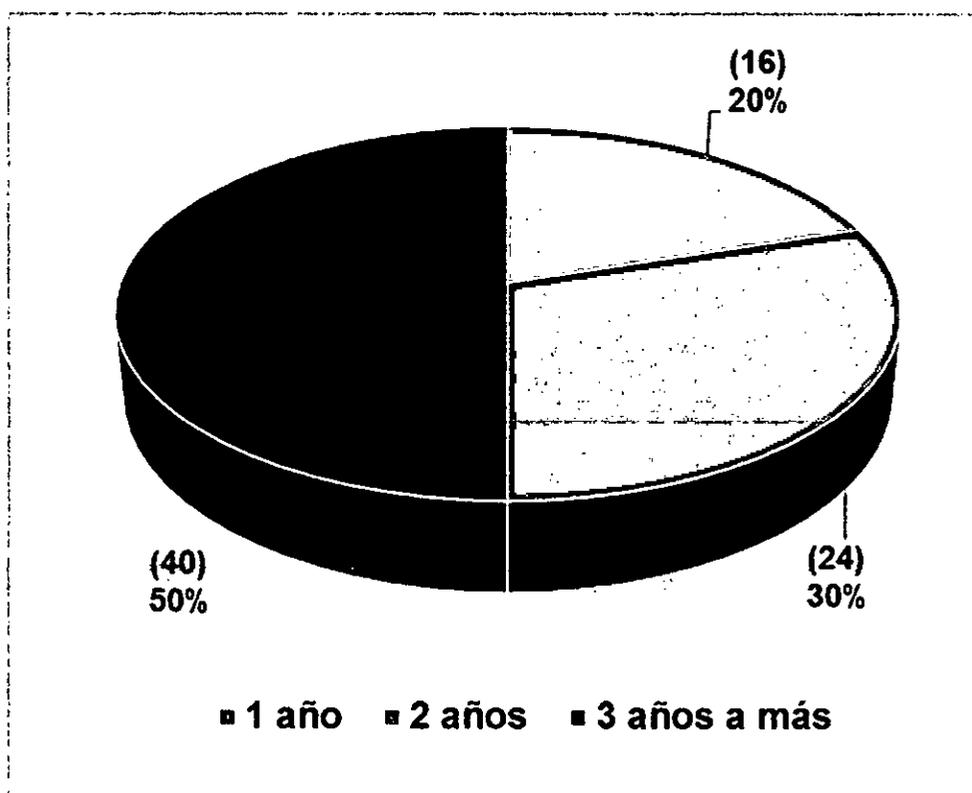


ANEXO L

GRÁFICO Nº 11

DISTRIBUCIÓN SEGÚN EL TIEMPO EN LA INSTITUCIÓN DE LOS ENFERMEROS (AS) QUE PARTICIPARON EN LA INVESTIGACIÓN

TIEMPO EN LA INSTITUCIÓN	Nº	%
1 año	16	20
2 años	24	30
3 años a más	40	50
TOTAL	80	100

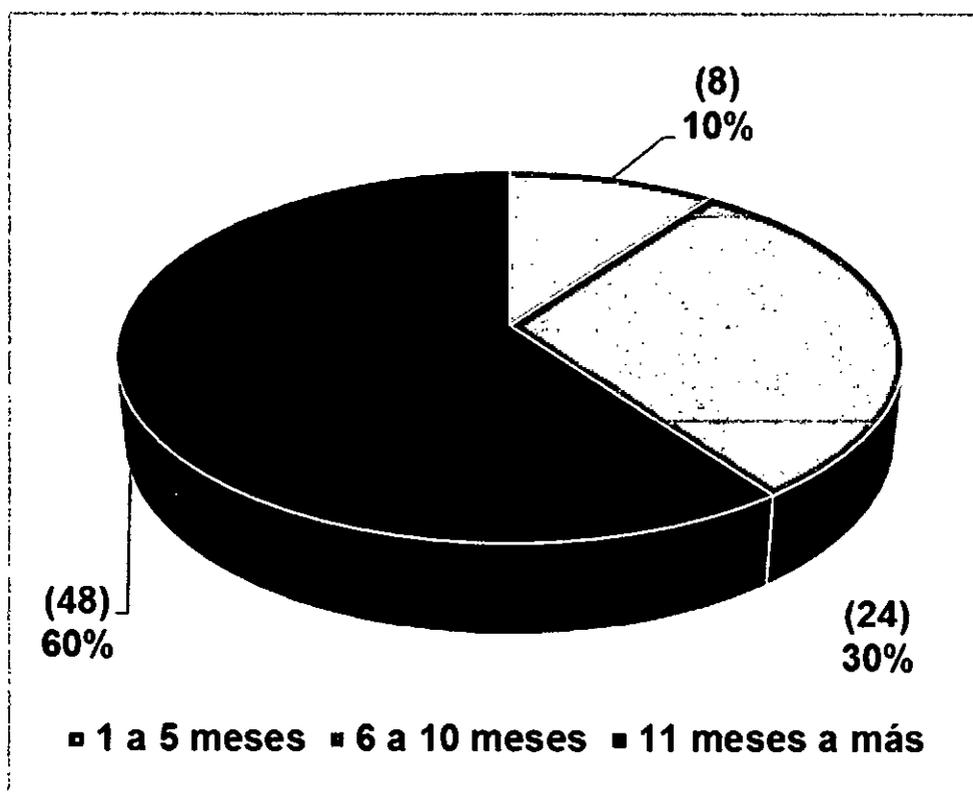


ANEXO M

GRÁFICO N° 12

DISTRIBUCIÓN SEGÚN EL TIEMPO DE SERVICIO DE LOS ENFERMEROS (AS) QUE PARTICIPARON EN LA INVESTIGACIÓN

TIEMPO EN EL SERVICIO	Nº	%
1 a 5 meses	8	10
6 a 10 meses	24	30
11 meses a más	48	60
TOTAL	80	100



ANEXO N

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

ÍTEM	Siempre		Casi siempre		A veces		Pocas veces		Nunca		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
1	0	0	19	23.8	40	50	16	20	5	6.3	80	100
2	0	0	21	26.3	41	51.3	18	22.5	0	0	80	100
3	21	26.3	29	36.3	22	27.5	8	10	0	0	80	100
4	30	37.5	25	31.3	17	21.3	8	10	0	0	80	100
5	32	40	35	43.8	11	13.8	2	2.5	0	0	80	100
6	26	32.5	34	42.5	19	23.8	1	1.3	0	0	80	100
7	17	21.3	27	33.8	25	31.3	11	13.8	0	0	80	100
8	21	26.3	34	42.5	17	21.3	5	6.3	3	3.8	80	100
9	29	36.3	41	51.3	10	12.5	0	0	0	0	80	100
10	33	41.3	35	43.8	12	15	0	0	0	0	80	100
11	31	38.8	37	46.3	12	15	0	0	0	0	80	100
12	44	55	28	35	8	10	0	0	0	0	80	100
13	0	0	3	3.8	36	45	30	37.5	11	13.8	80	100
14	0	0	0	0	31	38.8	31	38.8	18	22.5	80	100
15	0	0	0	0	34	42.5	33	41.3	13	16.3	80	100

ANEXO O

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

DESEMPEÑO LABORAL												
ÍTEM	TDA		DA		I		ED		TED		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
1	0	0	14	17.5	16	20	25	31.3	25	31.3	80	100
2	2	2.5	13	16.3	30	37.5	28	35	7	8.8	80	100
3	0	0	24	30.0	21	26.3	18	22.5	17	21.3	80	100
4	19	23.8	29	36.3	32	40	0	0	0	0	80	100
5	45	56.3	28	35.0	7	8.8	0	0	0	0	80	100
6	19	23.8	45	56.3	16	20	0	0	0	0	80	100
7	19	23.8	33	41.3	28	35	0	0	0	0	80	100
8	16	20	23	28.8	17	21.3	13	16.3	11	13.8	80	100
REMUNERACIÓN ECONÓMICA												
ÍTEM	TDA		DA		I		ED		TED		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
1	0	0	0	0	11	13.8	39	48.8	30	37.5	80	100
2	0	0	0	0	0	0	36	45	44	55	80	100
3	0	0	0	0	13	16.3	36	45	31	38.8	80	100
4	0	0	0	0	3	3.8	24	30	53	66.3	80	100
5	0	0	0	0	4	5	36	45	40	50	80	100
6	25	31.3	42	52.5	13	16.3	0	0	0	0	80	100
7	0	0	16	20	17	21.3	23	28.8	24	30	80	100
8	0	0	30	37.5	16	20	34	42.5	0	0	80	100

CONDICIÓN DE TRABAJO												
ÍTEM	TDA		DA		I		ED		TED		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
1	0	0	20	25	9	11.3	22	27.5	29	36.3	80	100
2	0	0	21	26.3	11	13.8	39	48.8	9	11.3	80	100
3	0	0	0	0	10	12.5	38	47.5	32	40	80	100
4	0	0	26	32.5	5	6.3	29	36.3	20	25	80	100
5	0	0	0	0	14	17.5	37	46.3	29	36.3	80	100
6	0	0	0	0	12	15	29	36.3	39	48.8	80	100
7	0	0	17	21.3	18	22.5	30	37.5	15	18.8	80	100
8	0	0	0	0	17	21.3	31	38.8	32	40	80	100
RECONOCIMIENTO INSTITUCIONAL												
ÍTEM	TDA		DA		I		ED		TED		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
1	0	0	0	0	9	11.3	31	38.8	40	50	80	100
2	16	20	44	55	20	25	0	0	0	0	80	100
3	10	12.5	40	50	23	28.8	7	8.8	0	0	80	100
4	18	22.5	40	50	8	10	14	17.5	0	0	80	100
5	26	32.5	42	52.5	12	15	0	0	0	0	80	100
6	0	0	0	0	14	17.5	38	47.5	28	35	80	100
7	0	0	3	3.8	18	22.5	30	37.5	29	36.3	80	100
8	0	0	0	0	7	8.8	36	45	37	46.3	80	100

ANEXO P

CUADRO N° 1

**NIVEL DE MOTIVACIÓN DE LOS ENFERMEROS (AS) QUE
LABORAN EN LOS SERVICIOS DE MEDICINA Y CIRUGÍA DEL
HOSPITAL MARÍA AUXILIADORA**

NIVEL DE MOTIVACIÓN	N°	%
ALTO	14	17
MEDIO	47	59
BAJO	19	24
TOTAL	80	100

ANEXO Q

CUADRO N° 2

**NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS ENFERMEROS (AS)
QUE LABORAN EN LOS SERVICIOS DE MEDICINA Y CIRUGÍA DEL
HOSPITAL MARÍA AUXILIADORA**

NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL	N°	%
ALTO	21	26
MEDIO	44	55
BAJO	15	19
TOTAL	80	100

ANEXO R

CUADRO N° 3

**NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL SEGÚN EL DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS ENFERMEROS (AS) QUE LABORAN EN LOS
SERVICIOS DE MEDICINA Y CIRUGÍA DEL HOSPITAL MARÍA
AUXILIADORA**

NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL SEGÚN DESEMPEÑO LABORAL	N°	%
ALTO	17	21
MEDIO	49	61
BAJO	14	18
TOTAL	80	100

ANEXO S

CUADRO N° 4

**NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL SEGÚN LA REMUNERACIÓN
ECONÓMICA DE LOS ENFERMEROS (AS) QUE LABORAN EN LOS
SERVICIOS DE MEDICINA Y CIRUGÍA DEL HOSPITAL MARÍA
AUXILIADORA**

NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL SEGÚN LA REMUNERACIÓN ECONÓMICA	N°	%
ALTO	23	28
MEDIO	34	43
BAJO	23	29
TOTAL	80	100

ANEXO T

CUADRO N° 5

NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL SEGÚN LA CONDICIÓN DEL TRABAJO DE LOS ENFERMEROS (AS) QUE LABORAN EN LOS SERVICIOS DE MEDICINA Y CIRUGÍA DEL HOSPITAL MARÍA AUXILIADORA

NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL SEGÚN LA CONDICIÓN DEL TRABAJO	N°	%
ALTO	11	13
MEDIO	63	78
BAJO	6	9
TOTAL	80	100

ANEXO U

CUADRO N° 6

**NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL SEGÚN EL
RECONOCIMIENTO INSTITUCIONAL DE LOS ENFERMEROS (AS)
QUE LABORAN EN LOS SERVICIOS DE MEDICINA Y CIRUGÍA DEL
HOSPITAL MARÍA AUXILIADORA**

NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL SEGÚN EL RECONOCIMIENTO INSTITUCIONAL	N°	%
ALTO	13	16
MEDIO	48	60
BAJO	19	24
TOTAL	80	100