

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**



**“SATISFACCIÓN LABORAL Y  
MOTIVACIÓN DE LOS PROFESIONALES  
DE ENFERMERÍA EN LOS SERVICIOS DE  
HOSPITALIZACIÓN DEL HOSPITAL LUIS  
NEGREIROS VEGA  
ESSALUD, 2018”**

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

**ANA MARÍA MUÑANTE CÁRDENAS  
MARLENI NOEMI PEREZ SANCHEZ**

**Callao, 2019  
PERÚ**



## HOJA DE REFERENCIA DE JURADO

### MIEMBROS DEL JURADO:

- |                                     |            |
|-------------------------------------|------------|
| • DRA. NANCY SUSANA CHALCO CASTILLO | PRESIDENTE |
| • DR. HERNÁN OSCAR CORTEZ GUTIÉRREZ | SECRETARIO |
| • DRA. ANA MARÍA YAMUNQUÉ MORALES   | VOCAL      |
| • MG. CÉSAR ÁNGEL DURAND GONZÁLES   | VOCAL      |

ASESOR: DR. LUCIO ARNULFO FERRER PEÑARANDA

Nº DE LIBRO : 1

Nº DE FOLIO : 247

Nº DE ACTA DE SUSTENTACIÓN: 114 - 2019

Fecha de aprobación de la Tesis: 8 de Febrero del 2019

- Resolución de sustentación de la Unidad de Posgrado Nº 082 -  
2019-CDUPG-FCS.- del 23 de Enero de 2019

## **DEDICATORIA**

A todas las personas que contribuyeron de una u otra forma en la culminación de la presente tesis.

## **AGRADECIMIENTO**

Al personal de Enfermería del Hospital Luis Negreiros, por su apoyo incondicional.

## ÍNDICE

	<b>Págs.:</b>
<b>TABLAS DE CONTENIDO</b>	<b>3</b>
<b>GRÁFICOS DE CONTENIDO</b>	<b>4</b>
<b>RESUMEN</b>	<b>5</b>
<b>ABSTRACT</b>	<b>6</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>7</b>
<b>CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>8</b>
1.1. Descripción de la realidad problemática	8
1.2. Formulación del problema	10
1.3. Objetivos de la investigación	10
1.4. Limitantes de la investigación	11
1.5. Justificación	11
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO</b>	<b>13</b>
2.1 Antecedentes del Estudio	13
2.2 Marco	16
2.2.1 Teórico	16
2.2.2 Conceptual	25
2.3 Definición de términos básicos	36
<b>CAPÍTULO III: VARIABLES E HIPÓTESIS</b>	<b>38</b>
3.1 Hipótesis	38
3.2 Operacionalización de variables	39
<b>CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA</b>	<b>41</b>
4.1 Tipo y diseño de investigación	41
4.2 Población y muestra	42
4.3 Técnicas e instrumentos para la recolección de la información de campo	43
4.4 Análisis y procesamiento de datos	45

<b>CAPÍTULO V: RESULTADOS</b>	<b>46</b>
5.1 Resultados descriptivos	46
5.2 Resultados inferenciales	51
<b>CAPÍTULO VI: DISCUSIÓN Y RESULTADOS</b>	<b>55</b>
6.1 Contrastación de hipótesis con los resultados	55
6.2 Contrastación de los resultados con estudios similares	59
<b>CONCLUSIONES</b>	<b>64</b>
<b>RECOMENDACIONES</b>	<b>65</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	<b>66</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>69</b>
ANEXO A: Matriz de Consistencia	70
ANEXO B: Instrumentos	71
ANEXO C: Confiabilidad de instrumento	75
ANEXO D: Consentimiento Informado	76
ANEXO E: Escala de valoración de instrumento	78
ANEXO F: Críticos de la Distribución Chi Cuadrado $X^2$	79

## TABLAS DE CONTENIDO

	<b>Págs.</b>
Tabla 5.1 Datos generales de los profesionales de enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Luis Negeiros Vega Essalud - 2018	46
Tabla 5.2 Relación entre la satisfacción laboral y la motivación en profesionales de enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Luis Negeiros Vega Essalud - 2018	51
Tabla 5.3 Relación entre la bienestar laboral y la motivación en profesionales de enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Luis Negeiros Vega Essalud - 2018	52
Tabla 5.4 Relación entre la reconocimiento y la motivación en profesionales de enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Luis Negeiros Vega Essalud - 2018	53
Tabla 5.5 Relación entre las relaciones interpersonales y la motivación en profesionales de enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Luis Negeiros Vega Essalud - 2018	54

## GRÁFICOS DE CONTENIDO

	<b>Págs.</b>
Gráfico 5.1 Satisfacción de los profesionales de enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Luis Negeiros Vega Essalud - 2018	47
Gráfico 5.2 Satisfacción de los profesionales de enfermería de los servicios de hospitalización según dimensiones en el Hospital Luis Negeiros Vega Essalud - 2018	48
Gráfico 5.3 Motivación de los profesionales de enfermería de los servicios de hospitalización del Hospital Luis Negeiros Vega Essalud - 2018	49
Gráfico 5.4 Motivación de los profesionales de enfermería de los servicios de hospitalización según dimensiones en el Hospital Luis Negeiros Vega Essalud - 2018	50

## RESUMEN

**Introducción:** La satisfacción y la motivación son variables importantes para un desempeño exitoso en cualquier ámbito laboral; para el profesional de Enfermería es importante porque el paciente percibirá en su cuidado estos aspectos que están relacionados con su actividad laboral y organizacional. **Objetivo:** Determinar la relación entre la satisfacción laboral y motivación de los profesionales de Enfermería de los Servicios de Hospitalización del Hospital Luis Negreiros Vega Essalud, 2018. **Metodología:** Es un estudio de enfoque cuantitativo, tipo descriptivo correlacional y transversal, realizado en una población de 50 profesionales de los Servicios de Medicina y Cirugía del Hospital Luis Negreiros Vega Essalud, a quienes se les aplicó la técnica de la encuesta con cuestionarios para determinar la Satisfacción y Motivación laboral, los instrumentos fueron sometidos a prueba piloto para hallar su confiabilidad. **Resultados:** Los profesionales de enfermería tienen nivel de satisfacción laboral media 45% (23), baja 30% (15) y satisfacción alta 25% (12), asimismo la motivación fue media 45% (23), baja 35% (17) y motivación alta 20% (10); a la aplicación del  $X^2$  con un nivel de significancia de 0,05 se obtuvieron valores superiores al valor crítico entre la motivación y la satisfacción laboral ( $X^2=9,8307$  y  $p=0,043$ ), así como para cada una de sus dimensiones: el bienestar laboral ( $X^2=9,757$  y  $p=0,003$ ), el reconocimiento ( $X^2=9,679$  y  $p=0,0002$ ) y las relaciones interpersonales ( $X^2=9,907$  y  $p=0,000$ ). **Conclusión:** Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y la motivación en los profesionales de Enfermería de los Servicios de Hospitalización.

**Palabras clave:** Satisfacción laboral – motivación

## ABSTRACT

**Introduction:** Satisfaction and motivation are important variables for a successful performance in any workplace; for the nursing professional is important because the patient is perceived in their care these aspects that are related to their work and organizational activity. **Objective:** To determine the relationship between job satisfaction and motivation of the nursing professionals of hospitalization services of the Hospital Luis Vega Negreiros Essalud, 2018. **Methodology:** It is a study of quantitative approach, correlational descriptive and cross-sectional type, carried out in a population of 50 professionals of the Medicine and Surgery Services of the Luis Negreiros Vega Essalud Hospital, to whom the survey technique was applied with questionnaires to determine Satisfaction and Work motivation, the instruments were submitted to a pilot test to find their reliability. **Results:** The nursing professionals have a level of job satisfaction 45% average (23%), low 30 (15) and 25% high satisfaction (12), which is also the motivation was 45% average (23%), low 35 (17) and 20% high motivation (10); an application of the  $X^2$  with a level of significance  $p < 0.05$ , values higher than the critical value between motivation and job satisfaction ( $X^2 = 9.8307$  y  $p = 0,04$ ) were obtained, as well as for each of its dimensions: labor welfare ( $X^2 = 9,757$  y  $p = 0,003$ ), recognition ( $X^2 = 9,679$  y  $p = 0,0002$ ) and interpersonal relationships ( $X^2 = 9,907$  y  $p = 0,000$ ). **Conclusion:** There is a significant relationship between job satisfaction and motivation in the nursing professionals of hospitalization services.

**Keywords:** Job Satisfaction - Motivation

## INTRODUCCIÓN

El fin último de toda institución del salud es la atención de calidad a los usuarios, lo que sólo puede alcanzarse con profesionales competentes y comprometidos con su trabajo; sin embargo, tal situación puede distorsionarse cuando quienes trabajan en estas organizaciones no se sienten retribuidos adecuadamente por su labor, generando en ellos una sensación de insatisfacción en el trabajo.

La presente investigación titulada: “SATISFACCIÓN LABORAL Y MOTIVACIÓN DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN LOS SERVICIOS DE HOSPITALIZACIÓN DEL HOSPITAL LUIS NEGREIROS VEGA”, pretende relacionar la satisfacción laboral y la motivación de los enfermeros que trabajan en los servicios de hospitalización de medicina y cirugía; permitiendo así realizar un diagnóstico inicial sobre el tema, así como implementar estrategias de gestión que favorezcan el adecuado desempeño de estos profesionales, con el propósito de brindar una mejor atención a los pacientes.

El estudio se desarrolló en seis capítulos: el primero, describe el problema, los objetivos, las limitantes del estudio y su justificación; el segundo, muestra los antecedentes más actuales sobre el tema y el marco teórico-conceptual; en el tercer capítulo se observan las hipótesis de investigación, así como la operacionalización de cada una de las variables del estudio; en el capítulo quinto, se muestran gráficamente los resultados obtenidos; y en el sexto, la discusión del estudio; finalmente pueden encontrarse las conclusiones, recomendaciones y un apartado de anexos.

## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

#### 1.1. Descripción de la realidad problemática

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” en su trabajo, es una de las variables 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. (1)

La fuerza de trabajo de Enfermería en los países de la subregión Centroamérica en el 2018, tienen 14 enfermeros o menos por 10000 habitantes, con excepción de Costa Rica donde hay 24 enfermeros por 10000 habitantes. En la subregión andina y el Cono Sur, la proporción es de alrededor de 20 por 10000 habitantes, y al menos la mitad de los países ubicados en ambas zonas están por debajo de 10 por 10000 habitantes. (2)

Específicamente en el área de enfermería, la satisfacción laboral ha sido reportada como un predictor fundamental en relación con la rotación del personal de enfermería, absentismo laboral, intención de abandonar su trabajo y burnout. De ahí que, la satisfacción laboral en enfermería sea considerada actualmente un desafío crítico para las organizaciones de salud en donde los costos laborales son altos y la escasez de enfermeras profesionales es común. (3)

Por su parte, Nava-Galán, et al. (2013) realizan una investigación sobre satisfacción laboral a una muestra de 594 profesionales del personal de enfermería en cuatro instituciones de salud de México, los principales resultados indican una mayor insatisfacción en la promoción y competencia profesional, mientras que la mayor satisfacción es como consecuencia de la relación interpersonal con jefes y subordinados. (4)

En estudio realizado en Arequipa durante el 2016, hallaron en lo que respecta a la motivación laboral que se encontraban en el nivel medio 62.4%, en cuanto a la satisfacción laboral el nivel medio 52.9% es el que predomina. (5)

En los diferentes servicios de hospitalización del Hospital Luis Negreiros Essalud se ha observado que la afluencia de pacientes supera lo establecido por la capacidad de atención de acuerdo a la infraestructura disponible, que pueden sobrepasar la capacidad del personal de salud para tener la capacidad de ofrecer un cuidado específico, tal como lo demuestran las estadísticas institucionales.

Presentándose en ocasiones constantes descoordinaciones entre el equipo de salud, especialmente de enfermería quienes manifiestan su descontento manifestando: “nuestro servicio está muy sofocante, me molesta tener que salir fuera de la hora, me falta tiempo, siento que no estoy prestando un cuidado de calidad, no me siento bien, no hay equidad en el trato”, debido a esta situación se ven afectados los estados de ánimo de las profesionales y por ende las relaciones interpersonales, probablemente por la inadecuada comunicación, apoyo mutuo, trabajo en equipo, débil liderazgo, ocasionando un ambiente tenso que ocasiona desmotivación en el trabajo desarrollado por los profesionales de enfermería.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y motivación de los profesionales de Enfermería en los Servicios de Hospitalización del Hospital Luis Negreiros Vega Essalud, 2018?

### **1.2.2. Problemas específicos**

- a) ¿Cuál es la relación entre el bienestar laboral y la motivación de los profesionales de Enfermería en los Servicios de Medicina y Cirugía del Hospital Luis Negreiros Vega Essalud?
- b) ¿Cuál es la relación entre el reconocimiento y la motivación de los profesionales de Enfermería en los Servicios de Medicina y Cirugía del Hospital Luis Negreiros Vega Essalud?
- c) ¿Cuál es la relación entre las relaciones interpersonales y la motivación de los profesionales de Enfermería en los Servicios de Medicina y Cirugía del Hospital Luis Negreiros Vega Essalud?

## **1.3. Objetivos**

### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre la satisfacción laboral y motivación de los profesionales de enfermería en los Servicios de Hospitalización del Hospital Luis Negreiros Vega Essalud, 2018.

### **1.3.2. Objetivos específicos**

- a) Identificar la relación entre el bienestar laboral y la motivación de los profesionales de Enfermería en los Servicios de Medicina y Cirugía del Hospital Luis Negreiros Vega Essalud.

- b) Establecer la relación entre el reconocimiento y la motivación de los profesionales de Enfermería en los Servicios de Medicina y Cirugía del Hospital Luis Negreiros Vega Essalud.
- c) Identificar la relación entre las relaciones interpersonales y la motivación de los profesionales de Enfermería en los Servicios de Medicina y Cirugía del Hospital Luis Negreiros Vega Essalud.

#### **1.4. Limitantes de la Investigación**

**Teórica:** En estudio se sustentó exclusivamente en la teoría de la Motivación–Higiene de Frederick Herzberg; metodológicamente se limitó a identificar las variables y relacionarlas de manera cuantitativa, y no se contaron con instrumentos previamente validados a gran escala en nuestro país.

**Temporal:** Una de las principales limitantes es el tiempo de los profesionales de enfermería, por lo que aplicación del estudio se tuvo que desarrollar en diferentes fechas, debido las dificultades para agrupar a todos los profesionales y su poca disponibilidad de tiempo.

**Espacial:** No hubo limitaciones de ningún tipo para el desarrollo estudio en los servicios de hospitalización de medicina y cirugía del Hospital Luis Negreiros Vega de Essalud.

#### **1.5. Justificación**

Las instituciones hospitalarias son las encargadas de ofrecer servicios para el restablecimiento de la salud, a través de sus diferentes servicios. Los trabajadores del sector salud del campo de las ciencias de la salud son los responsables directos de brindar intervenciones que logren cumplir este objetivo.

Los profesionales de los Servicios de Hospitalización son considerados en el ámbito de la gestión los usuarios internos, es decir que la entidad

prestadora de salud también debe velar por que sus trabajadores estén motivados y satisfechos con su desempeño en el rol profesional que realizan, para que garantice un servicio de calidad y eficiente en el logro de los objetivos. (6)

Se evidencia a través de los usuarios externos quienes manifiestan que son en diversas ocasiones atendidos utilizando comunicaciones o informaciones incorrectas que generan discomfort durante el proceso que se brinda la atención a los pacientes y además también están incluidos los familiares. (7) Por esas razones, este trabajo de investigación sobre la satisfacción laboral y la motivación de los profesionales de enfermería estarían aportando elementos de juicio para tomar decisiones y establecer estrategias pertinentes para beneficiar no solo a los profesionales que ofrecen cuidado sino directamente a los usuarios que reciben atención en los Servicios de Medicina y Cirugía del Hospital Luis Negreiros Vega Essalud.

Por otro lado, los resultados de la investigación, favorecerán la retroalimentación de los procesos de gestión sobre todo en el ámbito del comportamiento organizacional de los servicios de medicina y cirugía, lo que permitirá a los jefes mediar estrategias y aplicación de herramientas de gestión oportuna y acorde a la realidad existente. El fortalecimiento de las instituciones se cimienta en el compromiso que asumen sus trabajadores hacia el logro de un mismo objetivo que beneficia a todos los involucrados.

Desde el punto de vista metodológico el aporte de la investigación surge porque la información obtenida servirá de base para la elaboración de trabajos relacionados al área de manera más aplicativa, es decir a través de la investigación se tienen elementos que favorecen el incremento de los conocimientos en el campo de la gestión hospitalaria y además mejora el desempeño de los profesionales de enfermería.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes

##### 2.1.1. Internacionales

PABLOS GONZÁLEZ, María del Mar. 2016. **Estudio de Satisfacción Laboral y Estrategias de cambio de la Enfermeras en los Hospitales públicos de Badajoz y Cáceres**. Objetivo: Determinar el de satisfacción laboral de las enfermeras asistenciales que trabajan en los hospitales públicos de las ciudades de Badajoz y Cáceres. Metodología: Estudio cuantitativo de tipo descriptivo y transversal.

Conclusiones: confirmaron que cuanto mayor es el tiempo trabajado en un mismo lugar, mayor es el estrés que presenta la muestra encuestada, así mismo las Unidades en las que la organización y el puesto de trabajo están bien definidos muestran mayor satisfacción entre el personal de Enfermería, también hallaron que Las enfermeras con contrato eventual laboral tienen una percepción más negativa de la formación recibida para desempeñar correctamente su trabajo que las estatutarias fijas. (8)

PORTERO DE LA CRUZ, Silvia; y VAQUERO ABELLÁN, Manuel. 2014 **Desgaste profesional, estrés y satisfacción laboral del personal de enfermería en un hospital universitario**. Objetivo: Estudiar la posible relación entre las dimensiones del desgaste profesional y los niveles de estrés y satisfacción laboral con variables de tipo sociolaboral del personal de enfermería de un hospital de tercer nivel del Servicio Sanitario Público de Andalucía. Metodología: estudio de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo y transversal; aplicado en una muestra de 258 enfermeros/as y auxiliares, los instrumentos fueron el cuestionario original y específico de variables sociolaborales, el Maslach Burnout

Inventory, la Nursing Stress Scale y el cuestionario Font-Roja; además se aplicó la estadística descriptiva, inferencial y el análisis multivariante.

Conclusiones: el nivel de agotamiento emocional es medio, elevado para la despersonalización y bajo en la realización personal. Resultan necesarios los estudios que traten de identificar los niveles de los mismos existentes en las organizaciones sanitarias y generar conocimiento acerca de sus interrelaciones. (9)

NAVA GALÁN, Guadalupe; et al. 2013. **Satisfacción laboral del profesional de enfermería en cuatro instituciones de salud.** Objetivo: Establecer el grado de satisfacción laboral e identificar los factores asociados a ésta con el personal de enfermería de cuatro instituciones públicas de salud del tercer nivel de atención. Material y métodos: estudio transversal, observacional y descriptivo. La muestra 594 profesionales de enfermería. Se aplicó una encuesta integrada por dos apartados, uno con datos sociodemográficos y otra miden los factores intrínsecos y extrínsecos relacionados con la satisfacción laboral de acuerdo al instrumento de font roja ampliado (9 factores con 26 ítems en total). Conclusiones: el personal de enfermería en estas instituciones tiene una calificación de nivel medio a alto de SL, la identificación de factores de insatisfacción; así como, de satisfacción son importantes para fundamentar mejoras e incidir en la calidad de los cuidados. (4)

### **2.1.2. Nacionales**

PINEDA SÁNCHEZ, Cynthia Paola; SILVA PEÑA, Iris Joselyn. 2017. **Motivación y satisfacción laboral en enfermeras del Hospital Regional Honorio Delgado – Arequipa – 2016.** Objetivo: determinar la relación entre la motivación con la satisfacción laboral de las enfermeras que laboran en el Hospital Regional Honorio Delgado- Arequipa-2016. Metodología: el estudio fue de tipo cuantitativo, descriptivo con diseño

correlacional, aplicado en una muestra de 170 enfermeras asistenciales, utilizaron la técnica de la encuesta y aplicaron como instrumentos dos cuestionarios de tipo Likert.

Conclusión: se encontró un bajo nivel de significancia estadística con un coeficiente  $P \geq 0.05$  por lo que se rechaza la hipótesis que existe relación entre la motivación y satisfacción laboral en la enfermeras. (5)

NINANYA CALDERÓN, Gina Petronila; ROJAS HILARIO, Jenny Clothly. 2015. **Influencia del Clima Organizacional en la Satisfacción Laboral de las Enfermeras a Nivel Nacional e Internacional 2015**. Objetivo: determinar sí el clima organizacional influye en la satisfacción laboral de las enfermeras a nivel nacional e internacional. Metodología: el trabajo se circunscribe a la investigación de tipo descriptiva, retrospectiva, observacional de corte transversal, tuvo como, las técnicas de recolección de datos que se utilizó fue la observación directa, indirecta de trabajos de investigación, revistas, a nivel nacional e internacional. Mediante el cual se pudo obtener información sobre el clima organizacional en la Satisfacción Laboral de las enfermeras.

Conclusión: que el factor que influye en el clima organizacional en la satisfacción laboral de la enfermería a nivel nacional e internacional son el estrés el tiempo de servicio los servicios al que rotan remuneración e incentivos y jerarquía esos factores son los que motivan a que haya una insatisfacción laboral a nivel nacional como internacional. (10)

RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, Sonia Jakuelin. 2015. **Satisfacción laboral y características sociodemográficas, laborales del profesional de enfermería de los servicios de hospitalización, hospital "Eleazar Guzmán Barrón" nuevo Chimbote – 2014**. Objetivo: determinar la satisfacción laboral y las condiciones sociodemográficas, laborales del profesional del Hospital Eleazar Guzmán Barrón. Metodología: estudio descriptivo, correlacional y transversal, se ejecutó en una muestra de 48 enfermeras a quienes les aplicaron instrumentos diseñados por la autora.

Conclusiones: El alto grado de satisfacción de la laboral se relacionó significativamente con las características sociodemográficas con la edad  $P=0,002$  más no con el sexo, estado civil, grado académico y capacitación especializada. Así mismo la satisfacción laboral no se relacionó significativamente con la antigüedad en el servicio, trabajo adicional y condición laboral  $P=0.938$ . (11)

## **2.2. Marco**

### **2.2.1. Teórico**

#### **Satisfacción laboral de profesionales de enfermería**

##### **Definición**

Actitud determinada por la diferencia entre la recompensa que reciben los empleados y los que estos creen que deberían haber recibido; cuanto menos sea la diferencia mayor será la satisfacción. 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.

La satisfacción laboral se considera un estado emocional, con sentimientos o respuestas afectivas, destacándose la evolución de los conceptos que a continuación se detallan:

La satisfacción laboral es “la perspectiva favorable o desfavorable que los empleados tienen en su trabajo. Expresa el grado de concordancia que existe entre las expectativas de las personas respecto al empleo y las recompensas que este le ofrece”. Se puede agregar a ello que es como una respuesta afectiva dada por el trabajador a su puesto en relación con sus propios valores, con lo que se desea y espera de él. Puede considerarse que la satisfacción tiene un sentido similar al placer.

La satisfacción laboral es una de las variables más estudiadas en el comportamiento organizacional, siempre ha estado implícitamente o explícitamente, asociado al desempeño; lo que equivale a esperar que los trabajadores más satisfechos sean también los más productivos.

Existen innumerables definiciones por lo que se puede categorizarlas dos perspectivas:

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), comporta mental (predisposiciones de comportamientos de intención con relación al objeto). Hay autores que se refieren a la satisfacción laboral como un estado emocional, sentimientos o respuestas afectivas.

### **Factores determinantes de la satisfacción**

Los elementos materiales o 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. Así se considera el confort, que está dado por las condiciones de comodidades que se ofrece en un establecimiento de salud como: la ventilación e iluminación, limpieza y orden de los ambientes, etc.

Los empleados se preocupan por su entorno laboral tanto por la comodidad personal necesaria 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. (12)

Según art.11 (inciso d) de la ley de enfermero peruano, la enfermera debe contar con un ambiente de trabajo debidamente acondicionado para controlar la exposición a contaminantes y sustancias tóxicas así mismo contar con las condiciones de Bioseguridad idóneas de acuerdo al área donde labora.

Se ha identificado en la literatura que aquellos factores del entorno de trabajo que producen una experiencia laboral positiva en las enfermeras tienen a su vez una mayor probabilidad de producir resultados positivos en su labor, de la misma forma aquellos aspectos que están estrechamente relacionados con su actividad laboral como lo puede ser la creación de una mayor interacción e interdependencia entre los profesionales tendrán una influencia directa e inmediata en la percepción de su trabajo, aspectos que finalmente influyen en la satisfacción laboral de las enfermeras.

A su vez, se ha dicho que en los lugares donde la autoridad de enfermería es consistente con su responsabilidad, las enfermeras tienden a ejercer su juicio profesional de manera oportuna, controlan el entorno donde desarrollan su trabajo de manera efectiva, además de focalizar los recursos necesarios para brindar una atención de calidad y oportuna e incluso logran establecer buenas relaciones con los médicos lo cual facilita el intercambio de información importante en función de los pacientes, lo cual en su conjunto producen mejores resultados en la atención de los usuarios y demuestra como la organización del trabajo de enfermería repercute de manera positiva en la calidad de los servicios de salud prestados. (13)

Al mismo tiempo, se reconoce como lo indicaba Donabedian que la calidad en la atención en salud depende tanto de factores de estructura como de proceso, los cuales finalmente tendrán una clara relación con los resultados obtenidos en el proceso de atención asistencial. (13, 14)

## **Dimensiones de la Satisfacción Laboral**

### ***Beneficios laborales y remunerativos***

La compensación (sueldos, los salarios, prestaciones, etc.) es la gratificación que los empleados reciben a cambio de su labor. Los sistemas de recompensas, el sueldo, así como la promoción, tiene gran importancia como factores de influencia y de determinación de la satisfacción. Son símbolos de estatus, significan reconocimiento y seguridad: promocionan mayor libertad en la vida humana y por medio de ellos se puede adquirir otros valores.

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 puede afectar la productividad y producir el deterioro de la calidad del entorno laboral.

### ***Desempeño***

La clave para lograr la calidad de trabajo en la dirección en la cual se gasta la energía, dirección determinada por la naturaleza de las recompensas de que se dispone para un desempeño eficaz, cuando éste es recompensado y el ineficaz no lo es o es desalentado por el sistema de recompensa, la alta calidad del trabajo tiende a mantenerse.

Cuando las recompensas ofrecidas por la organización y los objetivos del individuo se hallan en estrecha armonía, existe un ambiente óptimo para el trabajo eficiente y de alta calidad. La dirección del esfuerzo rendido

puede considerarse, así como un eslabón entre los objetivos y las recompensas.

### ***Recompensa***

Mientras los objetivos son los atributos del mundo concreto que persiguen los empleados para satisfacer sus necesidades, las recompensas pueden considerarse como los atributos del mundo concreto que una organización pone a su disposición. Cuando las recompensas que el empleador otorga son idénticas a las metas perseguidas por sus empleados, existe un sistema de motivación que funciona perfectamente.

En cambio, si los objetivos y las recompensas no se corresponden algo falla para llegar a la motivación completa. Tradicionalmente, las organizaciones han tenido una visión relativamente limitada de la naturaleza de las recompensas, porque los directivos la han concentrado casi exclusivamente sobre el salario. Hoy, sin embargo, es cada vez mayor el número de directivos que han comenzado a considerar el valor de recompensas morales tales como un trabajo interesante, o una autonomía en la tarea, apoyando programas destinados a ampliar esos factores.

### ***Incentivo***

Para Davis y Newstrom, el dinero tiene valor de incentivo para el empleado porque al ser otorgando cada cierto tiempo o en intervalos continuos, aumenta la convicción de que la recompensa llegará después del desempeño. Además, existe la convicción de que en la medida que exista un mejor desempeño la probabilidad subjetiva de obtener una mejor remuneración es mayor.

Filpczac considera que existen además otros estímulos que se utilizan con frecuencia como recompensas dentro de los programas de incentivos

en las organizaciones: Seguridad en el empleo, aumento de la remuneración, condiciones de trabajo adecuadas, reconocimiento, competencia, oportunidades de desarrollo personal y profesional, retroalimentación, capacitación, beneficios sociales, premios por niveles de desempeño, participación.

Estos estímulos le permiten a la organización implementar programas de incentivo que satisfagan las demandas de los trabajadores considerando los diferentes intereses personales y profesionales. Además, un programa de incentivos centrado exclusivamente en recompensas monetarias es altamente costoso para la empresa perdiendo el dinero su valor de incentivo.

Existe una gran cantidad de investigaciones sobre satisfacción laboral en personal del Área de Salud, especialmente en Enfermeras. Aunque la mayoría de estas investigaciones se abocan a la determinación de los factores que inciden en la satisfacción laboral de este grupo de profesionales. Uno de los factores identificados es el reconocimiento, el cual ha sido relacionado positivamente con la satisfacción laboral.

Autores identifican conductas de reconocimiento de parte de la enfermera supervisora y determinan que la retroalimentación sobre el desempeño en forma verbal y privada, un salario concordante con el esfuerzo desplegado, agradecimientos por escrito, son reconocimientos significativamente relacionados con la satisfacción laboral. El reconocimiento público, la posibilidad de desarrollarse profesionalmente son reconocimientos moderadamente significativos.

Otro factor relacionado con la satisfacción laboral es la oportunidad de promoción, de ascender a cargos de mayor jerarquía o importancia. Por esta razón, Schultz evalúa un sistema de promoción de Enfermeras Clínicas y su incidencia en la satisfacción laboral y en la calidad de los

cuidados brindados a los pacientes. El autor verifica que la oportunidad de promoción está significativamente relacionada con un alto índice de satisfacción laboral y la mejor calidad de los cuidados brindados a los pacientes por parte de las enfermeras. (15)

### **Principales factores que determinan la satisfacción laboral (según Robbins)**

#### ***Reto al trabajo***

Compatibilidad entre personalidad y puesto de trabajo, satisfacción con el trabajo en sí puede resaltar las características del puesto, la importancia de la naturaleza del trabajo mismo como un determinante principal de la satisfacción del puesto.

#### ***Recompensas justas***

El sistema de salarios y políticas de asenso que se tienen en la organización este sistema debe ser percibido como justo por parte de los empleados para que se sienta satisfecho consigo mismo no debe permitir ambigüedades y debe estar acorde con sus expectativas.

#### ***Condiciones favorables del trabajo***

Los sueldos, incentivos y gratificaciones son las compensaciones que los empleados reciben a cambio de su labor. La administración del departamento de personal a través de esta actividad vital garantizada la satisfacción de los empleados lo que a su vez ayuda a la organización a obtener, mantener y retener una fuerza de trabajo productiva. (12)

### **Medición de la Satisfacción Laboral**

La satisfacción laboral requiere utilizar instrumentos que permitan analizar las diferentes dimensiones de la misma: relación con los compañeros/supervisores, tensión con el trabajo, satisfacción intrínseca

con el trabajo, remuneraciones, oportunidades de promoción, grado de responsabilidad, ambiente físico, entre otras. Las dimensiones son el resultado de la revisión de la literatura y de las teorías que fundamentan la satisfacción laboral que los autores quienes han elaborado instrumentos de medida acerca de este tema realizaron en su momento.

En la literatura hay un número importante de ellos, en su mayoría han sido elaborados y por ende aplicado en Estados Unidos y en Europa específicamente en España, en Perú se menciona el instrumento de satisfacción laboral de Sonia Carrillo, en México, Venezuela y Colombia se han utilizado los diseñados por los primeros. (16)

***El cuestionario Font- Roja:*** Un instrumento de medida de satisfacción laboral en el medio hospitalario de Aranaz y Mira, este cuestionario explora nueve factores que determinan la satisfacción laboral en el personal que trabaja en el contexto asistencial, ha sido aplicado en numerosos estudios llevados a cabo en España y solo uno en Colombia en donde dicho instrumento fue validado. Este instrumento adquiere un valor importante puesto que considera nueve de los once factores que según Saan y colaboradores un instrumento de satisfacción laboral debe contemplar.

El cuestionario original Font-Roja de satisfacción laboral consta de 24 ítems medidos en una escala tipo Likert (evaluados entre 1 y 5), agrupados en 9 factores que permiten explorar diferentes dimensiones que intervienen en la Satisfacción laboral:

- Satisfacción por el trabajo
- Tensión relacionada con el trabajo
- Competencia profesional
- Presión en el trabajo
- Promoción profesional

- Relación interpersonal con los superiores
- Relación interpersonal con los compañeros
- Características extrínsecas de estatus
- Monotonía laboral (15)

## **Conceptos relacionados a la Satisfacción Laboral**

***Compromiso con la Organización:*** Este es un componente de especial relevancia en el estudio del comportamiento de los empleados. Este concepto ha sido definido como la fuerza relativa con la que un individuo se identifica con su entorno organizacional; supone la creencia y aceptación de los objetivos y valores de la organización y el deseo de pertenecer y mantenerse como miembro de ella, según lo indica Modway.

***Moral laboral:*** La satisfacción con el trabajo hace referencia a actitudes de un empleado individual; sin embargo, la moral tiene un carácter eminentemente social y no es aplicable a estados individuales de la mente. Blum y Naylor, la definen como "la posesión de un sentimiento por parte del empleado, de verse aceptado y pertenecer a un grupo de trabajadores, mediante la adhesión a metas comunes y la confianza en la conveniencia de estas finalidades".

***Calidad de vida laboral:*** Puede definirse, como un proceso dinámico y continuo en el que la actividad laboral está organizada objetiva y subjetivamente, tanto en sus aspectos operativos como relacionales, en orden a contribuir al más completo desarrollo del ser humano.

***Condiciones de trabajo:*** son el conjunto de variables que definen la realización de una tarea concreta y el entorno en el que esta se realiza; son un conjunto complejo de factores laborales intra y extra laborales, que interactúan e influyen en el trabajador; estas variables determinarán la

salud del trabajador, como por ejemplo, los horarios, la retribución, el medio ambiente laboral, los beneficios y servicios obtenidos, las posibilidades de carrera profesional, las relaciones humanas, etc. (16)

**Trabajo en Enfermería:** Se describe en términos funcionales, es decir en términos de las acciones que la enfermera lleva a cabo en nombre de los pacientes, ejemplo de esto son las definiciones de enfermería propuestas por Henderson y American Nurses' Association (ANA) las cuales explica Morris, et al<sup>78</sup>., tienen como característica común la funcionalidad que las circunscribe: apoyar, promocionar, asistir, proteger, optimizar, prevenir, aliviar, ayudar, etc.

Sin embargo, se debe tener en cuenta que el trabajo de enfermería depende también del área y el entorno físico en el cual dicho personal este trabajando. Por ello y debido a los cambios que se ha generado en la sociedad, en el sector de la salud, y en el campo de la enfermería, el trabajo de este personal incluye además de las intervenciones propias en la atención a los pacientes, actividades que no tienen relación directa con la atención en salud a los sujetos de cuidado, como lo son la educación en enfermería, la gestión de los servicios de salud , la administración de los recursos por nombrar algunas, pero que han sido reconocidas como funciones y responsabilidades propias del personal de enfermería según lo indica el Comité Internacional de Enfermería. (13)

## **2.2.2. Conceptual**

### **Motivación**

### **Definición**

Es el proceso por el cual se impulsa a una persona a actuar de una determinada manera o por lo menos origina una propensión hacia un

comportamiento específico, si bien es cierto el modelo antes mencionado es el mismo para todas las personas, no es así el resultado, ya que este variara indefinidamente, pues depende de la manera en que se recibe el estímulo, que varía según la persona y en la misma persona con el tiempo, y del conocimiento que posee cada persona, para entender en forma clara, tenemos que clasificar la motivación y hablar de ellas.

### **Motivación y Conducta**

Con el objeto de explicar la relación motivación-conducta, es importante partir de algunas posiciones teóricas que presuponen la existencia de ciertas leyes o principios basados en la acumulación de observaciones empíricas.

Según Chiavenato, existen tres premisas que explican la naturaleza de la conducta humana. Estas son:

- a) El comportamiento es causado. Es decir, existe una causa interna o externa que origina el comportamiento humano, producto de la influencia de la herencia y del medio ambiente.
- b) El comportamiento es motivado. Los impulsos, deseos, necesidades o tendencias, son los motivos del comportamiento.
- c) El comportamiento está orientado hacia objetivos. Existe una finalidad en todo comportamiento humano, dado que hay una causa que lo genera. La conducta siempre está dirigida hacia algún objetivo.

### **El Ciclo Motivacional**

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

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

- b) Estímulo. Es cuando aparece un estímulo y genera una necesidad.
- c) Necesidad. Esta necesidad (insatisfecha aún), provoca un estado de tensión.
- d) Estado de tensión. La tensión produce un impulso que da lugar a un comportamiento o acción.
- e) Comportamiento. El comportamiento, al activarse, se dirige a satisfacer dicha necesidad. Alcanza el objetivo satisfactoriamente.
- f) Satisfacción. Si se satisface la necesidad, el organismo retorna a su estado de equilibrio, hasta que otro estímulo se presente. Toda satisfacción es básicamente una liberación de tensión que permite el retorno al equilibrio homeostático anterior.

Sin embargo, para redondear el concepto básico, cabe señalar que cuando una necesidad no es satisfecha dentro de un tiempo razonable, puede llevar a ciertas reacciones como las siguientes:

- a) Desorganización del comportamiento (conducta ilógica y sin explicación aparente).
- b) Agresividad (física, verbal, etc.)
- c) Reacciones emocionales (ansiedad, aflicción, nerviosismo y otras manifestaciones como insomnio, problemas circulatorios y digestivos etc.)
- d) Alineación, apatía y desinterés

### **Aprendizaje de la Motivación**

Algunas conductas son totalmente aprendidas; precisamente, la sociedad va moldeando en parte la personalidad. Nacemos con un bagaje instintivo, con un equipo orgánico; pero, la cultura va moldeando nuestro comportamiento y creando nuestras necesidades. Las normas morales,

las leyes, las costumbres, las ideologías y la religión, influyen también sobre la conducta humana y esas influencias quedan expresadas de distintas maneras.

En cualquiera de tales casos, esas influencias sociales externas se combinan con las capacidades internas de la persona y contribuyen a que se integre la personalidad del individuo aunque, en algunos casos y en condiciones especiales, también puede causar la desintegración.

El mecanismo por el cual la sociedad moldea a las personas a comportarse de una determinada manera, se da de la siguiente manera:

- El estímulo se activa.
- La persona responde ante el estímulo.
- La sociedad, por intermedio de un miembro con mayor jerarquía (padre, jefe, sacerdote, etc.), trata de enseñar, juzga el comportamiento y decide si éste es adecuado o no.
- La recompensa (incentivo o premio) se otorga de ser positivo. Si se juzga inadecuado, proporciona una sanción (castigo).
- La recompensa aumenta la probabilidad de que, en el futuro, ante estímulos semejantes, se repita la respuesta prefijada. Cada vez que esto sucede ocurre un refuerzo y, por tanto, aumentan las probabilidades de la ocurrencia de la conducta deseada
- El castigo es menos efectivo; disminuye la probabilidad de que se repita ese comportamiento ante estímulos semejantes.
- El aprendizaje consiste en adquirir nuevos tipos actuales o potenciales de conducta. Este esquema no sólo es válido para enseñar normas sociales sino, además, cualquier tipo de materia.

La motivación es un factor que debe interesar a todo administrador que deberá estar consciente de la necesidad de establecer sistemas de acuerdo a la realidad de su país y, al hacer esto, deberá tomar en cuenta que la motivación es un factor determinante en el establecimiento de dichos sistemas. Para poder entender las motivaciones en todos estos casos, es importante desarrollar investigación del campo motivacional.

Dentro de este campo, existen complejos procesos que intervienen, tales como:

- Capacitación
- Remuneraciones
- Condiciones de trabajo
- Motivación
- Clima organizacional
- Relaciones humanas
- Políticas de contratación
- Seguridad
- Liderazgo
- Sistemas de recompensa, etc.

En dicho contexto, la motivación del personal se constituye en un medio importante para apuntalar el desarrollo personal de los trabajadores y, por ende, mejorar la productividad en la empresa.

Para mantener tal grado de compromiso y esfuerzo, las organizaciones tienen que valorar adecuadamente la cooperación de sus miembros, estableciendo mecanismos que permitan disponer de una fuerza de trabajo suficientemente motivada para un desempeño eficiente y eficaz, que conduzca al logro de los objetivos y las metas de la organización y al mismo tiempo se logre satisfacer las expectativas y aspiraciones de sus integrantes.

## **La Motivación en el entorno laboral**

Existen muchos conceptos de motivación definidos por muy diversos autores, entre ellas menciono dos muy interesantes:

### **Según Stephen Tobbins:**

La motivación es la voluntad de llevar a cabo grandes esfuerzos para alcanzar las metas organizacionales, condicionadas por la capacidad del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad individual.

### **Objetivos:**

- Comprender la importancia de la motivación en el entorno laboral.
- Entender la trascendencia del clima laboral.
- Conocer algunos riesgos psicosociales derivados de un clima laboral inadecuado.
- Identificar las principales teorías motivacionales y sus tipos.
- Valorar el asertividad como un elemento auto motivador.
- Tomar conciencia del concepto frustración y de sus consecuencias laborales. (17)

### **Tipos de motivación**

Existen dos tipos de motivación, la interna “motivación intrínseca” y la externa “motivación extrínseca”.

#### **Motivación intrínseca**

Es la inclinación innata de comprender los intereses propios y ejercitar las capacidades personales para, de esa forma, buscar y buscar lo desafíos máximos.

Surgen espontáneamente las necesidades psicológicas orgánicas, la curiosidad personal y el deseo de crecer.

Cuando la persona experimenta la sensación de competitividad y autodeterminación se motiva intrínsecamente. El resultado es la satisfacción psicológica. La motivación intrínseca, es la que viene de adentro hacia afuera, intrínsecamente personas motivadas no se ven influidas por las recompensas externas o castigos por trabajos.

### **Motivación extrínseca**

Es una razón creada en forma ambiental para incentivar o persistir una acción. (Se usa para motivar o mantener la conducta). Es una relación con incentivos y consecuencia. La motivación extrínseca, Es la que viene de fuera hacia adentro, pero también son motivaciones extrínsecas la coacción y la amenaza de castigo.

### **La motivación laboral**

La motivación laboral, es de vital importancia para el desarrollo de cualquier actividad por parte del individuo y por tanto, también lo es en el desempeño de sus tareas dentro del campo laboral, en este ámbito los jefes de las empresas tratan de motivar a sus empleados, para que inventan esfuerzo e interés en la realización de su trabajo, si el trabajador, gracias, a su trabajo encuentra satisfacción sus necesidades y deseos se implicara aún más en las tareas y generara un buen clima laboral a su alrededor, las distintas teorías de la motivación establecen 2 niveles básicos:

**Nivel Primario:** cubre las necesidades básicas tales como: comer, dormir, beber, vestir.

**Nivel Secundario:** cubre las necesidades secundarias, reconocimiento, afecto, prestigio, etc., para llegar al 2do nivel de motivación previamente debe estar cubierto el primero. (16, 17)

**Reglamento de Ley del Trabajo del Enfermero Peruano N° 27669  
Decreto Supremo N° 004 - 2002 – SA**

**Artículo 2°.- DE LA FINALIDAD DEL REGLAMENTO** El presente Reglamento regula el ejercicio profesional de la enfermera (o) colegiada (o) tal como lo establece la Ley, en el Sector Pública Nacional, incluyendo a las Fuerzas Armadas, Policía Nacional del Perú y el Sector Privado, en lo que le fuera aplicable.

**Artículo 3°.- DEL ROL DE LA PROFESIÓN DE ENFERMERIA** 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, en los procesos de promoción, prevención recuperación y rehabilitación de la salud, mediante el cuidado de la persona, la familia y la comunidad.

**Artículo 4°.- DEL ÁMBITO DE LA PROFESIÓN DE ENFERMERIA**

El cuidado integral de enfermería es el servicio que la enfermera (o) brinda a la persona en todas las etapas de la vida, desde la concepción hasta la muerte, incluyendo los procesos de salud-enfermedad, implementando el método científico a través del Proceso de Atención de Enfermería (PAE) que garantiza la calidad del cuidado profesional. El cuidado integral de enfermería constituye el fundamento del ejercicio de la profesión en las diferentes áreas de la especialidad. Se basa en el juicio crítico y ponderado de la enfermera (o) así como en la toma de decisiones que competen a su labor, por lo cual asume plena responsabilidad por los efectos y consecuencias por los efectos y consecuencias que de ellas se originen.

**Artículo 11°.- DE LOS DERECHOS DE LA ENFERMERA (O)**

La enfermera (o) tiene derecho a:

- a) Acceder a cargos de dirección y gerencia en igualdad de condiciones que los demás profesionales de la salud y similares, en instituciones públicas, incluyendo Fuerzas Armadas y Policía Nacional del Perú en lo que fuera aplicable, así como en instituciones privadas.
  
- b) La enfermera tiene derecho a ocupar los cargos de la estructura orgánica de la carrera de enfermería, como órganos de dirección y gestión. El ejercicio de los cargos y la asignación a los mismos responde a la complejidad y necesidad institucional de los servicios de salud, debiendo respetarse los niveles de carrera.
  
- c) Acceder a cargos de dirección y jefaturas mediante concurso, de acuerdo a las normas aplicables.
  
- d) Contar con un ambiente de trabajo debidamente acondicionado para controlar la exposición a contaminantes y sustancias tóxicas y, así mismo, contar con condiciones de bioseguridad idóneas de acuerdo al área en que labora.
  
- e) Corresponde al Estado velar por el mejoramiento progresivo y equitativo de los niveles remunerativos de los profesionales de enfermería, lo que implica que se mantengan actualizados tomando como base el escalafón salarial.
  
- f) Las guardias diurnas y nocturnas, cualquiera sea su modalidad, serán remuneradas. El trabajo de guardia es la actividad realizada por necesidad del servicio, correspondiéndoles actividades múltiples y/o diferenciadas de las realizadas en jornadas ordinarias, sin exceder de 12 horas. Sólo excepcionalmente se podrá sobrepasar las 12, por falta de personal.

La programación de los turnos de guardia de enfermería es de responsabilidad de la autoridad de enfermería. La distribución de los turnos de guardia será equitativa entre las enfermeras (os), de acuerdo a la necesidad del servicio. Se considera las siguientes modalidades de guardia:

- Guardia Diurna: Hospitalaria y Comunitaria
- Guardia Nocturna

La bonificación por guardia en sus diferentes modalidades se determina de la siguiente manera:

- Guardia diurna ordinaria, 1.5 remuneración principal
- Guardia nocturna ordinaria, 2.0 remuneración principal
- Guardia diurna ordinaria en domingos y feriados, 2.5 remuneración principal.
- Guardia nocturna ordinaria domingos y feriados, 3.0 remuneración principal  
Guardia comunitaria ordinaria, 1.5 remuneración principal.

En los casos de guardia diurna o nocturna programada en la modalidad de Retén, el profesional permanente a disposición de ser llamado por la autoridad de enfermería para el cumplimiento efectivo de su servicio, en cuyo caso se le abonará el 100% del porcentaje establecido en el párrafo anterior y, en caso contrario, sólo el 25% del mismo.

Las enfermeras (os) mayores de 50 años, así como las que sufren de enfermedad que les incapacite para hacer el servicio de guardia, podrán ser exoneradas de este servicio a su solicitud.

g) Recibir asistencia legal del empleador en procesos judiciales abiertos por actos sucedidos en el ejercicio de sus funciones.

h) Al goce de la licencia prevista en el literal g) Artículo 9° de la Ley, para cuyo efecto se consideran entidades representativas de la profesión de la enfermera (o) a aquellas que regulan el ejercicio profesional de la misma, la representan, asumen la defensa de los derechos de los profesionales de enfermería a nivel local, regional, nacional e internacional y, en general, coadyuvan al ejercicio de las funciones de la enfermera (o) y a las diferentes formas de participación que la Ley y el presente reglamento establecen.

### **2.2.3. Teórico - Conceptual**

#### **TEORÍA DE SATISFACCIÓN DE HERZBERG**

En la década de los cincuenta, plantea en su teoría que los factores que influyen en la Satisfacción Laboral se relacionan fundamentalmente con sentimientos positivos hacia el trabajo mismo, es decir, con lo que la persona hace y no con la situación en que lo hace. Estos factores determinan la Satisfacción Laboral y los denominó motivadores (logro, reconocimiento, oportunidad de promoción, el trabajo mismo, posibilidades de desarrollo y responsabilidad). Son factores intrínsecos a la naturaleza del trabajo. El otro grupo de factores que influyen en la Insatisfacción Laboral (cuando no se encuentran en su nivel óptimo), son extrínsecos a la naturaleza del trabajo y los llamó higiénicos o de mantenimiento (política y administración de la organización; calidad de la supervisión; relaciones interpersonales con el supervisor, con compañeros y subordinados; remuneraciones, estabilidad o seguridad en el empleo; condiciones ambientales y físicas del trabajo). (15)

#### **TEORÍA DE LA JERARQUÍA DE NECESIDADES DE MASLOW**

Es quizás la teoría más clásica y conocida popularmente. Este autor identificó cinco niveles distintos de necesidades, dispuestos en una

estructura piramidal, en las que las necesidades básicas se encuentran debajo, y las superiores o racionales arriba. (Fisiológicas, seguridad, sociales, estima, autorrealización). Para Maslow, estas categorías de relaciones se sitúan de forma jerárquica, de tal modo que una de las necesidades sólo se activa después que el nivel inferior está satisfecho. Únicamente cuando la persona logra satisfacer las necesidades inferiores, entran gradualmente las necesidades superiores, y con esto la motivación para poder satisfacerlas.

- **Autorrealización:** Autoexpresión, independencia, competencia, oportunidad.
  - **Estima:** Reconocimiento, responsabilidad, sentimiento de cumplimiento, prestigio.
  - **Sociales:** Compañerismo, aceptación, pertenencia, Trabajo en equipo.
  - **Seguridad:** Seguridad, estabilidad, evitar los daños físicos, Evitar los riesgos.
  - **Fisiológicas:** Alimento, vestido, confort, instinto de Conservación.
- (15)

### 2.3. Definición de términos básicos

- **Satisfacción Laboral:** La satisfacción en el trabajo es un conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con que los empleados ven su trabajo.
- **Motivación:** La motivación es un término genérico que se aplica a una amplia serie de impulsos, deseos, necesidades, anhelos y fuerzas similares.

- **Motivación intrínseca:** es la motivación interna de una persona, viene de adentro hacia afuera, quienes tiene esta motivación no se ven influidas por las recompensas externas o castigos.
- **Motivación extrínseca:** Este tipo de motivación viene de fuera hacia adentro, está principalmente influenciada por los incentivos, la coacción y el castigo.
- **Profesional de Enfermería:** Profesional de las ciencias de la salud en la carrera de Enfermería con competencias para ofrecer cuidados a nivel asistencial y de atención primaria.
- **Enfermería:** 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.

## **CAPÍTULO III**

### **HIPÓTESIS Y VARIABLES**

#### **3.1. Hipótesis**

##### **3.1.1. Hipótesis general**

Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y motivación de los profesionales de Enfermería en los Servicios de Hospitalización del Hospital Luis Negreiros Vega Essalud, 2018.

##### **3.1.2. Hipótesis específicas**

- a) El bienestar laboral se relaciona con la motivación de los profesionales de enfermería en los Servicios de Medicina y Cirugía del Hospital Luis Negreiros Vega Essalud.
- b) El reconocimiento se relaciona con la motivación de los profesionales de enfermería en los Servicios de Medicina y Cirugía del Hospital Luis Negreiros Vega Essalud.
- c) Las relaciones interpersonales se relacionan con la motivación de los profesionales de enfermería en los Servicios de Medicina y Cirugía del Hospital Luis Negreiros Vega Essalud.

### 3.2. Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Satisfacción Laboral de profesionales de Enfermería	Percepción subjetiva e individual producto de una valoración afectiva de las personas dentro de una organización frente a su trabajo y a las consecuencias que se derivan de este.	Bienestar laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Satisfacción por el trabajo</li> <li>· Tensión relacionada a trabajo</li> <li>· Presión del trabajo</li> </ul>	<p>Satisfacción laboral Baja: 01 a 54 puntos</p> <p>Satisfacción laboral Media: 55 a 67 puntos</p> <p>Satisfacción laboral Alta: 68 a 96 puntos</p>
		Reconocimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Competencia profesional</li> <li>· Promoción Profesional</li> <li>· Característica extrínseca de estatus</li> </ul>	
		Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Relaciones interpersonales con el jefe</li> <li>· Relaciones interpersonales con compañeros</li> <li>· Monotonía Laboral</li> </ul>	

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Motivación de profesionales de Enfermería	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.	Motivación intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Identidad laboral</li> <li>· Sentimientos de realización</li> <li>· Progreso profesional</li> </ul>	<p>Motivación Baja: 01 a 21 puntos</p> <p>Motivación Media: 22 a 24 puntos</p> <p>Motivación Alta: 25 a 48 puntos</p>
		Motivación extrínseca	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Remuneraciones</li> <li>· Seguridad laboral</li> <li>· Condiciones laborales</li> </ul>	

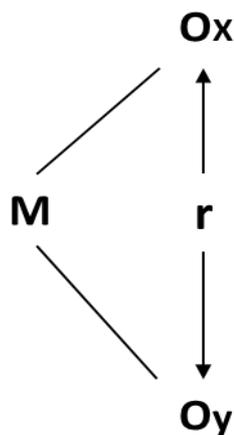
## CAPÍTULO IV

### METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

#### 4.1. Tipo y Diseño de la Investigación

La investigación fue de tipo cuantitativa, puesto que como sugiere Hernández, este enfoque usa la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico para establecer patrones de comportamiento.(18)

Se aplicó el diseño no experimental correlacional porque el estudio estuvo orientado a determinar la relación de las variables satisfacción y motivación de los profesionales de enfermería, según el periodo y secuencia del estudio fue transversal porque detalló el comportamiento de las variables en un determinado momento. (19)



**DONDE:**

**M** = Muestra (profesionales de enfermería).

**Ox** = Satisfacción Laboral

**Oy** = Motivación

**r** = Relación entre la Satisfacción Laboral y la Motivación.

## **4.2. Población y Muestra**

El estudio de investigación se desarrolló en el Hospital II Lima Norte Callao Luis Negreiros Vega Essalud, ubicado Av. Tomas Valle cuadra 39, Santa Rosa, en la Provincia Constitucional del Callao, es un hospital que corresponde al nivel II de atención.

La población estuvo conformada por los profesionales de Enfermería siendo un total de 50 enfermeras, que laboran en los diferentes ambientes de los Servicios de Hospitalización de Medicina y Cirugía.

El muestreo que se utilizó fue el no probabilístico censal, donde la muestra es igual a la población, a fin conocer las opiniones de todas las enfermeras y la facilidad del acceso, por lo que la muestra estuvo conformada por las 50 enfermeras que laboran en los diferentes ambientes de los Servicios de Hospitalización de Medicina y Cirugía; así mismo se consideraron los siguientes criterios:

### **Criterios de inclusión:**

- Enfermeras (os) asistenciales con experiencia laboral de 1 año a más en los Servicios de Hospitalización de Medicina y Cirugía.
- Enfermeras (os) que desee participar voluntariamente en el estudio.

### **Criterios de exclusión:**

- Enfermeras (os) asistenciales que laboran menos de un año en los Servicios de Hospitalización: Medicina y Cirugía.
- Enfermeras (os) que se encuentran de retenes o reemplazos en el momento de la encuesta.
- Enfermeras (os) que se dediquen a labores administrativas.

### **4.3. Técnicas e instrumentos de recolección de la información documental**

Se utilizó como técnica la encuesta, siendo el instrumento aplicado para la identificación de la Satisfacción Laboral el cuestionario de Font – Roja, que determina esta variable en centros hospitalarios, dicho cuestionario ha sido validado al contexto colombiano bajo la dirección del Doctor Fred Gustavo Manrique Abril en convenio con el Programa de Posgrados de la Universidad Nacional de Colombia, con una fiabilidad de Alfa de Cronbach = 0.76. Además, ha sido aplicado en diversos estudios en España.

#### **Los factores que explora el Cuestionario Font- Roja son:**

**Factor 1:** Satisfacción por el trabajo: Grado de satisfacción que experimenta el individuo condicionado por su puesto de trabajo. Ítems no. 1,21.

**Factor 2:** Tensión relacionada con el trabajo: Grado de tensión que el ejercicio de su profesión le acarrea al individuo y que se refleja sobre todo en el cansancio que experimenta, la responsabilidad percibida y el estrés laboral. Ítems no. 12, 15,16.

**Factor 3:** Competencia Profesional: Grado en que cree que su preparación profesional coincide con lo que su puesto de trabajo le demanda. Ítems no. 22,23 y 24.

**Factor 4:** Presión del Trabajo: Grado en que el individuo percibe una carga de trabajo para sí mismo. Ítems no. 7, 15,17.

**Factor 5:** Promoción Profesional: Grado en que el individuo cree que puede mejorar, tanto a nivel profesional, como a nivel de reconocimiento por su trabajo. Ítems No. 4, 6, 9,19.

**Factor 6:** Relaciones Interpersonales con sus jefes/as: Grado en que el individuo considera que sabe lo que se espera de el por parte de sus jefes/as. Ítems No.2, 3.

**Factor 7:** Relación Interpersonal con los compañeros. Grado de satisfacción que provocan las relaciones con los compañeros de trabajo. Ítem No. 13,20.

**Factor 8:** Características extrínsecas de estatus: Grado en que se le reconoce al individuo un estatus concreto, tanto a nivel retributivo, como a nivel de independencia en la organización y desempeño del puesto de trabajo. Ítems No. 8, 1, 14,18.

**Factor 9:** Monotonía Laboral: Grado en que afectan al individuo la rutina de las relaciones con los compañeros y la escasa variedad del trabajo. Ítems No. 5,10.

Para el estudio de la motivación se elaboró un instrumento basado en los estudios revisados considerando aspectos intrínsecos y extrínsecos, como no se ha encontrado evidencia de uso en el Perú del Cuestionario de Font Roja ha sido sometido a validez mediante juicio de expertos y prueba piloto para la confiabilidad, debido a que en la prueba piloto no se encontró que los profesionales utilizaran la escala intermedia (Ni de acuerdo ni en desacuerdo), se vio conveniente utilizar una escala de Likert de 4 alternativas para la realidad estudiada, este mismo proceso se realizó de manera conjunta en el cuestionario de motivación laboral. (Anexo 3 y 4).

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

Para la aplicación de los instrumentos se solicitó permiso a través de la Dirección del Hospital Il Luis Negreiros Vega Essalud, para poder tener acceso a la información requerida y poder la realizar la observación de las medidas de bioseguridad se presentó el proyecto a la Jefa de los Servicios de Hospitalización de Medicina y Cirugía para recabar los datos de manera veraz.

Se realizó la aplicación del cuestionario que tuvo una duración de 25 minutos, en los diferentes turnos de los profesionales de enfermería, considerando la aplicación del instrumento de carácter anónimo y se tuvo presente las consideraciones éticas para lo cual se aplicó previamente un consentimiento informado para garantizar la participación voluntaria e informada sobre el estudio de investigación a los profesionales de enfermería mediante la aplicación del consentimiento informado.

#### **4.5. Análisis y procesamiento de datos**

Una vez obtenida la información de las encuestas se procedió a codificar las respuestas; para luego elaborar una matriz de datos con la ayuda del programa de Excel versión 2010 y ser exportados al SPSS versión 20 para la obtención de tablas y gráficos estadísticos los cuales mostraron los resultados a través de datos de frecuencia y porcentajes, aplicando la estadística descriptiva.

Las escalas de medición se realizaron aplicando las medidas de tendencia central promedio y desviación estándar aplicando la escala de estatinos.

## CAPÍTULO V

### RESULTADOS

#### 5.1. Resultados descriptivos

TABLA N° 5.1

**DATOS GENERALES DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA  
DE LOS SERVICIOS DE HOSPITALIZACIÓN DEL HOSPITAL  
LUIS NEGEIROS VEGA ESSALUD - 2018**

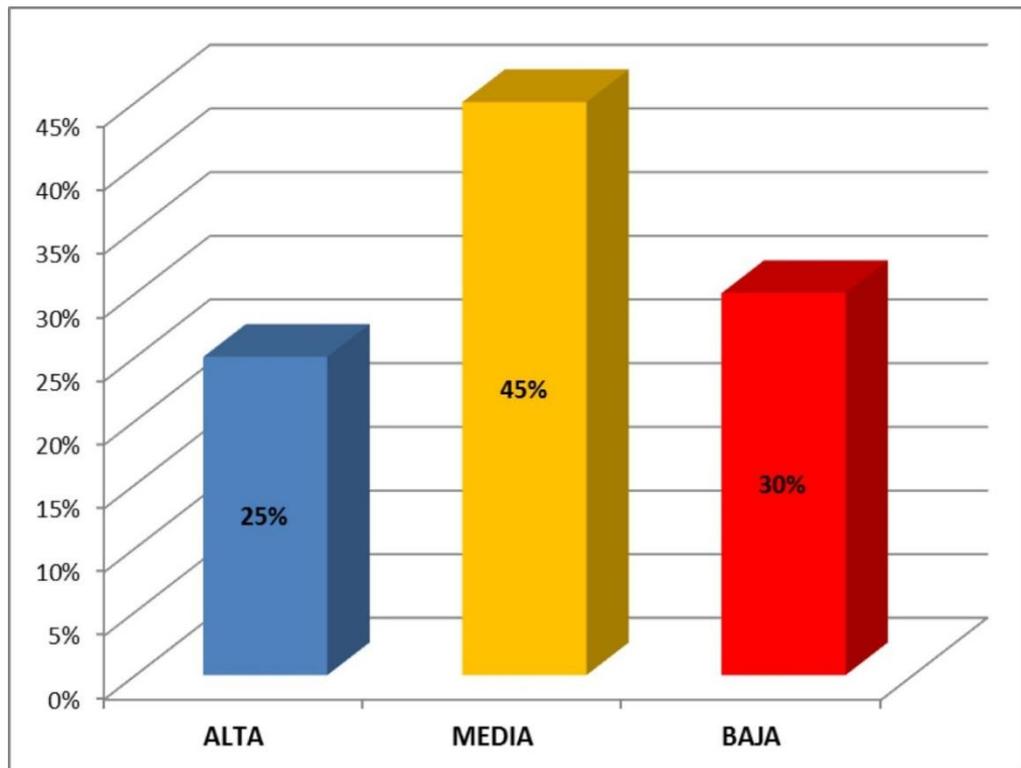
DATOS	CATEGORIA	n=50	100%
<b>Edad</b>	30 a 34 años	19	38
	35 a 39 años	21	42
	40 a 44 años	10	20
<b>Género</b>	Femenino	35	70
	Masculino	15	30
<b>Tiempo de Servicio</b>	1 a 5 años	21	42
	6 a 10 años	20	40
	Más de 10 años	9	18
<b>Estado civil</b>	Casada	30	60
	Soltera	20	40

Fuente: Elaboración propia

De los 50 profesionales de enfermería, se encontró que tienen edades entre 35 a 39 años un porcentaje de 42% (21), además pertenecen al género femenino 70% (35), el tiempo de servicio que tienen los profesionales es de 6 a 10 años 40% (20) y su estado civil es de casadas 60% (30).

**GRÁFICO N° 5.1**

**SATISFACCIÓN DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LOS  
SERVICIOS DE HOSPITALIZACIÓN DEL HOSPITAL  
LUIS NEGEIROS VEGA ESSALUD - 2018**

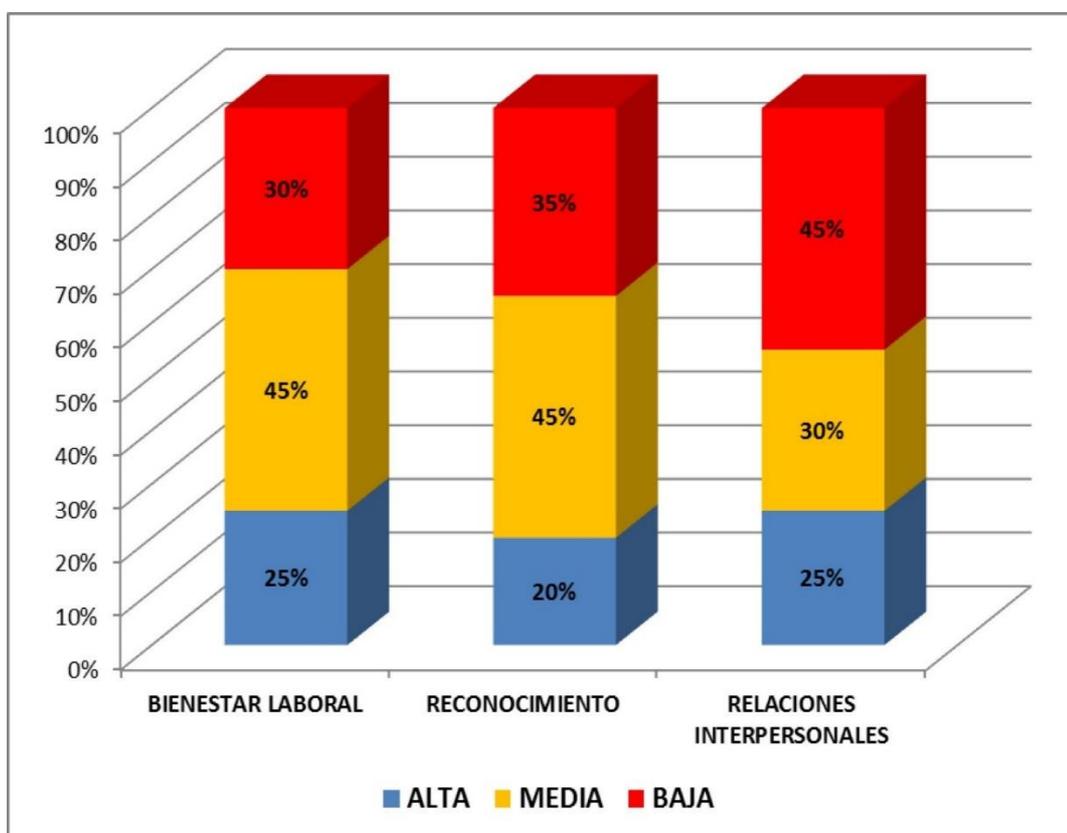


Fuente: Elaboración propia

Los profesionales de enfermería tienen nivel de satisfacción laboral media 45% (23), baja 30% (15) y satisfacción alta 25% (12).

**GRÁFICO N° 5.2**

**SATISFACCIÓN DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LOS  
SERVICIOS DE HOSPITALIZACIÓN SEGÚN DIMENSIONES  
EN EL HOSPITAL LUIS NEGREIROS VEGA ESSALUD  
2018**

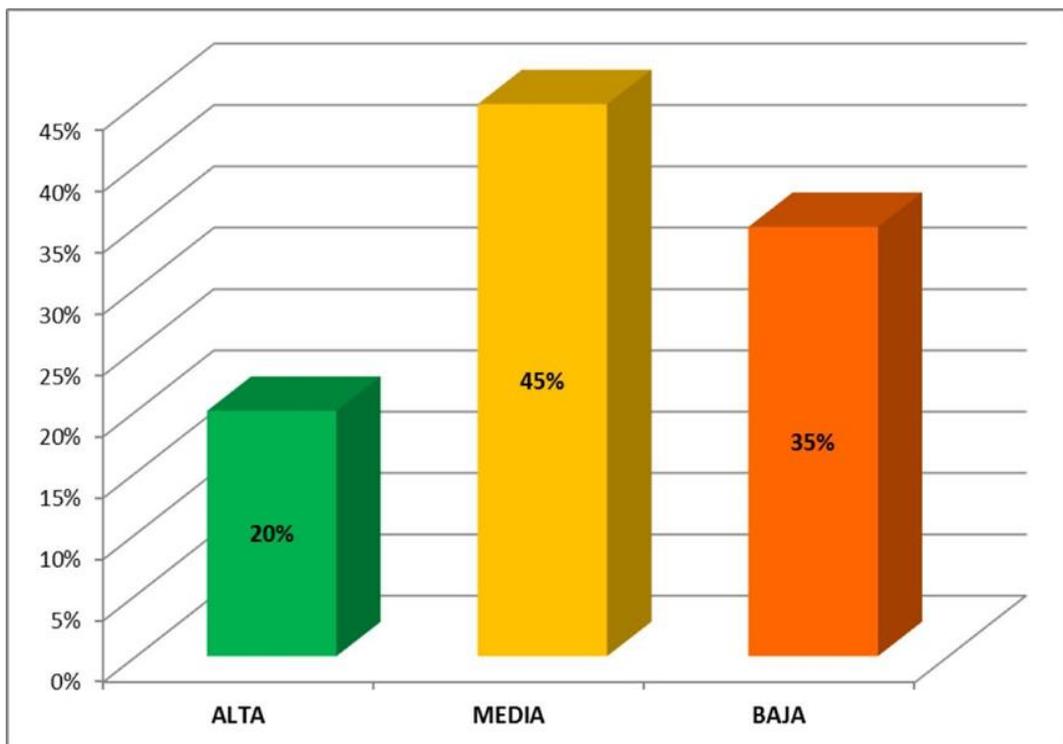


Fuente: Elaboración propia

Los profesionales de enfermería tienen nivel de satisfacción laboral media respecto a las dimensiones bienestar laboral 45% (23), reconocimiento 45% (23) y satisfacción baja en relaciones interpersonales 45% (23).

**GRÁFICO N° 5.3**

**MOTIVACIÓN DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LOS  
SERVICIOS DE HOSPITALIZACIÓN DEL HOSPITAL  
LUIS NEGEIROS VEGA ESSALUD - 2018**

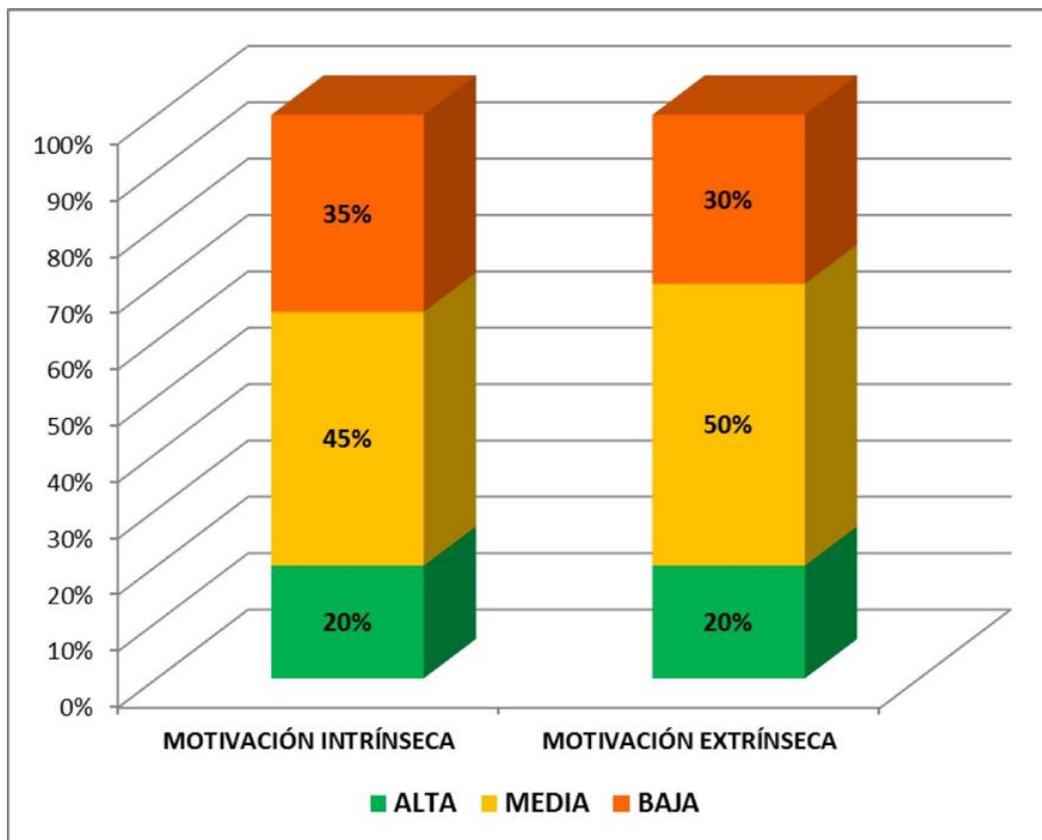


Fuente: Elaboración propia

Los profesionales de enfermería tienen motivación media 45% (23), baja 35% (17) y motivación alta 20% (10).

**GRÁFICO N° 5.4**

**MOTIVACIÓN DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LOS  
SERVICIOS DE HOSPITALIZACIÓN SEGÚN DIMENSIONES  
EN EL HOSPITAL LUIS NEGREIROS VEGA ESSALUD  
2018**



Fuente: Elaboración propia

Los profesionales de enfermería tienen motivación media en la dimensión intrínseca 45% (23) y en la extrínseca 50% (25).

## 5.2. Resultados inferenciales

### Hipótesis General.

El nivel de satisfacción laboral tiene relación con la motivación en profesionales de enfermería de los Servicios de Hospitalización del Hospital Luis Negreiros Vega Essalud.

TABLA N°5.2

RELACIÓN ENTRE LA SATISFACCIÓN LABORAL Y LA MOTIVACIÓN EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LOS SERVICIOS DE HOSPITALIZACIÓN DEL HOSPITAL LUIS NEGREIROS VEGA, ESSALUD-2018

SATISFACCIÓN LABORAL	MOTIVACIÓN LABORAL						TOTAL	
	Alta		Media		Baja		n	%
	n	%	n	%	n	%		
<b>Alta</b>	8	15	2	5	2	5	12	25
<b>Media</b>	2	5	15	30	5	10	23	45
<b>Baja</b>	0	0	6	10	10	20	15	30
<b>TOTAL</b>	10	20	23	45	17	35	50	100

$$X^2 = 9,8307 \quad p = 0,0433 \quad gl = 4$$

H° = El nivel de satisfacción laboral no tiene relación con la motivación en profesionales de enfermería de los Servicios de Hospitalización del Hospital Luis Negreiros Vega Essalud.

H<sup>1</sup> = El nivel de satisfacción laboral tiene relación con la motivación en profesionales de enfermería de los Servicios de Hospitalización del Hospital Luis Negreiros Vega Essalud.

Dado que el valor del  $X^2$  es 9,8307 y este es mayor que el valor crítico para un nivel de significancia de 0,05 = 9,488 para  $gl = 4$  con intervalo de confianza del 95%, por tanto, se rechaza la hipótesis nula.

**Conclusión:** Esto conduce a afirmar que el nivel de satisfacción laboral tiene relación con la motivación en profesionales de enfermería de los Servicios de Hospitalización del Hospital Luis Negreiros Vega Essalud.

### Hipótesis a.

El nivel de bienestar laboral tiene relación con la motivación en profesionales de enfermería de los Servicios de Hospitalización del Hospital Luis Negreiros Vega Essalud.

TABLA N° 5.3

RELACIÓN ENTRE BIENESTAR LABORAL Y LA MOTIVACIÓN EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LOS SERVICIOS DE HOSPITALIZACIÓN DEL HOSPITAL LUIS NEGREIROS VEGA, ESSALUD - 2018

BIENESTAR LABORAL	MOTIVACIÓN LABORAL						TOTAL	
	Alta		Media		Baja		n	%
	n	%	N	%	n	%		
<b>Alta</b>	9	15	2	5	1	5	12	25
<b>Media</b>	1	5	15	30	6	10	23	45
<b>Baja</b>	0	0	6	10	10	20	15	30
<b>TOTAL</b>	10	20	23	45	17	35	50	100

$$X^2 = 9,757 \quad p = 0,003 \quad gl = 4$$

H° = El nivel de bienestar laboral no tiene relación con la motivación en profesionales de enfermería de los Servicios de Hospitalización del Hospital Luis Negreiros Vega Essalud.

H<sup>1</sup> = El nivel de bienestar laboral tiene relación con la motivación en profesionales de enfermería de los Servicios de Hospitalización del Hospital Luis Negreiros Vega Essalud.

Dado que el valor del X<sup>2</sup> es 9,757 y este es mayor que el valor crítico para un nivel de significancia de 0,05 = 9,488 para gl= 4 con intervalo de confianza del 95%, por tanto, se rechaza la hipótesis nula.

**Conclusión:** Esto conduce a afirmar que el nivel de bienestar laboral tiene relación con la motivación en profesionales de enfermería de los Servicios de Hospitalización del Hospital Luis Negreiros Vega Essalud.

### Hipótesis b.

El nivel de reconocimiento tiene relación con la motivación en profesionales de enfermería de los Servicios de Hospitalización del Hospital Luis Negreiros Vega Essalud.

**TABLA N° 5.4**  
**RELACIÓN ENTRE EL RECONOCIMIENTO Y LA MOTIVACIÓN EN**  
**PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LOS SERVICIOS DE**  
**HOSPITALIZACIÓN DEL HOSPITAL LUIS NEGREIROS VEGA, ESSALUD-2018**

RECONOCIMIENTO	MOTIVACIÓN LABORAL						TOTAL	
	Alta		Media		Baja		n	%
	n	%	n	%	n	%		
<b>Alta</b>	6	12	2	5	2	4	10	25
<b>Media</b>	4	8	15	30	4	8	23	45
<b>Baja</b>	0	0	6	12	11	23	17	30
<b>TOTAL</b>	10	20	23	45	17	35	50	100

$$X^2 = 9,679 \quad p = 0,0002 \quad gl = 4$$

H° = El nivel de reconocimiento no tiene relación con la motivación en profesionales de enfermería de los Servicios de Hospitalización del Hospital Luis Negreiros Vega Essalud.

H<sup>1</sup> = El nivel de reconocimiento tiene relación con la motivación en profesionales de enfermería de los Servicios de Hospitalización del Hospital Luis Negreiros Vega Essalud.

Dado que el valor del  $X^2$  es 9,679 y este es mayor que el valor crítico para un nivel de significancia de 0,05 = 9,488 para  $gl = 4$  con intervalo de confianza del 95%, por tanto, se rechaza la hipótesis nula.

**Conclusión:** Esto conduce a afirmar que el reconocimiento tiene relación con la motivación en profesionales de enfermería de los Servicios de Hospitalización del Hospital Luis Negreiros Vega Essalud.

### Hipótesis c.

Las relaciones interpersonales tienen relación con la motivación en profesionales de enfermería de los Servicios de Hospitalización del Hospital Luis Negreiros Vega Essalud.

TABLA N° 5.5

RELACIÓN ENTRE LAS RELACIONES INTERPERSONALES Y LA MOTIVACIÓN EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LOS SERVICIOS DE HOSPITALIZACIÓN DEL HOSPITAL LUIS NEGREIROS VEGA, ESSALUD - 2018

RELACIONES INTERPERSONALES	MOTIVACIÓN LABORAL						TOTAL	
	Alta		Media		Baja		n	%
	n	%	n	%	n	%		
<b>Alta</b>	8	16	2	4	2	4	12	25
<b>Media</b>	2	4	8	16	5	10	15	30
<b>Baja</b>	0	0	13	26	10	20	23	45
<b>TOTAL</b>	10	20	23	45	17	35	50	100

$$X^2 = 9,907$$

$$p = 0,0000$$

$$gl = 4$$

H° = Las relaciones interpersonales no tiene relación con la motivación en profesionales de enfermería de los Servicios de Hospitalización del Hospital Luis Negreiros Vega Essalud.

H<sup>1</sup> = Las relaciones interpersonales tiene relación con la motivación en profesionales de enfermería de los Servicios de Hospitalización del Hospital Luis Negreiros Vega Essalud.

Dado que el valor del  $X^2$  es 9,907 y este es mayor que el valor crítico para un nivel de significancia de 0,05 = 9,488 para  $gl = 4$  con intervalo de confianza del 95%, por tanto, se rechaza la hipótesis nula.

**Conclusión:** Esto conduce a afirmar que las relaciones interpersonales tienen relación con la motivación en profesionales de enfermería de los Servicios de Hospitalización del Hospital Luis Negreiros Vega Essalud.

## CAPÍTULO VI

### DISCUSIÓN DE RESULTADOS

#### 6.1. Contrastación de hipótesis con los resultados

Los resultados obtenidos del análisis estadístico para cada variable y sus dimensiones confirman de manera favorable las hipótesis planteadas en el estudio, y puesto que los datos han sido tratados estadísticamente en su validación y confiabilidad son válidas las conclusiones.

##### **Hipótesis general:**

H<sup>o</sup> = El nivel de satisfacción laboral no tiene relación con la motivación en profesionales de enfermería de los Servicios de Hospitalización del Hospital Luis Negreiros Vega Essalud.

H<sup>1</sup> = El nivel de satisfacción laboral tiene relación con la motivación en profesionales de enfermería de los Servicios de Hospitalización del Hospital Luis Negreiros Vega Essalud.

Respecto a la Hipótesis General, el resultado de la aplicación de la prueba del Chi - cuadrado para la contrastación de la hipótesis, afirma que el nivel de satisfacción laboral tiene relación con la motivación en profesionales de enfermería de los Servicios de Hospitalización del Hospital Luis Negreiros Vega Essalud; esto dado porque el valor obtenido del Chi - cuadrado ha superado el valor crítico esperado ( $X^2 = 9,8307 > 9,488$ ) y de igual manera el valor en referencia a la significancia ( $p=0,0433$ ) indica que está libre de error la prueba estadística aplicada.

Este resultado, aunque difiere de lo hallado por Pineda y Silva (2016), quienes no pudieron comprobar la relación significativa ( $p=0.524 \geq 0.05$ ) entre las variables Motivación y la Satisfacción

Laboral en las Enfermeras del Hospital Regional Honorio Delgado en Arequipa (5); favorece la Teoría de Herzberg sobre los factores motivadores intrínsecos y extrínsecos y su influencia en la Satisfacción Laboral (15).

El nivel de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería es de nivel medio y este se encuentra asociado a la motivación que también se halló en un nivel medio, encontrándose mayor número de profesionales con nivel bajo de motivación laboral, considerando que estos dos aspectos son fundamentales para el desempeño de los profesionales, por lo que quienes se encuentran en niveles de gerencia deben encauzar esfuerzos para alcanzar mejoras respecto a las necesidades y motivaciones de los trabajadores y esta se manifieste en el cuidado que brinda en el servicio de neonatología que requiere un acompañamiento también a la familia por su naturaleza.

**Hipótesis específica a:**

H° = El nivel de bienestar laboral no tiene relación con la motivación en profesionales de enfermería de los Servicios de Hospitalización del Hospital Luis Negreiros Vega Essalud.

H<sup>1</sup> = El nivel de bienestar laboral tiene relación con la motivación en profesionales de enfermería de los Servicios de Hospitalización del Hospital Luis Negreiros Vega Essalud.

Respecto a la primera hipótesis específica, el resultado de la aplicación de la prueba del Chi - cuadrado permite afirmar que la satisfacción laboral en su dimensión bienestar laboral tiene relación con la motivación en profesionales de enfermería de los Servicios de Hospitalización del Hospital Luis Negreiros Vega Essalud; esto dado porque el valor obtenido del Chi - cuadrado ha superado el valor crítico esperado ( $X^2 = 9,757 > 9,488$ ) y de igual manera el valor en

referencia a la significancia ( $p=0,003$ ) indica que está libre de error la prueba estadística aplicada.

Así mismo, el nivel de bienestar laboral de los profesionales de enfermería es principalmente medio y coincide con el nivel medio de la motivación representando al 30% de la población, seguido el 20% de los profesionales tienen un nivel bajo de motivación laboral y considera bajo su nivel de bienestar laboral; por lo que se debe profundizar en esta dimensión e identificar las dificultades que atraviesan y que no permitirían su adecuado desempeño, por tener un bienestar de regular a bajo en aproximadamente la mitad de estos profesionales que brindan atención las 24 horas.

**Hipótesis específica b:**

$H^0$  = El nivel de reconocimiento no tiene relación con la motivación en profesionales de enfermería de los Servicios de Hospitalización del Hospital Luis Negreiros Vega Essalud.

$H^1$  = El nivel de reconocimiento tiene relación con la motivación en profesionales de enfermería de los Servicios de Hospitalización del Hospital Luis Negreiros Vega Essalud.

En cuanto a la segunda hipótesis específica, el resultado de la aplicación de la prueba del Chi - cuadrado permite afirmar que la satisfacción laboral en su dimensión reconocimiento tiene relación con la motivación en profesionales de enfermería de los Servicios de Hospitalización del Hospital Luis Negreiros Vega Essalud; esto dado porque el valor obtenido del Chi - cuadrado ha superado el valor crítico esperado ( $X^2 = 9,679 > 9,488$ ) y de igual manera el valor en referencia a la significancia ( $p=0,0002$ ) indica que está libre de error la prueba estadística aplicada.

Los resultados muestran que el nivel de reconocimiento y la motivación del 30% de la muestra es media, un 23% tiene una motivación y un nivel de reconocimiento bajo a su vez. Es decir, más

del 50% de los profesionales encuestados tiene una motivación entre media y baja porque no se siente reconocido en su labor, por lo que se debería reconocer las competencias profesionales desde la gerencia.

### **Hipótesis específica c:**

H° = Las relaciones interpersonales no tiene relación con la motivación en profesionales de enfermería de los Servicios de Hospitalización del Hospital Luis Negreiros Vega Essalud.

H<sup>1</sup> = Las relaciones interpersonales tiene relación con la motivación en profesionales de enfermería de los Servicios de Hospitalización del Hospital Luis Negreiros Vega Essalud.

Finalmente, para la tercera hipótesis específica, el resultado de la aplicación de la prueba del Chi - cuadrado permite afirmar que la satisfacción laboral en su dimensión relaciones interpersonales tiene relación con la motivación en profesionales de enfermería de los Servicios de Hospitalización del Hospital Luis Negreiros Vega Essalud; esto dado porque el valor obtenido del Chi - cuadrado ha superado el valor crítico esperado ( $X^2 = 9,907 > 9,488$ ) y de igual manera el valor en referencia a la significancia ( $p=0,000$ ) indica que está libre de error la prueba estadística aplicada.

La dimensión relaciones personales en los profesionales de enfermería en su mayoría (45%) es de nivel bajo que a su vez tienen una motivación entre media y baja de 25% y 20% respectivamente. Por ello se deben implementar estrategias que favorezcan la relación entre los diversos profesionales dentro de los servicios de hospitalización, lo que mejoraría la motivación en el trabajo y repercutiendo positivamente en la atención de calidad a los pacientes.

## **6.2. Contrastación de los resultados con estudios similares**

La satisfacción laboral es una de las variables más estudiadas en el comportamiento organizacional, siempre ha estado implícitamente o explícitamente, asociado al desempeño; lo que equivale a esperar que los trabajadores más satisfechos sean también los más productivos, en el campo de la enfermería esta productividad está referida a la calidad del cuidado enfermero, cuando un profesional de enfermería se sienta satisfecho en el ambiente laboral se traducirá en su desempeño con los pacientes.

Los profesionales de enfermería tienen edades entre 30 a 35 años 50%, pertenecen al género femenino 90%, el tiempo de servicio que tienen los profesionales es de más de 10 años 45% y su estado civil es de casadas 75%.

Estos resultados difieren a lo encontrado por Pablos (2016), que halló que las enfermeras tenían en su mayoría de 46 a 55 años 49,12%, mujeres 86,58%, condición laboral fija 80,18%, tiempo de servicio de más de 10 años 73,48%

Así mismo también se encontraron diferencias con Pineda y Silva (2016), que hallaron que en su estudio predomina el sexo femenino (98,8%) y la edad entre 36 a 50 años (54,1%), el tiempo en la institución que predomina oscila entre 6 y 10 años (44,7%) y respecto a la condición laboral de la Enfermeras, en su mayoría son nombradas (60%).

Estos resultados muestran que la profesión de enfermería sigue siendo una profesión de predominio femenino, que las enfermeras se encuentran en la etapa de adultez madura es decir es probable que hayan logrado estabilidad personal y profesional, así mismo se evidencia que tienen experiencia en la actividad laboral que desarrollan y que su condición laboral es estable.

Los profesionales de enfermería tienen nivel de satisfacción laboral media 45%, baja 30% y alta 25%. Estos resultados coinciden con lo hallado por a nivel nacional por Pineda y Silva (2016) quienes encontraron que la satisfacción laboral era media en 52,9%, asimismo Nava-Galán (2013) encontraron que el personal de Enfermería tuvo una calificación de medio a alto de satisfacción laboral. A diferencia de Rodríguez (2015) que encontró 54,2% de alto grado de satisfacción laboral.

Se ha identificado en la literatura que aquellos factores del entorno de trabajo que producen una experiencia laboral positiva en las enfermeras tienen a su vez una mayor probabilidad de producir resultados positivos en su labor, de la misma forma aquellos aspectos que están estrechamente relacionados con su actividad laboral como lo puede ser la creación de una mayor interacción e interdependencia entre los profesionales tendrán una influencia directa e inmediata en la percepción de su trabajo, aspectos que finalmente influyen en la satisfacción laboral de las enfermeras.

Las similitudes encontradas con estudios internacionales como el de Nava-Galván en México (4) y nacionales en Arequipa, Huancayo y Lima; los cuales podrían acercarnos a inferir que la situación de la enfermería es una vivencia similar en el ámbito latinoamericano, probablemente por las condiciones laborales similares que genera cierta disconformidad respecto a la labor realizada diariamente en las instituciones hospitalarias.

Esto requiere atención de parte de los responsables de las instituciones para mejorar la percepción que tiene el profesional de enfermería de su labor y lograr bienestar laboral que se pueda traducir en un servicio a los pacientes más cálido y comprometido con el logro de los objetivos de la asistencia hospitalaria en las áreas destinadas para la recuperación del paciente.

Los profesionales de enfermería tienen nivel de satisfacción laboral media respecto a las dimensiones bienestar laboral 45%, reconocimiento 45% y satisfacción baja en relaciones interpersonales 45%.

Según teorías relacionadas a la satisfacción laboral las recompensas ofrecidas por la organización y los objetivos del individuo se hallan en estrecha armonía, existe un ambiente óptimo para el trabajo eficiente y de alta calidad. La dirección del esfuerzo rendido puede considerarse, así como un eslabón entre los objetivos y las recompensas, pero no es la única dimensión, sino que también el trato con los jefes y compañeros guarda relación estrecha con la sensación de bienestar en el ambiente laboral, encontrándose esta con un nivel bajo de satisfacción laboral.

Nava-Galán (2013) encontraron la calificación de satisfacción laboral tuvo un promedio global de  $101 \pm 10$ . Los factores identificados con insatisfacción fueron promoción y competencia profesional, los mejor calificados relación interpersonal con jefes y compañeros. Los factores extrínsecos no mostraron diferencias estadísticamente significativas.

Las relaciones interpersonales son las más afectadas por la percepción que se tiene de ella, el reconocimiento y bienestar laboral se encuentran en un nivel medio y esto es una situación no muy alentadora, cuando se quiere ofrecer cuidado enfermero de calidad, porque se ve interferido por sensaciones y percepciones laborales inadecuadas para un buen desempeño profesional. Son los pacientes quienes perciben con mayor claridad esta sensación de insatisfacción por parte de los profesionales.

Pablos (2016) confirmó que cuanto mayor es el tiempo trabajado en un mismo lugar, mayor es el estrés que presenta la muestra encuestada, así mismo las Unidades en las que la organización y el puesto de trabajo están bien definidos muestran mayor satisfacción entre el personal de Enfermería, también hallaron que Las enfermeras con contrato eventual

laboral tienen una percepción más negativa de la formación recibida para desempeñar correctamente su trabajo que las estatutarias fijas.<sup>8</sup>

Autores diversos han identificado que conductas de reconocimiento de parte de la enfermera supervisora sobre el desempeño en forma verbal y privada, un salario concordante con el esfuerzo desplegado, agradecimientos por escrito, son reconocimientos significativamente relacionados con la satisfacción laboral. El reconocimiento público, la posibilidad de desarrollarse profesionalmente son reconocimientos moderadamente significativos.

Este resultado pondría de manifiesto que los profesionales de enfermería no solo requieren un reconocimiento monetario sino que se le reconozca su labor social por la labor que desempeñan y el compromiso que tiene con la sociedad desde las actividades que realiza en la promoción de la salud y de su recuperación.

Considerando que se define la realización de una tarea concreta y el entorno en el que esta se realiza; son un conjunto complejo de factores laborales intra y extra laborales. Los profesionales de enfermería requieren un manejo adecuado de las relaciones interpersonales, que determinan no solo satisfacción laboral sino su salud emocional en este proceso dinámico que constituye el servicio de cuidar al enfermo y acompañarlo en su recuperación óptima.

Respecto a la motivación laboral se halló que los profesionales de enfermería tienen nivel de motivación laboral media 45%, baja 35% y alta 20%. En relación a las dimensiones la motivación intrínseca 45% y motivación extrínseca 50% fueron de nivel medio.

Pineda y Silva (2016) observaron en su estudio que en la Motivación Laboral fue de nivel medio (62,4%) es el que destaca, mientras que el menor valor (17,1%) y que corresponde a aquellos que tuvieron nivel alto.

El desempeño profesional es el resultado de la acción de la motivación, pero este variara indefinidamente, pues depende de la manera en que se recibe el estímulo, que varía según la persona y en la misma persona con el tiempo, y del conocimiento que posee cada persona, para entender en forma clara, tenemos que clasificar la motivación y hablar de ellas.

Los resultados muestra con claridad que hay aspectos a mejorar que están enlazados entre la satisfacción laboral y la motivación en los profesionales de enfermería, a los cuales los rodea indistintamente diferentes factores que pueden ser motivadores o estresores y que tienen que ver con aspectos administrativos y organizativos, que pueden ser mejorados con planes de gestión acorde a las necesidades de los trabajadores, para que pueda evidenciarse en el desempeño frente a los pacientes.

## **CAPITULO VII**

### **CONCLUSIONES**

1. El nivel de satisfacción laboral tiene relación con la motivación en profesionales de enfermería de los Servicios de Hospitalización del Hospital Luis Negreiros Vega Essalud.
2. El nivel de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en los Servicios de Hospitalización es medio respecto al bienestar laboral y reconocimiento y de nivel bajo en relación a relaciones interpersonales.
3. El nivel de bienestar laboral tiene relación con la motivación en profesionales de enfermería de los Servicios de Hospitalización del Hospital Luis Negreiros Vega Essalud.
4. El nivel de reconocimiento tiene relación con la motivación en profesionales de enfermería de los Servicios de Hospitalización del Hospital Luis Negreiros Vega Essalud.
5. El nivel de relaciones interpersonales tiene relación con la motivación en profesionales de enfermería de los Servicios de Hospitalización del Hospital Luis Negreiros Vega Essalud.

## **CAPITULO VIII**

### **RECOMENDACIONES**

1. A la jefatura de enfermería de la institución, evaluar continuamente el nivel de satisfacción de los profesionales, a fin de identificar si se están aplicando estrategias adecuadas de motivación en el personal de enfermería.
2. Realizar otras investigaciones de tipo cualitativo que permitan ahondar en las percepciones de los profesionales de enfermería en torno a la labor realizada cotidianamente y su bienestar.
3. La Jefatura de los Servicios de Hospitalización debe organizar y realizar actividades que ofrezcan herramientas para alcanzar bienestar laboral de los profesionales de enfermería que ayuden a mejorar el nivel de satisfacción.
4. El Departamento de Enfermería implemente formas de reconocimiento a los profesionales de enfermería destacados en su labor de manera coordinada con dirección del hospital y el jefe del servicio, para valorar el trabajo que desarrollan los profesionales de enfermería en las áreas en que se desempeñan.
5. La Jefatura de los Servicios de Hospitalización podría desarrollar talleres de fortalecimiento de relaciones interpersonales, para lograr relaciones organizacionales que favorezcan el trabajo en equipo y por ende un trato óptimo entre trabajadores y que se manifieste también con los pacientes.

## CAPITULO IX

### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Díaz M, Stimolo MI, Caro NM. Satisfacción Laboral y Síndrome de Desgaste Laboral en Enfermeros de Hospitales Públicos Córdoba– Argentina. *Med Segur Trab*: [en línea] 2010 [fecha de acceso 12 de octubre 2018] 56 (218): 22-38 Disponible en: <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v56n218/original2.pdf>
2. Cassiani SHB, Hoyos MC, Barreto MFC, Sives K, da Silva FAM. Distribución de la fuerza de trabajo en enfermería en la Región de las Américas. *Rev Panam Salud Pública*. 2018;42: e72. <https://doi.org/10.26633/RPSP.2018.72>
3. Cifuentes JE. Grado de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería que trabajan en una institución de salud de cuarto nivel de atención [en línea] Bogotá: 2012 [Tesis de Maestría] [fecha de acceso 18 de junio 2018] URL Disponible: <http://www.bdigital.unal.edu.co/8907/1/539680.2012.pdf>
4. Nava-Galán, M.G., Hernández-Zavala, M., Hernández-Cantoral, A., Pérez-López, M.T., Hernández-Ramírez, M.G., MatusMiranda, R. y Balseiro-Almario, C.L. (2013). Satisfacción laboral del profesional de enfermería en cuatro instituciones de salud. *Arch Neurocién*, 18 (1), 16-21.
5. Pineda CP, Silvia IJ. Motivación y satisfacción laboral en enfermeras del Hospital Regional Honorio Delgado – Arequipa – 2016 [Tesis de Licenciatura] Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín; 2016.

6. Hernández M, Hernández A, Nava G, Pérez MT, Hernández MG, Matus MR, et al. Grado de satisfacción laboral y los factores asociados a ésta en personal de enfermería de cuatro instituciones públicas de salud del tercer nivel de atención [en línea] México DF: 2010 [fecha de acceso 21 de junio 2018] URL Disponible en: <http://www.medigraphic.com/pdfs/enfuni/eu-2012/eu121b.pdf>
7. Moya S. Motivación y Satisfacción Laboral de los profesionales del área quirúrgica del Hospital Universitario Márques de Valdecilla. [en línea] Cantabria: 2011 [fecha de acceso 11 de junio 2014] Disponible URL en: [http://repositorio.unican.es/xmlui/bitstream/handle/10902/477/Moya %20 Mier%20S.pdf?sequence=1](http://repositorio.unican.es/xmlui/bitstream/handle/10902/477/Moya%20Mier%20S.pdf?sequence=1)
8. Pablos MM. Estudio de Satisfacción Laboral y Estrategias de Cambio de las Enfermeras en los Hospitales Públicos de Badajoz y Cáceres [Tesis Doctoral] Extremadura: Universidad de Extremadura; 2016.
9. Portero S, Vaquero M. Desgaste profesional, estrés y satisfacción laboral del personal de enfermería en un hospital universitario. Rev. Latino-Am. Enfermagem [en línea] 2015 [citado el 15 de octubre del 2018] 15;23 (3):543-52 Disponible en: [www.eerp.usp.br/rlae](http://www.eerp.usp.br/rlae)
10. Ninanya GP, Rojas JC. Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de las enfermeras a nivel nacional e internacional 2015 [Tesis de Licenciatura] Huancayo: Universidad Privada del Centro. Huancayo; 2015.
11. Rodríguez SJ. Satisfacción laboral y las condiciones sociodemográficas, laborales del profesional del Hospital Eleazar Guzmán Barrón [Tesis de Licenciatura] Chimbote: Universidad Nacional del Santa; 2015.

12. Robbins SP. Comportamiento organizacional. 10a. ed. México: Pearson, 2004, p. 68.
13. Colegio de Enfermeros del Perú. Normas de Gestión de la Calidad [en línea] Lima: 2008 [fecha de acceso 01 de julio 2013] URL Disponible: [http://www.cep.org.pe/beta/download/NG\\_CDCE.pdf](http://www.cep.org.pe/beta/download/NG_CDCE.pdf)
14. Spector PJ. Satisfaction Application, assessment, cause, and consequences. United States of America: Sage Publications. 1997,p. 7
15. Aranaz J. Cuestionario Font Roja. Un instrumento de medida de la satisfacción en el medio hospitalario. En: Todo Hospital. Diciembre 1988: 63-66.
16. Rodríguez MF. Motivación y Satisfacción Laboral: Psicología de las Organizaciones. Madrid: Ed Saz Torres; 2004.
17. Hellriegel D. Comportamiento Organizacional. 10 Ed. Interamericana Thomson Editores. México 2004
18. Hernández R, Fernández-Collado C, Baptista P. Metodología de la Investigación. 4ta Ed. México: Mac Graw Hill; 2006.
19. Pineda E, De Alvarado E. Metodología de la Investigación. Washington DC: Serie Paltex Organización Panamericana de la Salud; 2008.

# **ANEXOS**

## ANEXO A: MATRIZ DE CONSISTENCIA

**Título: Satisfacción laboral y motivación de los profesionales de enfermería en los servicios de hospitalización del Hospital Luis Negreiros Vega EsSalud, 2018**

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y motivación de los profesionales de Enfermería en los Servicios de Hospitalización del Hospital Luis Negreiros Vega Essalud, 2018?	Determinar la relación entre la satisfacción laboral y motivación de los profesionales de enfermería en los Servicios de Hospitalización del Hospital Luis Negreiros Vega Essalud, 2018.	Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y motivación de los profesionales de Enfermería en los Servicios de Hospitalización del Hospital Luis Negreiros Vega Essalud, 2018	Satisfacción Laboral	Bienestar laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Satisfacción por el trabajo</li> <li>◦ Tensión relacionada a trabajo</li> <li>◦ Presión del trabajo</li> </ul>	<p><b>Tipo:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental Correlacional Transversal-Prospectivo</p> <p><b>Población</b> 50 enfermeras de los Servicios de Hospitalización distribuidas de la siguiente manera:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Cirugía: 20</li> <li>◦ Medicina: 20</li> <li>◦ Unidad de Cuidados Intermedios: 10 (Este servicio corresponde a Medicina)</li> </ul> <p><b>Muestra:</b> Se utilizará el muestreo no probabilístico censal, siendo la población significativa se trabajará con la totalidad.</p> <p><b>Técnica:</b> La Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario</p>
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>		Reconocimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Competencia profesional</li> <li>◦ Promoción Profesional</li> <li>◦ Característica extrínseca de estatus</li> </ul>	
¿Cuál es la relación entre el bienestar laboral y la motivación de los profesionales de Enfermería en los Servicios de Medicina y Cirugía del Hospital Luis Negreiros Vega Essalud?	Identificar la relación entre el bienestar laboral y la motivación de los profesionales de Enfermería en los Servicios de Medicina y Cirugía del Hospital Luis Negreiros Vega Essalud.	El bienestar laboral se relaciona con la motivación de los profesionales de Enfermería en los Servicios de Medicina y Cirugía del Hospital Luis Negreiros Vega Essalud		Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Relaciones interpersonales con el jefe</li> <li>◦ Relaciones interpersonales con compañeros</li> <li>◦ Monotonía Laboral</li> </ul>	
¿Cuál es la relación entre el reconocimiento y la motivación de los profesionales de Enfermería en los Servicios de Medicina y Cirugía del Hospital Luis Negreiros Vega Essalud?	Establecer la relación entre el reconocimiento y la motivación de los profesionales de Enfermería en los Servicios de Medicina y Cirugía del Hospital Luis Negreiros Vega Essalud.	El reconocimiento se relaciona con la motivación de los profesionales de enfermería en los Servicios de Medicina y Cirugía del Hospital Luis Negreiros Vega Essalud		Motivación intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Identidad laboral</li> <li>◦ Sentimientos de realización</li> <li>◦ Progreso profesional</li> </ul>	
¿Cuál es la relación entre las relaciones interpersonales y la motivación de los profesionales de Enfermería en los Servicios de Medicina y Cirugía del Hospital Luis Negreiros Vega Essalud?	Identificar la relación entre las relaciones interpersonales y la motivación de los profesionales de Enfermería en los Servicios de Medicina y Cirugía del Hospital Luis Negreiros Vega Essalud.	Las relaciones interpersonales se relacionan con la motivación de los profesionales de enfermería en los Servicios de Medicina y Cirugía del Hospital Luis Negreiros Vega Essalud	Motivación extrínseca	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Remuneraciones</li> <li>◦ Seguridad laboral</li> <li>◦ Condiciones laborales</li> </ul>		



A continuación, encontrará una serie de situaciones referidas a su trabajo profesional. Por favor, indique lo que piensa en relación con cada una de ellas, colocando una marca en la casilla correspondiente al número que mejor describa su opinión, según la siguiente escala de respuesta:

- 1 = Totalmente en desacuerdo.
- 2 = En desacuerdo.
- 3 = De acuerdo.
- 4 = Totalmente de acuerdo.

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4
1	En mi trabajo me encuentro muy satisfecho.				
2	Obtengo reconocimiento por mi trabajo.				
3	La relación con mis jefes es muy cordial.				
4	Sé lo que se espera de mí en el trabajo.				
5	Mi trabajo en el centro es el mismo todos los días, no varía nunca.				
6	Creo que tengo poca responsabilidad en mi trabajo.				
7	Al final de la jornada de trabajo me suelo encontrar muy cansado				
8	Tengo poca independencia para organizar mi trabajo				
9	Tengo pocas oportunidades de aprender a hacer cosas nuevas				
10	Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo				
11	Tengo la sensación de que lo que estoy haciendo no vale la pena				
12	Con frecuencia no me desconecto del trabajo cuando estoy fuera del centro laboral				
13	Las relaciones con mis compañeros son muy cordiales.				
14	Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado para realizar mi trabajo.				

- 1 = Totalmente en desacuerdo.
- 2 = En desacuerdo.
- 3 = De acuerdo.
- 4 = Totalmente de acuerdo.

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4
15	Con frecuencia la competitividad o el estar a la altura de los demás, me causa estrés o tensión				
16	Tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo				
17	Creo que mi trabajo es excesivo				
18	Con frecuencia siento no tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como sería deseable				
19	Tengo muchas posibilidades de promoción profesional.				
20	Los problemas personales de mis compañeros de trabajo me suelen afectar.				
21	El sueldo que percibo es adecuado.				
22	Estoy convencido de que ocupo el puesto que me corresponde por capacidad y preparación.				
23	Muy pocas veces me tengo que esforzar a fondo para realizar mi trabajo.				
24	Muy pocas veces mi trabajo altera mi ánimo, mi salud o mis horas de sueño.				

**MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

### INFORMACIÓN SOBRE MOTIVACIÓN LABORAL

1 = Totalmente en desacuerdo.

2 = En desacuerdo.

3 = De acuerdo.

4 = Totalmente de acuerdo.

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4
1	Se siente motivado para realizar su trabajo porque se siente identificada con su profesión				
2	La profesión de enfermería la identifica como un profesional de servicio				
3	El cuidado óptimo es la motivación de realización que tiene para realizar la atención				
4	Se siente realizada como profesional de enfermería y esto la motiva en su desempeño cada día				
5	La actividad que realiza en el cuidado es la motivación de progreso profesional				
6	Siente que en los últimos años ha progresado en su carrera profesional				
7	La remuneración que recibe es lo que espera por su trabajo realizado				
8	La forma en que es recompensada salarialmente cubre sus expectativas				
9	El lugar de trabajo ofrece seguridad laboral y eso la hace sentirse bien y motivada para realizar el trabajo				
10	Las circunstancias de seguridad laboral hace que se sienta bien realizando su trabajo				
11	Su situación de trabajo es la que esperaba y cubre sus necesidades				
12	Las condiciones adversas de trabajo la desaniman en el cumplimiento de su labor				

## ANEXO C

### CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO

A partir de las varianzas, el alfa de Cronbach se calcula así:

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

Dónde:

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

A partir de las correlaciones entre los ítems, el alfa de Cronbach se calcula así:

$$\alpha = \frac{np}{1 + p(n-1)}$$

Dónde:

- $n$  es el número de ítems
- $p$  es el promedio de las correlaciones lineales entre cada uno de los ítems.

N° de elementos	Alfa de Cronbach	Categoría
24 - Satisfacción Laboral	0,846	Aceptable
12 - Motivación Laboral	0,798	Aceptable

Una confiabilidad es buena cuando su coeficiente se acerca a 1 y es mayor que 0,5 por lo cual la confiabilidad del instrumento es **ACEPTABLE**, tomando en cuenta todos los ítems de cada dimensión.

## **ANEXO D**

### **CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Estimado (a) Profesional de Enfermería, estoy realizando una investigación titulada: Relación entre la Satisfacción Laboral y Motivación de los profesionales de enfermería de los Servicios de Hospitalización del Hospital Luis Negreiros Vega Essalud, que tiene por finalidad promover la información oportuna para que se planteen alternativas de solución y mejora. Antes de responder los cuestionarios se le ha tenido que explicar lo siguiente: El propósito del estudio, riesgos, beneficios, confidencialidad, para finalmente pasar a la aceptación firmada del mismo.

#### **Propósito del estudio**

El estudio es un estudio correlacional, es decir se tratará de identificar la relación entre las variables de estudio y aproximarnos a la situación que atraviesan los profesionales de enfermería respecto a la satisfacción y motivación laboral.

#### **Riesgos**

Como el estudio trata con cuestionarios plenamente identificados y no se hará otro tipo de evaluación, solamente se aplicarán preguntas con escala de respuestas, consideramos que el presente estudio no presenta riesgos para los participantes en la investigación, cualquier consulta realizarlo a las investigadoras.

El estudio ofrece beneficios que surgirán a partir de la información confiable que Ud. aporte y se puedan elaborar planes de mejora mediante

los resultados encontrados. Su participación es voluntaria y no recibirá ningún beneficio e dinero u otro por su participación.

### **Confidencialidad**

Para efectos de investigación solamente la investigadora tendrá acceso a la información de las participantes, para efectos posteriores se procederá a identificar a cada participante a través del código ID, que será un número correlativo, el cual se ingresará a la base de datos para análisis posteriores.

Por lo tanto, yo \_\_\_\_\_, manifiesto que he sido informada sobre el estudio y doy mi conformidad para participar de la investigación.

\_\_\_\_\_

Firma del Participante DNI:

Fecha: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Firma de la Investigadora DNI:

Fecha: \_\_\_\_\_

## ANEXO E

### ESCALA DE VALORACIÓN DE INSTRUMENTO

<b>SATISFACCION LABORAL</b>	<b>BAJA</b>	<b>MEDIA</b>	<b>ALTA</b>	<b>X ± 0.75 DE</b>
Satisfacción General	1 - 54	55 - 67	68 - 96	65.7 ± 0.75 * 7.8
Bienestar Laboral	1 - 27	28 - 35	36 - 44	31.6 ± 0.75 * 4.3
Reconocimiento	1 - 18	19 - 24	25 - 32	21.8 ± 0.75 * 3.6
Relaciones Interpersonales	1 - 9	10 - 14	15 - 20	12.3 ± 0.75 * 2.5

<b>MOTIVACIÓN LABORAL</b>	<b>BAJA</b>	<b>MEDIA</b>	<b>ALTA</b>	<b>X ± 0.75 DE</b>
Motivación General	1 - 21	22 - 24	25 - 48	22,7 ± 0.75 * 1,5
Intrínseca	1 - 10	11 - 13	14 - 24	11,7 ± 0.75 * 1,3
Extrínseca	1 - 11	12 - 14	15 - 24	12,9 ± 0.75 * 1,4



## ANEXO F: CRÍTICOS DE LA DISTRIBUCIÓN CHI CUADRADO $\chi^2$

g.d.l	0.001	0.005	0.01	0.02	0.025	0.03	0.04	0.05	0.10	0.15	0.20	0.25	0.30	0.35	0.40	g.d.l
<b>1</b>	10.828	7.879	6.635	5.412	5.024	4.709	4.218	<b>3.841</b>	2.706	2.072	1.642	1.323	1.074	0.873	0.708	<b>1</b>
<b>2</b>	13.816	10.597	9.210	7.824	7.378	7.013	6.438	<b>5.991</b>	4.605	3.794	3.219	2.773	2.408	2.100	1.833	<b>2</b>
<b>3</b>	16.266	12.838	11.345	9.837	9.348	8.947	8.311	<b>7.815</b>	6.251	5.317	4.642	4.108	3.665	3.283	2.946	<b>3</b>
<b>4</b>	18.467	14.860	13.277	11.668	11.143	10.712	10.026	<b>9.488</b>	7.779	6.745	5.989	5.385	4.878	4.438	4.045	<b>4</b>
<b>5</b>	20.515	16.750	15.086	13.388	12.833	12.375	11.644	<b>11.070</b>	9.236	8.115	7.289	6.626	6.064	5.573	5.132	<b>5</b>
<b>6</b>	22.458	18.548	16.812	15.033	14.449	13.968	13.198	<b>15.592</b>	10.645	9.446	8.558	7.841	7.231	6.695	6.211	<b>6</b>
<b>7</b>	24.322	20.278	18.475	16.622	16.013	15.509	14.703	<b>14.067</b>	12.017	10.748	9.803	9.037	8.383	7.806	7.283	<b>7</b>
<b>8</b>	26.124	21.955	20.090	18.168	17.535	17.010	16.171	<b>15.507</b>	13.362	12.027	11.030	10.219	9.524	8.909	8.351	<b>8</b>
<b>9</b>	27.877	23.589	21.666	19.679	19.023	18.480	17.608	<b>16.919</b>	14.684	13.288	12.242	11.389	10.656	10.006	9.414	<b>9</b>
<b>10</b>	29.588	25.188	23.209	21.161	20.483	19.922	19.021	<b>18.307</b>	15.987	14.534	13.442	12.549	11.781	11.097	10.473	<b>10</b>
<b>11</b>	31.264	26.757	24.725	22.618	21.920	21.342	20.412	<b>19.675</b>	17.275	15.767	14.631	13.701	12.899	12.184	11.530	<b>11</b>
<b>12</b>	32.909	28.300	26.217	24.054	23.337	22.742	21.785	<b>21.026</b>	18.549	16.989	15.812	14.845	14.011	13.266	12.584	<b>12</b>
<b>13</b>	34.528	29.819	27.688	25.472	24.736	24.125	23.142	<b>22.362</b>	19.812	18.202	16.985	15.984	15.119	14.345	13.636	<b>13</b>
<b>14</b>	36.123	31.319	29.141	26.873	26.119	25.493	24.485	<b>23.685</b>	21.064	19.406	18.151	17.117	16.222	15.421	14.685	<b>14</b>
<b>15</b>	37.697	32.801	30.578	28.259	27.488	26.848	25.816	<b>24.996</b>	22.307	20.603	19.311	18.245	17.322	16.494	15.733	<b>15</b>
<b>16</b>	39.252	34.267	32.000	29.633	28.845	28.191	27.136	<b>26.296</b>	23.542	21.793	20.465	19.369	18.418	17.565	16.780	<b>16</b>
<b>17</b>	40.790	35.718	33.409	30.995	30.191	29.523	28.445	<b>27.587</b>	24.769	22.977	21.615	20.489	19.511	18.633	17.824	<b>17</b>
<b>18</b>	42.312	37.156	34.805	32.346	31.526	30.845	29.745	<b>28.869</b>	25.989	24.155	22.760	21.605	20.601	19.699	18.868	<b>18</b>
<b>19</b>	43.820	38.582	36.191	33.687	32.852	32.158	31.037	<b>30.144</b>	27.204	25.329	23.900	22.718	21.689	20.764	19.910	<b>19</b>
<b>20</b>	45.315	39.997	37.566	35.020	34.170	33.462	32.321	<b>31.410</b>	28.412	26.498	25.038	23.828	22.775	21.826	20.951	<b>20</b>
<b>21</b>	46.797	41.401	38.932	36.343	35.479	34.759	33.597	<b>32.671</b>	29.615	27.662	26.171	24.935	23.858	22.888	21.991	<b>21</b>
<b>22</b>	48.268	42.796	40.289	37.659	36.781	36.049	34.867	<b>33.924</b>	30.813	28.822	27.301	26.039	24.939	23.947	23.031	<b>22</b>
<b>23</b>	49.728	44.181	41.638	38.968	38.076	37.332	36.131	<b>35.172</b>	32.007	29.979	28.429	27.141	26.018	25.006	24.069	<b>23</b>
<b>24</b>	51.179	45.559	42.980	40.270	39.364	38.609	37.389	<b>36.415</b>	33.196	31.132	29.553	28.241	27.096	26.063	25.106	<b>24</b>
<b>25</b>	52.620	46.928	44.314	41.566	40.646	39.880	38.642	<b>37.652</b>	34.382	32.282	30.675	29.339	28.172	27.118	26.143	<b>25</b>
<b>26</b>	54.052	48.290	45.642	42.856	41.923	41.146	39.889	<b>38.885</b>	35.563	33.429	31.795	30.435	29.246	28.173	27.179	<b>26</b>
<b>27</b>	55.476	49.645	46.963	44.140	43.195	42.407	41.132	<b>40.113</b>	36.741	34.574	32.912	31.528	30.319	29.227	28.214	<b>27</b>
<b>28</b>	56.892	50.993	48.278	45.419	44.461	43.662	42.370	<b>41.337</b>	37.916	35.715	34.027	32.620	31.391	30.279	29.249	<b>28</b>
<b>29</b>	58.301	52.336	49.588	46.693	45.722	44.913	43.604	<b>42.557</b>	39.087	36.854	35.139	33.711	32.461	31.331	30.283	<b>29</b>
<b>30</b>	59.703	53.672	50.892	47.962	46.979	46.160	44.834	<b>43.773</b>	40.256	37.990	36.250	34.800	33.530	32.382	31.316	<b>30</b>
<b>31</b>	61.098	55.003	52.191	49.226	48.232	47.402	46.059	<b>44.985</b>	41.422	39.124	37.359	35.887	34.598	33.431	32.349	<b>31</b>
<b>32</b>	62.487	56.328	53.486	50.487	49.480	48.641	47.282	<b>46.194</b>	42.585	40.256	38.466	36.973	35.665	34.480	33.381	<b>32</b>
<b>33</b>	63.870	57.648	54.776	51.743	50.725	49.876	48.500	<b>47.400</b>	43.745	41.386	39.572	38.058	36.731	35.529	34.413	<b>33</b>
<b>34</b>	65.247	58.964	56.061	52.995	51.966	51.107	49.716	<b>48.602</b>	44.903	42.514	40.676	39.141	37.795	36.576	35.444	<b>34</b>
<b>35</b>	66.619	60.275	57.342	54.244	53.203	52.335	50.928	<b>49.802</b>	46.059	43.640	41.778	40.223	38.859	37.623	36.475	<b>35</b>
<b>40</b>	73.402	66.766	63.691	60.436	59.342	58.428	56.946	<b>55.758</b>	51.805	49.244	47.269	45.616	44.165	42.848	41.622	<b>40</b>
<b>60</b>	99.607	91.952	88.379	84.580	83.298	82.225	80.482	<b>79.082</b>	74.397	71.341	68.972	66.981	65.227	63.628	62.135	<b>60</b>
<b>80</b>	124.839	116.321	112.329	108.069	106.629	105.422	103.459	<b>101.879</b>	96.578	93.106	90.405	88.130	86.120	84.284	82.566	<b>80</b>
<b>90</b>	137.208	128.299	124.116	119.648	118.136	116.869	114.806	<b>113.145</b>	107.565	103.904	101.054	98.650	96.524	94.581	92.761	<b>90</b>
<b>100</b>	149.449	140.169	135.807	131.142	129.561	128.237	126.079	<b>124.342</b>	118.498	114.659	111.667	109.141	106.906	104.862	102.946	<b>100</b>

120	173.617	163.648	158.950	153.918	152.211	150.780	148.447	146.567	140.233	136.062	132.806	130.055	127.616	125.383	123.289	120
140	197.451	186.847	181.840	176.471	174.648	173.118	170.624	168.613	161.827	157.352	153.854	150.894	148.269	145.863	143.604	140
g.d.l	0.45	0.50	0.55	0.60	0.65	0.70	0.75	0.80	0.85	0.90	0.95	0.975	0.98	0.99	0.995	g.d.l
1	0.571	0.455	0.357	0.275	0.206	0.148	0.102	0.064	0.036	0.016	0.004	0.001	0.001	0.000	0.000	1
2	1.597	1.386	1.196	1.022	0.862	0.713	0.575	0.446	0.325	0.211	0.103	0.051	0.040	0.020	0.010	2
3	2.643	2.366	2.109	1.869	1.642	1.424	1.213	1.005	0.798	0.584	0.352	0.216	0.185	0.115	0.072	3
4	3.687	3.357	3.047	2.753	2.470	2.195	1.923	1.649	1.366	1.064	0.711	0.484	0.429	0.297	0.207	4
5	4.728	4.351	3.996	3.655	3.325	3.000	2.675	2.343	1.994	1.610	1.145	0.831	0.752	0.554	0.412	5
6	5.765	5.348	4.952	4.570	4.197	3.828	3.455	3.070	2.661	2.204	1.635	1.237	1.134	0.872	0.676	6
7	6.800	6.346	5.913	5.493	5.082	4.671	4.255	3.822	3.358	2.833	2.167	1.690	1.564	1.239	0.989	7
8	7.833	7.344	6.877	6.423	5.975	5.527	5.071	4.594	4.078	3.490	2.733	2.180	2.032	1.646	1.344	8
9	8.863	8.343	7.843	7.357	6.876	6.393	5.899	5.380	4.817	4.168	3.325	2.700	2.532	2.088	1.735	9
10	9.892	9.342	8.812	8.295	7.783	7.267	6.737	6.179	5.570	4.865	3.940	3.247	3.059	2.558	2.156	10
11	10.920	10.341	9.783	9.237	8.695	8.148	7.584	6.989	6.336	5.578	4.575	3.816	3.609	3.053	2.603	11
12	11.946	11.340	10.755	10.182	9.612	9.034	8.438	7.807	7.114	6.304	5.226	4.404	4.178	3.571	3.074	12
13	12.972	12.340	11.729	11.129	10.532	9.926	9.299	8.634	7.901	7.042	5.892	5.009	4.765	4.107	3.565	13
14	13.996	13.339	12.703	12.078	11.455	10.821	10.165	9.467	8.696	7.790	6.571	5.629	5.368	4.660	4.075	14
15	15.020	14.339	13.679	13.030	12.381	11.721	11.037	10.307	9.499	8.547	7.261	6.262	5.985	5.229	4.601	15
16	16.042	15.338	14.655	13.983	13.310	12.624	11.912	11.152	10.309	9.312	7.962	6.908	6.614	5.812	5.142	16
17	17.065	16.338	15.633	14.937	14.241	13.531	12.792	12.002	11.125	10.085	8.672	7.564	7.255	6.408	5.697	17
18	18.086	17.338	16.611	15.893	15.174	14.440	13.675	12.857	11.946	10.865	9.390	8.231	7.906	7.015	6.265	18
19	19.107	18.338	17.589	16.850	16.109	15.352	14.562	13.716	12.773	11.651	10.117	8.907	8.567	7.633	6.844	19
20	20.127	19.337	18.569	17.809	17.046	16.266	15.452	14.578	13.604	12.443	10.851	9.591	9.237	8.260	7.434	20
21	21.147	20.337	19.548	18.768	17.984	17.182	16.344	15.445	14.439	13.240	11.591	10.283	9.915	8.897	8.034	21
22	22.166	21.337	20.529	19.729	18.924	18.101	17.240	16.314	15.279	14.041	12.338	10.982	10.600	9.542	8.643	22
23	23.185	22.337	21.510	20.690	19.866	19.021	18.137	17.187	16.122	14.848	13.091	11.689	11.293	10.196	9.260	23
24	24.204	23.337	22.491	21.652	20.808	19.943	19.037	18.062	16.969	15.659	13.848	12.401	11.992	10.856	9.886	24
25	25.222	24.337	23.472	22.616	21.752	20.867	19.939	18.940	17.818	16.473	14.611	13.120	12.697	11.524	10.520	25
26	26.240	25.336	24.454	23.579	22.697	21.792	20.843	19.820	18.671	17.292	15.379	13.844	13.409	12.198	11.160	26
27	27.257	26.336	25.437	24.544	23.644	22.719	21.749	20.703	19.527	18.114	16.151	14.573	14.125	12.897	11.808	27
28	28.274	27.336	26.419	25.509	24.591	23.647	22.657	21.588	20.386	18.939	16.928	15.308	14.847	13.565	12.461	28
29	29.291	28.336	27.402	26.475	25.539	24.577	23.567	22.475	21.247	19.768	17.708	16.047	15.574	14.256	13.121	29
30	30.307	29.336	28.386	27.442	26.488	25.508	24.478	23.364	22.110	20.599	18.493	16.791	16.306	14.953	13.787	30
31	31.323	30.336	29.369	28.409	27.438	26.440	25.390	24.255	22.976	21.434	19.281	17.539	17.042	15.655	14.458	31
32	32.339	31.336	30.353	29.376	28.389	27.373	26.304	25.148	23.844	22.271	20.072	18.291	17.783	16.362	15.134	32
33	33.355	32.336	31.337	30.344	29.340	28.307	27.219	26.042	24.714	23.110	20.867	19.047	18.527	17.074	15.815	33
34	34.371	33.336	32.322	31.313	30.293	29.242	28.136	26.938	25.586	23.952	21.664	19.806	19.275	17.789	16.501	34
35	35.386	34.336	33.306	32.282	31.246	30.178	29.054	27.836	26.460	24.797	22.465	20.569	20.027	18.509	17.192	35
40	40.459	39.335	38.233	37.134	36.021	34.872	33.660	32.345	30.856	29.051	26.509	24.433	23.838	22.164	20.707	40
60	60.713	59.335	57.978	56.620	55.239	53.809	52.294	50.641	48.759	46.459	43.188	40.482	39.699	37.485	35.534	60
80	80.927	79.334	77.763	76.188	74.583	72.915	71.145	69.207	66.994	64.278	60.391	57.153	56.213	53.540	51.172	80
90	91.023	89.334	87.666	85.993	84.285	82.511	80.625	78.558	76.195	73.291	69.126	65.647	64.635	61.754	59.196	90
100	101.115	99.334	97.574	95.808	94.005	92.129	90.133	87.945	85.441	82.358	77.929	74.222	73.142	70.065	67.328	100
120	121.285	119.334	117.404	115.465	113.483	111.419	109.220	106.806	104.037	100.624	95.705	91.573	90.367	86.923	83.852	120
140	141.441	139.334	137.248	135.149	133.003	130.766	128.380	125.758	122.748	119.029	113.659	109.137	107.815	101.034	100.655	140