

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
ESCUELA DE POST GRADO**



**MOTIVACIÓN Y NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL
DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL
HOSPITAL FÉLIX MAYORCA SOTO DE TARMA, 2016**

TESIS

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO
EN SALUD PÚBLICA Y COMUNITARIA
MENCIÓN: GERENCIA EN SALUD**

PRESENTADO POR:

JANET EVIS ROJAS TORRES

CERRO DE PASCO – PERU

2018

DEDICATORIA:

A mi familia por constituir la fortaleza de mi desempeño profesional para continuar en el camino de la excelencia.

AGRADECIMIENTO:

A los profesionales de enfermería del hospital Félix Mayorca Soto de Tarma, quienes se han dignado a otorgar un espacio de su tiempo para la realización del presente estudio.

INDICE

RESUMEN

ABSTRAC

INTRODUCCION

Pag.

I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN:

1.1 Identificación y Planteamiento del problema.	10
1.2 Delimitación de la investigación	12
1.3 Formulación del Problema	12
1.3.1 Problema principal	12
1.3.2 Problemas específicos	12
1.4 Formulación de Objetivos	13
1.4.1 Objetivo General	13
1.4.2 Objetivos Específicos	13
1.5 Justificación de la Investigación	14
1.6 Limitaciones de la Investigación	15

II. MARCO TEÓRICO:

2.1 Antecedentes del estudio	15
2.2 Bases teórico – científicas	18
2.3 Definición de términos básicos	43
2.4 Formulación de hipótesis	43
2.4.1 Hipótesis general	43
2.4.2 Hipótesis específicas	43
2.5 Identificación de variables	44
2.6 Definición operacional de variables e indicadores	44

III.	METODOLOGÍA Y TÉCNICA DE INVESTIGACIÓN:	
	3.1 Tipo de Investigación	47
	3.2 Métodos de investigación	48
	3.3 Diseño de investigación	48
	3.4 Población y muestra	48
	3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	49
	3.6 Técnicas de procesamientos y análisis de datos	49
	3.7 Tratamiento estadístico	50
IV.	RESULTADOS:	51
V.	DISCUSION:	65
VI.	CONCLUSIONES:	69
VII.	RECOMENDACIONES:	70
VIII.	BIBLIOGRAFIA:	71

ANEXOS

Instrumento de recolección de datos.

Matriz de consistencia.

RESUMEN

El estudio sobre motivación y nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería del hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2016, realizado mediante el método descriptivo simple, con el diseño descriptivo correlacional, tuvo como instrumento de recolección de datos al cuestionario tipo Likert tanto para evaluar el nivel de motivación y la satisfacción laboral, en una población de 56 profesionales de enfermería. El objetivo fue determinar la relación que existe entre ambas variables, teniendo como hipótesis de relación significativa entre los niveles de motivación y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería. El estudio llegó a las siguientes conclusiones:

Se identificó que el 7.1% de los profesionales de enfermería, tienen una motivación alta, el 28.6% una motivación media y el 64.3% una motivación baja.

Se identificó que el 10.7% de los profesionales de enfermería, tienen una satisfacción alta, el 33.9% una satisfacción media y el 55.4% una satisfacción baja.

Al relacionar ambas variables se obtuvo que el 7.1% de los profesionales de enfermería tienen una motivación alta, de ellos todos con una satisfacción alta. El 28.6% de los profesionales de enfermería tienen una motivación media, de ellos: el 3.6% una satisfacción alta, el 7.1% una satisfacción media y el 17.9% una satisfacción baja. El 64.3% de los profesionales de enfermería tienen una motivación baja: de ellos: el 26.8% tienen una satisfacción media y el 37.5% una satisfacción baja.

La estimación estadística confirma la hipótesis que si existe relación significativa entre los niveles de motivación y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del hospital Félix Mayorca Soto de Tarma.

ABSTRAC

The study on motivation and level of job satisfaction of the nursing professional of the Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma 2016, performed using the simple descriptive method, with the descriptive correlational design, had as instrument of data collection to the Likert questionnaire both to evaluate the Level of motivation and job satisfaction, in a population of 56 nursing professionals. The objective was to determine the relationship that exists between both variables, having as hypothesis a significant relationship between levels of motivation and job satisfaction of nursing professionals. The study reached the following conclusions:

It was identified that 7.1% of the nursing professionals have a high motivation, 28.6% an average motivation and 64.3% a low motivation.

It was identified that 10.7% of nursing professionals have a high satisfaction, 33.9% an average satisfaction and 55.4% a low satisfaction.

When linking both variables, it was obtained that the 7.1% of the nursing professionals have a high motivation, of them all with a high satisfaction. 28.6% of nursing professionals have an average motivation, of them: 3.6% a high satisfaction, 7.1% an average satisfaction and 17.9% a low satisfaction. 64.3% of nursing professionals have a low motivation: of them: 26.8% have an average satisfaction and 37.5% have low satisfaction.

The statistical estimate confirms the hypothesis that if there is a significant relationship between the levels of motivation and job satisfaction of the nursing professional of the Félix Mayorca Soto de Tarma hospital.

INTRODUCCION

La satisfacción, en el trabajo es un conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con que los empleados ven su trabajo. (Ayala Atrián, Sara. 2011). Por ende, el conocimiento y la comprensión del nivel de satisfacción de los “usuarios o clientes internos” de su trabajo, es una de las variables más importantes y fundamentales en la gestión y desarrollo de las empresas debido a las implicancias, que guardan relación con el comportamiento organizacional, la calidad de vida y las relaciones interpersonales. Es por ello, que la satisfacción de los profesionales de la salud en el trabajo es uno de los indicadores que condicionan la calidad asistencial.

La motivación, entendida como el grado de compromiso de la persona, es un proceso que activa, orienta, dinamiza y mantiene el comportamiento de los individuos hacia la realización de objetivos esperados y por tanto afectará directamente a todos los aspectos del desempeño, desde mediciones básicas como la asistencia hasta mediciones más complejas como la disposición para aprender nuevas destrezas o seguir nuevos protocolos de tratamiento, o bien para adoptar nuevas formas de pensamiento y organización en la prestación de los servicios. (Álvarez Baza Carmen, 2009)

Actualmente, la motivación y la satisfacción del trabajador de las instituciones de salud son temas centrales, debido a que la calidad del trabajo depende fundamentalmente de la motivación del empleador, para promover interés y mejorar el servicio que se presta a los usuarios, así como también la satisfacción del trabajador, que conduce de manera directa a un mejor desempeño laboral.

La enfermería es de gran responsabilidad y demanda de una actuación inmediata, por ello se requiere profesionales motivados, un buen clima laboral y reconocimiento profesional.

En la experiencia profesional se ha percibido muchas situaciones de agotamiento y estrés laboral escasa creatividad para las actividades cotidianas relacionados a los cuidados a brindar a cada paciente lo cual genera un escenario de trabajo rutinario y monótono, que no repercute en la calidad de los servicios de salud que prestan las enfermeras, por lo que en una entrevista empírica a los enfermeros sobre la motivación que recibe de su empleador, hacen notar que no están bien pagados, no son reconocidas por el esfuerzo laboral que reciben, no existe incentivos económicos para cursos de capacitación extramural, material de bioseguridad son insuficientes, etc. Por lo que a veces trabajan solo por cumplir a la ética de la profesión. Estos hechos evidentes, han permitido con gran ímpetu investigar a la motivación como generadora de la satisfacción laboral, en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del hospital Félix Mayorca Soto de Tarma.

Mediante el presente estudio, los directivos podrán mantener, suprimir, corregir o reforzar los deberes de la institución, dado que el estudio demuestra que la motivación tiene una influencia directa en la satisfacción de los profesionales de enfermería; esperando también que este resultado sirva de referencia para similares instituciones que prestan servicios de salud.

La presente tesis está elaborada considerando lo siguiente: I Problema de investigación, II Marco teórico, III Metodología y técnicas de investigación, IV Resultados, V Discusión, VI Conclusiones, VII Recomendaciones y Anexos.

La autora.

I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Identificación y planteamiento del problema.

En la Teoría de las organizaciones sobre la eficiencia de las empresas, es de vital importancia tener en cuenta el Comportamiento Organizacional como medio para mejorar las relaciones entre las personas y la organización, para lo cual los gerentes se orientan a crear un ambiente donde los trabajadores se sientan motivados a trabajar con satisfacción y mejorar la actividad más eficiente.

Actualmente, la motivación y la satisfacción del trabajador de las instituciones de salud son temas centrales, debido a que la calidad del trabajo depende fundamentalmente de la motivación del empleador, para promover interés y mejorar el servicio que se presta a los usuarios, así como también la satisfacción del trabajador, que conduce de manera directa a un mejor desempeño laboral.

La motivación, entendida como el grado de compromiso de la persona, es un proceso que activa, orienta, dinamiza y mantiene el comportamiento de los individuos hacia la realización de objetivos esperados y por tanto afectará directamente a todos los aspectos del desempeño, desde mediciones básicas como la asistencia hasta mediciones más complejas como la disposición para aprender nuevas destrezas o seguir nuevos protocolos de tratamiento, o bien para adoptar nuevas formas de pensamiento y organización en la prestación de los servicios. (Álvarez Baza Carmen, 2009)

La satisfacción, en el trabajo es un conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con que los empleados ven su trabajo. (Ayala Atrián, Sara. 2011).

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

La satisfacción del trabajador en el desempeño de sus funciones es considerada por diferentes teóricos e investigadores en ciencias sociales como un factor determinante de la calidad de la atención, esta aportación se aplica en los modelos de evaluación de los servicios de salud, (Salinas, Laguna & Mendoza, 1994).

La enfermería es de gran responsabilidad y demanda de una actuación inmediata, por ello se requiere profesionales motivados, un buen clima laboral y reconocimiento profesional.

En la experiencia profesional se ha percibido muchas situaciones de agotamiento y estrés laboral escasa creatividad para las actividades cotidianas relacionados a los cuidados a brindar a cada paciente lo cual genera un escenario de trabajo rutinario y monótono, que no repercute en la calidad de los servicios de salud que prestan las enfermeras, por lo que en una entrevista empírica a los enfermeros sobre la motivación que recibe de su empleador, hacen notar que no están bien pagados, no son reconocidas por el esfuerzo laboral que reciben, no existe incentivos económicos para cursos de capacitación extramural, material de bioseguridad son insuficientes, etc. Por lo que a veces

trabajan solo por cumplir a la ética de la profesión. Dado estos hechos evidentes, se ha visto con gran ímpetu investigar a la motivación como generadora de la satisfacción laboral, en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del hospital Félix Mayorca Soto de Tarma.

1.2 Delimitación de la investigación.

La presente investigación se realizará en el personal del hospital en mención y corresponde al grupo profesional de enfermería.

En cuanto a la delimitación teórica, se trabajará con los planeamientos David R. Hampton y los instrumentos contruidos según criterios de Likert, adaptado por Job. Diagnostic Survey de Hackman y Oldham.

El espacio del estudio estará comprendido por el personal que labora en los servicios generales de medicina, cirugía y traumatología representado por 56 enfermeras.

1.3 Formulación del problema.

1.3.1 Problema principal.

¿Cuál es la relación entre los niveles de motivación y satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma, 2016?

1.3.2 Problemas específicos.

- a. ¿Cuál es el nivel de la motivación del profesional de enfermería del hospital Félix Mayorca Soto de Tarma?
- b. ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería del hospital Félix Mayorca Soto de Tarma?

- c. ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral según el nivel de motivación en los profesionales de enfermería del hospital Félix Mayorca Soto De Tarma?
- d. ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral según tiempo de servicio de los profesionales de enfermería del hospital Félix Mayorca Soto de Tarma?
- e. ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral según la edad de los profesionales de enfermería del hospital Félix Mayorca Soto de Tarma?
- f. ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral según la condición laboral de los profesionales de enfermería del hospital Félix Mayorca Soto de Tarma?
- g. ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral según el nivel académico de los profesionales de enfermería del hospital Félix Mayorca Soto de Tarma?

1.4 Formulación de Objetivos.

1.4.1 Objetivo General.

Determinar la relación entre los niveles de motivación y satisfacción laboral del profesional de enfermería del hospital Félix Mayorca Soto de Tarma.

1.4.2 Objetivos Específicos.

- a. Identificar el nivel de la motivación del profesional de enfermería del hospital Félix Mayorca Soto de Tarma.
- b. Identificar el nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería del hospital Félix Mayorca Soto de Tarma.

- c. Identificar el nivel de satisfacción laboral según el nivel de motivación en los profesionales de enfermería del hospital Félix Mayorca Soto De Tarma.
- d. Identificar el nivel de satisfacción laboral según tiempo de servicio de los profesionales de enfermería del hospital Félix Mayorca Soto de Tarma.
- e. Identificar el nivel de satisfacción laboral según la edad de los profesionales de enfermería del hospital Félix Mayorca Soto de Tarma.
- f. Identificar el nivel de satisfacción laboral según la condición laboral de los profesionales de enfermería del hospital Félix Mayorca Soto de Tarma.
- g. Identificar el nivel de satisfacción laboral según el nivel académico de los profesionales de enfermería del hospital Félix Mayorca Soto de Tarma.

1.5 Justificación de la investigación.

El estudio planteado contribuirá a reflejar los inconvenientes administrativos de los profesionales de enfermería y mejorar la calidad organizativa del hospital Félix Mayorca Soto.

Asimismo, el estudio servirá como un medio de comunicación de los profesionales de enfermería con su institución empleadora para ser atendidas para mejorar el desempeño laboral.

Los resultados del estudio podrán ser utilizados, como referencia para los hospitales que tengan similar modelo organizativo con los profesionales de enfermería.

El estudio demostrará además cómo los profesionales de enfermería están siendo atendidas administrativamente por el hospital en mención y a la vez ofrecerá sugerencias y recomendaciones de mejora que se podrían aplicar para solucionar dichas condiciones.

1.6 Limitaciones de la investigación

Habiendo revisado la viabilidad y accesibilidad para la recolección de datos, el instrumento será aplicada considerando los turnos de trabajo y la buena disposición del profesional de enfermería.

Los resultados estarán sujetos a los valores de honestidad y sinceridad del profesional de enfermería y la institución comprometida en dicha investigación.

Los resultados de esta investigación solo pueden ser inferenciados dentro del ámbito de aplicación del estudio.

II. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes del estudio

- Ardouin, J., Bustos, C., Gayó, R. & Jarpa, M. (2010) realizó el estudio **“La Motivación como soporte fundamental del desempeño laboral”** San Salvador.

Sostienen que para aumentar la motivación del empleado el gerente debería incrementar el vínculo entre esfuerzo y desempeño (expectativas); la serie de resultados que el empleado puede esperar como satisfactorios y las asociaciones entre desempeño y resultado. Este modelo ha sido llamado teoría de la expectativa o instrumentalizado de la motivación del empleado.

Los investigadores han descrito dos tipos de motivación de acuerdo a la fuente del refuerzo para el trabajo; motivación extrínseca e intrínseca. En la motivación extrínseca, el empleado muestra conductas de trabajo atribuibles a resultados derivados de fuentes diferentes del trabajo mismo como los compañeros de trabajo, supervisor del empleado o la organización misma.

En un estado de motivación intrínseca, el empleado muestra comportamientos de trabajo atribuibles a resultados derivados del trabajo mismo. En general, se asocia a la necesidad de completar las propias potencialidades, el deseo de las personas por investigar, explorar y dominar su entorno y la importancia para el individuo de triunfar en tareas desafiantes y en asumir responsabilidades. Además, las teorías de la motivación intrínseca asumen que las personas atribuyen la causa de sus acciones a fuentes internas o externas. Las personas dicen estar más intrínsecamente motivadas cuando se perciben a sí mismas como la fuente de su comportamiento. (1)

- Egusquiza Ocaño Liz B. (2009) estudio titulado **“Motivación y Nivel de Satisfacción laboral de las enfermeras en el servicio de Infectología y Neumología del Instituto de Salud del Niño”**. Lima.

Su objetivo fue determinar la relación entre la motivación y los niveles de satisfacción laboral que tiene la enfermera en el ISN. El método fue descriptivo, analítico, de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 40 enfermeras.

El instrumento que se utilizó para la recolección de la información fue un formulario tipo escala de Lickert y la técnica fue la encuesta. Las conclusiones a las que llego

entre otros fueron: El mayor porcentaje de la enfermera se sienten poco motivadas 50%, mientras que el 30% no está motivado y un 20% motivadas. En relación a satisfacción laboral el 40% no está satisfecho, 35% ligeramente satisfecho, 15% satisfecho y un 10% muy satisfecho. (2)

- Ríos Nuñez, Rommy M. (2008). estudio sobre **“Motivación laboral de la Enfermeras asistenciales y la relación con su desarrollo profesional en el Hospital Nacional Cayetano Heredia”** Lima.

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

Conclusiones: El mayor número de enfermeras tiene motivación laboral de tipo intrínseca, destacándose el factor de reconocimiento y en menor se encuentra la responsabilidad inherente al trabajo. En el desarrollo profesional se observó que el mayor porcentaje tuvo un desarrollo no adecuado siendo el más significado el factor de desarrollo cognoscitivo. El mayor porcentaje con

desarrollo profesional adecuado se encuentra en menores de 35 años y las solteras sin hijos. (3)

- Ramos Calizaya, Nury G. (2011) estudio titulado “**Grados de Satisfacción Laboral de la Enfermera en las unidades productivas de Servicios de Salud**” Puno.

El cual tuvo como objetivos: Establecer el grado de satisfacción laboral de la enfermera en las unidades productivas de servicios de salud en Puno (REDEES), en cuanto a las condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, necesidad de autorrealización y relación con la autoridad.

El método utilizado fue el descriptivo – explicativo. Se tomó como marco muestral 68 enfermeras. Se aplicó la técnica de la entrevista a las enfermeras y como instrumento se utilizó la escala de Satisfacción laboral. Las conclusiones a las que llegó entre otros fueron: El grado de satisfacción laboral de las enfermeras en la REDEES – Puno es de parcial insatisfacción en lo que se refiere a condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, las relaciones sociales, relación frente a la autoridad, necesidad de autorrealización y políticas administrativas. (4)

2.2 Bases Teórico Científicas:

2.2.1 MOTIVACION

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

Los motivadores son cosas que inducen a un individuo a alcanzar un desempeño. Son las

recompensas o incentivos ya identificados que intensifican el impulso a satisfacer esos deseos. Son también los medios por los cuales es posible conciliar necesidades contrapuestas o destacar una necesidad para darle prioridad sobre otra.

La motivación, en el contexto del éxito y la superación personal, es el "motor", o la "energía" dentro de nosotros. Si el ser exitoso es tu deseo, debes estar consciente de que hay algunas cosas de ti que debes adoptar, cambiar o eliminar de tu vida diaria para llegar a serlo. Pero los cambios no son fáciles de realizar. Necesitamos de la motivación. Claudia Cruz González. 2010.

En el contexto organizacional, uno de los temas centrales del comportamiento es la motivación, proceso psicológico por excelencia, equivalente en importancia a lo que sería el proceso de poder, desde la perspectiva sociológica. Desde una perspectiva interdisciplinaria, poder y motivación son procesos complementarios, que interactúan y que explican la dinámica del ajuste recíproco entre individuo y organización, para conseguir los objetivos de eficacia y calidad de vida laboral. (5)

a. Motivación laboral

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

En Carillas de Políticas de Recursos Humanos (PHR) menciona que la motivación en el entorno laboral se puede definir como el grado de disposición que tiene una persona para hacer un esfuerzo sostenido para lograr las metas institucionales.

Es un proceso psicológico interno y a la vez transaccional: la motivación para el trabajo es resultado de las interacciones entre las personas y su entorno laboral, con la mediación del contexto social general.

Durante muchos años, la motivación ha sido un tema de investigación para estudiosos y analista tanto de la conducta humana como de las organizaciones.

Una de las más conocidas teorías sobre la motivación es la Teoría de la Jerarquía de la Necesidades propuesta por el psicólogo Abraham Maslow uno de los clásicos en los que se fundamentó el análisis de la motivación laboral; quien menciona que todo hombre comparte cinco niveles de satisfacción de las necesidades en su experiencia vital. Estos niveles son jerarquizados conforme a su importancia:

- a.1 Necesidades fisiológicas: Estas son las necesidades básicas para el sustento de la vida humana, tales como alimento, agua calor abrigo y sueño.
- a.2 Necesidades de seguridad: Estas son las necesidades para librarse de riesgos físicos y del temor a perder el trabajo, la propiedad, los alimentos o el abrigo.
- a.3 Necesidades de asociación o aceptación: En tanto que seres sociales, los individuos

experimentan la necesidad de pertenencia, de ser aceptados por los demás.

a.4 Necesidades de estimación: Maslow, sustenta una vez que las personas satisfacen sus necesidades de pertenencia, tienden a desear la estimación tanto propia como de los demás.

a.5 Necesidades de autorrealización: Maslow consideró a esta como la necesidad más alta de la jerarquía. Se trata del deseo de llegar a ser lo que es capaz de ser; de optimizar el propio potencial y de realizar algo valioso.

Herzberg (2008) reformula la teoría de Maslow en dos tipos de factores laborales que actúan de manera diferente en la motivación de los trabajadores: El primer grupo se denomina de mantenimiento, higiene o contexto de trabajo los cuales son políticas y administración de la compañía, supervisión, condiciones de trabajo, relaciones interpersonales, salario, categoría, seguridad en el empleo y vida personal. Estos factores se identifican usualmente con los niveles fisiológicos, de seguridad, amor y pertenencia propuestos por Maslow.

En el segundo grupo ciertos satisfactores (y por lo tanto motivadores), relacionados todos ellos con el contenido del trabajo. Entre ellos se encuentran: el logro, el reconocimiento, el trabajo interesante, el avance y el crecimiento laboral.

Partiendo de los trabajos de Herzberg, Hackman y Oldham elaboran un Modelo de las Características del trabajo (JCM), en el que se establecen cinco dimensiones laborales medulares de enriquecimiento

del trabajo: variedad, identidad de tarea, significado de la tarea, autonomía y retroalimentación. Según este modelo el individuo obtiene recompensas internas cuando sabe (conocimiento de resultados) que él personalmente ha cumplido bien una actividad que le interesa (experiencia de algo que tiene sentido). Cuanto mayor sea la presencia de estos tres aspectos tanto mayor será la motivación, el rendimiento y la satisfacción del empleado y tanto menos su ausentismo y la probabilidad que abandone la organización.

b. Importancia de la motivación laboral en salud

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

Así también la motivación, la satisfacción y la productividad del trabajador en la empresa se encuentran interrelacionados. Aunque tradicionalmente se ha considerado que el principal motivador del trabajador es el salario, la actividad laboral presenta asociados una gran cantidad de significados psicosociales: estructura el tiempo, regula el nivel de vida y el status correspondiente, da un sentido de utilidad a la propia existencia, etc. (6)

Las dimensiones laborales son:

b.1 Variedad de la tarea:

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

b.2 Autonomía para la realización de la tarea:

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

b.3 Identidad de tareas:

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

b.4 Importancia de la tarea:

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

b.5 Retroalimentación sobre el desempeño:

Se refiere al grado en que la organización proporciona información clara y directa a los trabajadores sobre la eficacia de su rendimiento.

O si prefiere el grado en que el trabajador conoce cuales son los resultados de su trabajo. Puede provenir directamente del trabajo mismo (retroalimentación de tarea) o ser proporcionado de manera verbal por jefes de servicio, ejecutivos y gerentes. (7)

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

El enriquecimiento de puestos se acompaña de muchos beneficios. Su resultado general es un enriquecimiento que fomenta el crecimiento y la realización personal. El puesto construye de manera que se estimule la motivación intrínseca. Al aumentar la motivación, debe mejorar el rendimiento, con lo que se tiene un trabajo más humanizado y productivo. También tienden a disminuir los efectos negativos, como el ausentismo del personal, el tiempo ocioso y las quejas. De tal manera que se benefician el trabajador y la sociedad. El primero logra el rendimiento, mayor satisfacción en el trabajo y mayor realización personal, con lo que puede participar más efectivamente en todos sus roles de la vida. La sociedad se beneficia con el mejor rendimiento de la persona en su trabajo. (8)

No obstante, Hackman y Oldham (1980) reconocen que para poder completar este modelo se requiere la consideración de una serie de variables moduladoras que inciden sobre la percepción de estas

características: los conocimientos y destrezas con las que cuenta la persona, una fuerte necesidad de crecimiento y la satisfacción de esa misma persona en relación con determinados elementos del entorno laboral (dinero, seguridad laboral).

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

c. Factores determinantes de la motivación

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

c.1 Factores determinantes individuales.

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

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

Las metas individuales de los trabajadores, el concepto de sí mismo, como también las expectativas y la experiencia de resultados son

factores determinantes e importantes de la motivación para el trabajo a nivel individual.

c.2 Factores institucionales.

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

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

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

c.3 Influencias culturales y de clientes.

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

paciente y el trabajador, es posible que los proveedores se sientan motivados a dar un tratamiento más educado y empático. (9)

2.2.2 SATISFACCION

La satisfacción es aquella sensación que el individuo experimenta al lograr el restablecimiento del equilibrio entre una necesidad o grupo de necesidades y el objeto o los fines que las reducen. Es decir, satisfacción, es la sensación del término relativo de una motivación que busca sus objetivos. Ardouin, J., Bustos, C., Gayo, R. & Jarpa, M., 1996.

a. Satisfacción laboral

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

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

Se entiende como Satisfacción laboral a la manera como siente un empleado acerca de su propio trabajo. Las actitudes de una persona hacia su propio empleo reflejan experiencias agradables y

desagradables en el puesto y expectativas acerca de experiencias futuras. Existen innumerables definiciones por lo que se puede categorizarlas dos perspectivas:

a.1 Definen el concepto de Satisfacción Laboral como una actitud generalizada en relación al trabajo (Beer 1964, Salancik y Pfeffer 1977, Harpaz 1983, Peiro 1986, entre otros), atendiendo a tres componentes cognitiva (pensamientos o evaluación del objeto de acuerdo con el conocimiento), afectivas (sentimientos, emociones positivas o negativas), comportamental (predisposiciones de comportamiento con relación al objeto).

a.2 Hay autores que se refieren a la satisfacción laboral como un estado emocional, sentimientos o respuestas afectivas. Destacándose la evolución de los conceptos que a continuación se detallan:

Smith, Kendall y Hullin (1969) Sentimientos o respuestas afectivas relativamente a aspectos específicos de la situación laboral.

Locke (1976) Un estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de sujeto o como la respuesta afectiva de una persona a su propio trabajo.

Cries (1969) Estado afectivo, en el sentido del gustar o no en términos generales, de una determinada situación relacionada con su trabajo.

Price Y Muller (1986) Orientación afectiva positiva para el empleo.

Muchinsky (1993) Respuesta emocional o afectiva con relación al trabajo.

Newstron y Davis (1993) Conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorable resultante de la forma como los empleados consideran su trabajo. (Programa de Doctorat Qualitat y Processos de Inovación Educativa. Tesis Doctoral). (10)

b. La satisfacción en el trabajo

Para muchos autores, la satisfacción en el trabajo es un motivo en sí mismo, es decir, el trabajador mantiene una actitud positiva en la organización laboral para lograr ésta. Para otros, es una expresión de una necesidad que puede o no ser satisfecha.

Mediante el estudio de la satisfacción, los directivos de la empresa podrán saber los efectos que producen las políticas, normas, procedimientos y disposiciones generales de la organización en el personal. Así se podrán mantener, suprimir, corregir o reforzar las políticas de la empresa, según sean los resultados que ellos están obteniendo. (11)

Existen varias teorías que tratan de explicar la satisfacción en el trabajo entre ellos tenemos a la teoría de la Discrepancia.

De acuerdo a Locke (1976), la satisfacción o insatisfacción con algún aspecto del puesto

depende de la discrepancia entre lo que una persona percibe que está obteniendo y lo que desea. La cantidad deseada de una característica del puesto se define como la cantidad necesaria mínima para satisfacer las necesidades corrientes de la persona.

Este autor destaca la importancia de los valores del individuo, de sus necesidades, de sus expectativas, de sus percepciones y de sus juicios, especificando con su modelo causal como estas variables se combinan para determinar el grado de satisfacción laboral. Además, señala que para comprender las actitudes hacia el trabajo es necesario analizar los distintos factores del mismo, identificando ocho factores laborales y estrategias adecuadas: las actividades propiamente dichas, sueldo y prestaciones, las condiciones físicas del trabajo, las promociones y/o ascensos, las políticas de la empresa, las relaciones con el supervisor o jefe y las interacciones con los compañeros por último los sindicatos. Por lo tanto, la satisfacción de los trabajadores de las instituciones sanitarias es un elemento que forma parte de la definición de la calidad de la atención, al medir la satisfacción laboral se está comprobando la calidad de la organización de sus servicios internos.

c. Factores determinantes de la satisfacción laboral

De las Condiciones Físicas y/o Materiales. Los elementos materiales o de infraestructura son definidos como medios facilitadores para el

desarrollo de las labores cotidianas y como un indicador de la eficiencia y el desempeño. Dentro de las condiciones físicas se considera el confort, está dado por las condiciones de comodidad que se ofrece en un establecimiento de salud como: la ventilación e iluminación, la limpieza y orden de los ambientes, etc.

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

Sin embargo, Salvo (2006) encontró que el ruido, la iluminación, el aseo y ventilación deficiente, la temperatura inadecuada y los malos olores, sumado al tener que trabajar con equipos y materiales deficientes, era lo que más molestaba y tensionaba a las enfermeras.

Según el Art. 11 (inciso d) de la Ley del enfermero peruano, la enfermera debe contar con un ambiente de trabajo debidamente acondicionado para controlar la exposición a contaminantes y sustancias tóxicas y asimismo contar con las condiciones de Bioseguridad idóneas de acuerdo al área en que labora. (12)

d. Característica personal relacionadas con la satisfacción en el empleo

Nada de sorprendente tiene el que ciertas características personales tales como el sexo, la edad, la inteligencia y la salud mental guarden relación con la satisfacción en el empleo.

El trabajo es uno de los aspectos que componen la experiencia total de la vida. En cierto modo, nuestra actitud hacia el trabajo refleja nuestra historia personal.

El Sexo. Según Morse (1953) se ha reportado un nivel general más elevado de satisfacción con el empleo entre las mujeres que entre los hombres. De acuerdo a su estudio, por lo general el trabajo es un elemento menos absorbente en la vida de la mujer y, por lo tanto, tiene una importancia relativamente menor para su posición dentro de la comunidad.

De acuerdo a un estudio realizado por Blum (1992), en los trabajadores (hombres y mujeres), se obtuvo que los hombres les concedieron una importancia mucho mayor que las mujeres a las posibilidades de promoción y un poco mayor de salario. También se encontró que las respuestas de las mujeres solteras, en ciertos aspectos, fueron más estrechamente relacionadas a las de hombres que a las de las mujeres casadas. Señalando así, algunas diferencias fundamentales en las satisfacciones que los empleados persiguen en sus empleos y en el papel que el trabajo juega en la adaptación general en la vida como función del sexo y del estado civil.

El nivel de la inteligencia que un empleado posea, en sí mismo, no es un factor determinante de satisfacción o descontento en el empleo. Sin embargo, la inteligencia de un empleado si tiene una importancia considerable en relación con la naturaleza del trabajo que ejecuta.

Los empleados para quienes el trabajo no representa un desafío suficiente, o que desempeñan actividades que son demasiado exigentes para sus capacidades intelectuales, se sienten a menudo descontentos.

Adaptación personal. No hay duda que los individuos bien adaptados se conforman en efecto, con frecuencia, a las presiones de la sociedad y de algún grupo. Sin embargo, su conformidad debe considerarse como evidencia a favor de la adaptación personal, pero no idéntica a ella. La persona bien adaptada es la que, después de examinar el hecho, puede considerarse en libertad de ser disidente si dicho comportamiento es el que mejor satisface a sus necesidades fundamentales y no priva a los demás a satisfacer las suyas.

Podría darse por sentado que un trabajador, mal adaptado en lo personal y desdichado en lo que se refiere a las circunstancias prevalecientes fuera de la planta, habrá de generalizar dicha actitud de manera que comprenda el descontento con su empresa y su trabajo; sin embargo, esa relación también puede actuar en sentido contrario. (13)

e. Beneficios laborales y remunerativos

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

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

Si las recompensas son justas y equitativas, entonces, se desarrolla una mayor satisfacción, porque los empleados sienten que reciben recompensas en proporción a su desempeño. Por el contrario, si consideran las recompensas inadecuadas para el nivel de desempeño, tiende a surgir la insatisfacción en el trabajo, desarrollando en el trabajador un estado de tensión que intenta resolver ajustando su comportamiento que pueden afectar la productividad y producir el deterioro de la calidad del entorno laboral.

Así tenemos que esta situación se evidencia en los profesionales de Enfermería, debido a la diversidad

de modalidades laborales que confrontan a las enfermeras por las diferencias remunerativas y horas de trabajo. (14)

f. Políticas administrativas

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

Las políticas, deben ser lo suficientemente amplias de miras, estables y flexibles como para que puedan ser aplicadas en diferentes condiciones, a su vez deben ser coherentes y ayudar a resolver o prevenir problemas específicos. Establecer normas claras y concisas que fijan áreas de autoridad. También es importante la consistencia, dado que la inconsistencia introduce incertidumbre y contribuye al surgimiento de prejuicios, al trato preferente y a la injusticia.

Así también en nuestro medio la visión del líder conductor de los recursos humanos, es importantes para la aplicación de las políticas que estratégicamente fueron trabajadas por el Instituto de Desarrollo de Recurso Humano del Ministerio de Salud. (15)

g. Relación con la autoridad

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

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

La participación que se les permita a los empleados afecta también su satisfacción con el supervisor. La conducta del líder afectará la satisfacción del subordinado en el empleo, particularmente la satisfacción respecto del líder. De acuerdo con House y Dessesley (1974) "la conducta del líder será considerada como aceptable para sus empleados en el grado en que estos vean la conducta como fuente de satisfacción

inmediata o como instrumental para una satisfacción futura”. Para tener éxito, el líder necesita poseer considerables habilidades, así como motivación. Es por ello que Krichkaew en Tailandia (1998) encontró que los estilos participativos de dirección o supervisión hacen que las enfermeras tengan un nivel más alto de satisfacción. (16)

h. Relaciones Interpersonales

Se refiere a la interacción del personal de salud al interior del establecimiento de salud, y del personal con los usuarios. Las buenas relaciones interpersonales dan confianza y credibilidad, a través de demostraciones de confidencialidad, responsabilidad y empatía. Es importante una comunicación efectiva en la que sea relevante el entendimiento, la comprensión, el respeto, y la ayuda mutua para superar debilidades, afianzar fortalezas que redunden en la convivencia, el crecimiento de las personas la calidad de su desempeño y el beneficio de quienes reciben sus servicios.

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

cuán pequeño sea el lugar que ocupa dentro del grupo.

Trabajo de equipo quiere decir tener un amplio acceso a la asistencia técnica, una gama de conocimientos y una variedad de habilidades. La ayuda mutua surge entre los miembros de equipo cuando existe compromiso entre ellos y no sólo un compromiso con el proyecto. (17)

Los equipos trabajan mejor cuando:

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

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

i. Realización Personal.

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

Estas características hacen que el trabajo represente un mayor desafío para la mente.

“...diría sencillamente que un hombre sano está motivado principalmente por sus necesidades de desarrollar y realizar todo su potencial y toda su capacidad” “se refiere al deseo de cumplir nuestros deseos más profundos, es decir, hacer realidad lo que somos en potencia...es el deseo de ser cada vez más lo que uno es, de llegar a ser lo que uno es capaz de llegar a ser” López M. Julio, 2010.

Las responsabilidades que debe tener:

- Trabajar por su mejoramiento y progreso en cuanto a capacitación y actualización permanente para crecer y mantener su competencia profesional a fin de prestar servicios de calidad. Evitar a toda costa la ineficiencia, la mediocridad y la mala práctica.
- Mantener claros y firmes los principios y valores éticos para aplicarlos en el proceso de reflexión y toma de decisiones.
- Ser auténtica.
- Ejercer autonomía personal utilizando su capacidad crítica y analítica.
- Mantener una actitud asertiva para lograr la integridad en su actuar. Reconocer sus equivocaciones.

- Desarrollar y mantener coherencia entre el saber, el pensar, el decir y el actuar.
- Mantener integrada la identidad personal con la identidad profesional.
- Mantener la cultura del diálogo.

j. Desempeño de tareas

Es la valoración con la que asocia el trabajador con sus tareas cotidianas en la entidad que labora.

El desempeño en el ámbito laboral es la aplicación de habilidades y capacidades que el puesto requiere del ocupante para el manejo eficiente de sus funciones; por otro lado, el desempeño es, la aptitud o capacidad para desarrollar completamente los deberes u obligaciones inherentes a un cargo con responsabilidad durante la realización de una actividad o tarea en el ejercicio de su profesión.

Por lo tanto, en el desempeño del trabajo, no solo se necesita de las habilidades, destrezas, conocimientos, etc.; requeridos para la correcta ejecución de una determinada tarea, también es fundamental y necesaria la intervención de otros conceptos como el interés, la voluntad y la intención de realizar el trabajo. (18)

2.2.3 MANIFESTACIONES DE INSATISFACCION

Los empleados manifiestan su insatisfacción de diferentes maneras. Por ejemplo, los empleados podrían quejarse, insubordinarse, robar bienes de las

organizaciones o evadir parte de sus responsabilidades laborales.

A continuación, se presenta cuatro respuestas que difieren entre sí en cuanto a dos dimensiones: Afán constructivo/ destructivo y actividad/pasividad.

Estos son:

- Abandono: La conducta dirigida a salir de la organización: Incluye la búsqueda de otro empleo y la renuncia.
- Expresión: El intento activo y constructivo por mejorar la situación. Incluye sugerir mejoras, analizar problemas con los supervisores y algunas formas de actividad sindical.
- Lealtad: la espera pasiva pero optimista para que la situación mejore. Incluye defender a la organización ante las críticas externas y confiar en que la organización y su administración “harán lo conveniente”
- Negligencia: La actitud pasiva que permite que la situación empeore. Incluye ausentismo y retrasos, disminución de esfuerzos y aumento del porcentaje de errores.

La conducta en cuanto al abandono y la negligencia abarca las variables del rendimiento: Productividad, ausentismo y rotación. (19)

2.2.4 IMPORTANCIA DE LA SATISFACCION LABORAL

Los motivos para interesarse por el grado de satisfacción laboral existente son porque los trabajadores

pasan una porción considerable de sus vidas en las organizaciones:

- Existen muchas evidencias de que los empleados insatisfechos faltan a trabajar con más frecuencia y suelen renunciar más.
- Se ha demostrado que los empleados satisfechos gozan de mejor salud física y psicológica.
- Una fuerza de trabajo satisfecha se traduce en más productividad debido a menos variaciones provocadas por el ausentismo o las renunciaciones de los buenos empleados.
- Los estudios demuestran que la satisfacción laboral constituye un buen predictor de longevidad, de adhesión a la empresa, mejora la vida no sólo dentro del lugar de trabajo, sino que también influye en el entorno familiar.

Estos aspectos son especialmente relevantes en el personal del área de salud ya que “son personas que atienden personas”, y en especial las enfermeras son responsables de facilitar estilos de vida saludables, responsabilidad que se asume, a través, del cuidado de la salud física y mental de quienes están a su cargo, contribuyendo así a una mejor calidad de vida. (20)

2.2.4 RELACION ENTRE MOTIVACION Y SATISFACCION LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

A veces resulta difícil distinguir entre la motivación y la satisfacción con el trabajo, debido a su estrecha relación. La motivación se refiere al impulso y esfuerzo por satisfacer un deseo o meta.

La satisfacción en cambio al gusto que se experimenta una vez que se ha cumplido el deseo. En otras palabras, la motivación implica un impulso hacia un resultado, mientras que la satisfacción es el resultado ya experimentado. (21)

2.3 Definición de términos básicos.

- Nivel de motivación. - Estudiado a partir de las siguientes dimensiones: autonomía para la realización de la tarea, identidad, importancia, variedad de la tarea y retroalimentación que expresan la disposición de las enfermeras par el cumplimiento de sus actividades y/o funciones laborales.
- Satisfacción laboral. - En el presente trabajo consiste en la expresión de las sensaciones de los profesionales de Enfermería respecto a los factores de condiciones físicas y/o confort, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, desarrollo personal, relaciones interpersonales, relación con la autoridad y desempeño de tareas que generan los resultados de su trabajo.

2.4 Formulación de hipótesis:

2.4.1 Hipótesis general:

Existe relación significativa entre los niveles de motivación y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del hospital Félix Mayorca Soto de Tarma.

2.4.2 Hipótesis específicas:

- a. El nivel de motivación del profesional de enfermería del hospital Félix Mayorca Soto de Tarma, es significativa.

- b. El nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería del hospital Félix Mayorca Soto de Tarma, es significativa.
- c. El nivel de satisfacción laboral según el nivel de motivación en los profesionales de enfermería del hospital Félix Mayorca Soto de Tarma, es significativa.
- d. El nivel de satisfacción laboral según tiempo de servicio de los profesionales de enfermería del hospital Félix Mayorca Soto de Tarma, es significativa.
- e. El nivel de satisfacción laboral según la edad de los profesionales de enfermería del hospital Félix Mayorca Soto de Tarma, es significativa.
- f. El nivel de satisfacción laboral según la condición laboral de los profesionales de enfermería del hospital Félix Mayorca Soto de Tarma, es significativa.
- g. El nivel de satisfacción laboral según el nivel académico de los profesionales de enfermería del hospital Félix Mayorca Soto de Tarma, es significativa.

2.5 Identificación de variables:

Variable 1: Motivación.

Variable 2: Satisfacción laboral.

2.6 Definición operacional de variables e indicadores.

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	INDICADORES	ITEMS
Motivación	La motivación es una característica de la psicología humana que contribuye al grado de compromiso de la persona; es un proceso	Variedad de desempeño	<ul style="list-style-type: none"> • Tengo la oportunidad de realizar un número diferente de tareas empleando una gran variedad de habilidades • Suelo emplear un número de habilidades complejas en este trabajo. • El trabajo es bastante simple y repetitivo.

	<p>que ocasiona, activa, orienta, dinamiza y mantiene el comportamiento de los individuos hacia la realización de objetivos esperados.</p>	<p>Identidad con la tarea</p> <p>Autonomía para la realización de la tarea</p> <p>Retroalimentación sobre su desempeño</p> <p>Importancia de la tarea</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mi trabajo implica un número de tareas diferentes. • Las demandas de mi trabajo son altamente rutinarias y predecibles. • Completo una tarea de principio a fin. Los resultados de mi esfuerzo son claramente • Realizo contribuciones insignificantes al servicio o producto final. • Mi trabajo es bien organizado de modo que no tengo la necesidad de realizar solo una parte del trabajo durante todo el turno. • Mi trabajo me da la oportunidad para terminar totalmente cualquier labor que empiezo. • Lo que realizo afecta el bienestar de otras personas de muchas maneras importantes. • Lo que realizo es de mínimas consecuencias para los pacientes. • Mi trabajo no es muy importante para la sobrevivencia del hospital. • Muchas personas se ven afectadas por el trabajo que realizo. • Tengo la completa responsabilidad de decisión de cómo y dónde se debe hacer el trabajo. • Tengo muy poca libertad de decidir como el trabajo se puede realizar. • Mi trabajo no me da la oportunidad de emplear la discreción o participar en la toma de decisiones. • Mi trabajo me concede libertad considerable para desarrollar mi labor. • Mi enfermera jefa me provee de constante retroalimentación sobre lo que estoy realizando. • El trabajo por sí mismo me provee la información cuan bien lo estoy realizando • El solo hecho de realizar el trabajo me da la oportunidad de
--	--	---	--

<p>Satisfacción laboral</p>	<p>Satisfacción laboral es el conjunto de actitudes generales del individuo hacia su trabajo.</p> <p>Ha sido definida como el resultado de varias actitudes que tiene un trabajador hacia su empleo, los factores concretos (como la compañía, el supervisor, compañeros de trabajo, salarios, ascensos, condiciones de trabajo, etc.)</p> <p>La motivación del personal y su satisfacción en su puesto de trabajo son temas centrales de las organizaciones que permitirá la calidad de la aten</p>	<p>Condiciones físicas y/o confort</p> <p>Beneficios laborales y/o remunerativas</p> <p>Políticas administrativas</p> <p>Relaciones sociales</p>	<p>deducir cuan bien lo estoy realizando.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mis supervisores y compañeros esporádicamente me dan retroalimentación de cuan bien estoy realizando mi trabajo. • Los supervisores nos hacen saber cuan bien ellos piensan que lo estamos haciendo. • Mi trabajo me provee pequeños indicios acerca si estoy desarrollándolo en forma adecuada. • La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores. • El ambiente donde trabajo es confortable. (ventilación, iluminación, etc) • La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable. • En el ambiente físico donde me ubico trabajo cómodamente. • Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias. (materiales y/o inmuebles). • Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo. • Me siento mal con lo que gano. • Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable. • Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas. • Siento que doy más de lo que recibo de la institución. • La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando. • Me disgusta mi horario. • El horario de trabajo me resulta incómodo. • El esfuerzo de trabajar más horas reglamentarias no es reconocido. • El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones. • Me agrada trabajar con mis compañeros.
-----------------------------	--	--	---

		<p>Desarrollo personal.</p> <p>Desempeño de tareas</p> <p>Relación con la autoridad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo. • La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo. • Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser. • Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente. • Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo. • Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo • Mi trabajo me hace sentir realizado profesionalmente. • Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo. • La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otro. • Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia. • Me siento realmente útil con la labor que realizo. • Mi trabajo me aburre. • Me siento complacido(a) con la actividad que realizo. • Me gusta el trabajo que realizo. • Es grato la disposición de mi jefe cuando les pide alguna consulta sobre mi trabajo. • Llevarme bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo. • Mi enfermera jefa es comprensiva. • La relación que tengo con mis superiores es cordial. • No me siento a gusto con mi enfermera jefe. • La enfermera jefa valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.
--	--	--	---

III. METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1 Tipo de investigación.

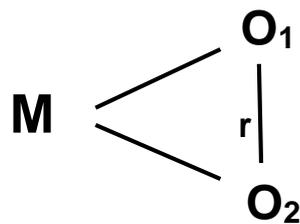
El tipo de investigación es el cuantitativo descriptivo correlacional, de corte transversal que ha permitido relacionar el nivel de la motivación con el nivel de satisfacción laboral del personal de las profesionales de enfermería del hospital “Félix Mayorca Soto” de Tarma.

3.2 Métodos de investigación.

Se utilizó el método descriptivo.

3.3 Diseño de investigación.

El estudio se orientó mediante el diseño Descriptivo Correlacional.



Donde:

M = Población sujeto a estudio.

O₁ = Observación de la variable Motivación

O₂ = Observación de la variable Satisfacción laboral

r = Relación entre O₁ y O₂

3.4 Población y Muestra.

La población de estudio fue a la vez la muestra porque estuvo conformada por el total del personal de salud que labora en el hospital “Félix Mayorca Soto” de Tarma, haciendo un total de 56 enfermeras.

Esta población de estudio es determinada mediante el método por muestreo no probabilístico conveniencia e intencional dado a la densidad de enfermeras de dicho nosocomio.

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario tipo escala de Lickert, Adaptado por Job Diagnostic Survey de Hackman y Oldham que consta de 23 enunciados con la finalidad de valorar la Motivación.

Y el segundo cuestionario fue también el cuestionario tipo Lickert el cual valorará la Satisfacción laboral cuya elaboración y validación fue igualmente adaptado por Sonia Palma Carrillo SL – SPC, el cual consta de 36 enunciados.

3.6 Técnicas de procesamiento y análisis de datos.

Se elaboró una sábana de tabulación electrónica, para registrar los datos, resultado de los instrumentos aplicados, luego convertidos en datos procesados en cuadros estadísticos con los datos numéricos y porcentuales.

Luego de procesado la información se procedió a realizar el análisis e interpretación de los resultados y establecer las respectivas conclusiones según la prueba de la estimación estadística que ha permitido confirmar la hipótesis del estudio.

Para la medición de las variables motivación y satisfacción laboral se asignó el siguiente valor, según la siguiente tabla:

Escala de Medición	Valor	
	Positivo	Negativo
Totalmente de acuerdo	5	1
De acuerdo	4	2
Ni de acuerdo ni desacuerdo	3	3
Desacuerdo	2	4
Totalmente en desacuerdo	1	5

Se utilizó el programa EXCEL y se aplicará la Escala de Stanones obteniéndose los siguientes intervalos.

Para la medición de la variable Nivel Motivación en los profesionales de enfermería fue:

Motivación Alta	88 - 110
Motivación Media	72 - 87
Motivación Baja	23 – 71

La escala de medición que se utilizó para la variable Nivel de Satisfacción Laboral de los profesionales de enfermería fue:

Satisfacción Alta	141 - 175
Satisfacción Media	115 - 140
Satisfacción Baja	36 - 114

3.7 Tratamiento estadístico.

Los datos obtenidos mediante los instrumentos de motivación y satisfacción laboral aplicados fueron representados en tablas de frecuencias y de gráficos, se procesarán mediante el sistema SPSS versión 22.0, la mismas que fueron estimados mediante la chi cuadrada al 0.05 de significancia.

IV. RESULTADOS:

A continuación, se presenta los resultados obtenidos en presente estudio realizado:

CUADRO No. 01

MOTIVACIÓN EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL FÉLIX MAYORCA SOTO DE TARMA. 2016

MOTIVACIÓN	FRECUENCIA	
	No.	%
Motivación alta	4	7.1
Motivación media	16	28.6
Motivación baja	36	64.3
TOTAL	56	100.0

Fuente: Cuestionario de motivación.

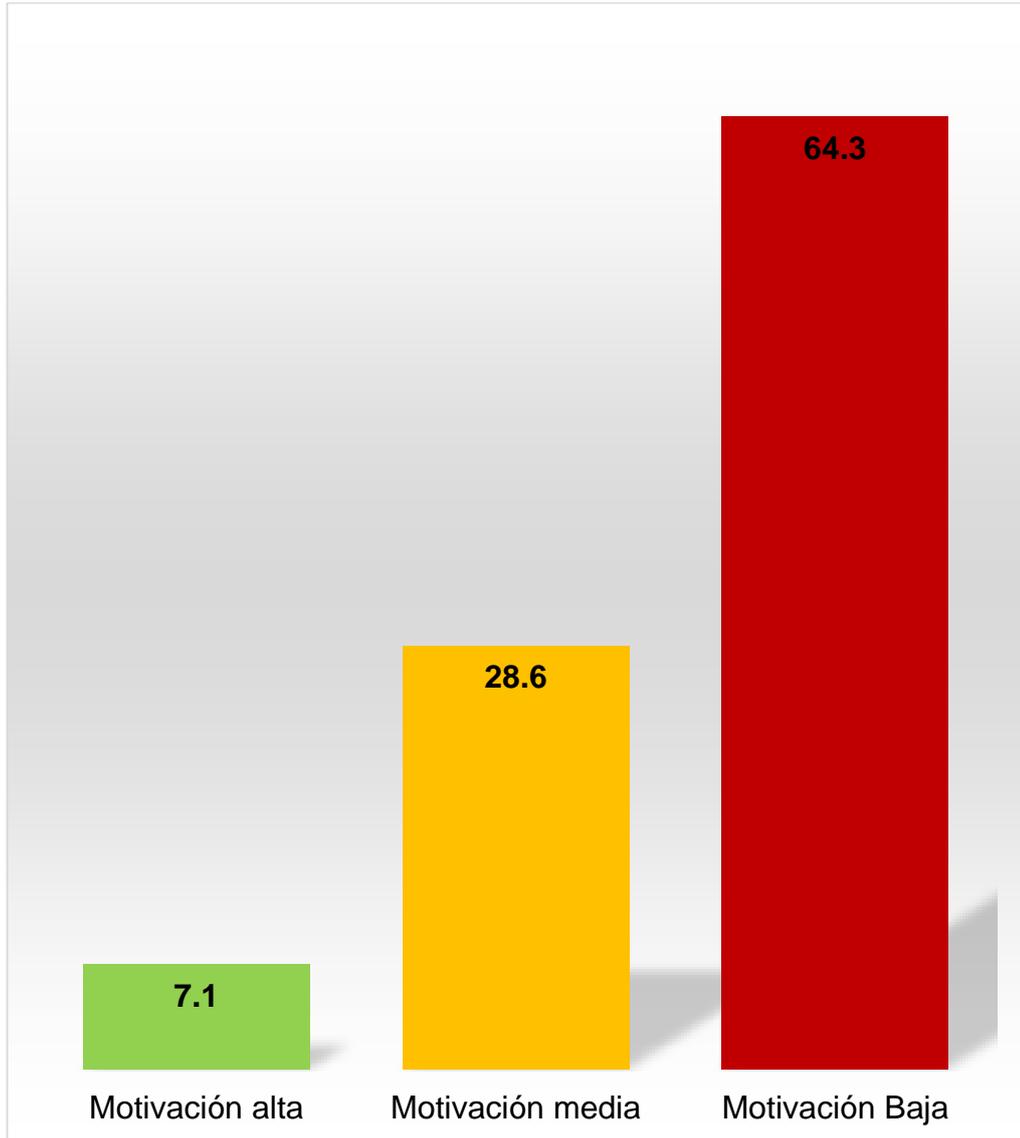
INTERPRETACIÓN:

En el presente cuadro, sobre el nivel de motivación en los profesionales de enfermería del hospital Félix Mayorca Soto de Tarma, se observa:

Del 100% de los profesionales encuestados, se identificó que el 7.1% tiene una motivación alta, el 28.6% una motivación media y el 64.3% una motivación baja.

GRAFICO No. 01

MOTIVACIÓN EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL
HOSPITAL FÉLIX MAYORCA SOTO DE TARMA. 2016



Fuente: Cuadro No. 01

CUADRO No. 02

NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE
ENFERMERIA DEL HOSPITAL FÉLIX MAYORCA SOTO DE
TARMA. 2016

NIVEL DE SATISFACCIÓN	FRECUENCIA	
	No.	%
Satisfacción alta	6	10.7
Satisfacción media	19	33.9
Satisfacción baja	31	55.4
TOTAL	56	100.0

Fuente: Cuestionario de satisfacción laboral.

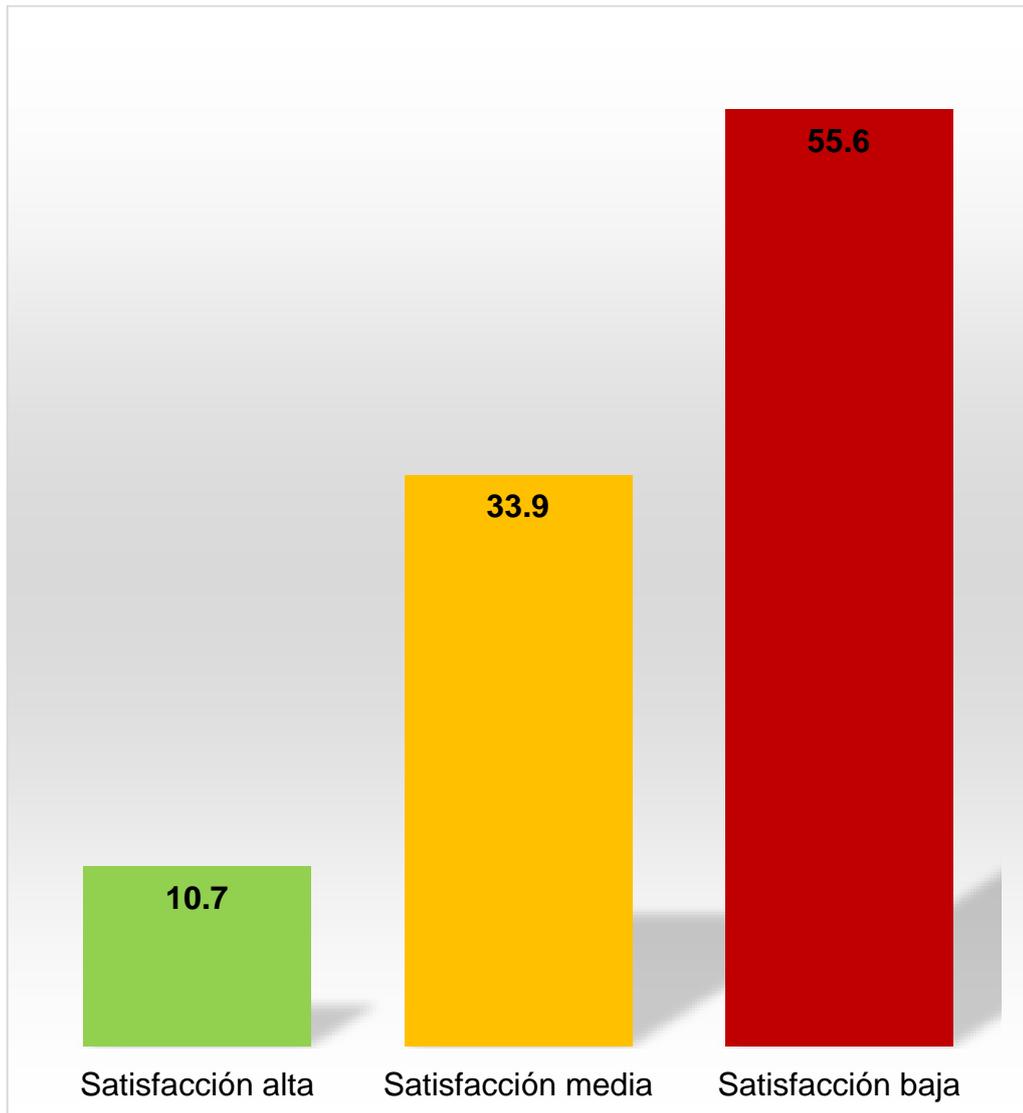
INTERPRETACION:

En el presente cuadro, sobre el nivel de satisfacción en los profesionales de enfermería del hospital Félix Mayorca Soto de Tarma, se observa:

Del 100% de los profesionales encuestados, se identificó que el 10.7% tiene una satisfacción alta, el 33.9% una satisfacción media y el 55.4% una satisfacción baja.

GRAFICO No. 02

NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL FÉLIX MAYORCA SOTO DE TARMA. 2016



Fuente: Cuadro No. 01

CUADRO No. 03

NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL SEGÚN LA MOTIVACIÓN EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL FÉLIX MAYORCA SOTO DE TARMA. 2016

MOTIVACIÓN	NIVEL DE SATISFACCIÓN						TOTAL	
	Alta		Media		Baja			
	No	%	No	%	No	%	No	%
Motivación alta	4	7.1	0	0.0	0	0.0	4	7.1
Motivación Media	2	3.6	4	7.1	10	17.9	16	28.6
Motivación baja	0	0.0	15	26.8	21	37.5	36	64.3
TOTAL	6	10.7	19	33.9	31	55.4	56	100.0

Fuente: Cuestionario de motivación y satisfacción laboral.

Ho. : No existe relación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería.

Ha. : Si existe relación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería.

Prueba de chi-cuadrado			
	Valor	gl	
Chi-cuadrado de Pearson	41.156	4	.05 9.49
N de casos válidos	56		

Entonces concluiremos que:

Si existe relación significativa entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del hospital Félix Mayorca Soto de Tarma.

COMENTARIO:

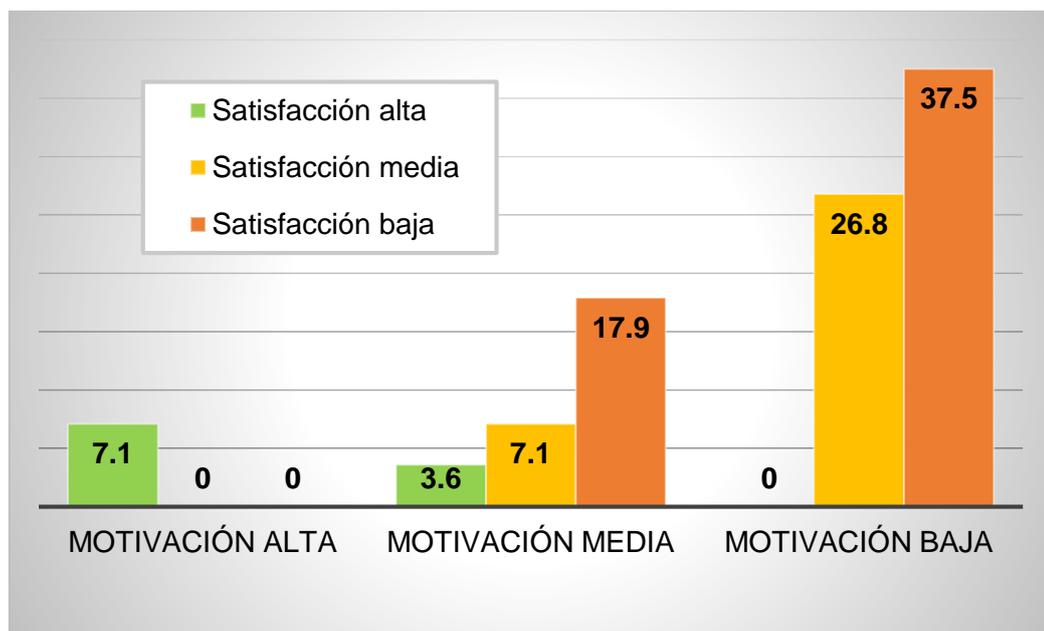
En el presente cuadro, sobre nivel de satisfacción laboral según la motivación de los profesionales de enfermería del hospital Félix Mayorca Soto de Tarma, se observa:

Del 100% de los profesionales de enfermería, el 7.1% tienen una motivación alta, de ellos todos tienen una satisfacción alta. El 28.6% tienen una motivación media, de ellos: el 3.6% tiene satisfacción alta, el 7.1% una satisfacción media y el 17.9% una satisfacción baja. El 64.3% tienen una motivación baja: de ellos: el 26.8% tienen una satisfacción media y el 37.5% una satisfacción baja.

La prueba de la Chi Cuadrada lleva a determinar que, la motivación si influye en el nivel de satisfacción de los profesionales de enfermería.

GRAFICO No. 03

NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL SEGÚN LA MOTIVACIÓN EN LOS PROFESIONALES DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL FÉLIX MAYORCA SOTO DE TARMA 2016



Fuente: Cuadro No. 03

CUADRO No. 04

NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL SEGÚN TIEMPO DE SERVICIO
DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL FELIX
MAYORCA SOTO DE TARMA. 2016

TIEMPO DE SERVICIO	NIVEL DE SATISFACCIÓN						TOTAL	
	Alta		Media		Baja			
	No	%	No	%	No	%	No	%
Menor de 10a.	4	7.1	3	5.4	5	9.0	12	21.5
Entre 10 a 20a.	2	3.6	9	16.0	10	17.9	21	37.5
Mayor de 20a.	0	0.0	7	12.5	16	28.5	23	41.0
TOTAL	6	10.7	19	33.9	31	55.4	56	100.0

Fuente: Cuestionario de satisfacción laboral.

Ho. : No existe relación significativa entre el nivel de satisfacción laboral y el tiempo de servicio de los profesionales de enfermería.

Ha. : Si existe relación significativa entre el nivel de satisfacción laboral y el tiempo de servicio de los profesionales de enfermería.

Prueba de chi-cuadrado			
	Valor	gl	
Chi-cuadrado de Pearson	10.496	4	.05 9.49
N de casos válidos	56		

Entonces concluiremos que:

Si existe relación significativa entre el nivel de satisfacción laboral y el tiempo de servicio de los profesionales de enfermería del hospital Félix Mayorca Soto de Tarma.

COMENTARIO:

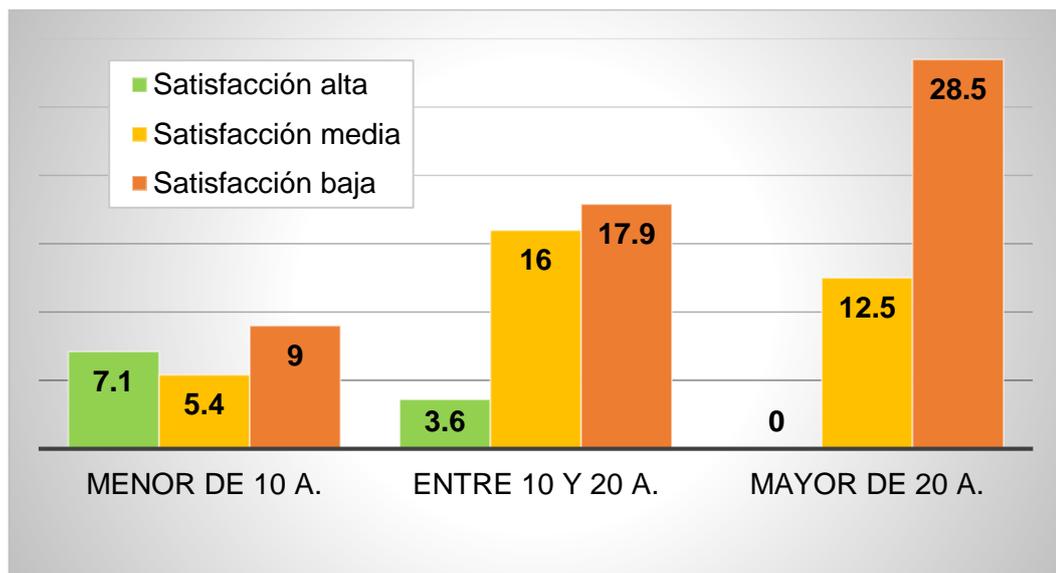
En el presente cuadro, sobre nivel de satisfacción laboral según tiempo de servicio de los profesionales de enfermería del hospital Félix Mayorca Soto de Tarma, se observa:

Del 100% de los profesionales de enfermería, el 10.7% refieren tener satisfacción alta, de ellos: el 7.1% tienen menos de 10 años de servicio y el 3.6% entre 10 y 20 años de servicio. El 33.9% tienen satisfacción media, de ellos: el 5.4% tiene menor de 10 años de servicio, el 16% entre 10 a 20 años y el 12% más de 20 años de servicio. El 55.4% tienen satisfacción baja, de ellos: el 9% tienen menos de 10 años de servicio, el 17.9% entre 10 y 20 años y el 28.5% más de 20 años de servicio.

La prueba de la Chi Cuadrada lleva a determinar que, el tiempo de servicio si influye en el nivel de satisfacción de los profesionales de enfermería.

GRAFICO No. 04

NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL SEGÚN TIEMPO DE SERVICIO DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL FELIX MAYORCA SOTO DE TARMA. 2016



Fuente: Cuadro No. 04

CUADRO No. 05

NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL SEGÚN LA EDAD DE LOS
PROFESIONALES DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL FELIX MAYORCA
SOTO DE TARMA. 2016

EDAD DEL PROFESIONAL	NIVEL DE SATISFACCION						TOTAL	
	Alta		Media		Baja			
	No	%	No	%	No	%	No	%
Menor de 35a.	4	7.1	4	7.1	5	9.0	13	23.2
Entre 35 a 45a.	2	3.6	11	19.6	12	21.4	25	44.6
Mayor de 45a.	0	0.0	4	7.2	14	25.0	18	32.2
TOTAL	6	10.7	19	33.9	31	55.4	56	100.0

Fuente: Cuestionario de satisfacción laboral.

Ho. : No existe relación significativa entre el nivel de satisfacción laboral y la edad de los profesionales de enfermería.

Ha. : Si existe relación significativa entre el nivel de satisfacción laboral y la edad de los profesionales de enfermería.

Prueba de chi-cuadrado			
	Valor	gl	
Chi-cuadrado de Pearson	11.008	4	.05 9.49
N de casos válidos	56		

Entonces concluiremos que:

Si existe relación significativa entre el nivel de satisfacción laboral y la edad de los profesionales de enfermería del hospital Félix Mayorca Soto de Tarma.

COMENTARIO:

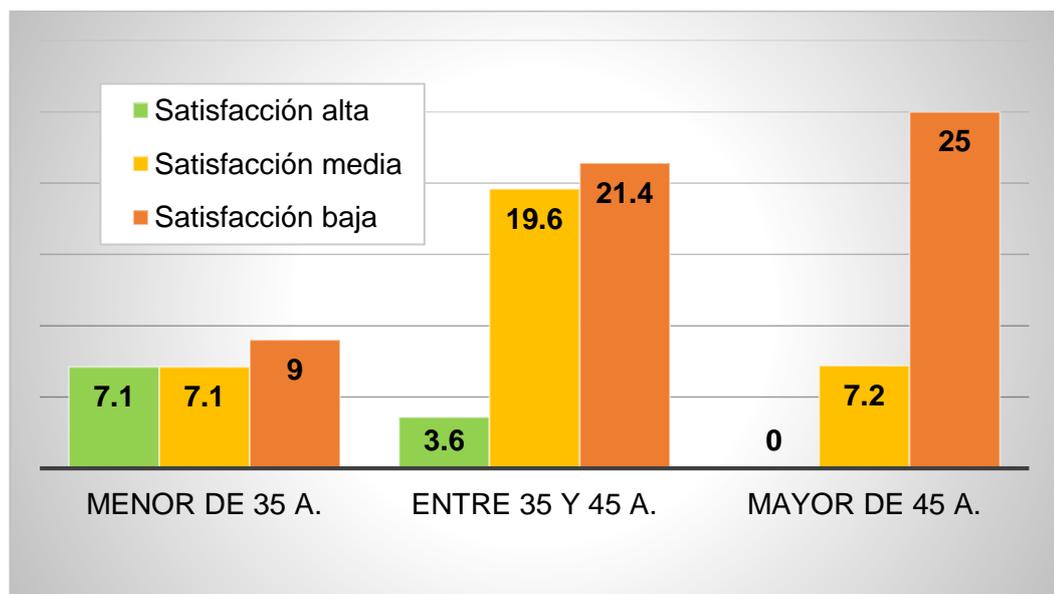
En el presente cuadro, sobre nivel de satisfacción laboral según la edad de los profesionales de enfermería del hospital Félix Mayorca Soto de Tarma, se observa:

Del 100% de los profesionales de enfermería, el 10.7% de los tienen satisfacción alta, de ellos: el 7.1% tienen menos de 35 años y el 3.6% entre 35 y 45 años de edad. El 33.9% tienen satisfacción media, de ellos: el 7.1% tienen menos de 35 años, el 19.6% entre 35 a 45 años y el 7.2% más de 45 años de edad. El 55.4% tienen satisfacción baja, de ellos: el 9% tienen menos de 35 años, el 21.4% entre 35 y 45 años y el 25% más de 45 años de edad.

La prueba de la Chi Cuadrada lleva a determinar que, la edad si influye en el nivel de satisfacción de los profesionales de enfermería.

GRAFICO No. 05

NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL SEGÚN LA EDAD DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL FÉLIX MAYORCA SOTO DE TARMA 2016



Fuente: Cuadro No. 05

CUADRO No. 06

NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL SEGÚN LA CONDICIÓN LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL FÉLIX MAYORCA SOTO DE TARMA. 2016

CONDICIÓN LABORAL	NIVEL DE SATISFACCIÓN						TOTAL	
	Alta		Media		Baja			
	No	%	No	%	No	%	No	%
Nombrados	2	3.6	12	21.4	28	50.0	42	75.0
Contratados	4	7.1	7	12.5	3	5.4	14	25.0
TOTAL	6	10.7	19	33.9	31	55.4	56	100.0

Fuente: Cuestionario de satisfacción laboral.

Ho. : No existe relación significativa entre el nivel de satisfacción laboral y la condición laboral de los profesionales de enfermería.

Ha. : Si existe relación significativa entre el nivel de satisfacción laboral y la condición laboral de los profesionales de enfermería.

Prueba de chi-cuadrado			
	Valor	gl	
Chi-cuadrado de Pearson	8.368	2	.05 5.99
N de casos válidos	56		

Entonces concluiremos que:

Si existe relación significativa entre el nivel de satisfacción laboral y la condición laboral de los profesionales de enfermería del hospital Félix Mayorca Soto de Tarma.

COMENTARIO:

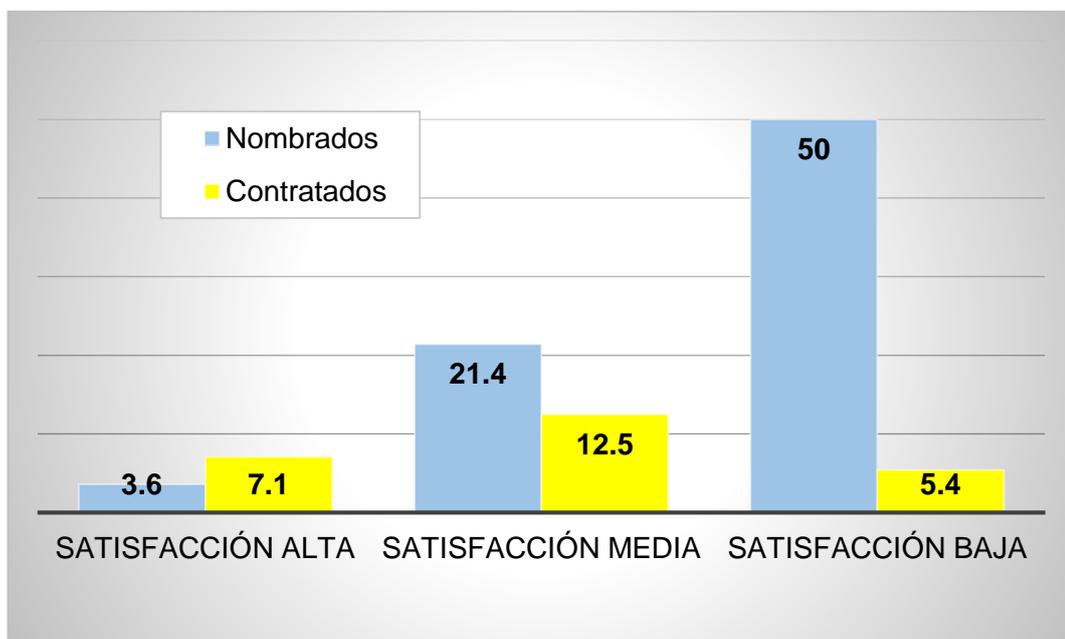
En el presente cuadro, sobre nivel de satisfacción laboral según la condición laboral de los profesionales de enfermería del hospital Félix Mayorca Soto de Tarma, se observa:

Del 100% de los profesionales de enfermería, el 10.7% tienen satisfacción alta, de ellos: el 3.6% son nombrados y el 7.1% contratados. El 33.9% tienen satisfacción media, de ellos: el 21.4% son nombrados y el 12.5% contratados. El 55.4% tienen satisfacción baja, de ellos: el 50% son nombrados y el 5.4% contratados.

La prueba de la Chi Cuadrada lleva a determinar que, la condición laboral si influye en el nivel de satisfacción de los profesionales de enfermería.

GRAFICO No. 06

NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL SEGÚN LA CONDICIÓN LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL FÉLIX MAYORCA SOTO DE TARMA. 2016



Fuente: Cuadro No. 06

CUADRO No. 07

NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL SEGÚN EL NIVEL ACADÉMICO DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL FÉLIX MAYORCA SOTO DE TARMA. 2016

NIVEL ACADÉMICO	NIVEL DE SATISFACCIÓN						TOTAL	
	Alta		Media		Baja			
	No	%	No	%	No	%	No	%
Licenciados	4	7.1	10	17.8	24	42.9	38	67.8
Especialistas	2	3.6	9	16.1	7	12.5	18	32.2
TOTAL	6	10.7	19	33.9	31	55.4	56	100.0

Fuente: Cuestionario de satisfacción laboral.

Ho. : No existe relación significativa entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel académico de los profesionales de enfermería.

Ha. : Si existe relación significativa entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel académico de los profesionales de enfermería.

Prueba de chi-cuadrado			
	Valor	gl	
Chi-cuadrado de Pearson	0.578	2	.05 5.99
N de casos válidos	56		

Entonces concluiremos que:

Si existe relación significativa entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel académico de los profesionales de enfermería del hospital Félix Mayorca Soto de Tarma.

COMENTARIO:

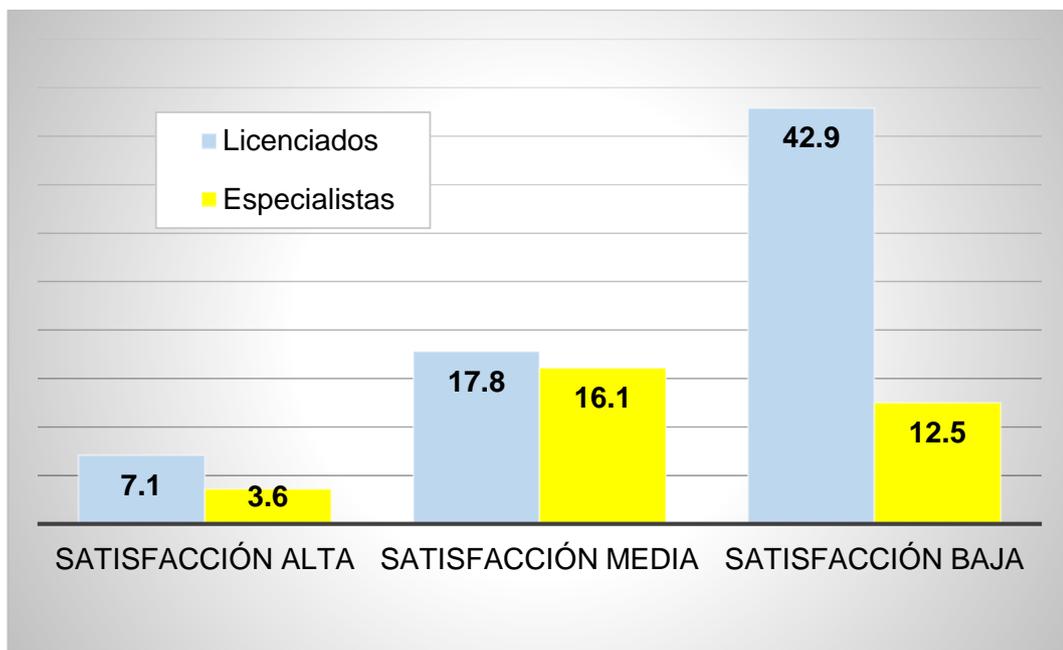
En el presente cuadro, sobre nivel de satisfacción laboral según el nivel académico de los profesionales de enfermería del hospital Félix Mayorca Soto de Tarma, se observa:

Del 100% de los profesionales de enfermería, el 10.7% tienen satisfacción alta, de ellos: el 7.1% son licenciados y el 3.6% especialistas. El 33.9% tienen satisfacción media, de ellos: el 17.8% son licenciados y el 16.1% especialistas. El 55.4% tienen satisfacción baja, de ellos: el 42.9% son licenciados y el 12.5% especialistas.

La prueba de la Chi Cuadrada lleva a determinar que, el nivel académico no influye en el nivel de satisfacción de los profesionales de enfermería.

GRAFICO No. 07

NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL SEGÚN EL NIVEL ACADEMICO DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL FÉLIX MAYORCA SOTO DE TARMA. 2016



Fuente: Cuadro No. 07

V. DISCUSIÓN

La motivación es un término genérico que se aplica a una amplia serie de impulsos, deseos, necesidades, anhelos y fuerzas similares. Los motivadores son cosas que inducen a un individuo a alcanzar un desempeño. Son las recompensas o incentivos ya identificados que intensifican el impulso a satisfacer el desempeño.

La motivación, en el contexto del éxito y la superación personal, es el "motor", o la "energía" dentro de nosotros. Si el ser exitoso es tu deseo, debes estar consciente de que hay algunas cosas de ti que debes adoptar, cambiar o eliminar de tu vida diaria para llegar a serlo. Pero los cambios no son fáciles de realizar. Necesitamos de la motivación. Claudia Cruz González. 2010.

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

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

Partiendo de los trabajos de Herzberg, Hackman y Oldham elaboran un Modelo de las Características del trabajo (JCM), en el que se establecen cinco dimensiones laborales medulares de enriquecimiento del trabajo: variedad, identidad de tarea, significado de la tarea, autonomía y retroalimentación. Según este modelo el individuo obtiene recompensas internas cuando sabe (conocimiento

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

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

La satisfacción por otro lado, está íntimamente interrelacionado a la motivación. Es decir, satisfacción, es la sensación del término relativo de una motivación que busca sus objetivos. Ardouin, J., Bustos, C., Gayo, R. & Jarpa, M., 1996.

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. Conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorable resultante de la forma como los empleados consideran su trabajo. Newstron y Davis. 1993.

Para muchos la satisfacción en el trabajo es un motivo en sí mismo, es decir, el trabajador mantiene una actitud positiva en la organización laboral para lograr ésta. Para otros, es una expresión de una necesidad que puede o no ser satisfecha.

Mediante el estudio de la satisfacción, los directivos de la institución podrán saber los efectos que producen las políticas,

normas, procedimientos y disposiciones generales de la organización en el personal. Así se podrán mantener, suprimir, corregir o reforzar las políticas, según sean los resultados.

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

En base a estas premisas la investigación enfocó el estudio a identificar y determinar la relación que existe entre el nivel de motivación y la satisfacción de los profesionales de enfermería del hospital Félix Mayorca Soto, obteniéndose los siguientes resultados:

Sobre la Motivación se identificó que el 7.1% tienen una motivación alta, el 28.6% una motivación media y el 64.3% una motivación baja; y sobre a la satisfacción se identificó que el 10.7% tienen una satisfacción alta, el 33.9% una satisfacción media y el 55.4% una satisfacción baja.

El estudio de Egusquiza Ocaño Liz B. realizado el 2009, sobre "Motivación y Nivel de Satisfacción laboral de las enfermeras en el servicio de Infectología y Neumología del Instituto de Salud del Niño". Lima. informa que el mayor porcentaje 50% de las enfermeras se sienten poco motivadas, mientras que el 30% no está motivadas y solo el 20% están motivadas. En relación a satisfacción laboral el 40% no están satisfechas, 35% ligeramente satisfechas, 15% satisfechas y un 10% muy satisfechas.

En el presente estudio al relacionar ambas variables se obtuvo que el 7.1% de los enfermeros tienen una motivación alta, de ellos todos tienen una satisfacción alta. El 28.6% de los enfermeros tienen una motivación media, de ellos: el 3.6% tiene satisfacción alta, el 7.1% una satisfacción media y el 17.9% una satisfacción baja. El

64.3% de los enfermeros tienen una motivación baja: de ellos: el 26.8% tienen una satisfacción media y el 37.5% una satisfacción baja.

En el estudio de Ramos Calizaya, Nury G. realizado el 2011, sobre “Grados de Satisfacción Laboral de la Enfermera en las unidades productivas de Servicios de Salud” Puno. En sus conclusiones informa que el grado de satisfacción laboral de las enfermeras en la REDEES – Puno es de parcial satisfacción en lo que se refiere a condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, las relaciones sociales, relación frente a la autoridad, necesidad de autorrealización y políticas administrativas.

Por otro lado, en nuestro estudio también analizó la satisfacción laboral según tiempo de servicio donde el 10.7% de los enfermeros refieren tener satisfacción alta, de ellos: el 7.1% tienen menos de 10 años de servicio y el 3.6% entre 10 y 20 años de servicio. El 33.9% de los enfermeros tienen satisfacción media, de ellos: el 5.4% tiene menor de 10 años de servicio, el 16% entre 10 a 20 años y el 12% más de 20 años de servicio. El 55.4% de los enfermeros tienen satisfacción baja, de ellos: el 9% tienen menos de 10 años de servicio, el 17.9% entre 10 y 20 años y el 28.5% más de 20 años de servicio.

De la satisfacción laboral según la edad el 10.7% de los enfermeros tienen satisfacción alta, de ellos: el 7.1% tienen menos de 35 años y el 3.6% entre 35 y 45 años de edad. El 33.9% de los enfermeros tienen satisfacción media, de ellos: el 7.1% tienen menos de 35 años, el 19.6% entre 35 a 45 años y el 7.2% más de 45 años de edad. El 55.4% de los enfermeros tienen satisfacción baja, de ellos: el 9% tienen menos de 35 años, el 21.4% entre 35 y 45 años y el 25% más de 45 años de edad.

De la satisfacción laboral según la condición laboral el 10.7% de los enfermeros tienen satisfacción alta, de ellos: el 3.6% son nombrados y el 7.1% contratados. El 33.9% de los enfermeros tienen satisfacción media, de ellos: el 21.4% son nombrados y el 12.5% contratados. El 55.4% de los enfermeros tienen satisfacción baja, de ellos: el 50% son nombrados y el 5.4% contratados.

De la satisfacción laboral según el nivel académico el 10.7% de los enfermeros tienen satisfacción alta, de ellos: el 7.1% son licenciados y el 3.6% especialistas. El 33.9% de los enfermeros tienen satisfacción media, de ellos: el 17.8% son licenciados y el 16.1% especialistas. El 55.4% de los enfermeros tienen satisfacción baja, de ellos: el 42.9% son licenciados y el 12.5% especialistas.

Finalmente, con la estimación estadística se puede confirmar la hipótesis planteada, en el que se establecía que existe relación significativa entre los niveles de motivación y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del hospital Félix Mayorca Soto de Tarma; donde el nivel de la motivación influye en el nivel de satisfacción.

VI. CONCLUSIONES:

1. Se identificó que el 7.1% tiene una motivación alta, el 28.6% una motivación media y el 64.3% una motivación baja.
2. Se identificó que el 10.7% tiene una satisfacción alta, el 33.9% una satisfacción media y el 55.4% una satisfacción baja.
3. Al relacionar ambas variables se obtuvo que el 7.1% de los enfermeros tienen una motivación alta, de ellos todos tienen una satisfacción alta. El 28.6% de los enfermeros tienen una motivación media, de ellos: el 3.6% tiene satisfacción alta, el 7.1% una satisfacción media y el 17.9% una satisfacción baja. El

64.3% de los enfermeros tienen una motivación baja: de ellos: el 26.8% tienen una satisfacción media y el 37.5% una satisfacción baja.

4. La estimación estadística confirma la hipótesis donde establece que, existe relación significativa entre los niveles de motivación y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del hospital Félix Mayorca Soto de Tarma.

VII. RECOMENDACIONES:

1. El Director del hospital Félix Mayorca Soto, deben asumir una actitud de concertación con la jefatura del departamento de enfermería para establecer una estrategia coordinada de motivación al personal asistencial, con el propósito de constituir a una armoniosa la satisfacción laboral.
2. Que el hospital Félix Mayorca Soto, cumpla con la responsabilidad institucional sobre los derechos y beneficios laborales del profesional de enfermería, la misma que reflejara en la satisfacción y el desempeño laboral.
3. El Departamento de enfermería, de gestione para su gremio profesional las felicitaciones y reconocimiento para los trabajadores merecedores de dichas menciones, las mismas que serán dignos de imitar por sus colegas.
4. Que esta investigación sirva como referente para reorientar las acciones de estímulo para lograr la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería y que esta repercuta en la calidad del servicio que se brinda a los pacientes.

VIII. BIBLIOGRAFIA

1. Ardouin, J., Bustos, C., Gayó, R. & Jarpa, M. 2010. La Motivación como soporte fundamental del desempeño laboral. San Salvador.
2. Egusquiza Ocaño Liz B. 2009. Motivación y Nivel de Satisfacción laboral de las enfermeras en el servicio de Infectología y Neumología del Instituto de Salud del Niño. Lima.
3. Ríos Nuñez, Rommy M. 2008. Motivación laboral de la Enfermeras asistenciales y la relación con su desarrollo profesional en el Hospital Nacional Cayetano Heredia. Lima.
4. Ramos Calizaya, Nury G. 2011. Grados de Satisfacción Laboral de la Enfermera en las unidades productivas de Servicios de Salud. Puno.
5. López Mas Julio. Motivación Laboral y Gestión de Recursos Humanos en la Teoría de Frederick Herzerbg. Gestión en el Tercer Milenio. Rev. De Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, UNMSM. 2010 No. 15. Vol (8). Julio. pp26
6. Herencia Leva Antonio Jesús. Estimación de la satisfacción laboral mediante variables multinomiales referidas a aspectos de la comunicación interna. Revista Electrónica de Metodología Aplicada 2009, nº 1, Vol. (8) pp. 26.
7. Gonzales Martín. Comportamiento Organizacional un Enfoque Latinoamericano. Compasión Editorial Continental. México. 2011.
8. Werther William Administración de Personal y Recursos Humanos 5ro Edición. Editorial Mc. Graw Hill Interamericana. México 2010.
9. Kenneth N. Wexley. Cultura Organizacional y Psicología del Personal. 8va. Edic. Editorial Continental. SA México. 2012
10. Davis Keith. Comportamiento Humano en el Trabajo. 11ma Ed. Mc Graw Hill. interamericana. México. 2008.

11. Ministerio de salud. Encuesta de Satisfacción del Personal de Salud.2009. 3 – 4
12. MINSA. Ley del Trabajo del Enfermero Peruano. Lima. 2012.
13. Fernández Larraguibel Beatriz. Nivel de Satisfacción Laboral en Enfermeras de Hospitales Públicos y Privados de la Provincia de Concepción. Chile. Ciencia y Enfermería IX. 2009 (2).57 – 66
14. Koontz Harold. Administración una perspectiva global. 11ª. Ed. Editorial Mc. Graw – Hill Interamericana. México. 2008
15. Marriner Tomey Ann. Administración y Liderazgo en Enfermería. 12va. Edición. España. Editorial Mosby – Doyma. Libros. 2014.
16. Arroyo De Cordero, Graciela. Humanismo en Enfermería. Rev. Enfermería IMSS. 2010 No 8. Vol. (2) pp.62
17. Ministerio de Salud. Manual de Relaciones Interpersonales Proyecto Salud y Nutrición Básica y Complementaria. 2012
18. Fundación Aga Khan. Programa de Fortalecimiento de Servicios de Salud. Actualizado SP-USA. Consejos para una mejor gestión. Washington D.C 2010
19. Furnham Adrián. Psicología organizacional. Editorial Oxford University. México. 2011.
20. Werther William Administración de Personal y Recursos Humanos 5ro Edición. Editorial Mc. Graw Hill Interamericana. México. 2010.
21. Robbins P. Stephen. Comportamiento Organizacional Conceptos, Controversias y Aplicaciones. 6ta Edición. Editorial Prentice. May. Hispanoamericana. México. 2013.
22. Alvarez Baza María del Carmen. Enfermería clínica, ISSN 1130-8621, Vol. 13, Nº. 1, 2009, págs. 16-25
23. Ayala Atrián Sara S. Unidad de Medicina Familiar Instituto Mexicano del Seguro Social. Nueva León 2011. Rev. No. 26
24. Cruz Gonzales Claudia. La Motivación es la gasolina que necesitas para alcanzar tus metas. México. 2010.

25. Herzberg Frederick. Teoría motivacional de Herzberg. Edit. Mc. Graw Hill Interamericana. México. 2008.
26. Modelo motivacional de características. Hackman y Oldham 1980.
<https://www.google.com.pe/search?q=26.+Hackman+y+Oldham+1980&oq=26+Hackman+y+Oldham+1980&aqs=chrome.69i57.2297j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF8#q=Hackman+y+Oldham+1980>. Consultado. Oct. 20, 2016.
27. Satisfacción laboral y compromiso organizacional. Ardouin, J., Bustos, C., Gayo, R. & Jarpa, M., 1996.
<https://www.google.com.pe/search?q=26.+Hackman+y+Oldham+1980&oq=26.+Hackman+y+Oldham+1980&aqs=chrome..69i57.2297j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF8#q=Ardouin%2C+J.%2C+Bustos%2C+C.%2C+Gayo%2C+R.+%26+Jarpa2C+M.%2C> Consultado. Oct. 20, 2016.
28. Hoppock. Harper, Robert. Satisfacción laboral. Edit. Mc. Graw Hill Interamericana. México. 2006.
29. Satisfacción laboral citado por Beer, 1964; Salancik y Pfeffer 1977, Harpaz, 1983; Peiró, 1986. España. 2008.
<https://www.google.com.pe/webhp?sourceid=chrome-instant&>. Consultado. Oct. 20, 2016.
30. Valores de trabajo y satisfacción laboral. Smith kendall y Hullin. 1969.
<https://www.google.com.pe/webhp?sourceid=chromeinstant&ion=1&spv=2&ie=UTF-8#q=smith+kendall+y+hulin+1969&> Consultado. Oct. 20, 2016.
31. Satisfacción laboral. Edwin A. Locke 1976.
<http://www.eumed.net/rev/cccss/09/dgv.htm>. Consultado. Oct. 20, 2016.
32. Psicología Vocacional. Jhon O. Crites 1969.
<https://www.google.com.pe/webhp?sourceid=chrome.instant&ion=1&espv=2&ie=UTF-8#q=crites+1969+vocational+psychology&>. Consultado. Oct. 20, 2016.

33. Sobre la ordenación causal de la satisfacción laboral y organizacional. Price J. L. y Mueller, C. W. 1986. <http://www.d.umn.edu/~shel0210/Data%20Analysis%20Project/causal%20ordering%20of%20job%20satisfaction%20and%20organizational%20commitment.pdf>. Consultado. Oct. 20, 2016.
34. Psicología laboral. Daftar Pustaka Muchinsky 1993. <https://www.google.com.pe/webhp?sourceid=chrome.instant&ion=1&espv=2&ie=UTF-8#q=daftar+pustaka+muchinsky+1993&>. Consultado. Oct. 20, 2016.
35. *Davis, K. y Newstrom, J. Comportamiento Humano en el Trabajo.* 8º. ed. Eidt. Mc Graw-Hill, México, D.F. 1993.
36. *Confort Laboral. Sansar Salvo 2006.* <https://www.google.com.pe/webhp?sourceid=chrome.instant&ion=1&espv=2&ie=UTF8#q=sansar+salvo+2006&>. Consultado. Oct. 22, 2016.
37. *Satisfacción laboral. Morse 1953.* <https://www.google.com.pe/webhp?sourceid=chrome.instant&ion=1&espv2&ie=UTF8#q=morse+1953+job+satisfaction>. Consultado. Oct. 22, 2016.
38. Psicología laboral. Blum C. 1992. <https://www.google.com.pe/webhp?sourceid=chrome.instant&ion=1&espv=2&ie=UTF8#q=Estudio+de+Blum+1992&>. Consultado. Oct. 23, 2016.
39. Estilos de liderazgo, contexto y cultura organizacional. *House y Dessely 1974.* <https://www.google.com.pe/webhp?sourceid=Chrome.instant&ion=1&espv=2&ie=UTF8#q=House+y+Dessely+1974>. Consultado. Oct. 24, 2016.
40. Nivel de satisfacción laboral en enfermeras. *Krichkaew 1998.* <https://www.google.com.pe/webhp?sourceid=chrome.instant&ion=1&espv=2&ie=UTF-8#q=Krichkaew+1998&>. Consultado. Oct. 24, 2016.
41. Psicología laboral. López M. Julio. 2010. <https://www.google.com.pe/webhp?sourceid=chrome.instant&ion=1&espv=2&ie=UTF-8#q=L%C3%B3pez+M.+Julio+&>. Consultado. Oct. 25, 2016.

ANEXOS

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
ESCUELA DE POST GRADO

ANEXO N° 01

ID

CUESTIONARIO DE MOTIVACION

Presentación:

El presente instrumento tiene como objetivo conocer su nivel de motivación y el nivel de satisfacción en su trabajo a fin sugerir un plan para mejorar las condiciones de su trabajo y a su vez repercute en la calidad de atención a los usuarios de su servicio. El cuestionario es anónimo, por lo que se le solicita responda con honestidad. Muy agradecida por su participación.

Instrucciones:

A continuación, marque usted sus datos generales y luego una serie de enunciados para la motivación y luego para la satisfacción, responda marcando con un aspa (X) de acuerdo a lo que considere conveniente.

Responsable: Lic. Enf. Janet Evis Rojas Torres

DATOS GENERALES:

Tiempo en el servicio:

Menor 10 años () 10 A 20 años () Mayor 20 años ()

Edad:

Menor 35 años () 35 a 45 años () Mayor 45 años ()

Sexo:

Masculino () Femenino ()

Condición laboral:

Nombrado () Contratado ()

Nivel académico:

Licenciado () Especialista () Magister () Doctor/a ()

CUESTIONARIO DE MOTIVACION

ENUNCIADO	Siempre	Casi siempre	A veces	Pocas veces	Nunca
1. Yo tengo la completa responsabilidad de decidir cómo y dónde se debe hacer el trabajo.					
2. Tengo la oportunidad de realizar un número diferente de tareas empleando una gran variedad de habilidades.					
3. Completo una tarea de principio a fin. Los resultados de mi esfuerzo son claramente visibles e identificables					
4. Lo que realizo afecta el bienestar de los pacientes de muchas maneras importantes.					
5. Mi enfermera jefe me provee de constante retroalimentación sobre lo que estoy realizando.					
6. El trabajo por sí mismo me provee la información cuan bien lo estoy realizando					
7. Realizo contribuciones insignificantes al servicio o resultado final.					
8. Suelo emplear un número de habilidades complejas en este trabajo					
9. Tengo muy poca libertad de decidir cómo se puede realizar el trabajo					
10. El solo hecho de realizar mi trabajo me da la oportunidad de deducir cuan bien lo estoy realizando.					
11. El trabajo es bastante simple y repetitivo.					
12. Mis supervisores y compañeros esporádicamente me dan retroalimentación de cuan bien estoy realizando mi trabajo.					
13. Lo que realizo es de mínimas consecuencias para los pacientes.					
14. Mi trabajo implica realizar un número de tareas diferentes					
15. Los supervisores nos hacen saber cuan bien ellos piensan que lo estoy haciendo.					
16. Mi trabajo es bien organizado de modo que no tengo la necesidad de realizar solo una parte del trabajo durante el turno.					
17. Mi trabajo no me da la oportunidad de participar en la toma de decisiones.					
18. La demanda de mi trabajo es altamente rutinaria y predecible.					
19. Mi trabajo me provee pequeños indicios acerca si estoy desarrollándolo en forma adecuada					
20. Mi trabajo no es muy importante para la sobrevivencia del hospital.					
21. Mi trabajo me concede libertad considerable para desarrollar mi labor.					
22. Mi trabajo me da la oportunidad para terminar totalmente cualquier función que empiece.					
23. Los pacientes se ven afectados por el trabajo que realizo					

CUESTIONARIO DE SATISFACCION LABORAL

TDA: Totalmente de acuerdo **DA:** De Acuerdo **I:** Indiferente
ED: En Desacuerdo **TED:** Totalmente en Desacuerdo

ENUNCIADO	TDA	DA	I	ED	TED
1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores					
2. Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo					
3. El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones					
4. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
5. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
6. La enfermera jefe es comprensivo (a)					
7. Me siento mal con lo que gano					
8. Siento que doy más de lo recibo de la institución.					
9. Me agrada trabajar con mis compañeros.					
10. Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.					
11. Me siento realmente útil con la labor que realizo					
12. Es grato la disposición de mi jefe cuando les pide alguna consulta sobre mi trabajo					
13. El ambiente donde trabajo es confortable. (ventilac, iluminación etc)					
14. Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.					
15. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
16. Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo					
17. Me disgusta mi horario.					
18. Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo					
19. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia					
20. Llevarme bien con la enfermera jefe beneficia la calidad del trabajo.					
21. La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.					
22. Felizmente mi trabajo permite cubrir mis expectativas económicas.					
23. El horario de trabajo me resulta incómodo.					
24. La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
25. Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
26. Mi trabajo me aburre.					
27. La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
28. En el ambiente físico donde me ubico trabajo cómodamente.					
29. Mi trabajo me hace sentir realizado profesionalmente.					
30. Me gusta el trabajo que realizo					
31. No me siento a gusto con la enfermera jefe.					
32. Existen los materiales y/o inmuebles para un buen desempeño de las labores diarias.					
33. El esfuerzo de trabajar más horas reglamentarias, no es reconocido.					
34. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo					
35. Me siento complacido con la actividad que realizo.					
36. La enfermera jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

MATRIZ DE CONSISTENCIA

MOTIVACIÓN Y NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL FÉLIX MAYORCA SOTO DE TARMA 2016

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	MARCO T.	VARIABLES	INDICADORES	METODOLOGÍA	INSTR-TÉC
<p>GENERAL ¿Cuál es la relación entre los niveles de motivación y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital Félix Mayorca Soto de Tarma, 2016?</p> <p>ESPECIFICOS ¿Cuál es el nivel de motivación del profesional de enfermería del hospital Félix Mayorca Soto de Tarma?</p> <p>¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería del hospital Félix Mayorca Soto de Tarma?</p> <p>¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral según el nivel de motivación en</p>	<p>GENERAL Determinar la relación entre los niveles de motivación y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del hospital Félix Mayorca Soto de Tarma.</p> <p>ESPECIFICOS: Identificar el nivel de motivación del profesional de enfermería del hospital Félix Mayorca Soto de Tarma.</p> <p>Identificar el nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería del hospital Félix Mayorca Soto de Tarma.</p> <p>Identificar el nivel de satisfacción laboral según el nivel de motivación en</p>	<p>GENERAL Existe relación significativa entre los niveles de motivación y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del hospital Félix Mayorca Soto de Tarma.</p> <p>ESPECIFICOS El nivel de motivación del profesional de enfermería del hospital Félix Mayorca Soto de Tarma, es significativa.</p> <p>El nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería del hospital Félix Mayorca Soto de Tarma, es significativa.</p> <p>El nivel de satisfacción laboral según el nivel de motivación en los profesionales de</p>	<p>MOTIVACIÓN. Motivación laboral Importancia de la motivación laboral en salud. Factores determinantes de la motivación.</p> <p>SATISFACCIÓN. Satisfacción laboral. Satisfacción en el trabajo. Factores determinantes de la satisfacción laboral. Características personales relacionadas con la satisfacción del empleo. Beneficios laborales. Y remunerativos. Políticas administrativas. Relación con la autoridad. Relaciones interpersonales. Realización personal. Desempeño de tareas. Relación entre motivación y satisfacción laboral en el profesional de enfermería. Manifestaciones insatisfacción. Importancia de satisfacción laboral.</p>	<p>Variable 1 Motivación</p> <p>Variable 2 Satisfacción laboral.</p>	<p>Variedad de desempeño Identidad con la tarea Importancia de la tarea Retroalimentación sobre su desempeño</p> <p>Condiciones físicas y/o de confort Beneficios laborales y/remunerativas Políticas administrativas Relaciones sociales Desarrollo personal Desempeño de tareas Relación con la autoridad</p>	<p>TIPO ESTUDIO Descriptivo transversal prospectivo</p> <p>DISEÑO Descriptivo Correlacional</p> <div style="text-align: center;"> <p>M ——— 01 r 02</p> </div> <p>POBLACION La población sujeta de estudio 56 enfermeras del Hospital Félix Mayorca Soto” de Tarma</p>	<p>Cuestionario</p> <p>La encuesta</p>

<p>los profesionales de enfermería del hospital Félix Mayorca Soto De Tarma?</p> <p>¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral según tiempo de servicio de los profesionales de enfermería del hospital Félix Mayorca Soto de Tarma?</p> <p>¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral según la edad de los profesionales de enfermería del hospital Félix Mayorca Soto de Tarma?</p> <p>¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral según la condición laboral de los profesionales de enfermería del hospital Félix Mayorca Soto de Tarma?</p> <p>¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral según el nivel académico de los profesionales de enfermería del hospital Félix Mayorca Soto de Tarma?</p>	<p>los profesionales de enfermería del hospital Félix Mayorca Soto De Tarma.</p> <p>Identificar el nivel de satisfacción laboral según tiempo de servicio de los profesionales de enfermería del hospital Félix Mayorca Soto de Tarma.</p> <p>Identificar el nivel de satisfacción laboral según la edad de los profesionales de enfermería del hospital Félix Mayorca Soto de Tarma.</p> <p>Identificar el nivel de satisfacción laboral según la condición laboral de los profesionales de enfermería del hospital Félix Mayorca Soto de Tarma.</p> <p>Identificar el nivel de satisfacción laboral según el nivel académico de los profesionales de enfermería del hospital Félix Mayorca Soto de Tarma.</p>	<p>enfermería del hospital Félix Mayorca Soto De Tarma, es significativa.</p> <p>El nivel de satisfacción laboral según tiempo de servicio de los profesionales de enfermería del hospital Félix Mayorca Soto de Tarma, es significativa.</p> <p>El nivel de satisfacción laboral según la edad de los profesionales de enfermería del hospital Félix Mayorca Soto de Tarma, es significativa.</p> <p>El nivel de satisfacción laboral según la condición laboral de los profesionales de enfermería del hospital Félix Mayorca Soto de Tarma, es significativa.</p> <p>El nivel de satisfacción laboral según el nivel académico de los profesionales de enfermería del hospital Félix Mayorca Soto de Tarma, es significativa.</p>					
---	---	--	--	--	--	--	--