



UNIVERSIDAD NACIONAL
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA



DE AMAZONAS

ESCUELA DE POSTGRADO

TESIS

**NIVEL DE MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL
DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN EL
HOSPITAL REGIONAL VIRGEN DE FÁTIMA –
CHACHAPOYAS, 2016**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
GERENCIA Y GESTIÓN EN LOS SERVICIOS DE SALUD**

AUTORA : Bach. Luzlita Canta Zumaeta

ASESORA : Mg. Zoila Roxana Pineda Castillo

CHACHAPOYAS - PERÚ

2017

DEDICATORIA

A Dios nuestro señor, por darnos la fuerza para continuar adelante y conseguir la meta trazada.

A mi querido esposo, quien me motivo con su comprensión y apoyo para continuar con la maestría, por compartir tantos sacrificios y darme el aliento necesario para el logro de esta meta propuesta.

A mis hijas por ser el motivo para salir adelante y brindarles todo lo que se merecen.

AGRADECIMIENTO

A todo el personal de Enfermería que labora en el Hospital Virgen de Fátima, por haber permitido y facilitado la ejecución del presente trabajo de investigación.

Al Director Ejecutivo del Hospital Regional Virgen de Fátima de Chachapoyas por haber brindado las facilidades para el desarrollo del presente trabajo de investigación.

A la Mg. Enf. Zoila Roxana Pineda Castillo por su valioso apoyo y comprensión brindando todo su conocimiento y su tiempo para concluir satisfactoriamente con el informe final del presente estudio.

AUTORIDADES DE LA UNTRM

Ph.D. Jorge Luis Maicelo Quintana
Rector

Dr. Oscar Andrés Gamarra Torres
Vicerrector Académico

Dra. María Nelly Luján Espinoza
Vicerrectora de Investigación

Ph.D Dr.Hab. Vicente M. Castañeda Chávez
Director de la Escuela de Post grado
Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza

VISTO BUENO DEL ASESOR DE TESIS

Yo, Zoila Roxana Pineda Castillo con DNI N°18197672, con domicilio legal en el Jr. Santo Domingo N° 722, Magister en Enfermería con mención en salud de la mujer, niño y adolescente, con CEP N° 31830, actual docente asociada a tiempo completo de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional “Toribio Rodríguez de Mendoza” de Amazonas; declaro dar **EL VISTO BUENO** al informe de tesis titulado: “Nivel de motivación y satisfacción laboral de los Profesionales de Enfermería en el Hospital Regional Virgen de Fátima – Chachapoyas, 2017 ” de la investigadora: Luzlita Canta Zumaeta.

POR LO TANTO:

Para mayor constancia y validez firmo la presente.

Chachapoyas, 02 de noviembre del 2017.

Zoila Roxana Pineda Castillo

DNI N° 18197672

CEP 31830

JURADO EVALUADOR

Dr. Policarpio Chauca Valqui
Presidente de Jurado de Tesis

Dr. Edwin Gonzáles Paco
Secretario de Jurado de Tesis

Mg. Jorge Arturo La Torre y Jiménez
Vocal de Jurado de Tesis

Índice de Contenidos

	Pág.
Dedicatoria.....	i
Agradecimiento.....	ii
Autoridades universitarias.....	iii
Declaración jurada del visto bueno del asesor.....	iv
Jurado de Tesis.....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras.....	ix
Índice de anexos.....	xi
Resumen.....	xiii
Abstract.....	xiv
I. Introducción.....	1
II. Objetivos.....	4
III. Marco teórico.....	5
Antecedentes de estudio.....	5
Base teórica.....	8
Definición de términos básicos.....	27
IV. Material y métodos.....	29
Diseño de contrastación de la hipótesis.....	29
Universo, población, muestra y muestreo.....	29
Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos y análisis de datos.....	31
V. Resultados.....	32
VI. Discusión.....	36
VII. Conclusiones.....	45
VIII. Recomendaciones.....	48
IX. Referencias bibliográficas.....	49
X. Anexos.....	56

Índice de tablas

Tabla 01. Nivel de motivación de los profesionales de enfermería en el Hospital Regional Virgen de Fátima – Chachapoyas, 2017.....	32
Tabla 02. Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital Regional Virgen de Fátima – Chachapoyas, 2017.....	33
Tabla 03. Nivel de motivación y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital Regional Virgen de Fátima – Chachapoyas, 2017.....	34
Tabla 04. Datos generales de los Profesionales de Enfermería en el Hospital Regional Virgen de Fátima – Chachapoyas, 2017.....	90
Tabla 05. Nivel de motivación según condición laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital Regional Virgen de Fátima – Chachapoyas, 2017.....	91
Tabla 06. Nivel de motivación y satisfacción laboral, según sexo de los profesionales de enfermería en el Hospital Regional Virgen de Fátima – Chachapoyas, 2017.....	92
Tabla 07. Nivel de motivación según edad (años) de los profesionales de enfermería en el Hospital Regional Virgen de Fátima Chachapoyas, 2017.....	93
Tabla 08. Nivel de satisfacción laboral según tiempo en el servicio (años) de los profesionales de enfermería en el Hospital Regional Virgen de Fátima – Chachapoyas, 2017.....	94

Tabla 09. Nivel de satisfacción laboral según sexo, de los profesionales de enfermería en el Hospital Regional Virgen de Fátima – Chachapoyas, 2017.....	95
Tabla 10. Nivel de motivación laboral según dimensiones de los profesionales de enfermería en el Hospital Regional Virgen de Fátima – Chachapoyas, 2017.....	96
Tabla 11. Nivel de satisfacción laboral según dimensiones de los profesionales de enfermería en el Hospital Regional Virgen de Fátima – Chachapoyas, 2017.....	97

Índice de figuras

Figura 01. Nivel de motivación de los profesionales de enfermería en el Hospital Regional Virgen de Fátima – Chachapoyas, 2017.....	32
Figura 02. Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital Regional Virgen de Fátima – Chachapoyas, 2017.....	33
Figura 03. Nivel de motivación y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital Regional Virgen de Fátima – Chachapoyas, 2017.....	35
Figura 04. Nivel de motivación según condición laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital Regional Virgen de Fátima – Chachapoyas, 2017.....	91
Figura 05. Nivel de motivación y satisfacción laboral en los profesionales de enfermería de sexo masculino, en el Hospital Regional Virgen de Fátima – Chachapoyas, 2017.....	92
Figura 06. Nivel de motivación y satisfacción laboral en las profesionales de enfermería de sexo femenino, en el Hospital Regional Virgen de Fátima – Chachapoyas, 2017.....	93
Figura 07. Nivel de motivación según edad (años) de los profesionales de enfermería en el Hospital Regional Virgen de Fátima – Chachapoyas, 2017.....	94
Figura 08. Nivel de satisfacción laboral según tiempo en el servicio (años) de los profesionales de enfermería en el Hospital Regional Virgen de Fátima – Chachapoyas, 2017.....	95

Figura 09. Nivel de satisfacción laboral según sexo, de los profesionales de enfermería en el Hospital Regional Virgen de Fátima – Chachapoyas, 2017.....	96
Figura 10. Nivel de motivación laboral según dimensiones de los profesionales de enfermería en el Hospital Regional Virgen de Fátima – Chachapoyas, 2017.....	97
Figura 11. Nivel de satisfacción laboral según dimensiones de los profesionales de enfermería en el Hospital Regional Virgen de Fátima – Chachapoyas, 2017.....	98

Índice de anexos

Anexo 01. Escala de motivación laboral.....	57
Anexo 02. Cuestionario de satisfacción laboral.....	59
Anexo 03. Escala de motivación, ítems, dimensiones y puntuación.....	63
Anexo 04. Cuestionario de satisfacción laboral ítems, dimensiones y puntuación.....	64
Anexo 05. Medición de variables.....	65
Anexo 06. Tabla de códigos.....	68
Anexo 07. Consolidado general del instrumento para la medición del “nivel de motivación de los Profesionales de Enfermería en el Hospital Regional Virgen de Fátima - Chachapoyas, 2017.....	69
Anexo 08. Consolidado general del instrumento para la medición del “nivel de satisfacción laboral de los Profesionales de Enfermería en el Hospital Regional Virgen de Fátima - Chachapoyas, 2017.....	72
Anexo 09. Sustento de medición de las variables y dimensiones.....	76
Anexo 10. Datos generales de los Profesionales de Enfermería en el Hospital Regional Virgen de Fátima – Chachapoyas, 2017.....	90
Anexo 11. Tabla 05 y figura 04. Nivel de motivación según condición laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital Regional Virgen de Fátima – Chachapoyas, 2017.....	91
Anexo 12. Tabla 06 y figura 05. Nivel de motivación y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de sexo masculino, en el Hospital Regional Virgen de Fátima – Chachapoyas, 2017.....	92

Anexo 12. Tabla 07 y figura 06. Nivel de motivación y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de sexo femenino, en el Hospital Regional Virgen de Fátima – Chachapoyas, 2017.....	93
Anexo 13. Tabla 08 y figura 07. Nivel de motivación según edad (años) de los profesionales de enfermería en el Hospital Regional Virgen de Fátima – Chachapoyas, 2017.....	94
Anexo 14. Tabla 09 y figura 08. Nivel de satisfacción laboral según tiempo en el servicio (años) de los profesionales de enfermería en el Hospital Regional Virgen de Fátima – Chachapoyas, 2017.....	95
Anexo 15. Tabla 10 y figura 09. Nivel de satisfacción laboral según sexo, de los profesionales de enfermería en el Hospital Regional Virgen de Fátima – Chachapoyas, 2017.....	96
Anexo 16. Tabla 11 y figura 10. Nivel de motivación laboral según dimensiones de los profesionales de enfermería en el Hospital Regional Virgen de Fátima – Chachapoyas, 2017.....	97
Anexo 17. Tabla 12 y figura 11. Nivel de satisfacción laboral según dimensiones de los profesionales de enfermería en el Hospital Regional Virgen de Fátima – Chachapoyas, 2017.....	98
Anexo 18. Determinación de la fiabilidad del instrumento.....	99
Anexo 19. Determinación de la validez del instrumento.....	102
Anexo 20. Siete claves para mantener la motivación en el trabajo.....	104
Anexo 21. Operacionalización de variables.....	106
Anexo 22. Matriz de consistencia.....	112

RESUMEN

El presente estudio fue de enfoque cuantitativo, de nivel relacional, de tipo observacional, prospectivo, transversal y analítico. Cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería en el Hospital Regional Virgen de Fátima - Chachapoyas, 2017. Estuvo constituido por 55 profesionales de enfermería. Para recolectar la información se utilizó la escala de motivación con una validez de $r > 0.20$ válidos en cada uno de los ítems y fiabilidad de 0.81 y el cuestionario de satisfacción laboral con una validez de $r > 0.20$ válidos en cada uno de los ítems y fiabilidad de 1. Para contrastar la hipótesis se utilizó la prueba estadística no paramétrica de la Ji cuadrada con un nivel de significancia de 0.05. Los resultados evidencian que el 58.2% presentan una motivación de nivel medio, 21.8% alto y 20% bajo con un satisfacción laboral del 54.5% de nivel medio, 23.6% alto y 21.8% bajo. Finalmente al relacionar las variables el 38.2% presentan un nivel motivación medio con un nivel de satisfacción laboral medio, seguido de un 16.4% con un nivel de motivación medio con nivel de satisfacción laboral bajo y el 14.5% presentan un nivel de motivación alto con un nivel de satisfacción laboral alto. Se contrasto la hipótesis alterna cuyo valor fue: $X^2 = 18.783$, $GL = 4$ y un valor $p = 0.001 < 0.05$. En conclusión los profesionales de enfermería tienen una motivación y satisfacción laboral de nivel medio, seguido de una motivación de nivel medio con una satisfacción laboral nivel bajo y una motivación de nivel alto con una satisfacción laboral de nivel alto.

Palabras claves: motivación, satisfacción laboral, profesionales de enfermería, variedad de tarea, identidad, beneficios laborales, realización personal.

ABSTRACT

The present study was a quantitative, relational, observational, prospective, transversal and analytical approach. The goal was to determine the relationship between the level of motivation and job satisfaction of nursing professionals in the Regional Hospital Virgen de Fátima - Chachapoyas, 2017. It consisted of 55 nursing professionals. To collect the information, the motivation scale was used with validity of $r > 0.20$ valid in each of the items and reliability of 0.81 and the questionnaire of job satisfaction with a validity of $r > 0.20$ valid in each of the items and reliability of 1. To test the hypothesis we used the non-parametric statistical test of the square Chi with a level of significance of 0.05. The results show that 58.2% have medium level motivation, 21.8% high and 20% low with a job satisfaction of 54.5% of medium level, 23.6% high and 21.8% low. Finally, when relating the variables, 38.2% had a medium motivation level with a level of average job satisfaction, followed by 16.4% with a medium motivation level with a low level of job satisfaction and 14.5% with a high level of motivation with a high level of job satisfaction. We contrasted the alternative hypothesis whose value was: $X^2 = 18.783$, $GL = 4$ and a value $p = 0.001 < 0.05$. In conclusion, the nursing professionals have a medium level of motivation and job satisfaction, followed by a medium level motivation with a low level of job satisfaction and high level motivation with high level job satisfaction.

Keywords: motivation, job satisfaction, nursing professionals, variety of tasks, identity, work benefits, personal fulfillment.

I. Introducción

Una de las más grandes necesidades del mundo moderno es la motivación. Vivimos en medio de un universo exigente y convulsionado, con cambios acelerados, que nos roba diariamente mucha energía. Aunque las personas pueden tomarse como recurso, es decir como portadores de las habilidades, capacidades, conocimientos y motivación para el trabajo, no debe olvidarse de que, además son portadoras de características de personalidad, expectativas, objetivos individuales e historias particulares. La motivación laboral, ha sido objeto de estudios sistemáticos desde unos años antes que la satisfacción laboral, pero ha logrado una importancia en las organizaciones. Esta última variable depende del grado de coincidencia entre lo que una persona quiere y busca en su trabajo, además lo reportado. A mayor distancia en sentido descendente entre lo deseado como lo encontrado, menor satisfacción. Además de todo lo anterior es muy común que se escuche hablar en las organizaciones sobre la motivación y satisfacción laboral, los cuales son eslabones importantes en el comportamiento del ser humano. (Mendoza, 2008, p.3)

En la actualidad todas las empresas consideran el aumento de la productividad basados en la excelencia y calidad. En un mundo competitivo y globalizado, la alta gerencia de las organizaciones deben incurrir a los medios disponibles para lograr sus objetivos, en el caso de las organizaciones de salud es brindar un servicio óptimo y de calidad a los pacientes. A partir de estas ideas se considera al capital humano como el elemento más importante dentro de las organizaciones, por lo que el gerente necesita implementar estrategias que permitan mantener a sus empleados motivados. Por lo que se puede decir que el común denominador de todas las organizaciones del mundo es que están integradas por personas humanas que para lograr el fin último de la empresa o institución, ponen su trabajo en común. La eficacia y eficiencia de la institución están determinadas por sus recursos humanos, debido a que sólo mediante éstos es posible la efectividad del resto de recursos existentes. Es por ello que se consideran el activo intangible máspreciado dentro de una organización. En el contexto organizacional, la motivación juega un papel crucial en la gestión de personas. Para que un individuo realice una tarea deben concurrir tres requisitos: que el individuo pueda hacerlo (medios), que tenga conocimientos para hacerlo (habilidades y aptitudes) y que quiera hacerlo (motivación). Para poseer la clave del comportamiento humano es necesario poseer la clave de la motivación. Desde una perspectiva interdisciplinaria, poder y

motivación son procesos complementarios, que interactúan y que explican la dinámica del ajuste recíproco entre individuo y organización, para conseguir los objetivos mutuos de eficacia y calidad de vida laboral. Mientras que la satisfacción laboral es la manera como se 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. (Turmero, 2011, Pp. 2 -6)

La gran mayoría de las personas y sobre todo el personal de enfermería llegan a pasar una tercera parte del día trabajando y lo hacen la mitad de su vida; es así que la motivación y la satisfacción laboral juegan un papel preponderante en la vida del hombre y sin embargo se van presentando en las diferentes etapas del tiempo cambios que denotan una gran preocupación por ir mejorando el entorno laboral de las personas que trabajan, para que se encuentren lo más satisfechos posibles y que se sientan que son eficientes y que puedan enorgullecerse del trabajo que realizan y de adaptarse con mayor éxito a las exigencias laborales que varían en relación con el desarrollo de la humanidad. (Amaya & Ríos, 2011, p.10)

A opinión de la investigadora en el Hospital Regional Virgen de Fátima se percibe en muchas situaciones al profesional de enfermería agotado, cansado/a y en algunos casos con mal humor así como escasa creatividad para las actividades cotidianas relacionados a los cuidados a brindar según las necesidades de cada paciente generándose un escenario de trabajo rutinario y monótono. Al interactuar con el personal profesional de enfermería refieren: “Estoy cansada”, “Ya quiero que acabe el turno” “No tenemos los materiales para dar una buena atención”, entre otros; y por ende se evidencia desmotivación e insatisfacción en su lugar de trabajo, ya que estos se relacionan con el comportamiento organizacional, la calidad de vida y las relaciones entre los trabajadores, por lo que se puede decir que la satisfacción de los profesionales de salud condiciona la calidad de atención del usuario. Por lo expuesto se formuló la siguiente interrogante: ¿Cuál es el nivel de motivación y satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería en el Hospital Regional Virgen de Fátima – Chachapoyas, 2017?; el presente estudio se realizó por la importancia del trabajo que realiza el profesional de enfermería y como esto repercute en la atención de la persona y a través de esto se busca mejorar el trato a la persona y brindar un atención de calidad, a su vez es de gran relevancia social, teniendo en cuenta la importancia del capital humano y las variables de estudio que son fundamentales en la institución u organización; por lo

que se planteó las siguientes hipótesis: si existe una relación estadísticamente significativa o no existe relación estadística entre nivel de motivación y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital Regional Virgen de Fátima Chachapoyas, 2017.

Los hallazgos estarán encaminados a aportar información actualizada a las altas autoridades del Hospital Regional Virgen de Fátima y al Departamento de Enfermería para formular estrategias orientadas a fortalecer y mejorar el nivel de motivación y satisfacción laboral mediante talleres, cursos de capacitación así también plantear y desarrollar programas de incentivos para el profesional de Enfermería y contribuir en la mejora de la calidad de atención, el desarrollo personal y profesional que posibilite la transformación cualitativa de los servicios de salud.

II. Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería en el Hospital Regional Virgen de Fátima - Chachapoyas, 2017.

Objetivos específicos

Identificar el nivel de motivación del profesional de Enfermería en el Hospital Regional Virgen de Fátima – Chachapoyas, 2017.

Identificar el nivel de satisfacción laboral del profesional de Enfermería en el Hospital Regional Virgen de Fátima – Chachapoyas, 2017.

III. Marco teórico

Antecedentes de estudio

Para realizar la investigación fue necesario revisar estudios anteriores relacionados o vinculados con el tema, a fin de buscar algún aporte al mismo, a continuación se mencionan los siguientes:

Enríquez, O. (2011). Puerto Rico. El objetivo del estudio fue determinar si existe relación entre el nivel de motivación y la calidad de la documentación del expediente clínico San Juan 2016. Los resultados que se obtuvieron de los profesionales de enfermería que laboran en el programa de hospicio alcanzaron un nivel bueno de satisfacción laboral. Respecto a la prueba de correlación se concluyó que no existe relación estadísticamente significativa entre la motivación de la enfermera y el efecto en la documentación del expediente clínico.

Morales, E. (2016). Perú. En su estudio de investigación el cual tuvo como objetivo conocer el nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, EsSalud – 2016. Resultados. Del 100% (67), el nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico es medio (77.6%); Se procesó cada variable estadística con el descriptor correspondiente usando la media, moda, desviación estándar para los valores numéricos, y las cifras por recuento se usaron la suma de las frecuencias y la expresión porcentual. Entre las dimensiones sobresalientes se encuentran las de condiciones físicas y materiales y la de desarrollo personal. Conclusiones: el nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Nacional Alberto Sabogal es valorado la mayor parte por (77.65%) que manifiesta estar medianamente satisfecho, y solo un pequeño porcentaje se encuentran satisfechos, esto es preocupante ya que este resultado puede ser indicador que el profesional de enfermería trabaja sin estímulo y solo realiza sus tareas por cumplir rutinas.

Murrieta, R. (2016). Perú. En su estudio de investigación el cual tuvo como objetivo determinar la relación entre el nivel de motivación laboral y la satisfacción laboral en los profesionales de salud del servicio de emergencia del Hospital de Contingencia

Tingo María 2016. Resultados: el 50% de los profesionales que laboran en el servicio de emergencia tuvieron un nivel bajo de motivación; el 48% un nivel moderado de motivación y solo un 2% manifestaron tener un nivel alto de motivación. El 76% de los profesionales que laboran en el servicio de emergencia manifestaron estar moderadamente insatisfechos; el 18% manifestaron estar insatisfechos en sus labores y solo un 6% manifestó tener una satisfacción laboral. Conclusión: Existe relación baja entre la motivación y la satisfacción laboral.

Briceño, Y. (2010). Perú. En su estudio de investigación el cual tuvo como objetivo determinar el nivel de nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Área de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional 2010. Resultados. La mayoría de las enfermeras tienen nivel de satisfacción media a baja y el nivel de motivación es de media a baja. Llegando a la conclusión que existe relación entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral.

Vásquez, S. (2006). Perú. En su estudio de investigación cuyo objetivo fue determinar el nivel la relación entre motivación y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del HNAL 2006. Resultados: 25(48%) de las enfermeras(os) presentan motivación media. Asimismo al valorar las dimensiones de la motivación se obtuvo que más de 50% de los profesionales presentan motivación media; destacándose las dimensiones identidad y autonomía por mostrar niveles significativos de motivación media con tendencia a alta, en cuanto a las dimensiones que presentan nivel bajo son retroalimentación, importancia y variedad de la tarea. Acerca de la satisfacción laboral el 28(53.8%) de las enfermeras(os) tienen nivel medio, en relación a las dimensiones de la satisfacción laboral se encontró que más del 40% de dichos profesionales presentan nivel medio, destacando los factores desempeño de tareas, relación con la autoridad y beneficios laborales y remunerativos por mostrar niveles significativos de satisfacción media, las dimensiones relaciones interpersonales, desarrollo personal y políticas administrativas presentan tendencia al nivel alto y el factor condiciones físicas y/o confort presentan niveles de satisfacción que oscilan entre alta y baja. Conclusiones: Existe relación entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral del profesional de Enfermería.

Ortiz, N. (2004). Perú. En su estudio de investigación el cual tuvo como objetivo determinar la identidad Profesional de la Enfermeras nombradas y su relación con la satisfacción laboral además como objetivos específicos determinar la identidad profesional de las enfermeras nombradas, identificar los niveles de satisfacción laboral de las enfermeras nombradas, identificar la relación entre identidad profesional con cada dimensión: remuneración económica, condiciones de trabajo, reconocimiento institucional, relaciones interpersonales. Las conclusiones a las que llegaron fueron: El 52.2% de enfermeras nombradas presentaron un nivel alto de identidad profesional y un nivel medio de satisfacción laboral. La identidad profesional de las enfermeras nombradas según remuneración económica fue de 65.5% y relaciones interpersonales en un 58.5% las cuales se encuentran en un nivel alto. La identidad profesional de las enfermeras nombradas según condiciones de trabajo fue de 53.2% y reconocimiento institucional en un 55.8% los cuales se encuentran en un nivel medio.

Egusquiza, L. (2003). Perú. En su estudio de investigación cuyo objetivo fue determinar la relación entre la motivación y los niveles de satisfacción laboral que tiene la enfermera en el ISN. Resultados: El mayor porcentaje de la enfermeras 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.

Ramos, N. (2003). Perú. Realizó un estudio el cual tuvo como objetivo: Establecer el grado de satisfacción laboral de la enfermera en las unidades productivas de servicios de salud en Puno, 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. Conclusiones: El grado de Satisfacción Laboral de las enfermeras es de parcial insatisfacción en lo que se refiere a condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, las relaciones sociales, relación frente a la autoridad, necesidad de autorrealización y políticas administrativas.

En el ámbito local no se encuentra estudios de estas variables a pesar de su gran relevancia en la gerencia de los recursos humanos.

Base Teórica

Motivación

La motivación es un término genérico que se aplica a una amplia serie de impulsos, deseos, necesidades, anhelos y fuerzas similares. (Dalton et. al., 2007, p.56).

Una persona con actitud positiva hacia sí misma desempeña sus actividades con eficacia y eficiencia. La motivación es una característica de la psicología humana que contribuye el grado de compromiso de la persona, incluye factores que ocasionan, canalizan y sustentan la conducta humana en un sentido particular y comprometido. es el estado mental bajo el cual una persona considera cualquier tarea o meta en particular, es también considerada como un proceso de activación de la conducta humana. Por consiguiente, la motivación se describe como habilidad para lograr que los individuos hagan lo que desean, cuándo y cómo lo desean, con un sentido de directriz hacia delante con energía y entusiasmo hacia la meta. En la enfermera o enfermero de cuidado directo, es de gran importancia su grado de motivación, pues de ellos dependen en gran parte su interés para realizar con agrado las tareas asignadas. (Sánchez, 2010, p.2)

Si el personal de enfermería se encuentra motivado, realizara su trabajo con agrado, tratando de brindar una atención adecuada y de la mejor manera, fomentando en las personas seguridad y confianza.

La motivación, es un factor emocional básico para el ser humano y para cualquier profesional, estar motivado significa realizar las tareas cotidianas sin apatía y sin un sobre esfuerzo adicional; aunque para unos el trabajo o las actividades de todo orden pueden representar una carga, para otros es un acicate, un revulsivo y a veces una liberación. Muchos seres humanos encuentran en el trabajo un refugio a sus frustraciones personales y profesionales, y se auto motivan en su trabajo por ser la única forma de alcanzar la autoestima y el reconocimiento profesional y social. Existen innumerables individuos que poseen mucho más reconocimiento fuera de su hogar que dentro de él, pues el ser humano necesita buscar cualquier forma de afecto y autoestima aunque sea fuera de él. (Espada, 2006, p.25).

Motivación Laboral

La motivación laboral es aquello que impulsa a los individuos a intentar conseguir, mediante acciones, el logro de algún objetivo; es decir, alcanzar metas, ya sean personales o de grupo. (Barroso, 2010, p.1).

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. (Gonzales, 2001, p.20).

En Carillas de Políticas de Recursos Humanos 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. (Baza, 2003, p.2).

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 (1954), uno de los clásicos en los que se fundamentó el análisis de la motivación laboral; quien necesidades en su experiencia vital.

Estos niveles son jerarquizados conforme a su importancia:

- a) Necesidades fisiológicas: Estas son las necesidades básicas para el sustento de la vida humana, tales como alimento, agua calor abrigo y sueño.
- b) 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.

- c) Necesidades de asociación o aceptación: En tanto que seres sociales, los individuos experimentan la necesidad de pertenencia, de ser aceptados por los demás.
- d) Necesidades de estimación: De acuerdo con Maslow, una vez que las personas satisfacen sus necesidades de pertenencia, tienden a desear la estimación tanto la propia como de los demás.
- e) 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.

A su vez Herzberg elabora un modelo de las características del trabajo en el que se establecen cinco dimensiones laborales medulares de enriquecimiento del trabajo: variedad, identidad de tarea, significado de la tarea, autonomía y retroalimentación. Según este modelo el individuo obtiene recompensas internas cuando sabe (conocimiento de resultados) que él personalmente (experiencia de responsabilidad) ha cumplido bien una actividad que le interesa (experiencia de algo que tiene sentido). Cuanto mayor sea la presencia de estos tres aspectos tanto mayor será la motivación, el rendimiento y la satisfacción del empleado y tanto menos su ausentismo y la probabilidad que abandone la organización.

No obstante, 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). (Hackman & Oldham, 1980, p. 338).

Según, Mc Clelland David (1953, p.117) “Se basa en un sistema de clasificación que destaca tres impulsos más dominantes que participan en la motivación. Esta teoría se enfoca en tres tipos de necesidades: las necesidades de logro, las necesidades de poder y las necesidades de afiliación”.

1. Las necesidades de logro, se refieren al impulso por sobresalir y por poseer realizaciones sobre un conjunto de normas, en definitiva, por alcanzar el éxito. Es el impulso que tienen algunas personas para superar los retos y obstáculos a fin de alcanzar metas.
Una persona con este tipo de requerimiento tiende al desarrollo y crecimiento, donde el logro es importante por sí mismo y no por las recompensas que lo acompañen como consecuencia.
2. Las necesidades de poder, Alude a "la necesidad de hacer que los otros se conduzcan como no lo habrían hecho de otro modo", es decir, corresponde a un impulso por influir en las personas y en las situaciones provocando cambios. Personas orientadas por este tipo de necesidades toman riesgos y generalmente desean influir en las organizaciones en las que participan, asumiendo posiciones de marcado liderazgo. Dichos sujetos gozan con "estar a cargo" de los proyectos y tareas y disfrutan de las ocasiones en las que deber competir con los demás.
3. Las necesidades de afiliación, Aluden a la tendencia de algunas personas a acercarse y establecer vínculos de cooperación y amistad con el resto. Este tipo de personas trabajan de mejor manera cuando son felicitadas por sus actitudes favorables y cooperativas.

Dimensiones de la motivación laboral

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

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

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

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

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

En decir un puesto debe reunir las cinco dimensiones para estar enriquecido plenamente. Si se percibe que falta una de ellas, los trabajadores sufren privación psicológica y disminuye su motivación. El enriquecimiento de puestos se acompaña de muchos beneficios. Su resultado general es un enriquecimiento que fomenta el crecimiento y la realización personal. El puesto construye de manera que se estimule la motivación intrínseca. Al aumentar la motivación, debe mejorar el rendimiento, con lo que se tiene un trabajo más humanizado y productivo. También tienden a disminuir los efectos negativos, como el ausentismo del personal, el tiempo ocioso y las quejas. De tal manera que se benefician el trabajador y la sociedad. El primero logra el rendimiento, mayor satisfacción en el trabajo y mayor realización personal, con lo que puede participar más efectivamente en todos sus roles de la vida. La sociedad se beneficia con el funcionamiento más efectivo y el mejor rendimiento de la persona en su trabajo. (López, 2005, p.26).

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. (Atkinson, 1999, p.155)

Tipos de motivación

En función de los factores que determinan la conducta del sujeto podemos distinguir diferentes tipos de motivación:

De acuerdo a Mattos (1974) la motivación es positiva y negativa:

Motivación Positiva: Es el deseo constante de superación, guiado siempre por un espíritu positivo. Mattos dice que esta motivación puede ser intrínseca y extrínseca.

Motivación intrínseca: Aquella en la que la acción es un fin en sí mismo y no pretende ningún premio o recompensa exterior a la acción. Es decir, cuando la persona fija su interés por el estudio o trabajo, demostrando siempre superación y personalidad en la consecución de sus fines, sus aspiraciones y sus metas. El trabajador que se considera totalmente auto motivado es un claro ejemplo de este tipo de motivación.

Motivación extrínseca: Se produce como consecuencia de la existencia de factores externos, es decir tomando como referencia algún elemento motivacional de tipo económico.

Motivación Negativa: Es la obligación que hace cumplir a la persona a través de castigos, amenazas, etc. de la familia o de la sociedad.

Niveles de motivación

Los niveles de motivación según (Robbins, 2003, p.123) son:

Nivel de motivación alto.- Las personas motivadas están en un estado de tensión y, para disminuirla, ejercen mucho esfuerzo. De hecho, entre más grande es la tensión, más grande es el esfuerzo. Si este esfuerzo los conduce a satisfacer la necesidad, la tensión disminuye.

Nivel de motivación medio.- En el ámbito laboral es importante que el esfuerzo que ejercen los profesionales para satisfacer sus metas no vaya en contra de la institución. Es necesario que las metas de la institución y las metas individuales sean compatibles. Se trata de que los profesionales al conseguir las metas de la institución satisfagan también sus necesidades individuales y logren sus metas personales.

Nivel de motivación bajo.- Una carencia en algún aspecto particular que la persona experimenta en un determinado momento. Es decir, la persona siente que carece de algo o que algo le hace falta, ya sea físico, psicológico, social o espiritual.

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.

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.

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.

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.

Desmotivación laboral

Por otro lado un trabajador se encuentra desmotivado cuando, de manera repetitiva, no realiza sus tareas laborales por propia voluntad y su actitud o conducta es contraria a la política y objetivos de la empresa en la que trabaja. Estas personas tienen carencia de motivos para estimularse y lograr una meta o deseo. Un trabajador desmotivado, en rasgos generales, tiene nulo interés por las actividades que realiza y muestra claros signos de apatía o indiferencia. (Urcola, 2011, p.50)

Las personas que se incorporan a una nueva empresa entran con un grado de motivación alto y este va decayendo a lo largo del tiempo a través de un proceso

gradual, si no se realizan correctas políticas de estímulo. Es común que el comienzo de este proceso se inicie con una situación concreta que resulta desagradable para el trabajador y finaliza en la total frustración que con el transcurso del tiempo termina en el hundimiento laboral y personal.

A un trabajador desmotivado no se le puede motivar únicamente a través de factores motivadores, pero se pueden llevar a cabo políticas de estímulo. Los miembros cualificados de la compañía deben eliminar la desmotivación en primera instancia a través de siete normas reguladoras:

- 1º- Recabar información del motivo por el que comenzó la desmotivación.
- 2º- Mantener una conversación con la persona para corroborar la información recopilada.
- 3º- Realizar un diagnóstico de la situación con los datos obtenidos.
- 4º- Ahondar en los motivos de la situación.
- 5º- Tratar de poner los medios adecuados para corregir la desmotivación.
- 6º- Mostrar una actitud positiva, de esperanza y seguridad al trabajador.
- 7º- Localizar aquellas metas o deseos que puedan estimular al empleado para comenzar el ciclo motivacional.

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. Definen el concepto de satisfacción laboral como una actitud generalizada en relación al trabajo atendiendo a tres componentes cognitiva (pensamientos o evaluación del objeto de acuerdo con el conocimiento), afectivas (sentimientos, emociones positivas o negativas), comportamental (predisposiciones de comportamientos de intención con relación al objeto).
- b. Hay autores que se refieren a la satisfacción laboral como un estado emocional, sentimientos o respuestas afectivas. (Silva, 2004, p.10)

La satisfacción en el trabajo es un conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con que los empleados ven su trabajo. Por ende el conocimiento y la comprensión del nivel de satisfacción de los “usuarios o clientes internos” de su trabajo, es una de las variables más importantes y fundamentales en la gestión y desarrollo de las empresas debido a las implicancias, que guardan relación con el comportamiento organizacional, la calidad de vida y las relaciones interpersonales. Es por ello, que la satisfacción de los profesionales de la salud en el trabajo es uno de los indicadores que condicionan la calidad asistencial. (Durán, 2000, p. 18)

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 prestada, al medir la satisfacción laboral se está comprobando la calidad de la organización de sus servicios internos. (MINSAs, 2002, p.5)

Por otra parte, también Pezeshki et al. (2008) afirma que uno de los mejores predictores de la satisfacción con el trabajo es el proceso de comunicación; y de hecho distintos autores (Dehaghani, hosseini, Tavakol y Bakhtiyari, 2010; Chiva y Alegre, 2009; Randolph y Johnson, 2005) probaron que la buena comunicación interpersonal (abierta y efectiva) dentro de la organización está relacionado positivamente con la satisfacción laboral.

Dimensiones de la satisfacción laboral

Las condiciones físicas y/o materiales

Los elementos materiales o de infraestructura son definidos como medios facilitadores para el desarrollo de las labores cotidianas y como un indicador de la eficiencia y el desempeño. Dentro de las condiciones físicas se considera el confort, 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. (Robbins, 2003, p. 22).

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

Según el Art. 11 (inciso d) de la Ley del enfermero peruano, la enfermera debe contar con una ambiente de trabajo debidamente acondicionado para controlar la exposición a contaminantes y sustancias tóxicas y asimismo contar con las condiciones de bioseguridad idóneas de acuerdo al área en que labora. (Ley del Trabajo de la Enfermera (o), 2002, p. 4)

Beneficios laborales y remunerativos

La compensación (sueldos, los salarios, prestaciones, etc.) es la gratificación que los empleados reciben a cambio de su labor. (Jiménez & Hernández, 2005, p .48).

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. (Silva, 2004, p.30).

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. (Silva, 2004, p.40).

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.

Políticas administrativas

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

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

También es importante la consistencia, dado que la inconsistencia introduce incertidumbre y contribuye al surgimiento de prejuicios, al trato preferente y a la injusticia. (Marriner, 1996, p.24).

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

Relación con la autoridad

Es la apreciación valorativa que realiza el trabajador de su relación con el jefe directo y respecto a sus actividades cotidianas 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 que tiene efecto predecible sobre la satisfacción del empleado es la consideración. (López, 2005, p. 25).

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 Desseley (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. (Kenneth, 1990, p.60)

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.

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. (MINSA, 1996, p.15)

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

Pero cuando su personal se siente parte del equipo y se da cuenta que su contribución es significativa, no importa cuán pequeño sea el lugar que ocupa dentro del grupo.

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

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

Los equipos trabajan mejor cuando:

- Los miembros se sienten aceptados y confían uno del otro.
- Se trazan objetivos y se identifican y se aceptan las tareas claramente.
- Se pone en claro la funciones y se llega a un acuerdo sobre un proceso transparente.
- Los miembros escuchan, se comunican y participan activamente.
- No existen discusiones personales.
- Los conflictos se resuelven equitativamente.

- El liderazgo es compartido.
- Los miembros se apoyan mutuamente y tiene el control de su trabajo. (Fundación AGA Khan, 1993, p.50).

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

Realización personal

Los empleados suelen preferir los trabajos que les permitan emplear sus facultades y capacidades y que les ofrezcan una serie de actividades, libertad e información en cuanto a su rendimiento. Estas características hacen que el trabajo represente un mayor desafío para la mente. Un hombre sano está motivado principalmente por sus necesidades de desarrollar y realizar todo su potencial y toda su capacidad” “se refiere al 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, 2005, p.27)

El personal debe ser competente en su quehacer personal y con el trabajo. Las responsabilidades que debe tener son:

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

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

Desempeño de tareas

Es la valoración con la que asocia el trabajador 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. (Atrián, 2001, p. 15)

Importancia de la satisfacción 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:

1. Existen muchas evidencias de que los empleados insatisfechos faltan a trabajar con más frecuencia y suelen renunciar más.
2. Se ha demostrado que los empleados satisfechos gozan de mejor salud física y psicológica.

3. 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.
4. 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 y social. (Robbins,2003, p.50)

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 en lo individual y colectivo, 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.

Manifestaciones de insatisfacción

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

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

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

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

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

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

Características del trabajo del profesional de enfermería

A lo largo del tiempo Enfermería se ha desarrollado como ciencia y profesión modificando su modelo de atención frente a las necesidades de nuestra sociedad cambiante a medida que evoluciona permanentemente.

Es así que Enfermería como vocación de servicio está dedicada al bienestar social, en cooperación con otras disciplinas, su mística es el cuidado del hombre en todos los aspectos físico, mental, emocional y social.

Su ejercicio tiene como propósito y compromiso profesional ayudar a que las personas obtengan, conserven y restablezcan su salud. (Fernández & Paravic, 2003, p.576)

Por ello se requiere el fortalecimiento permanente de sus actitudes y motivaciones laborales para poder establecer una comunicación asertiva con su entorno.

En el Reglamento de la Ley del Trabajo de la Enfermera Profesional menciona que la enfermera(o), como profesional de la Ciencia de la Salud, interviene en la prestación de los servicios de salud Integral, en forma científica, tecnológica, sistemática y humanística...esta última implica características personales que son retroalimentadas positivamente cuando se percibe satisfacción personal y profesional. Por tanto, Enfermería se redefine continuamente adaptándose a las exigencias de nuestro mundo cambiante. Es por ello que la profesión de Enfermería hoy implica cualidades muy especiales: requiere crear y construir permanentemente la profesión; imaginación crítica para adaptar la organización de los servicios de salud a un entorno favorecedor del cuidado de las personas. Requiere por tanto de una preparación y un talento científico, técnico y humano para enseñar y para ayudar a suplir las necesidades de

cuidado de cada individuo como ser único e incorporarlo a su entorno, la familia y la comunidad.

Motivación y satisfacción laboral en el profesional de enfermería

La motivación se refiere al impulso y esfuerzo por satisfacer un deseo o meta. La satisfacción se refiere en cambio al gusto que se experimenta una vez que se ha cumplido un deseo. (Koontz, 1998, p.85)

En otras palabras, la motivación implica un impulso hacia un resultado, mientras que la satisfacción es el resultado ya experimentado.

Así, desde un punto de vista de salud, una persona podría disfrutar de una alta satisfacción en su trabajo, pero contar al mismo tiempo con un bajo nivel de motivación para la realización de su trabajo o viceversa. Comprensiblemente, cabe la posibilidad de que personas altamente motivadas pero con escasa satisfacción laboral busquen otro empleo. Del mismo modo, las personas que consideran satisfactorio el puesto que ocupan pero a las que se les paga sustancialmente menos de lo que desean o creen merecer probablemente prefieran buscar un nuevo empleo.

Existen varias teorías que tratan de explicar la satisfacción en el trabajo entre ellas tenemos:

Teoría de la discrepancia

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. (Kenneth, 1990, p.62) 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.

Engagement y desarrollo profesional

Según el estudio realizado por Lukkap (2013-2014), los profesionales se sienten motivados cuando encuentran un proyecto laboral ambicioso, significativo y con impacto. Las organizaciones deben enfocar las futuras estrategias en mantener la motivación de los trabajadores para recibir lealtad por parte de ellos. Algunas de las políticas de estímulo a corto plazo deben contener ofertas de proyectos que aporten significado al trabajo, recompensas inmediatas, retos constantes y la inclusión de programas de movilidad laboral.

Las tendencias futuras acerca de la motivación deben tener en cuenta más aspectos que el desempeño y los resultados. Éstas tienen que desarrollar programas y estrategias que fomenten el compromiso de los trabajadores, el alto desempeño y el desarrollo de nuevas habilidades. Se presentan nuevos retos y nuevas oportunidades en este campo. Es recomendable que las empresas se aseguren transiciones rápidas y eficientes a través de la redefinición de sus sistemas, que habiliten plataformas atractivas para los actuales y futuros trabajadores.

Definición de términos básicos

- **Motivación.-** Es el impulso que inicia, guía y mantiene el comportamiento, hasta alcanzar la meta u objetivo deseado. Es esa fuerza que inspira a las personas a cumplir con sus tareas. Cuando el trabajador se siente bien con la labor que desempeña, ve que sus esfuerzos son recompensados y sabe que se pueden materializar sus proyectos; va dar lo mejor de sí, porque siente y asume esa responsabilidad.
- **Nivel de motivación.-** En el presente trabajo consiste en la expresión de las siguientes dimensiones: autonomía para la realización de la tarea, identidad, importancia, variedad de la tarea y retroalimentación que expresan la disposición de las enfermeras por el cumplimiento de sus actividades y/o funciones laborales.

- **Satisfacción laboral.**- En el presente trabajo 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.

- **Desempeño.**- Es la manera como alguien o algo trabaja, juzgado por su efectividad, con el logro de objetivos.

- **Desmotivación laboral.**- Personas que tienen carencia de motivos para estimularse y lograr una meta o deseo. Un trabajador desmotivado, en rasgos generales, tiene nulo interés por las actividades que realiza y muestra claros signos de apatía o indiferencia.

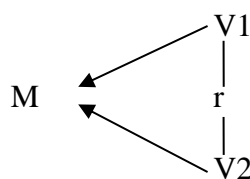
- **Insatisfacción laboral.**- La insatisfacción laboral es la principal causa de problemas, bajo rendimiento y bajas laborales. Muchos trabajadores no se encuentran cómodos en sus lugares de trabajo y esto repercute en su forma de trabajar y apostar por los valores de la institución.

IV. Material y métodos

4.1. Diseño de contrastación de la hipótesis

El presente estudio es de enfoque cuantitativo, de acuerdo al nivel de investigación es relacional ya que no son estudios de causa y efecto; es un estudio de asociación sin relación de dependencia. De acuerdo al tipo de investigación según la intervención del investigador es de tipo observacional porque no existe intervención del investigador; los datos reflejan la evolución natural de los eventos, ajena a la voluntad del investigador, según la planificación de la toma de datos es prospectivo porque los datos necesarios para el estudio son recogidos a propósito de la investigación (primarios). Según el número de ocasiones en que mide la variable de estudio es transversal ya que las variables son medidas en una sola ocasión; según el número de variables es analítico debido a que el análisis estadístico por lo menos es bivariado; porque plantea y pone a prueba hipótesis, su nivel más básico establece la asociación entre factores. (Supo, 2014, Pp. 1-2)

El esquema es el siguiente:



Dónde:

M: Representa a los profesionales de Enfermería del Hospital Regional Virgen de Fátima - Chachapoyas, que constituyen la unidad de análisis.

V1: Variable motivación laboral.

V2: Variable satisfacción laboral

r : Relación entre las dos variables.

4.2. Universo, población, muestra y muestreo

Universo

El universo estuvo conformado por los profesionales de enfermería que laboran en los diferentes servicios del Hospital Regional Virgen de Fátima de Chachapoyas, encontrándose durante los meses de recolección de datos con

licencia 2 enfermeras, de vacaciones 1 enfermero y se encontraron cubriendo licencia temporal 2 enfermeras; haciendo un total de 60 profesionales.

Población

La población estuvo conformado por los profesionales de enfermería que laboran en los diferentes servicios del Hospital Regional Virgen de Fátima de Chachapoyas, un total de 55 profesionales.

Muestra

Estuvo conformado por el 100% de la población, es decir 55 profesionales de enfermería que laboran en los diferentes servicios del Hospital Regional Virgen de Fátima de Chachapoyas.

Población muestral

Por lo que se puede decir que en el presente estudio se trabajó con población muestral, es decir con el 100% de la población y la muestra, que estuvo conformado por 55 profesionales de enfermería que trabajan en los diferentes servicios del Hospital Regional Virgen de Fátima Chachapoyas, teniendo en cuenta:

Criterios de inclusión:

- Enfermeras asistenciales que laboran en los servicios del Hospital Regional Virgen de Fátima Chachapoyas.
- Enfermeras/os que aceptaron participar en dicho estudio.

Criterios de exclusión:

- Enfermeras que se encontraron reemplazando vacaciones.
- Enfermeras que se encontraron de vacaciones, licencias.

Muestreo

El muestreo que se utilizó fue el no Probabilístico, supone un procedimiento de selección informal y arbitraria, Criterial o intencional, cuando se requiere tener representativos de la población investigada.

3.1. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos y análisis de datos

Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos:

En el presente estudio se utilizó como método la encuesta, como técnica de recolección de datos el cuestionario y como instrumento para la primera variable una escala de motivación laboral que consta de 22 enunciados los que fueron dirigidos al profesional de enfermería con la finalidad de valorar la motivación y para la segunda variable un cuestionario de satisfacción laboral que consta de 35 enunciados el cual valoró la satisfacción laboral cuya elaboración y validación para ambas variables fue realizado por Sonia Palma Carrillo en el trabajo satisfacción laboral para trabajadores de Lima Metropolitana, dirigido al profesional de enfermería y para la determinación de la fiabilidad de los instrumentos para ambas variables se realizó a través del coeficiente de confiabilidad alfa de Cronbach obteniendo un valor de $\alpha = 0.81$ para la variable motivación con una fiabilidad buena y con un valor de $\alpha = 1$ para la variable satisfacción laboral con una fiabilidad excelente (Ver anexo 18 y 19).

Análisis de datos:

Luego de recolectado los datos fueron procesados en forma manual utilizando el programa Excel previa elaboración de la tabla de códigos y la tabla matriz de ambas variables motivación (Anexo 7) y satisfacción laboral (Anexo 8) a fin de presentar los resultados en tablas para su análisis e interpretación respectiva.

Para la medición de las variables y sus dimensiones se utilizó el programa Microsoft Excel, se aplicó la Escala de Stanones y la Campana de Gauss obteniéndose intervalos para cada una de las variables y sus dimensiones. (Ver anexo 5 y 9).

Posteriormente los datos se analizaron estadísticamente con ayuda del Software SPSS versión 20; luego se elaboraron tablas de frecuencias simples y para relacionar o inferir las variables se aplicó tablas de contingencia o tabulación cruzada que sirvió para la contrastación de la hipótesis para lo cual se utilizó la prueba estadística no paramétrica de la Ji cuadrada y para la presentación de los datos se utilizaron las tablas simples y de doble entrada y la representación gráfica mediante columnas.

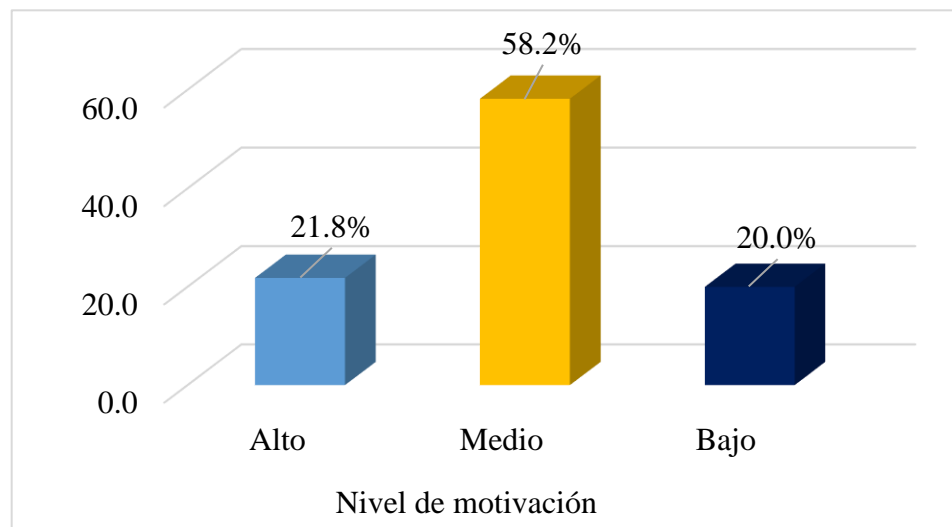
V. Resultados

Tabla 01: Nivel de motivación de los profesionales de enfermería en el Hospital Regional Virgen de Fátima – Chachapoyas, 2017

Nivel de motivación	fi	%
Alto	12	21.8
Medio	32	58.2
Bajo	11	20
Total	55	100

Fuente: Escala de motivación laboral

Figura 01: Nivel de motivación de los profesionales de enfermería en el Hospital Regional Virgen de Fátima – Chachapoyas, 2017



Fuente: Tabla 01

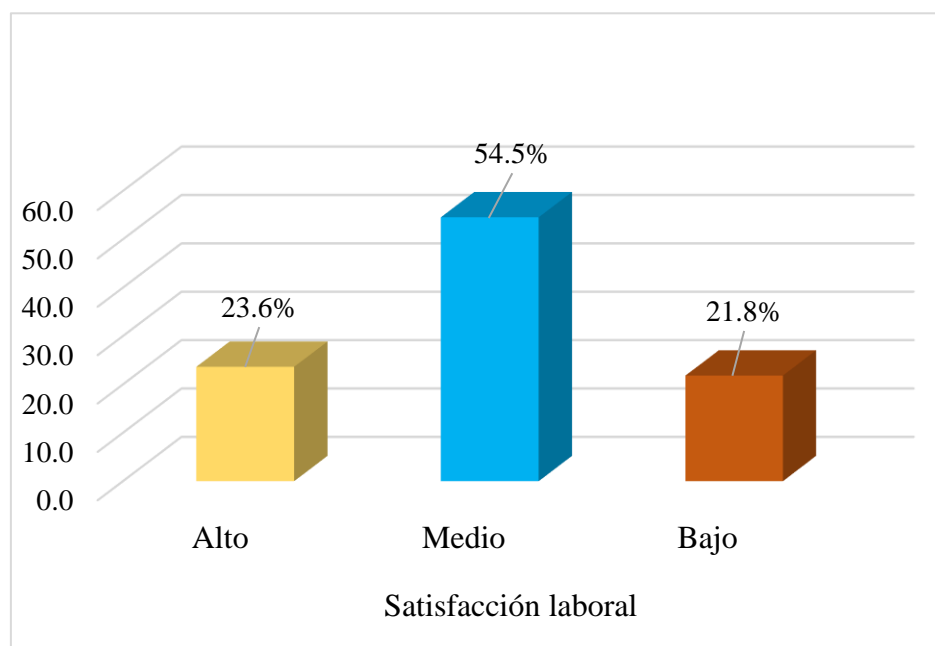
En la tabla y figura 01 con respecto a la variable motivación de los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital Regional Virgen de Fátima Chachapoyas de 55(100%), el 32(58.2%) se evidencia que presentan un nivel de motivación medio, seguido de un 12(21.8%) con un nivel de motivación alto y por ultimo un 11(20%) con un nivel de motivación bajo.

Tabla 02: Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital Regional Virgen de Fátima – Chachapoyas, 2017

Satisfacción laboral	fi	%
Alto	13	23.6
Medio	30	54.5
Bajo	12	21.8
Total	55	100

Fuente: Cuestionario de satisfacción laboral

Figura 02: Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital Regional Virgen de Fátima – Chachapoyas, 2017



Fuente: Tabla 02

En la tabla y figura 02 con respecto a la variable satisfacción laboral de los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital Regional Virgen de Fátima Chachapoyas de 55(100%), el 30(54.5%) se evidencia que tienen un nivel de satisfacción laboral medio, seguido de un 13(23.6%) con un nivel de satisfacción laboral alto y un 12(21.8%) con un nivel de satisfacción laboral bajo.

Tabla 03: Nivel de motivación y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital Regional Virgen de Fátima – Chachapoyas, 2017

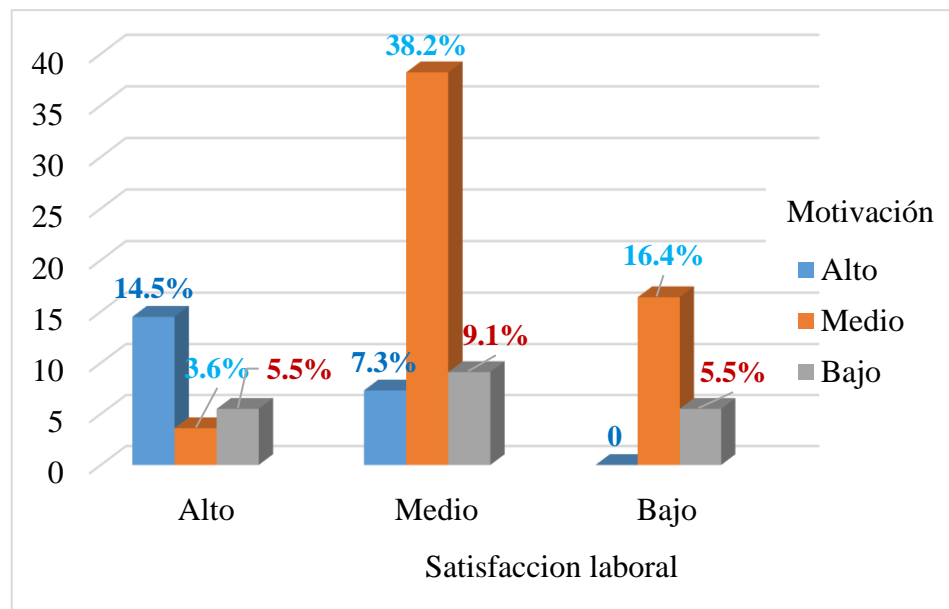
Motivación	Satisfacción laboral							
	Alto		Medio		Bajo		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Alto	8	14.5	4	7.3	0	0	12	21.8
Medio	2	3.6	21	38.2	9	16.4	32	58.2
Bajo	3	5.5	5	9.1	3	5.5	11	20
Total	13	23.6	30	54.5	12	21.9	55	100

Fuente: Escala de motivación laboral y cuestionario de satisfacción laboral

$$X^2 = 18.783, GL = 4, P = 0.001 < 0.05$$

En la tabla 03 con respecto a la relación que existe entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital Regional Virgen de Fátima Chachapoyas, para contrastar la hipótesis se utilizó la prueba estadística no paramétrica de la Ji cuadrada donde se obtuvo $X^2 = 18.783$, $GL = 4$ y un valor $p = 0.001 < 0.05$; lo cual indica la existencia de una relación estadísticamente significativa entre ambas variables.

Figura 03: Nivel de motivación y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital Regional Virgen de Fátima – Chachapoyas, 2017



Fuente: Tabla 03

De acuerdo con los resultados que se muestran en la figura 03 con respecto a la relación que existe entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital Regional Virgen de Fátima Chachapoyas, teniendo en cuenta los datos obtenidos, se evidencia que el 38.2% presentan un nivel motivación medio con un nivel de satisfacción laboral medio, el 16.4% con un nivel de motivación medio con nivel de satisfacción laboral bajo, el 14.5% presentan un nivel de motivación alto con un nivel de satisfacción laboral alto, el 9.1 % presentan un nivel de motivación bajo con un nivel de satisfacción laboral medio, el 7.3 % presentan un nivel de motivación alto con un nivel de satisfacción laboral medio, el 5.5 % con un nivel de motivación bajo con un nivel de satisfacción laboral bajo, el 5.5 % con un nivel de motivación bajo con un nivel de satisfacción laboral alto y un 3.6% con un nivel de motivación medio con un nivel de satisfacción laboral alto.

VI. Discusión

En la tabla N° 01 el 58.2% de los profesionales de enfermería presentan una motivación de nivel medio, 21.8% alto y 20% bajo. Esta motivación de nivel medio quiere decir que los profesionales de enfermería tienen pocas oportunidades de realizar tareas empleando sus propias habilidades, el trabajo que desempeñan son algo rutinarios y predecibles, los resultados del esfuerzo que realizan son poco visibles e identificables, consideran que el trabajo que realizan tienen poca importancia para continuar con el funcionamiento del Hospital y de alguna manera el esfuerzo que realizan para efectuar su trabajo, satisfacen sus metas y están direccionadas al cumplimiento de metas de la institución, es decir sus metas individuales son compatibles; cuanto más motivado se encuentre un empleado, es más probable que tengan un compromiso organizacional y se identifiquen con la organización. Además al contar la institución con profesionales jóvenes se debe considerarlos como fortalezas, ya que estos desean de su trabajo tener la oportunidad de hacer alguna aportación, el carácter interesante del puesto, la autoexpresión y la libertad para tomar decisiones así también la necesidad de desarrollo profesional que le pueda brindar su centro laboral, por lo que se requiere elevar la motivación media y fortalecer la motivación alta con la participación de los profesionales en los procesos de innovación y por ende repercutirá positivamente en la atención de la persona que acude a esta Institución Prestadora de Servicios de Salud (IPRESS).

A su vez la motivación de los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital Regional Virgen de Fátima Chachapoyas se evidencia que el nivel de motivación según condición laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital Regional Virgen de Fátima – Chachapoyas, 2017. Se tiene que del 100% de profesionales de enfermería contratados el 57,6 % tienen una motivación de nivel medio, 21.2% alto y un 21.2% bajo y del 100% de profesionales de enfermería nombrados el 59.1% tienen una motivación de nivel medio, 22.7% alto y un 18.2% bajo (ver anexo 11); así mismo en relación a la edad (años) de estos profesionales, se puede evidenciar que el 100% de los profesionales de enfermería de 16 a 25 años de edad tienen una motivación de nivel alto, de 26 a 35 años el 62.5% tienen una motivación de nivel medio, 21.9% bajo y un 15.6% alto, de 36 - 45 años el 60% tienen una motivación de nivel medio, 26.7% alto y un 13.3% bajo y de 46 años a más el 50% tienen una motivación de nivel medio, 33.3% bajo y un 16.7% alto (ver anexo 13).

De lo mencionado frente a Murrieta, R. no concuerdan con los resultados obtenidos ya que el 50% de los profesionales que laboran en el servicio de emergencia tuvieron un nivel bajo de motivación; el 48% un nivel moderado de motivación y solo un 2% manifestaron tener un nivel alto de motivación.

Por tanto un buen desempeño de las tareas no sólo necesita de las habilidades, destrezas y conocimientos sino esencialmente de la disposición para realizarla, a partir de esto podemos mencionar tres perspectivas fundamentales sobre la motivación: la conductista, la humanista y la cognitiva. La perspectiva conductual enfatiza que las recompensas motivan la conducta y dirigen la atención de las personas hacia acciones adecuadas y la distancian de las inadecuadas. La perspectiva humanista subraya la capacidad humana para crecer, las cualidades personales y la libertad de elección. La teoría cognitiva enfatiza en las ideas y considera que lo que la persona piensa que puede ocurrir es importante porque determina lo que ocurre.

Cada una de las perspectivas teóricas brinda valiosos aportes que permiten comprender de manera más integral cómo opera el fenómeno de la motivación en el ser humano. Se puede entender, por consiguiente, que la motivación está influida por múltiples variables; por ejemplo, el impacto de los refuerzos positivos y negativos sobre el comportamiento, al que se refiere el enfoque conductual; todas las necesidades y emociones que considera el enfoque humanista y las ideas, creencias, opiniones y expectativas que toma en cuenta el enfoque cognitivo. Estas posiciones teóricas se complementan, pues consideran diferentes dimensiones del funcionamiento humano. Las personas son seres con conductas, emociones, necesidades, pensamientos, y todos estos se relacionan entre sí. Existe un deseo de hallar una solución verdadera, precisa y perfecta a los problemas humanos; sin embargo, no existen causas únicas para estos.

En la tabla N° 02 el 54.5% de los profesionales de enfermería presentan una satisfacción laboral de nivel medio, 23.6% alto y 21.8% bajo. , esto quiere decir que los profesionales de enfermería encuentran pocas comodidades para desempeñar sus labores diarias, sienten que el sueldo que perciben es algo aceptable y de alguna manera logran cubrir sus necesidades económicas, sienten que pocas veces la enfermera jefe valora el esfuerzo que realizan, identifican que su trabajo de alguna manera les permite desarrollarse personalmente y profesionalmente.

A su vez la satisfacción laboral según tiempo en el servicio(años) de los profesionales de enfermería en el Hospital Regional Virgen de Fátima Chachapoyas - 2017, se tiene que en menos de 1 año el 40% tienen una satisfacción laboral de nivel alto, 33.3% bajo y un 26.7% medio, entre 2 a 6 años el 64% tienen una satisfacción laboral de nivel medio, 20% bajo y un 16%, de 7 años a más el 66.7 % tienen una satisfacción laboral de nivel medio, 20% alto y un 13.3 % bajo (ver anexo 14). Así mismo la satisfacción laboral según sexo, se tiene que del 100% de profesionales de enfermería de sexo masculino el 62.5 % tienen una satisfacción laboral de nivel medio, 25 % bajo y un 12.5 % alto y del 100% de profesionales de enfermería de sexo femenino el 53.2 % tienen una satisfacción laboral de nivel medio, 25.5 % alto y un 21.3 % bajo (Ver anexo 15).

Frente a estudios de Ortiz, N. y Morales, E. coinciden con los resultados ya que prevalece la satisfacción laboral de nivel medio. Por lo tanto es de vital importancia incrementar la satisfacción laboral media, asimismo fortalecer y mantener el nivel alto de satisfacción laboral por ser uno de los resultados humanos más importantes en el trabajo y por su relación con la calidad de vida del trabajador, con la institución y como efecto final con la sociedad siendo relevante en esta profesión, debido a que se tiene personas a cargo en donde velamos por la salud física y mental por ello el profesional de enfermería debe estar bien y satisfecho con su trabajo a fin de brindar una atención de calidad.

Para el buen ejercicio de las funciones de los empleados, es necesario que estos se encuentren satisfechos respecto al compromiso que tiene el empleador para con la prestación de sus servicios. Dadas teorías modernas de gestión humana, se ha reconocido la importancia de motivar e incentivar a los empleados, con el fin de obtener de ellos un mejor desempeño. Teniendo en cuenta lo antes mencionado el responsable de recursos humanos debe garantizar la satisfacción de los empleados, lo que a su vez ayuda a la organización a obtener, mantener y retener una fuerza de trabajo productiva. Es decir, dada la importancia que tiene la retribución sobre la motivación del personal, se debe aprovechar ésta como una herramienta imprescindible para la gestión de los recursos humanos, pues los resultados de la falta de satisfacción pueden afectar la productividad de la organización y producir un deterioro en la calidad del entorno laboral.

Con respecto a la relación que existe entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital Regional Virgen de Fátima Chachapoyas, para contrastar la hipótesis se utilizó la prueba estadística no paramétrica de la Ji cuadrada donde se obtuvo $X^2 = 18.783$, $GL = 4$ y un valor $p = 0.001 < 0.05$; lo cual indica la existencia de una relación estadísticamente significativa entre ambas variables.

Frente a estudios de Briceño y Vásquez, S. Se muestran que los resultados coinciden en que los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital Regional Virgen de Fátima de Chachapoyas, presentan un nivel de motivación medio con un nivel de satisfacción laboral medio y a su vez existe relación entre ambas variables, el cual influirá en el desempeño de los profesionales, así como, en la calidad y eficiencia de la atención de salud prestada. Así mismo teniendo en cuenta las dimensiones de la motivación laboral; variedad de la tarea el 54% tiene una motivación de nivel medio, 23% alto y 21.8% bajo, identidad de la tarea el 58.2% una motivación de nivel medio, 21.8% alto y 20% bajo, retroalimentación el 67.3% tiene una motivación de nivel medio, 21.8% alto y 10.9% bajo; por lo que se muestran un nivel de motivación laboral medio con tendencia a un nivel de motivación laboral alto, mientras que la importancia de la tarea el 56.4% tiene una motivación de nivel medio, 23.6% bajo y 20% alto y la autonomía para la realización de la tarea el 74.5% tiene una motivación de nivel medio, 16.4% bajo y 9.1% alto por lo que se observa que estas 2 dimensiones presentan una tendencia de nivel medio a bajo (ver anexo 16) y según las dimensiones de la satisfacción laboral se obtiene que los beneficios laborales el 58.2% tienen una satisfacción laboral de nivel medio, 27.3% alto y 14.5% bajo, relaciones interpersonales 65.5% tienen una satisfacción laboral de nivel medio, 18.2% alto y 16.3 % bajo, realización personal el 63.6% tienen una satisfacción laboral de nivel medio, 27.3% alto y 9.1 % bajo, desempeño de tareas el 65.5% tienen una satisfacción laboral de nivel medio, 25.5% alto y 9.1% bajo y según relación con la autoridad el 74.5% tienen una satisfacción laboral de nivel medio, 14.5% alto y 11% bajo evidenciándose un nivel de satisfacción laboral medio con tendencia a un nivel alto, mientras que las condiciones físicas y/o materiales el 63.6% tienen una satisfacción laboral de nivel medio, 20% bajo y 16.4% alto, políticas administrativas el 58.2% tienen una satisfacción laboral de nivel medio, 23.6% bajo y 18.2% alto

donde se puede observar que estas dos dimensiones presentan un nivel de satisfacción laboral medio con tendencia a un nivel bajo (ver anexo 17).

Referente a las dimensiones de la motivación se tiene que la dimensión variedad de la tarea la tendencia del nivel de motivación medio hacia el nivel alto se debe a que los profesionales de enfermería presentan diversas habilidades para realizar su labor, siendo la profesión de enfermería ciencia y arte, además que les permiten realizar sus actividades de manera dinámica, realizando acciones no repetitivas evitando así la monotonía; dimensión identidad de tareas esta tendencia se debe a que el profesional de enfermería realiza su tarea de principio a fin con un resultado visible que es la satisfacción de la persona a quien se le brinda los servicios y teniendo en cuenta la dimensión retroalimentación sobre el desempeño, la tendencia de nivel de motivación medio hacia el nivel alto se debe a que los profesionales de enfermería tienen información clara y directa sobre el resultado de su trabajo y estos son reconocidos por sus jefes de servicio, ejecutivos y gerentes; mientras que en la dimensión autonomía para la realización de la tarea se evidencia un nivel de motivación medio con tendencia al nivel bajo, esto se debe a que el profesional de enfermería no se siente independiente en el trabajo para tomar decisiones relacionadas con sus tareas y teniendo en cuenta la dimensión sobre la importancia de la tarea, los profesionales de enfermería sienten que realizan su trabajo, pero no conocen la importancia, ya sea para la organización, la sociedad o ambas.

Teniendo en cuenta las dimensiones de la satisfacción laboral: dimensión beneficios laborales, relaciones interpersonales, realización personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad muestran un nivel de satisfacción laboral medio con tendencia a un nivel alto; referente a la dimensión beneficios laborales la tendencia se debe a que los profesionales de alguna forma están de acuerdo con su salario, ya que satisfacen una serie de necesidades fisiológicas del individuo; significan reconocimiento y seguridad; proporcionan mayor libertad en la vida humana; y, por medio de ellos pueden adquirir otros valores; dimensión relaciones interpersonales los resultados se deben a que los profesionales de enfermería al interior del Hospital las relaciones entre colegas son buenas, dan confianza y credibilidad, a través de demostraciones de confidencialidad, responsabilidad y empatía. Se pone en práctica 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; referente a la dimensión realización personal los profesionales de enfermería prefieren 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; el profesional de salud es competente en su quehacer personal y con el trabajo; dimensión desempeño de tareas esta tendencia se debe a que en el ámbito laboral los enfermeros/as aplican sus habilidades y capacidades que el puesto requiere del ocupante para el manejo eficiente de sus funciones, tienen la 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. Pero hay que tener en cuenta que no solo 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 y referente a la dimensión relación con la autoridad los profesionales de enfermería tienen buena relación con el jefe directo y respecto a sus actividades cotidianas siendo otro determinante importante de la satisfacción del empleado en el puesto; ya que se considera que el éxito laboral está condicionado por el grado de aceptación y/o rechazo al jefe. Mientras que las condiciones físicas y/o materiales la tendencia de satisfacción laboral de medio a bajo se debe a que los profesionales se preocupan por su entorno laboral tanto por comodidad personal como para realizar bien su trabajo, en este caso la infraestructura, el equipamiento dificultan el desarrollo de las labores cotidianas ya que las condiciones de comodidad que se ofrece en un establecimiento de salud como: la ventilación e iluminación, la limpieza, aspectos de amplitud y distribución de los ambientes, mobiliario suficiente, privacidad, operatividad y disponibilidad de servicio no son las adecuadas teniendo en cuenta la normativa vigente, ejemplo en el servicio de emergencia no cuentan con la infraestructura adecuada ni con el equipamiento necesario, para realizar sus labores a pesar que es un establecimiento de mayor complejidad en nuestra Región Amazonas y en la dimensión de las políticas administrativas presentan una tendencia de igual forma que va desde el nivel de satisfacción laboral medio a bajo, esto se debe a que se evidencian inconsistencias contribuyendo al surgimiento de prejuicios, al trato preferente, a la discriminación y a la injusticia.

Teniendo en cuenta todo lo antes mencionado, en la actualidad que tan necesario es que el profesional de enfermería se encuentre motivado y satisfecho con su trabajo ya que con esto se va mejorar la calidad de atención de la persona que acude a este nosocomio evitando así la discriminación, el perjuicio y el trato preferente.

VII. Conclusiones

1. El 58.2% de profesionales de enfermería tienen una motivación de nivel medio, 21.8% alto y un 20% bajo.
2. El 54.5% de profesionales de enfermería tienen una satisfacción laboral de nivel medio, 23.6% alto y un 21.8% bajo.
3. El 38.2% de los profesionales de enfermería tienen una motivación de nivel medio con una satisfacción laboral de nivel medio. Así mismo el 7.3 % de profesionales de enfermería tienen una motivación de nivel alto y una satisfacción laboral de nivel alto y un 5.5 % profesionales de enfermería tienen un nivel de motivación bajo con un nivel de satisfacción laboral bajo.
4. Existe una relación estadísticamente significativa entre la motivación y la satisfacción laboral ($X^2 = 18.783$, GL= 4 y un valor $p = 0.001 < 0.05$).
5. El 57,6 % de profesionales de enfermería contratados tienen una motivación de nivel medio, 21.2% alto y un 21.2% bajo y el 59.1% de profesionales de enfermería nombrados tienen una motivación de nivel medio, 22.7% alto y un 18.2% bajo.
6. El 75 % de profesionales de enfermería de sexo masculino tienen una motivación de nivel medio, 12.5% alto y un 12.5% bajo y el 55.3% de profesionales de enfermería de sexo femenino tienen una motivación de nivel medio, 23.4% alto y un 21.3% bajo.
7. El 100% de los profesionales de enfermería de 16 a 25 años de edad tienen una motivación de nivel alto, en el grupo etáreo de 26 a 35 años el 62.5% tienen una motivación de nivel medio, 21.9% bajo y un 15.6% alto, en el grupo etáreo de 36 - 45 años el 60% tienen una motivación de nivel medio, 26.7% alto y un 13.3% bajo y en el grupo etáreo de 46 años a mas el 50% tienen una motivación de nivel medio, 33.3% bajo y un 16.7% alto.
8. Según tiempo en el servicio (años) donde laboran los profesionales de enfermería, se tiene que: menos de 1 año el 40% tienen una satisfacción laboral de nivel alto, 33.3% bajo y un 26.7% medio, de 2 a 6 años el 64% tienen una satisfacción laboral de nivel medio, 20% bajo y un 16%, de 7 años a mas el

66.7 % tienen una satisfacción laboral de nivel medio, 20% alto y un 13.3 % bajo.

9. El 62.5 % de profesionales de enfermería de sexo masculino tienen una satisfacción laboral de nivel medio, 25 % bajo y un 12.5 % alto y el 53.2 % de profesionales de enfermería de sexo femenino tienen una satisfacción laboral de nivel medio, 25.5 % alto y un 21.3 % bajo.
10. Según las dimensiones de la motivación tenemos: dimensión variedad de la tarea el 54.5% de los profesionales de enfermería tienen una motivación de nivel medio, 23.6 % alto y un 21.8% bajo, dimensión identidad de la tarea el 58.2 % tiene una motivación de nivel medio, 21.8% alto y un 20% bajo, dimensión retroalimentación el 67.3 % tiene una motivación de nivel medio, 21.8% alto y un 10.9% bajo, dimensión importancia de la tarea el 56.4% tiene una motivación de nivel medio, 23.6% bajo y un 20% alto, dimensión autonomía para la realización de la tarea el 74.5% tiene una motivación de nivel medio, 16.4% bajo y un 9.1% alto.
11. Según dimensiones de la satisfacción laboral tenemos: dimensión beneficios laborales el 58.2% de los profesionales de enfermería tienen una satisfacción laboral de nivel medio, 27.3% alto y un 14.5% bajo, dimensión relaciones interpersonales el 65.5% tienen una satisfacción laboral de nivel medio, el 18.2% alto y un 16.3% bajo, dimensión realización personal el 63.6%, el 27.3% alto y un 9.1% bajo, dimensión desempeño de tareas el 65.5% tienen una satisfacción laboral de nivel medio, 25.5% alto y un 9.1 bajo, dimensión relación con la autoridad el 74.5% tienen un nivel de satisfacción laboral medio, el 14.5% alto y un 11% bajo, mientras que la dimensión condiciones físicas y/o materiales el 63.6% tienen una satisfacción laboral de nivel medio, el 20% bajo y un 16.4% alto y la dimensión políticas administrativas el 58.2% tienen un nivel de satisfacción laboral medio, el 23.6% bajo y un 18.2 % alto.

VIII. Recomendaciones

1. Al Director Ejecutivo del Hospital Regional Virgen de Fátima y a la Jefe de enfermeras, programar talleres de socialización entre los trabajadores donde se estimula la responsabilidad del éxito o el fracaso en sus empleados; incentivar los beneficios profesionales y personales del excelente desempeño de los trabajadores.
2. Al Director Ejecutivo del Hospital Regional Virgen de Fátima y a la Jefe de enfermeras, que realicen las gestiones necesarias para que el entorno laboral y el ambiente en general sea cómodo y acogedor; pues el profesional pasa mayor parte de su vida en su centro laboral. Así también facilitar los materiales necesarios para la atención oportuna del paciente.
3. Que el/la jefe del Departamento de Enfermería del Hospital Regional Virgen de Fátima de Chachapoyas utilice la información del presente estudio para implementar el proceso de gestión de recursos humanos, que considere estrategias orientadas a superar las dimensiones que se encuentran con un nivel medio de motivación, así como, las dimensiones que determina la satisfacción laboral del profesional de enfermería.
4. Que el/la jefe del Departamento de Enfermería del Hospital Regional Virgen de Fátima de Chachapoyas fortalezca la calidad de la atención mediante el fortalecimiento de capacidades y actualización permanente de los profesionales de enfermería y que sirva a su vez de estímulo.
5. Que el/la jefe del Departamento de Enfermería del Hospital Regional Virgen de Fátima de Chachapoyas, elabore propuesta de integración entre los trabajadores de la institución para mejorar las relaciones interpersonales; el compañerismo es un aspecto muy débil que se debe atacar, ya que no solo afecta a los individuos en si sino, a toda la organización, esto puede eliminar por completo el trabajo en equipo.
6. A los maestrantes en Gerencia y Gestión de los servicios de Salud que sigan realizando investigaciones sobre este tema, relacionándolos con otras variables, ya que es importante para el buen desempeño de sus labores y por ende va a contribuir con la calidad de atención que se brinda a la persona.

IX. Referencias bibliográficas

- Alvarez, C. (2003). Motivación Laboral en un servicio de urgencias hospitalario. *Enfermería Clínica*, 13(1), 23.
- Amaya, Z., & Rios, V. (2011). *Satisfacción Laboral* (Primera ed.). San Miguel España: UNIVO.
- American Psychological Association. (2010). *Introduction. En Publication Manual of the American Psychological Association*. Obtenido de [http://www.apastyle.org /manual/introduction.pdf](http://www.apastyle.org/manual/introduction.pdf)
- American Psychological Association. (2009). *Publication Manual of the American Psychological Association* (Sexta ed.). Washington, D. C: Autor.
- Arroyo , G. (2000). Humanismo en Enfermería. *Enfermería IMSS*, II(8), 60-62.
- Atkinson , P. (1999). *Motivación* (Primera ed.). México: Trillas.
- Ayala, S., Gutiérrez, M., Peña, N., Lugo, V., Chazarreta , M., & Castro, F. (20 de Junio de 2014). *Desempeño profesional de los egresados de Escuelas de Enfermería*. Obtenido de http://www.imss.gob.mx/NR/rdonlyres/44B9113F593E4B6E94FED94B51E98C33/0/RE01Vol12Art_03.pdf.
- Barroso, R. (2010). *Motivación laboral*. Obtenido de <https://es.slideshare.net/rosafol/la-motivacin-laboral>
- Baza. (2003). Obtenido de www.phrplus.org/pubs/pp35.pdf

- Bennett, S. (2000). Cartilla de Políticas (PHR); Motivación de los Trabajadores de la Salud y Reforma del Sector Salud. *PHR Information and Communications*, 12.
- Briceño, Y. (2010). *Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Área de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Santa Rosa*. Tesis de especialista, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.
- Carhuanina, E. (2012). *Motivación y satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza*. Tesis de Licenciatura, Universidad Particular Cayetano Heredia, Lima.
- Castro Duran, F. (2000). *Desempeño profesional de egresados*. México: Mc. Graw Hill Interamericana.
- Cavalcante, J. (2004). *Programa de Doctorat Qualitat y Processos de Innovación Educativa*. Bahia Brasil.
- Colegio de Enfermeros del Peru. (2002). *Ley del Trabajo de la Enfermera (o)*. PERU. Obtenido de <http://cr3.org.pe/wp-content/uploads/2015/10/reglamento27669.pdf>
- Dalton, H. (2007). *Motivación laboral*.
- Davis, K. (2003). *Comportamiento Humano en el Trabajo* (decimo primera ed.). México: Mc Graw Hill interamericana.
- Egusquiza, L. (2003). *Motivación y Nivel de Satisfacción laboral de las enfermeras en el servicio de Infectología y Neumología del Instituto de Salud del Niño*. Tesis de Licenciatura, Universidad Particular Cayetano Heredia, Lima.

- Enriquez, O. (2011). *Nivel de motivación de la Enfermera del Programa Hospicio y su efecto en el desempeño de sus funciones en la documentación del expediente clínico, San Juan*. Tesis de Licenciatura, Puerto Rico.
- Espada, M. (2006). *Nuestro motor emocional: la motivación*. Diaz de Santos.
- Fernández, B., & Paravic, T. (2003). Nivel de Satisfacción Laboral en Enfermería de Hospitales Públicos y Privados de la Provincia de Concepción. *Ciencia y Enfermería IX*, 576.
- Fundación AGA Khan ;. (1993). Programa de Fortalecimiento de Servicios de Salud. 100 Consejos para una mejor gestión. Washington D.C.
- Gonzales, M. (2001). *Comportamiento Organizacional un Enfoque Latinoamericano*. Mexico: Autor.
- Guízar Montúfar, R. (2004). *Desarrollo Organizacional. Principios y aplicaciones* (Segunda ed.), Mexico: Mc Graw Hill. Recuperado el 1 de Agosto de 2017, de <http://tesis.uson.mx/digital/tesis/docs/20064/capitulo5.pdf>
- Hackman, J., & Oldham, G. (1980). *Work Redesign*. Addison - Wesley.
- Hellriegel, D. (2004). *Comportamiento Organizacional* (Decima ed.). México: Interamericana Thomson Editores.
- Hernández, H. (2007). *Metodología de la investigación* (Cuarta ed.). Buenos Aires: Mc Graw Hill.
- Jiménez , & Hernandez. (2005). Importancia de las compensaciones laborales y de la gestión humana en las empresas Luz Daisy Yaneth Jiménez Ramírez Sonia Judith Hernández Ovalle. Obtenido de <file:///C:/Users/lcantaz/Downloads/1958-6709-1-PB.pdf>

- Kenneth, W. (1990). *Conducta Organizacional y Psicología del Personal*. México S.A: Compañía Editorial Continental.
- Koontz, H. (1998). *Administración una perspectiva global* (Decimo primera ed.). México: Mc. Graw – Hill Interamericana.
- Lopez Mas, J. (2005). Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de Frederick Herzberg. *Revista de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas , UNMSM, VIII, 25-27*. Obtenido de <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/9692pag>. 26
file:///C:/Users/pc%2002/Downloads/document.pdf.
- Lukkap , S. (2013-2014). Presente y futuro del mercado laboral. Research Project.
- Marriner, A. (1996). *Administración y Liderazgo en Enfermería* (Quinta ed.). España: Editorial Mosby – Doyma Libros.
- Mejía, J., Gondra, J., & Laca, F. (2014). *Propuesta de un modelo para evaluar el bienestar laboral como componente de la salud mental. Psicología y salud*. Obtenido de <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?;Cve=29116110>.
- Mendoza Cataño, C. (2008). *Relación entre motivación y satisfacción laboral de los empleados de empresas prestadoras de salud del Municipio de Riohacha (Colombia) y el Municipio de Maracaibo*. Universidad rafael belloso chacín, venezuela. obtenido de <http://publicaciones.urbe.edu/index.php/forumhumanes/article/viewarticle/490/1219#>
- Ministerio de Salud. (1996). *Manual de Relaciones Interpersonales*. Obtenido de Proyecto salud y nutrición básica.
- Ministerio de Salud. (2002). *Encuesta de Satisfacción del Personal de Salud*. Obtenido de <http://www.minsa.gob.pe/dgsp/documentos/decs/06%20-%20Encuesta%20Usuario%20Interno.pdf>

- Morales Carcelén, E. M. (2016). *Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren EsSalud*. Tesis de especialista en Enfermería, Lima.
- Morales Carcelén, E. M. (2016). *Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de Centro Quirúrgico Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren. EsSalud*. Para optar el Título Profesional de Especialista en Enfermería en Centro Quirúrgico, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Medicina Unidad de Posgrado, Lima. Obtenido de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/5483/1/Morales_cm.pdf
- Murrieta, R. (2016). *Motivación y satisfacción laboral en los profesionales de salud del servicio de emergencia del Hospital de contingencia Tingo María*. Tesis de Grado, Universidad de Huánuco.
- Naranjo Pereira , M. L. (2009). Motivación: Perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Educación, II(33)*, 153-170. doi:ISSN: 0379-7082
- Ortiz , N., & Colaboradores. (2004). *Identidad Profesional y su relación con la satisfacción laboral en las enfermeras asistenciales nombradas que laboran en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza*. Tesis de licenciatura.
- Palma Vasquez, S. (1999). Elaboración y Validación de una Escala de Satisfacción Laboral SL – SPC para Trabajadores de Lima Metropolitana. Teoría e investigación en Psicología Universidad Ricardo Palma. *IX(1)*, 27-34.
- Pezeshki. (2008). *Investigation of leadership style correlate affecting jihad e-Keshavarzi staffs Job Satisfaction in yazd. jurnal Agric.Science Technology,10,421-249*. Obtenido de <http://mohitpardaz.com/mp/images/stories/article1.pdf>.

Ramos, N. (2003). *Grados de Satisfacción Laboral de las Enfermeras en las Unidades Productivas de Servicios de Salud*. Tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.

Ríos, R. (1998). *Motivación laboral de las Enfermeras asistenciales y la relación con su desarrollo profesional en el Hospital Nacional Cayetano Heredia*. Tesis de Licenciatura, Universidad particular Cayetano Heredia, Lima.

Robbins, S. (2003). *Comportamiento Organizacional Conceptos, Controversias y Aplicaciones* (Sexta ed.). México: Editorial Prenticemay Hispanoamericana.

Rodríguez, L. (2009). *Motivación de logro y satisfacción laboral*. México: Autor.

Sanchez, M. (2010). *Desempeño laboral de los gerentes de enfermería y la motivación de las enfermeras de cuidado directo*. Obtenido de <http://www.portalesmedicos.com/publicaciones/articulos/2189/1Desempeño-laboral-de-los-gerentes-de-enfermeria-y-la-motivacion-de-las-enfermeras-de-cuidado-directo.html>

SILVA, J. (2004). Obtenido de <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/1094/LA%20SATISFACCION%20LABORAL%20Y%20SU%20RELACION%20CON%20EL%20CLIMA%20ORGANIZACIONAL%20EN%20EL%20AMBITO%20EDUCATIVO.%20.pdf;sequence=1>

Supo, J. (2014). *Seminarios de investigación científica*.

Teorías de Motivación. (20 de Junio de 2014). Obtenido de <http://www.slideshare.net/ninaseele/teoras-motivacionales>.

Torres, Z. (2005). *Relación entre la motivación al trabajo y el rendimiento laboral del profesional de enfermería del Hospital de Yarinacocha*. Tesis de Licenciatura, Pucallpa, Perú.

Turnero Astros, I. J. (2011). *Modelos de excelencia*. Obtenido de <http://www.monografias.com/trabajos99/modelos-de-excelencia/modelos-de-excelencia.shtml>

Universia. (2015). *Siete claves para mantener la motivación en el trabajo*. Obtenido de <http://noticias.universia.es/consejos-profesionales/noticia/2015/04/29/1124108/7-claves-mantener-motivacion-trabajo.html>

Urcola , J. (2011). *La motivación empieza en uno mismo* (Tercera ed.). Empresa Activa ESIC.

Vásquez, S. (2006). *Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza*. Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.

Werther, W. (2000). *Administración de Personal y Recursos Humanos* (Quinta ed.). México: Mc. Graw Hill Interamericana.

Anexos



Anexo 01

UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RORIGUEZ DE
MENDOZA



ESCUELA DE POST GRADO
MAESTRÍA CON MENCIÓN EN: GERENCIA Y GESTIÓN
DE LOS SERVICIOS DE SALUD

Escala de motivación laboral

Introducción: Estimada(o) Licenciada (o), recibe/a un cordial saludo solicitándole/a en esta oportunidad tu valiosa ayuda. La misma que será útil para los fines de esta investigación. El presente instrumento es de carácter anónimo; tiene como objetivo conocer el nivel de motivación que le brinda su puesto de trabajo, a fin de elaborar un sistema de estrategias para contribuir a la mejora de la calidad de atención. Además de plantear y desarrollar un sistema de gestión de recursos humanos que permita desarrollar y ejecutar un programa y/o sistema de incentivos que posibilite la transformación cualitativa de los servicios de salud.

Instrucciones:

Llene todos los datos personales que aquí se le piden. Recuerde que sus datos de identificación se mantendrán en estricta confidencialidad, es decir, éstos no serán publicados ni divulgados.

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

Por favor conteste con sinceridad y responda todos los enunciados

Datos generales:

Servicio:

Tiempo en la institución: Tiempo en el servicio.....

Edad:

Sexo: M F

Condición laboral:

Nombrada

Contratada

Enunciados	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. Realizo contribuciones insignificantes al servicio o resultado final.					
7. Suelo emplear un número de habilidades complejas en este trabajo.					
8. Tengo muy poca libertad de decidir cómo se puede realizar el trabajo					
9. El solo hecho de realizar mi trabajo me da la oportunidad de deducir cuan bien lo estoy realizando.					
10. El trabajo es bastante simple y repetitivo.					
11. Mis supervisores y compañeros esporádicamente me dan retroalimentación de cuan bien estoy realizando mi trabajo.					
12. Lo que realizo es de mínimas consecuencias para los pacientes.					
13. Mi trabajo implica realizar un número de tareas diferentes.					
14. Los supervisores nos hacen saber cuan bien ellos piensan que lo estoy haciendo.					
15. Mi trabajo es bien organizado de modo que no tengo la necesidad de realizar solo una parte del trabajo durante el turno.					
16. Mi trabajo no me da la oportunidad de participar en la toma de decisiones.					
17. La demanda de mi trabajo es altamente rutinaria y predecible.					
18. Mi trabajo me provee pequeños indicios acerca si estoy desarrollándolo en forma adecuada.					
19. Mi trabajo no es muy importante para la sobrevivencia del hospital.					
20. Mi trabajo me concede libertad considerable para desarrollar mi labor.					
21. Mi trabajo me da la oportunidad para terminar totalmente cualquier función que empiece.					
22. Los pacientes se ven afectados por el trabajo que realizo.					

Muchas gracias por su colaboración



Anexo 02

N°:
Código de participante:

UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RORIGUEZ DE MENDOZA



ESCUELA DE POST GRADO MAESTRÍA CON MENCIÓN EN: GERENCIA Y GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE SALUD

Cuestionario de satisfacción laboral

Introducción: Estimada(o) Licenciada (o), recibe/a un cordial saludo solicitándole/a en esta oportunidad tu valiosa ayuda. La misma que será útil para los fines de esta investigación. El presente instrumento es de carácter anónimo; tiene como objetivo conocer el nivel de satisfacción que le brinda su puesto de trabajo, a fin de elaborar un sistema de estrategias para contribuir a la mejora de la calidad de atención. Además de plantear y desarrollar un sistema de gestión de recursos humanos que permita desarrollar y ejecutar un programa y/o sistema de incentivos que posibilite la transformación cualitativa de los servicios de salud.

Instrucciones:

Llene todos los datos personales que aquí se le piden. Recuerde que sus datos de identificación se mantendrán en estricta confidencialidad, es decir, éstos no serán publicados ni divulgados.

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

Esta va a estar representada por una escala, en donde cada uno de los siglas significa lo siguiente:

TDA= Totalmente de acuerdo DA= De acuerdo I= Indeciso ED= En desacuerdo TED= Totalmente en desacuerdo

Por favor conteste con sinceridad y responda todos los enunciados

Datos generales:

Servicio:

Tiempo en la institución: Tiempo en el servicio.....

Edad: Sexo: M F

Condición laboral:

Nombrada [] Contratada []

Enunciados	TDA	DA	I	ED	TED
1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2. El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
3. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
4. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
5. La enfermera jefe es comprensivo (a).					
6. Me siento mal con lo que gano.					
7. Siento que doy más de lo que recibo de la institución.					
8. Me agrada trabajar con mis compañeros.					
9. Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.					
10. Me siento realmente útil en la labor que realizo.					
11. Es grato la disposición de mi jefe cuando le pido alguna consulta sobre mi trabajo.					
12. El ambiente donde trabajo es confortable (ventilación, iluminación, etc.).					
13. Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.					
14. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
15. Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.					
16. Me disgusta mi horario.					
17. Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
18. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
19. Llevarme bien con la enfermera jefe, beneficia la calidad del trabajo.					
20. La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.					
21. Felizmente mi trabajo permite cumplir mis expectativas económicas.					
22. El horario de trabajo me resulta incómodo.					
23. La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
24. Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
25. Mi trabajo me aburre.					
26. La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
27. En el ambiente físico donde me ubico trabajo cómodamente.					
28. Mi trabajo me hace sentir realizado profesionalmente.					

29. Me gusta el trabajo que realizo.					
30. No me siento a gusto con la enfermera jefe.					
31. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias (materiales y/o inmuebles).					
32. El esfuerzo de trabajar más horas reglamentarias, no es reconocido.					
33. Haciendo mi trabajo me siento bien con migo mismo.					
34. Me siento complacido con la actividad que realizo.					
35. La enfermera jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

Muchas gracias por su colaboración

Para la medición de la variable motivación laboral se asignó el siguiente valor:

Escala de Medición	Valor	
	Positivo	Negativo
Siempre	5	1
Casi Siempre	4	2
A veces	3	3
Pocas veces	2	4
Nunca	1	5

Para la medición de la variable satisfacción laboral se asignó el siguiente valor:

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

Anexo 03

Escala de motivación laboral

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

N° ítem	Dimensiones	Puntuación
1	Autonomía	5 4 3 2 1
2	Variedad	5 4 3 2 1
3	Identidad	5 4 3 2 1
4	Significado	1 2 3 4 5
5	Retroalimentación	5 4 3 2 1
6	Identidad	1 2 3 4 5
7	Variedad	5 4 3 2 1
8	Autonomía	1 2 3 4 5
9	Retroalimentación	5 4 3 2 1
10	Variedad	1 2 3 4 5
11	Retroalimentación	5 4 3 2 1
12	significado	1 2 3 4 5
13	Variedad	5 4 3 2 1
14	Retroalimentación	5 4 3 2 1
15	Identidad	5 4 3 2 1
16	Autonomía	1 2 3 4 5
17	Variedad	1 2 3 4 5
18	Retroalimentación	5 4 3 2 1
19	Significado	1 2 3 4 5
20	Autonomía	5 4 3 2 1
21	Identidad	5 4 3 2 1
22	Significado	1 2 3 4 5

Anexo 04

Cuestionario de satisfacción laboral

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

N° ítem	Dimensiones	Puntuación
1	Condiciones Físicas y/o Materiales	5 4 3 2 1
2	Relaciones Interpersonales	5 4 3 2 1
3	Desarrollo Personal	5 4 3 2 1
4	Desempeño de Tareas	5 4 3 2 1
5	Relación con la Autoridad	5 4 3 2 1
6	Beneficios Laborales	1 2 3 4 5
7	Políticas Administrativas	1 2 3 4 5
8	Relaciones Interpersonales	5 4 3 2 1
9	Desarrollo Personal	5 4 3 2 1
10	Desempeño de Tareas	5 4 3 2 1
11	Relación con la Autoridad	5 4 3 2 1
12	Condiciones Físicas y/o Materiales	5 4 3 2 1
13	Beneficios Laborales	5 4 3 2 1
14	Políticas Administrativas	1 2 3 4 5
15	Relaciones Interpersonales	1 2 3 4 5
16	Políticas Administrativas	1 2 3 4 5
17	Desarrollo Personal	5 4 3 2 1
18	Desempeño de Tareas	1 2 3 4 5
19	Relación con la Autoridad	5 4 3 2 1
20	Condiciones Físicas y/o Materiales	5 4 3 2 1
21	Beneficios Laborales	5 4 3 2 1
22	Políticas Administrativas	1 2 3 4 5
23	Relaciones Interpersonales	5 4 3 2 1
24	Desarrollo Personal	5 4 3 2 1
25	Desempeño de Tareas	1 2 3 4 5
26	Relación con la Autoridad	5 4 3 2 1
27	Condiciones Físicas y/o Materiales	5 4 3 2 1
28	Desarrollo Personal	5 4 3 2 1
29	Desempeño de Tareas	5 4 3 2 1
30	Relación con la Autoridad	1 2 3 4 5
31	Condiciones Físicas y/o Materiales	5 4 3 2 1
32	Políticas Administrativas	1 2 3 4 5
33	Desarrollo Personal	5 4 3 2 1
34	Desempeño de Tareas	5 4 3 2 1
35	Relación con la Autoridad	5 4 3 2 1

Anexo 05
Medición de variables

Variable motivación:

Motivación Alta	: 89 – 110 puntos
Motivación Media	: 76 – 88 puntos
Motivación Baja	: 22 – 75 puntos

De acuerdo a las dimensiones de la Motivación tenemos:

Variedad de la tarea:

Motivación Alta	: 22 – 25
Motivación Media	: 17 – 21
Motivación Baja	: 5 – 16

Identidad de la Tarea

Motivación Alta	: 19 - 20
Motivación Media	: 15 - 18
Motivación Baja	: 4 – 14

Importancia de la Tarea

Motivación Alta	: 19 - 20
Motivación Media	: 12 - 18
Motivación Baja	: 4 – 11

Autonomía para la realización de la Tarea

Motivación Alta	: 19 - 20
Motivación Media	: 14 - 18
Motivación Baja	: 4 – 13

Retroalimentación

Motivación Alta	: 20 - 25
Motivación Media	: 13 - 19
Motivación Baja	: 5 – 12

Variable satisfacción laboral:

Satisfacción Alta : 144 - 175

Satisfacción Media : 121 - 143

Satisfacción Baja : 35 – 120

De acuerdo a las dimensiones de la Satisfacción Laboral:

Condiciones Físicas y/o Confort

Satisfacción Alta : 21 - 25

Satisfacción Media : 14 - 20

Satisfacción Baja : 5 – 13

Beneficios Laborales y/o Remunerativos

Satisfacción Alta : 11 - 15

Satisfacción Media : 6 - 10

Satisfacción Baja : 3 – 5

Políticas Administrativas

Satisfacción Alta : 19 - 25

Satisfacción Media : 13 - 18

Satisfacción Baja : 5 – 12

Relaciones Interpersonales

Satisfacción Alta : 19 - 20

Satisfacción Media : 14 - 18

Satisfacción Baja : 4 – 13

Realización personal

Satisfacción Alta : 29 - 30

Satisfacción Media : 24 - 28

Satisfacción Baja : 6 - 23

Desempeño de Tarea

Satisfacción Alta : 29 -30

Satisfacción Media : 24 - 28

Satisfacción Baja : 6 - 23

Relación con la Autoridad

Satisfacción Alta : 28 - 30

Satisfacción Media : 20 - 27

Satisfacción Baja : 6- 19

Anexo 06
Tabla de códigos

Datos Generales

1.-Servicio:	Medicina	(1)
	Neonatología	(2)
	Cirugía	(3)
	Emergencia	(4)
	Sala de operaciones	(5)
	Unidad de Cuidados intensivos	(6)
	Gineco obstetricia	(7)
	Consultorio externo	(8)
	Control de Crecimiento y desarrollo	(9)
	Pediatría	(10)
2.- Tiempo en el Servicio:	≤ 1 año	(1)
	2 a 6 años	(2)
	7 a + años	(3)
3.- Edad:	16 a 25 años	(1)
	26 a 35 años	(2)
	36 a 45 años	(3)
	46 a + años	(4)
4.- Sexo:	Masculino	(1)
	Femenino	(2)
5.- Condición Laboral:	Contratado/a	(1)
	Nombrado/a	(2)

Anexo 07

Consolidado general del instrumento para la medición del “nivel de motivación de los Profesionales de Enfermería en el Hospital Regional Virgen de Fátima - Chachapoyas, 2017

DATOS GENERALES						DATOS ESPECIFICOS																				Σ		
N° orden	Condición laboral	Sexo	Servicios	Edad	Tiempo en el servicio	Variedad de la tarea					Identidad de la Tarea				Importancia de la Tarea				Autonomía para la realización de la Tarea				Retroalimentación					
						2	7	10	13	17	3	6	15	21	4	12	19	22	1	8	16	20	5	9	11		14	18
1	2	1	1	1	3	5	3	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	2	5	3	2	4	93
2	2	2	2	3	3	4	4	3	4	4	5	2	4	4	1	4	4	1	5	4	4	4	4	4	3	4	3	79
3	1	1	4	2	2	4	2	2	4	3	2	5	3	4	5	3	2	5	3	3	3	4	1	3	3	2	3	69
4	1	2	8	2	1	4	3	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	3	2	0	81
5	2	2	1	4	3	5	4	1	5	1	4	5	4	5	1	1	5	5	5	5	4	5	2	5	1	1	5	79
6	2	2	5	3	3	4	5	4	5	1	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	3	5	4	5	4	4	5	95
7	1	2	2	3	1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	102
8	1	2	2	2	1	4	4	2	4	2	5	3	4	4	2	3	2	2	5	4	4	4	5	5	4	4	4	80
9	1	2	2	2	1	4	5	5	5	5	4	5	5	5	2	1	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	97
10	2	2	7	4	1	3	4	4	4	3	4	2	3	5	1	2	2	1	5	3	2	5	3	5	3	1	4	69
11	2	2	3	2	2	4	4	3	4	4	4	5	2	4	2	5	5	2	4	4	3	4	2	4	4	2	3	78
12	2	1	4	3	2	5	5	4	5	3	5	1	5	5	3	2	3	3	4	2	3	4	5	4	3	4	4	82
13	1	2	2	2	1	5	4	3	5	3	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	4	4	4	94
14	1	1	3	2	2	5	2	3	4	3	4	0	4	4	5	5	5	5	4	3	3	4	2	5	2	1	4	77
15	1	2	2	2	1	4	1	4	3	5	4	5	5	5	5	1	5	5	1	5	5	5	5	5	4	5	4	91
16	1	2	2	2	1	4	4	5	5	5	4	3	4	4	5	1	5	5	4	4	5	4	3	4	2	2	4	86
17	1	2	2	2	2	4	4	4	5	3	5	1	5	5	5	4	2	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	92
18	1	1	6	2	2	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	1	5	5	2	4	5	5	1	5	1	1	5	87

19	1	2	8	2	2	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	1	5	5	2	4	5	5	1	5	1	1	5	87
20	1	2	8	2	2	5	4	2	4	3	5	0	3	5	5	5	1	5	4	4	5	5	3	5	4	4	2	83
21	2	2	3	3	3	4	4	3	5	3	4	2	4	4	4	2	5	5	5	4	4	4	4	4	2	3	4	83
22	1	2	6	2	2	4	4	3	3	2	5	2	5	4	5	4	5	3	3	4	4	3	1	4	1	1	3	73
23	1	2	1	2	2	5	3	4	4	4	5	5	4	5	1	5	5	1	4	4	5	5	2	3	2	1	0	77
24	1	2	8	2	2	4	4	3	4	4	5	5	4	4	1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	4	81
25	1	2	5	2	2	3	3	3	5	2	4	3	3	4	4	3	4	5	3	1	3	4	5	4	3	3	4	76
26	1	2	3	1	1	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	3	4	4	2	4	4	2	4	90
27	2	2	3	3	3	5	4	4	5	3	5	2	2	5	1	4	5	5	4	4	4	0	3	5	2	2	3	77
28	1	2	3	2	2	4	3	3	4	4	4	5	5	4	5	2	5	5	3	4	5	4	1	4	2	2	5	83
29	2	2	2	4	3	3	4	4	2	5	4	5	5	5	1	4	5	5	4	4	5	5	1	5	3	4	3	86
30	1	2	2	2	1	5	2	3	4	4	4	5	5	4	5	3	5	5	3	5	4	4	3	4	3	3	2	85
31	2	1	4	2	2	5	4	3	5	4	4	4	2	4	2	4	5	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	82
32	1	2	4	2	2	5	4	0	5	2	4	4	4	4	1	4	4	2	4	4	3	4	3	4	3	2	4	74
33	1	2	7	2	1	4	2	5	4	4	5	2	4	4	5	4	5	5	3	5	4	2	2	1	1	2	2	75
34	2	2	7	3	3	4	4	4	4	2	4	3	5	4	2	0	5	5	5	5	5	4	3	4	3	2	2	79
35	1	1	5	2	2	4	5	3	4	4	5	3	4	4	1	4	1	5	4	2	5	3	3	4	4	4	3	79
36	2	2	5	4	3	3	3	2	4	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	69
37	2	2	6	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	2	2	5	4	4	4	4	4	4	4	1	79
38	1	2	10	2	2	4	4	1	3	2	5	3	4	3	3	3	4	3	5	1	2	3	4	5	3	3	4	72
39	1	2	6	2	1	5	5	4	5	3	4	5	3	5	1	5	5	0	5	5	5	5	5	5	5	5	4	93
40	2	2	2	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	2	4	4	99
41	2	2	3	2	2	4	3	4	4	3	4	5	4	4	2	5	1	2	4	4	4	4	2	3	2	3	2	73
42	1	2	5	2	2	4	2	3	3	3	4	5	4	3	5	5	5	5	3	3	3	3	2	3	3	3	2	76
43	1	2	5	2	1	3	2	2	4	3	4	5	3	4	5	5	5	5	3	2	2	3	2	3	2	2	3	72
44	2	2	1	3	3	4	4	3	4	4	5	2	4	4	1	4	4	1	5	4	4	4	4	4	3	4	3	79
45	1	2	2	2	1	4	3	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	3	2	0	81

46	2	2	7	3	2	4	5	4	5	1	5	5	5	5	1	5	5	5	5	3	5	4	5	4	4	5	95	
47	1	2	7	2	1	4	4	2	4	2	5	3	4	4	2	3	2	2	5	4	4	4	5	5	4	4	80	
48	2	2	6	3	2	3	4	4	4	3	4	2	3	5	1	2	2	1	5	3	2	5	3	5	3	1	4	69
49	1	2	8	2	2	5	5	4	5	3	5	1	5	5	3	2	3	3	4	2	3	4	5	4	3	4	82	
50	2	1	5	3	3	5	2	3	4	3	4	0	4	4	5	5	5	5	4	3	3	4	2	5	2	1	4	77
51	2	2	1	4	3	4	4	5	5	5	4	3	4	4	5	1	5	5	4	4	5	4	3	4	2	2	4	86
52	1	2	5	3	2	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	1	5	5	2	4	5	5	1	5	1	1	5	87
53	1	2	8	3	2	4	4	3	3	2	5	2	5	4	5	4	5	3	3	4	4	3	1	4	1	1	3	73
54	1	2	8	3	2	4	4	3	4	4	5	5	4	4	1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	4	81
55	2	2	10	3	3	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	3	4	4	2	4	4	2	4	90

Anexo 08

Consolidado general del instrumento para la medición del “nivel de satisfacción laboral de los Profesionales de Enfermería en el Hospital Regional Virgen de Fátima - Chachapoyas, 2017

DATOS GENERALES						DATOS ESPECIFICOS																																				
N ^o	Condición laboral	Sexo	Servicios	Edad	Tiempo en el serv.	Condiciones Físicas y/o Confort					Beneficios Laborales y/o Remunerativos			Políticas Administrativas					Relaciones Interpersonales				Realización personal					Desempeño de Tareas					Relación con la Autoridad					Σ				
						1	12	20	27	31	6	13	21	7	14	16	22	32	2	8	15	23	3	9	17	24	28	33	4	18	10	25	34	29	5	11	19		26	30	35	
1	2	1	1	1	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	162
2	2	2	2	3	3	4	4	3	3	3	2	2	4	2	3	4	4	1	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	135
3	1	1	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	2	3	0	3	4	3	4	4	3	3	0	4	3	4	4	5	3	4	5	3	107	
4	1	2	8	2	1	2	1	2	2	2	1	1	3	1	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	103
5	2	2	1	4	3	2	4	1	5	1	4	2	5	1	1	2	5	1	3	5	5	1	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	134
6	2	2	5	3	3	0	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	150
7	1	2	2	3	1	5	5	4	4	4	1	2	2	3	5	4	4	1	4	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	147
8	1	2	2	2	1	1	3	4	5	5	5	1	1	2	5	5	2	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	146

28	1	2	3	2	2	4	4	3	4	4	4	2	2	4	4	4	4	1	4	4	4	4	2	5	4	4	5	4	4	1	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	135			
29	2	2	2	4	3	4	4	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	2	4	4	5	143		
30	1	2	2	2	1	4	4	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	2	4	4	5	142			
31	2	1	4	2	2	4	3	3	3	4	3	3	4	2	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	126		
32	1	2	4	2	2	5	2	3	2	2	1	2	2	1	2	4	4	1	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	2	3	5	4	3	3	121			
33	1	2	7	2	1	1	5	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	5	1	3	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	1	1	3	4	1	1	89				
34	2	2	7	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	125			
35	1	1	5	2	2	2	1	2	4	4	1	1	2	1	4	4	4	5	2	5	4	2	4	5	5	5	4	5	5	1	5	4	5	5	4	4	3	2	2	4	120				
36	2	2	5	4	3	2	2	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	132			
37	2	2	6	2	3	5	5	4	4	4	2	4	2	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	142	
38	1	2	10	2	2	5	5	4	5	5	3	1	3	1	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	2	153	
39	1	2	6	2	1	4	5	4	4	2	2	2	1	2	4	4	4	2	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	144	
40	2	2	2	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	153	
41	2	2	3	2	2	4	2	2	5	4	2	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	133	
42	1	2	5	2	2	2	1	2	2	2	2	2	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	109
43	1	2	5	2	1	2	2	2	4	2	2	2	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	113
44	2	2	1	3	3	4	4	3	3	3	2	2	4	2	3	4	4	1	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	135	
45	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	3	1	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	103	
46	2	2	7	3	2	1	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	151	

Anexo 09

Sustento de medición de las variables y dimensiones

Para la medición de la variable Nivel de Motivación se utilizó la escala de Stanones y la campana de Gauss, usando una constante 0.75 dividiéndolo en tres categorías alto, medio y bajo.

1. Se determinó el promedio

$$\text{Promedio} = 82.07$$

2. Se calculó la varianza

$$\text{Varianza} = 66.07$$

3. Se calculó la desviación estándar (DS)

$$\text{DS} = 8.13$$

4. Se establecieron los valores de a y b

$$a = x - 0.75 (\text{DS})$$

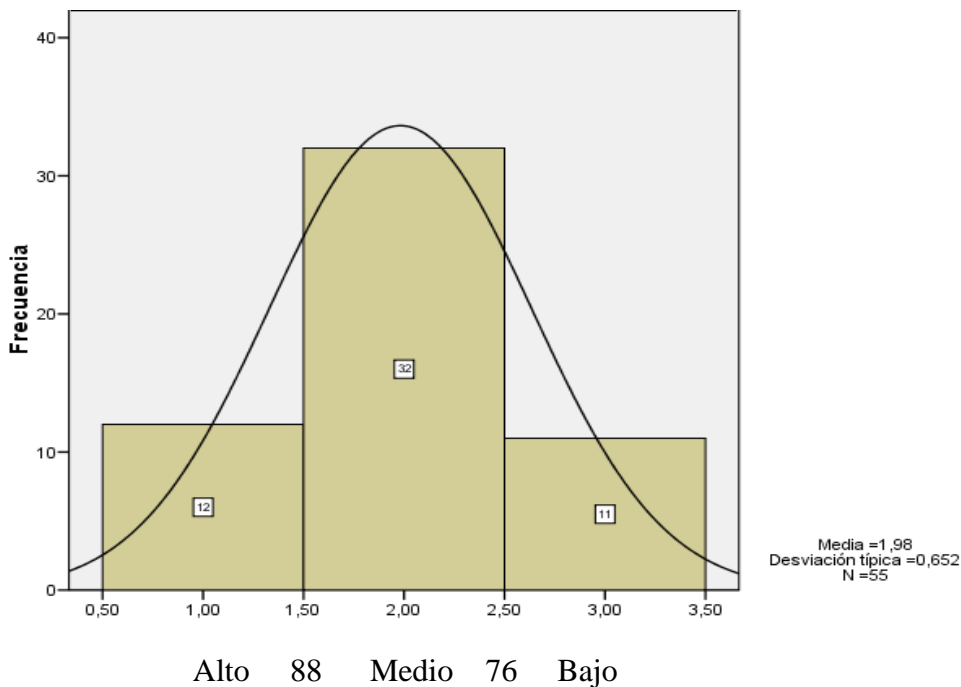
$$b = x + 0.75 (\text{DS})$$

$$a = 82.07 - 0.75 (8.13)$$

$$b = 82.07 + 0.75 (8.13)$$

$$a = 75.97$$

$$b = 88.17$$



INTERVALOS:

Alto : 89 – 110 puntos

Medio : 76 – 88 puntos

Bajo : 22 – 75 puntos

Se realizó el mismo procedimiento para las dimensiones de la motivación donde se obtuvieron los siguientes resultados:

Variedad de la Tarea

1. Se determinó el promedio

$$\text{Promedio} = 19$$

2. Se calculó la varianza

$$\text{Varianza} = 7.6$$

3. Se calculó la desviación estándar (DS)

$$\text{DS} = 2.8$$

4. Se establecieron los valores de a y b

$$a = x - 0.75 (\text{DS})$$

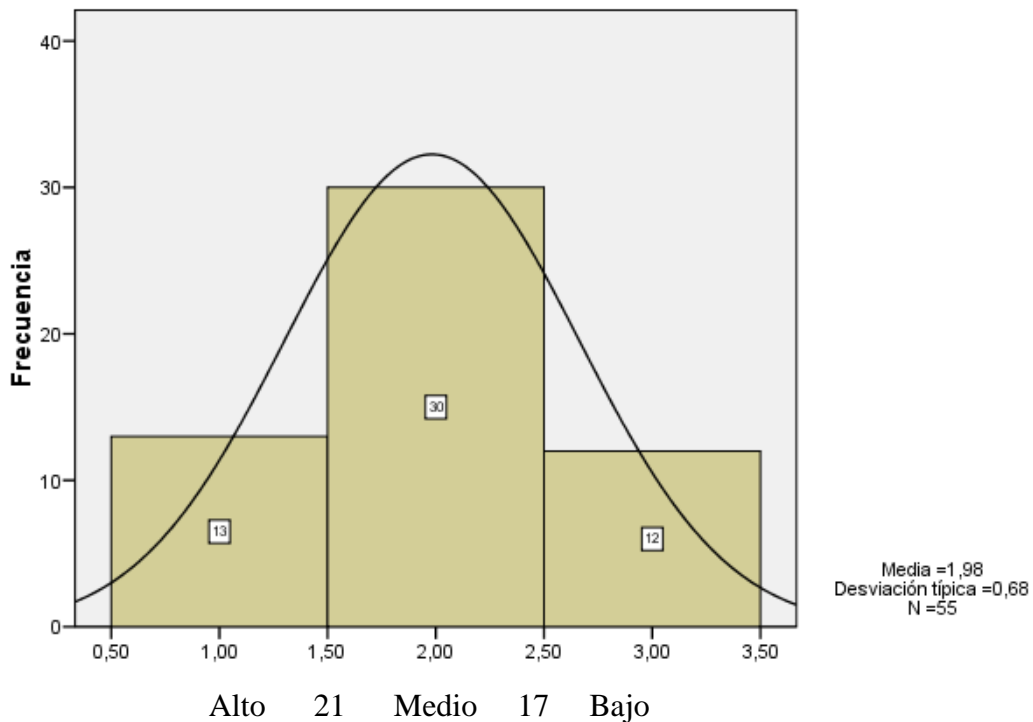
$$b = x + 0.75 (\text{DS})$$

$$a = 19 - 0.75 (2.8)$$

$$b = 19 + 0.75 (2.8)$$

$$a = 16.9$$

$$b = 21.1$$



INTERVALOS:

Alto : 22 – 25 puntos

Medio : 17 – 21 puntos

Bajo : 5 – 16 puntos

Identidad de la Tarea

1. Se determinó el promedio

$$\text{Promedio} = 16.3$$

2. Se calculó la varianza

$$\text{Varianza} = 4.5$$

3. Se calculó la desviación estándar (DS)

$$\text{DS} = 2$$

4. Se establecieron los valores de a y b

$$a = x - 0.75 (\text{DS})$$

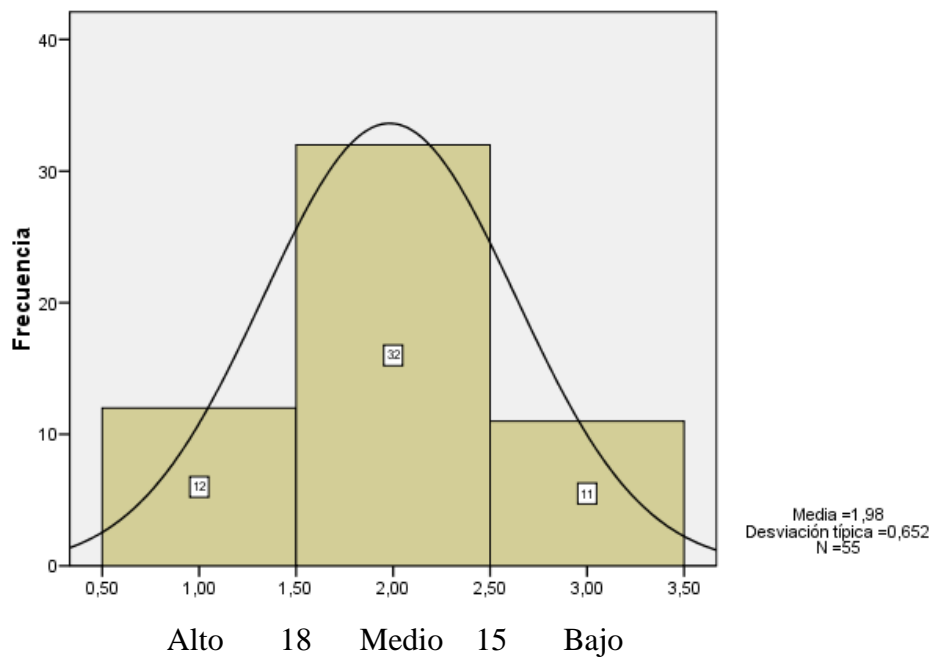
$$b = x + 0.75 (\text{DS})$$

$$a = 16.3 - 0.75 (2)$$

$$b = 16.3 + 0.75 (2)$$

$$a = 14.8$$

$$b = 17.8$$



INTERVALOS:

Motivación Alta : 19 - 20

Motivación Media : 15 - 18

Motivación Baja : 4 - 14

Importancia de la Tarea

1. Se determinó el promedio

$$\text{Promedio} = 14.7$$

2. Se calculó la varianza

$$\text{Varianza} = 14.5$$

3. Se calculó la desviación estándar (DS)

$$\text{DS} = 3.8$$

4. Se establecieron los valores de a y b

$$a = x - 0.75 (\text{DS})$$

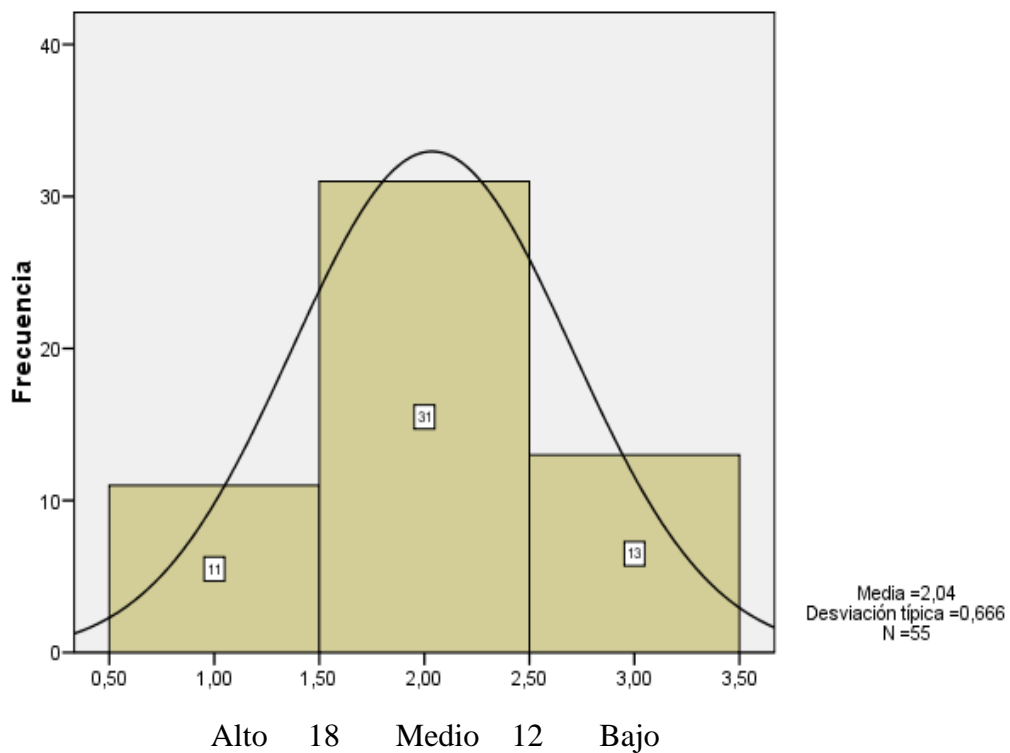
$$b = x + 0.75 (\text{DS})$$

$$a = 14.7 - 0.75 (3.8)$$

$$b = 14.7 + 0.75 (3.8)$$

$$a = 11.85$$

$$b = 17.55$$



INTERVALOS:

Motivación Alta : 19 - 20

Motivación Media : 12 - 18

Motivación Baja : 4 - 11

Autonomía para la realización de la Tarea

1. Se determinó el promedio

$$\text{Promedio} = 16$$

2. Se calculó la varianza

$$\text{Varianza} = 5.5$$

3. Se calculó la desviación estándar (DS)

$$\text{DS} = 2.3$$

4. Se establecieron los valores de a y b

$$a = x - 0.75 (\text{DS})$$

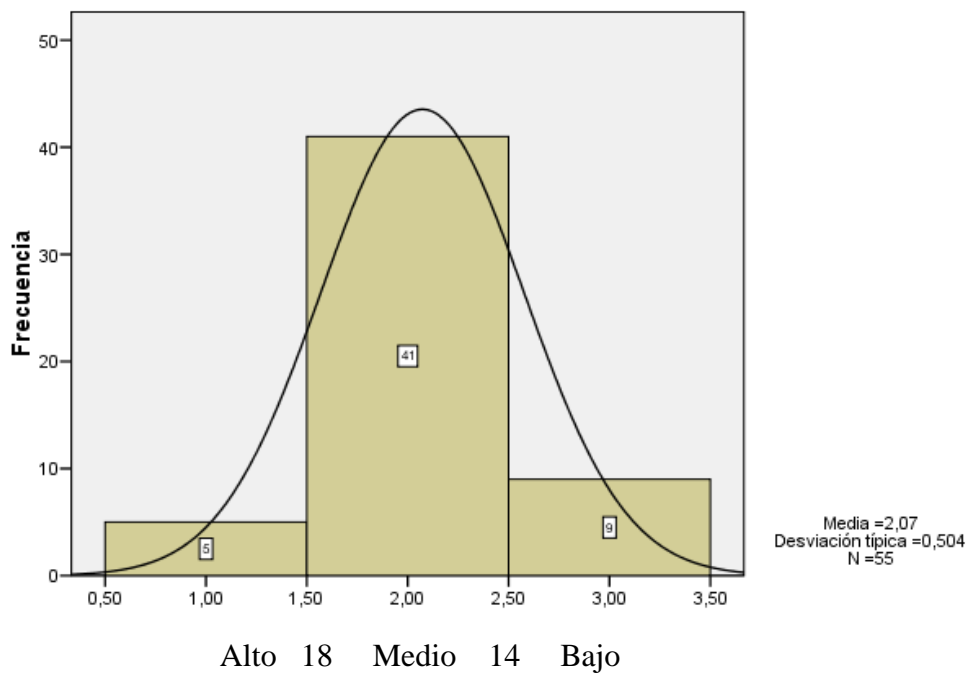
$$b = x + 0.75 (\text{DS})$$

$$a = 16 - 0.75 (2.3)$$

$$b = 16 + 0.75 (2.3)$$

$$a = 14.3$$

$$b = 17.7$$



INTERVALOS:

Motivación Alta : 19 - 20

Motivación Media : 14 - 18

Motivación Baja : 4 - 13

Retroalimentación

1. Se determinó el promedio

$$\text{Promedio} = 16$$

2. Se calculó la varianza

$$\text{Varianza} = 15$$

3. Se calculó la desviación estándar (DS)

$$\text{DS} = 3.9$$

4. Se establecieron los valores de a y b

$$a = x - 0.75 (\text{DS})$$

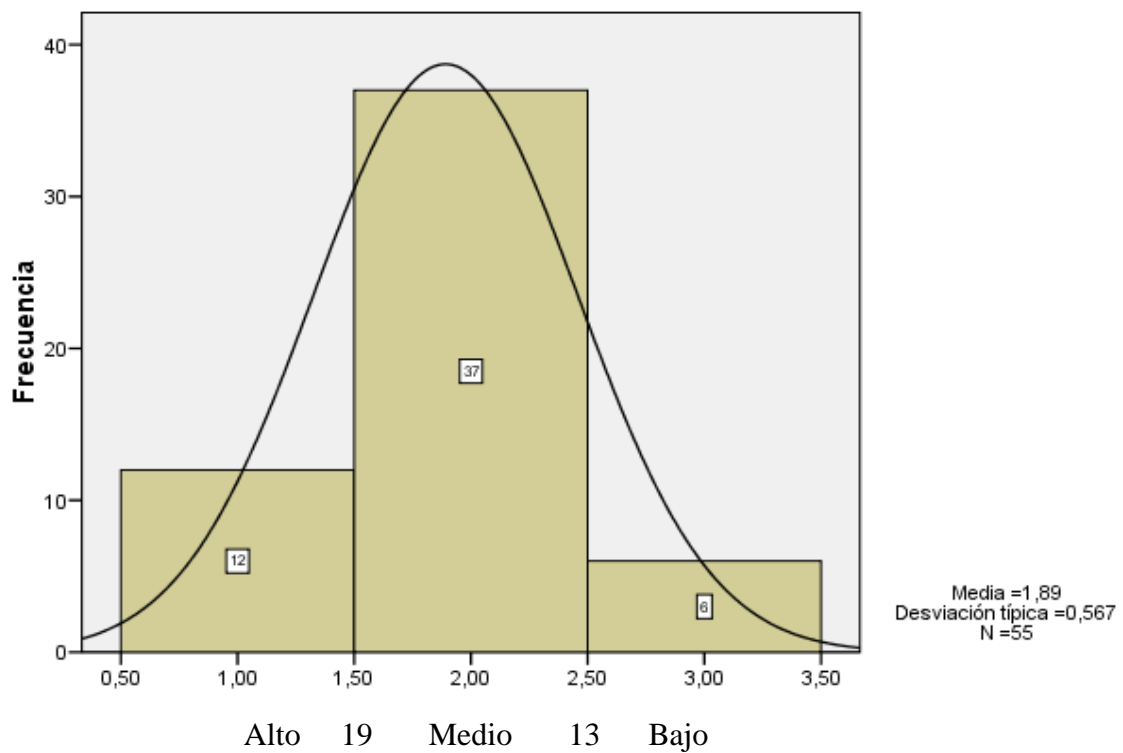
$$b = x + 0.75 (\text{DS})$$

$$a = 16 - 0.75 (3.9)$$

$$b = 16 + 0.75 (3.9)$$

$$a = 13.1$$

$$b = 18.9$$



INTERVALOS:

Motivación Alta : 20 - 25

Motivación Media : 13 - 19

Motivación Baja : 5 - 12

Para la medición de la variable Nivel de Satisfacción laboral se utilizó la escala de Stanones y la campana de Gauss, usando una constante 0.75 dividiéndolo en tres categorías alto, medio y bajo.

1. Se determinó el promedio

$$\text{Promedio} = 131.96$$

2. Se calculó la varianza

$$\text{Varianza} = 234.2$$

3. Se calculó la desviación estándar (DS)

$$\text{DS} = 15.3$$

4. Se establecieron los valores de a y b

$$a = x - 0.75 (\text{DS})$$

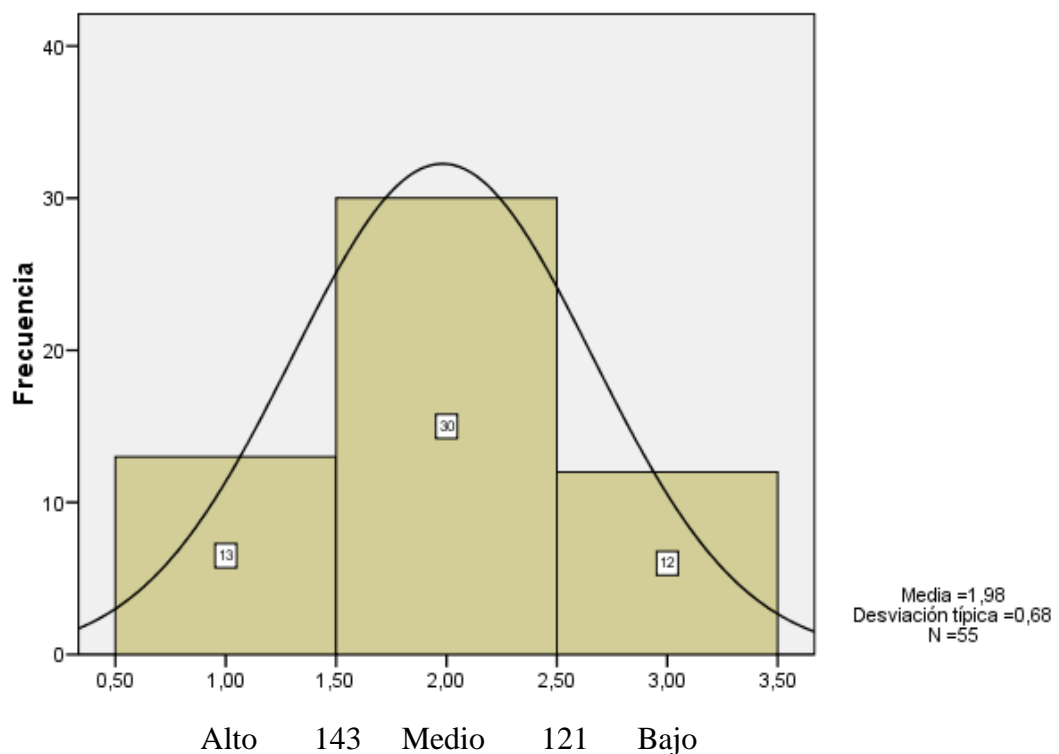
$$b = x + 0.75 (\text{DS})$$

$$a = 131.96 - 0.75 (15.3)$$

$$b = 131.96 + 0.75 (15.3)$$

$$a = 120.5$$

$$b = 143.4$$



INTERVALOS:

Satisfacción Alta : 144 - 175

Satisfacción Media : 121 - 143

Satisfacción Baja : 35 - 120

Se realizó el mismo procedimiento para las dimensiones de la satisfacción laboral donde se obtuvieron los siguientes resultados:

Condiciones Físicas y/o Confort

1. Se determinó el promedio

$$\text{Promedio} = 16.84$$

2. Se calculó la varianza

$$\text{Varianza} = 19.07$$

3. Se calculó la desviación estándar (DS)

$$\text{DS} = 4.37$$

4. Se establecieron los valores de a y b

$$a = x - 0.75 (\text{DS})$$

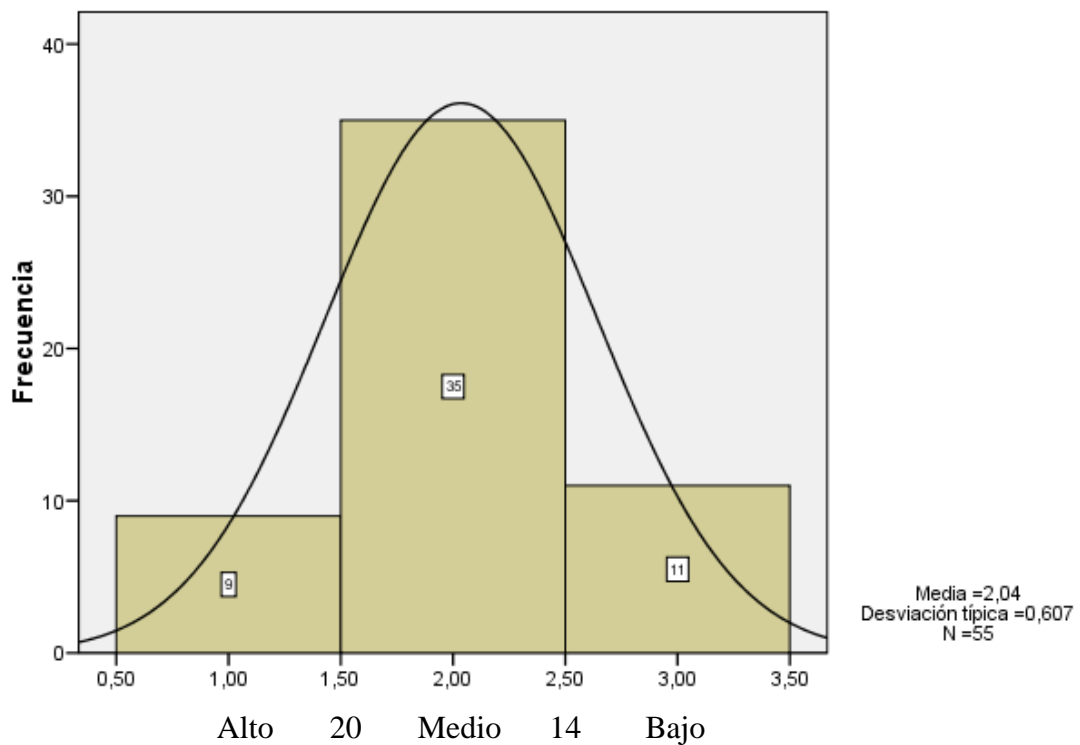
$$b = x + 0.75 (\text{DS})$$

$$a = 16.84 - 0.75 (4.37)$$

$$b = 16.84 + 0.75 (4.37)$$

$$a = 13.6$$

$$b = 20.1$$



INTERVALOS:

Satisfacción Alta : 21 - 25

Satisfacción Media : 14 - 20

Satisfacción Baja : 5 - 13

Beneficios Laborales y/o Remunerativos

1. Se determinó el promedio

$$\text{Promedio} = 7.98$$

2. Se calculó la varianza

$$\text{Varianza} = 8.6$$

3. Se calculó la desviación estándar (DS)

$$\text{DS} = 2.93$$

4. Se establecieron los valores de a y b

$$a = x - 0.75 (\text{DS})$$

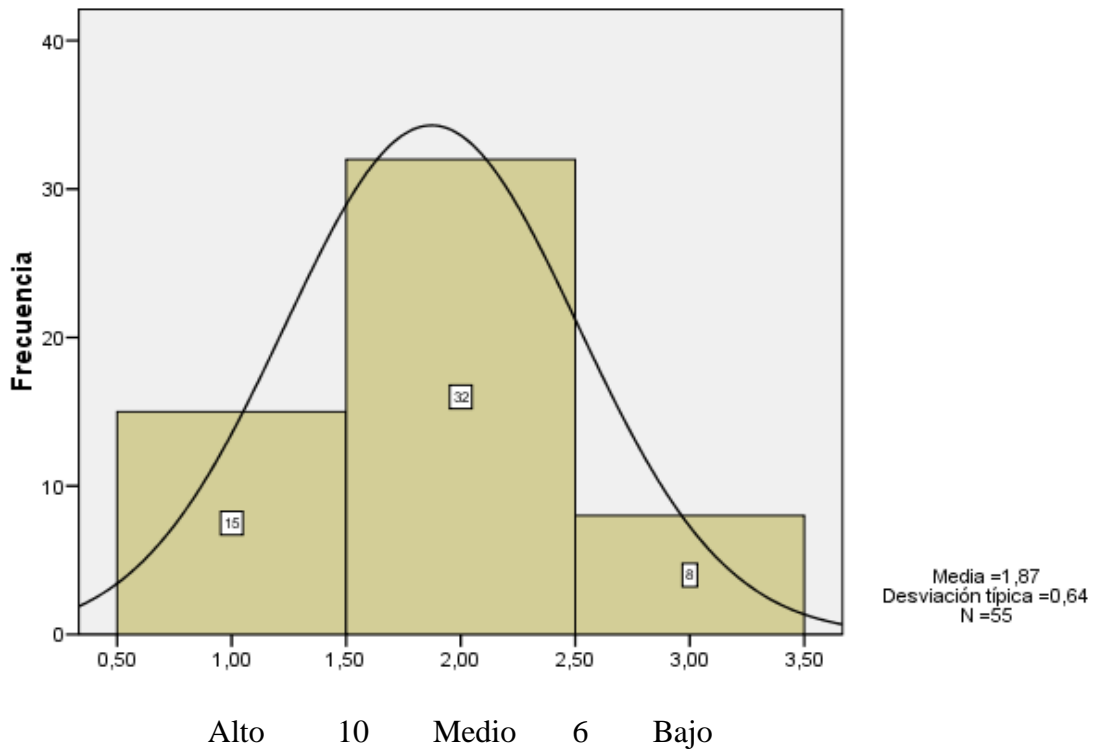
$$b = x + 0.75 (\text{DS})$$

$$a = 7.98 - 0.75 (2.93)$$

$$b = 7.98 + 0.75 (2.93)$$

$$a = 5.8$$

$$b = 10.18$$



INTERVALOS:

Satisfacción Alta : 11 - 15

Satisfacción Media : 6 - 10

Satisfacción Baja : 3 - 5

Políticas Administrativas

1. Se determinó el promedio

$$\text{Promedio} = 15.29$$

2. Se calculó la varianza

$$\text{Varianza} = 10.65$$

3. Se calculó la desviación estándar (DS)

$$\text{DS} = 3.26$$

4. Se establecieron los valores de a y b

$$a = x - 0.75 (\text{DS})$$

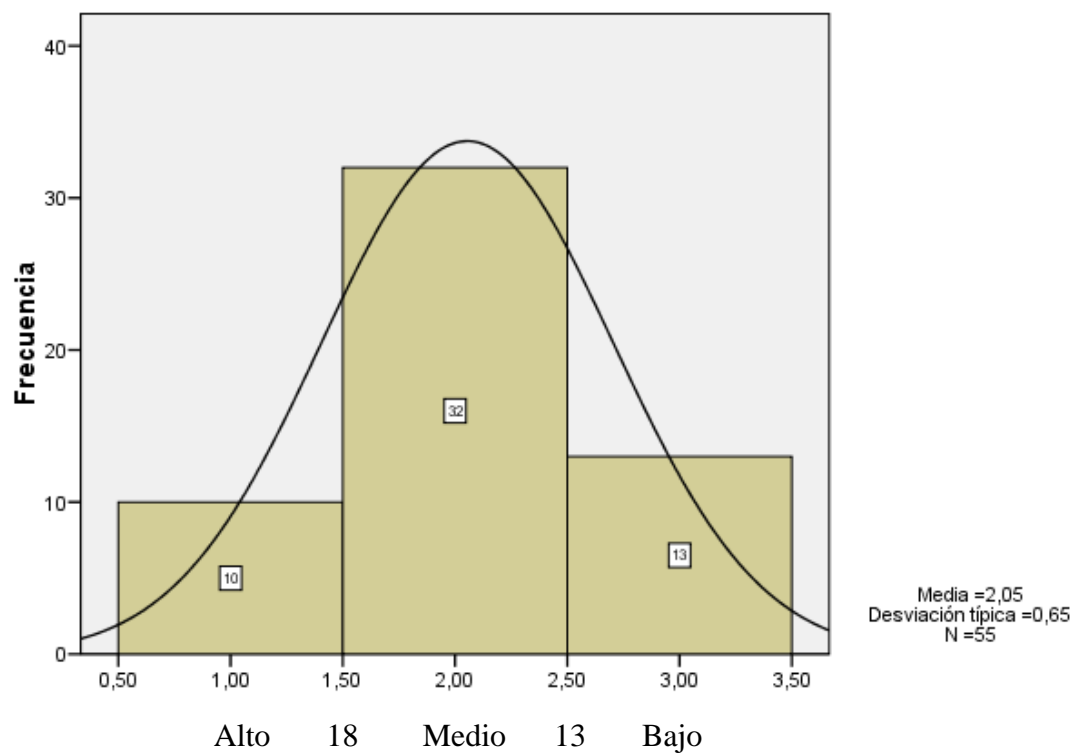
$$b = x + 0.75 (\text{DS})$$

$$a = 15.29 - 0.75 (3.26)$$

$$b = 15.29 + 0.75 (3.26)$$

$$a = 12.9$$

$$b = 17.7$$



INTERVALOS:

Satisfacción Alta : 19 - 25

Satisfacción Media : 13 - 18

Satisfacción Baja : 5 - 12

Relaciones Interpersonales

1. Se determinó el promedio

$$\text{Promedio} = 15.93$$

2. Se calculó la varianza

$$\text{Varianza} = 7.03$$

3. Se calculó la desviación estándar (DS)

$$\text{DS} = 2.65$$

4. Se establecieron los valores de a y b

$$a = x - 0.75 (\text{DS})$$

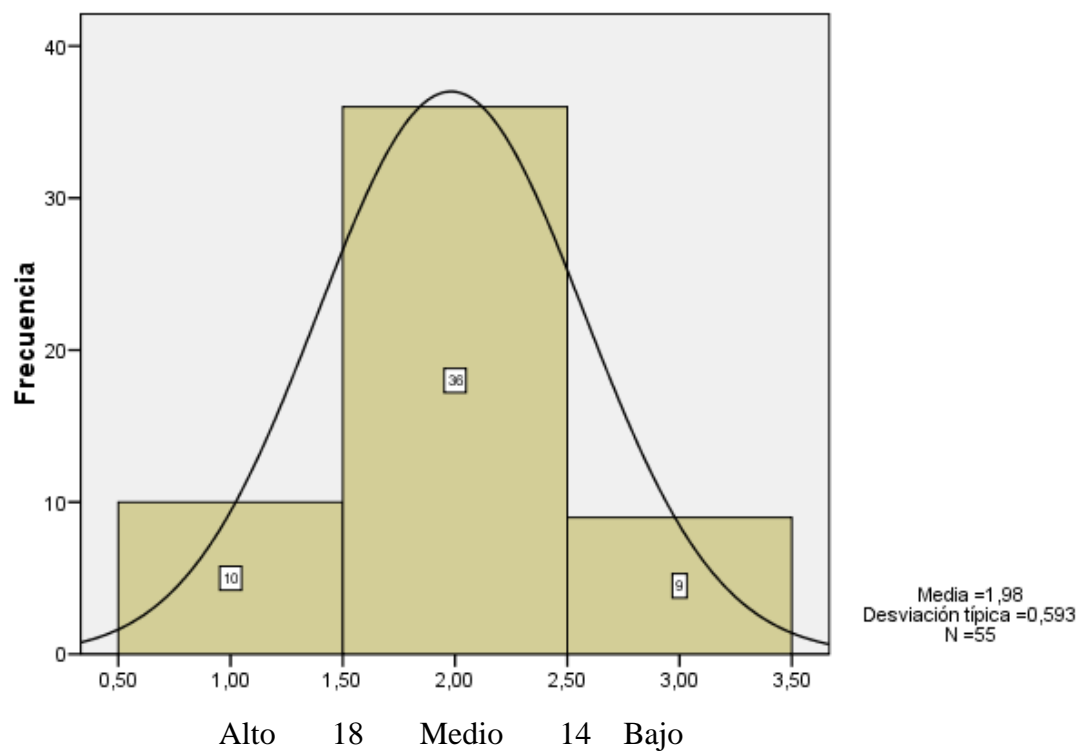
$$b = x + 0.75 (\text{DS})$$

$$a = 15.93 - 0.75 (2.65)$$

$$b = 15.93 + 0.75 (2.65)$$

$$a = 13.93$$

$$b = 17.93$$



INTERVALOS:

Satisfacción Alta : 19 - 20

Satisfacción Media : 14 - 18

Satisfacción Baja : 4 - 13

Realización personal

1. Se determinó el promedio

$$\text{Promedio} = 26.05$$

2. Se calculó la varianza

$$\text{Varianza} = 7.65$$

3. Se calculó la desviación estándar (DS)

$$\text{DS} = 2.76$$

4. Se establecieron los valores de a y b

$$a = x - 0.75 (\text{DS})$$

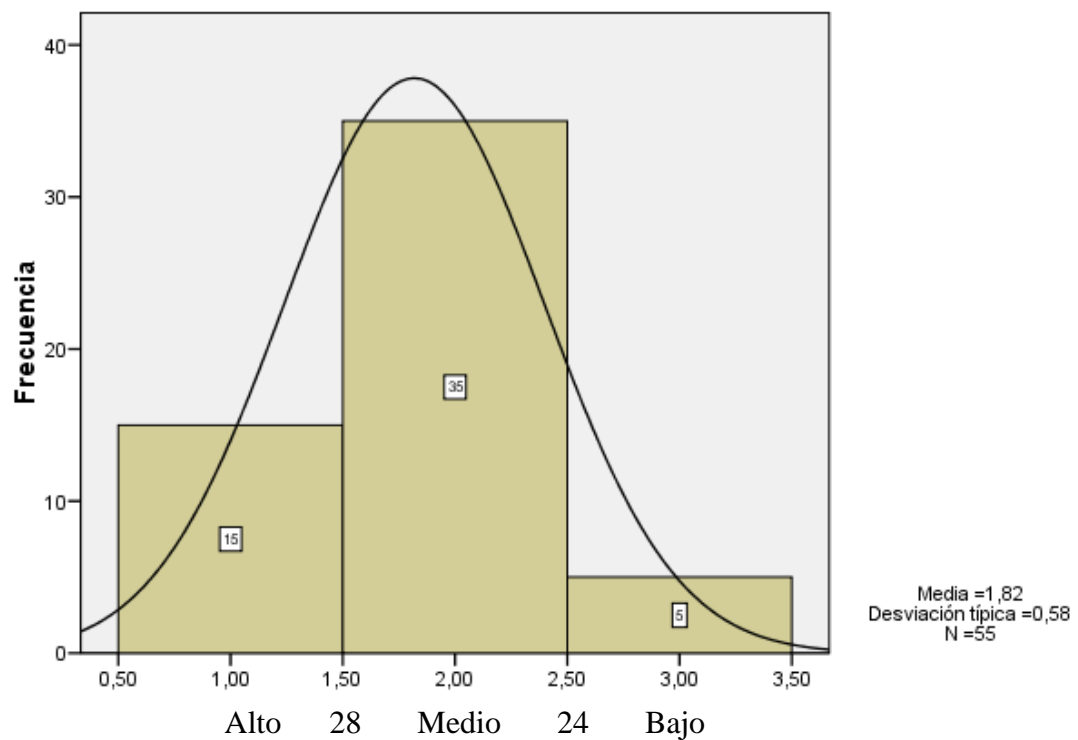
$$b = x + 0.75 (\text{DS})$$

$$a = 26.05 - 0.75 (2.76)$$

$$b = 26.05 + 0.75 (2.76)$$

$$a = 23.98$$

$$b = 28.1$$



INTERVALOS:

Satisfacción Alta : 29 - 30

Satisfacción Media : 24 - 28

Satisfacción Baja : 6 - 23

Desempeño de Tarea

1. Se determinó el promedio

$$\text{Promedio} = 26.31$$

2. Se calculó la varianza

$$\text{Varianza} = 7.48$$

3. Se calculó la desviación estándar (DS)

$$\text{DS} = 2.73$$

4. Se establecieron los valores de a y b

$$a = x - 0.75 (\text{DS})$$

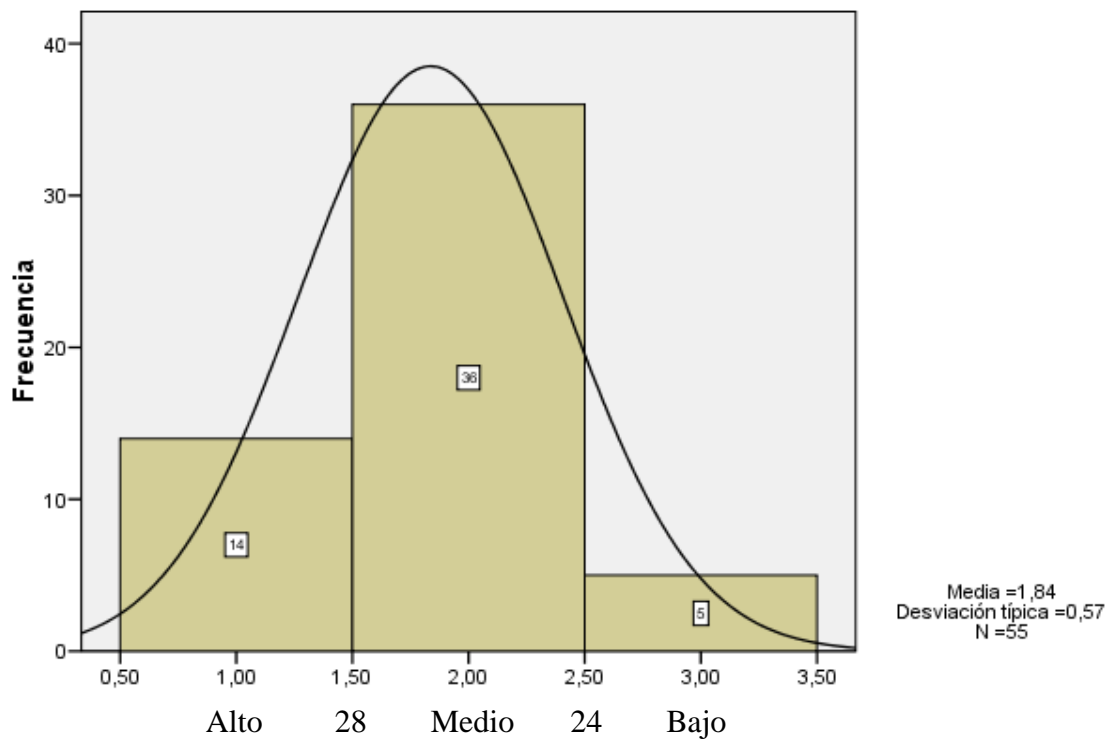
$$b = x + 0.75 (\text{DS})$$

$$a = 26.31 - 0.75 (2.73)$$

$$b = 26.31 + 0.75 (2.73)$$

$$a = 24.3$$

$$b = 28.4$$



INTERVALOS:

Satisfacción Alta : 29 - 30

Satisfacción Media : 24-28

Satisfacción Baja : 6 -23

Relación con la Autoridad

1. Se determinó el promedio

$$\text{Promedio} = 23.56$$

2. Se calculó la varianza

$$\text{Varianza} = 18.14$$

3. Se calculó la desviación estándar (DS)

$$\text{DS} = 4.26$$

4. Se establecieron los valores de a y b

$$a = x - 0.75 (\text{DS})$$

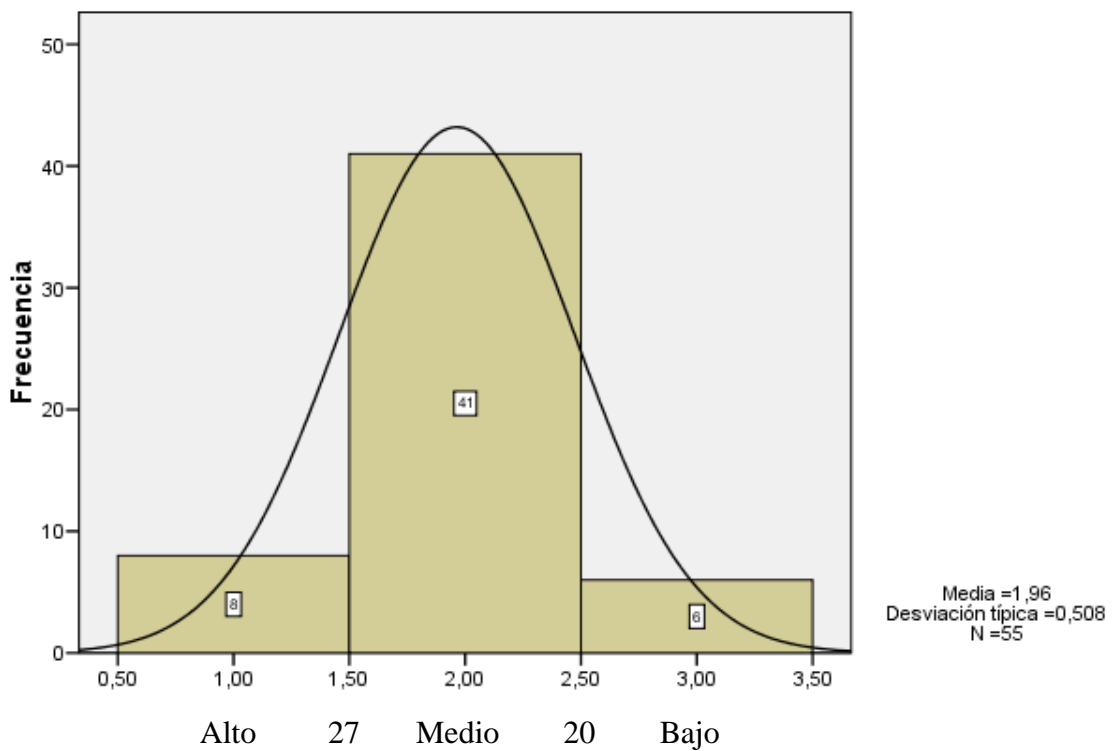
$$b = x + 0.75 (\text{DS})$$

$$a = 23.56 - 0.75 (4.26)$$

$$b = 23.56 + 0.75 (4.26)$$

$$a = 20.4$$

$$b = 26.8$$



INTERVALOS:

Satisfacción Alta : 28-30

Satisfacción Media : 20-27

Satisfacción Baja : 6- 19

Anexo 10

Tabla 04. Datos generales de los Profesionales de Enfermería en el Hospital Regional Virgen de Fátima –Chachapoyas, 2017

Datos generales	N	%
Servicio		
Medicina	5	9.1
Neonatología	12	21.8
Cirugía	7	12.7
Emergencia	4	7.3
Sala de operaciones	8	14.5
unidad de cuidados intensivos	5	9.1
Gineco obstetricia	5	9.1
Consultorio externo	7	12.7
Pediatría	2	3.6
Edad		
16 - 25 años	2	3.6
26 -35 años	32	58.2
36 - 45 años	15	27.3
46 años a mas	6	10.9
Sexo		
Varones	8	14.5
Mujeres	47	85.5
Tiempo en el servicio		
Menor de 1 año	15	27.3
2 - 6 años	25	45.5
7 años a mas	15	27.3
Condición Laboral		
Contratado	33	60
Nombrado	22	40
Total	55	100

Anexo 11

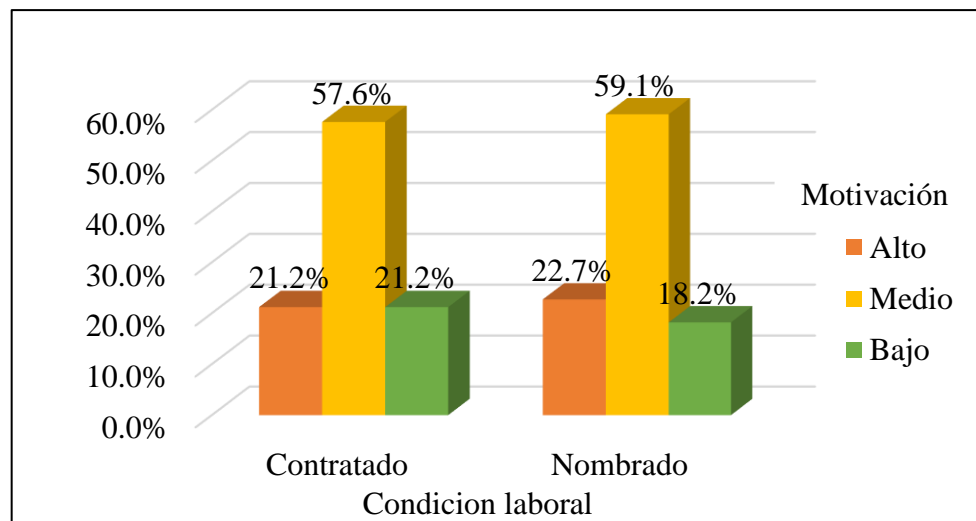
Tabla 05: Nivel de motivación según condición laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital Regional Virgen de Fátima – Chachapoyas, 2017

Condición laboral	Motivación							
	Alto		Medio		Bajo		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Contratado	7	21.2	19	57.6	7	21.2	33	100
Nombrado	5	22.7	13	59.1	4	18.2	22	100
Total	12	21.8	32	58.2	11	20	55	100

Fuente: Escala de motivación laboral

$$X^2 = 080, GL= 2, P = 0.961 > 0.05$$

Figura 04: Nivel de motivación según condición laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital Regional Virgen de Fátima – Chachapoyas, 2017



Fuente: Tabla 05

Anexo 12

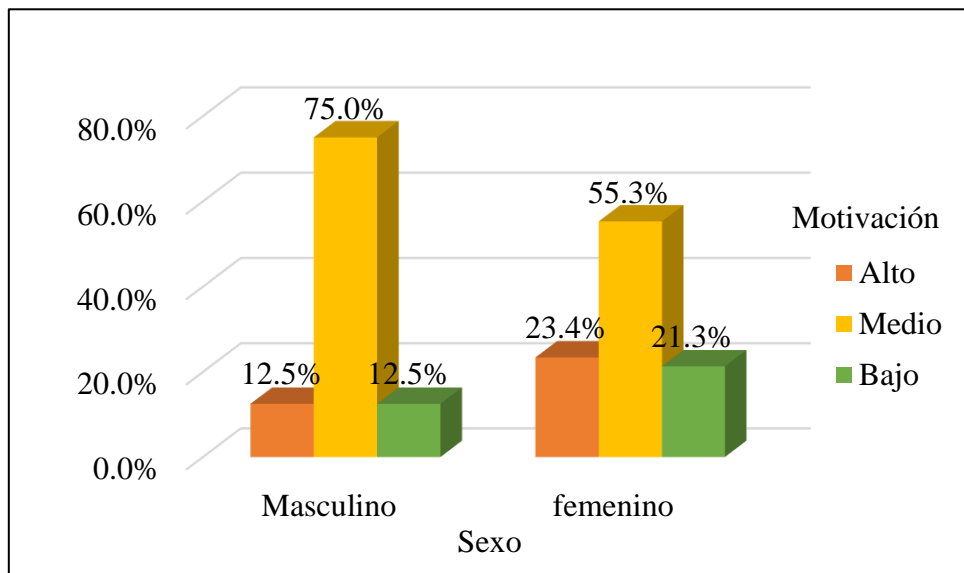
Tabla 06: Nivel de motivación según sexo de los profesionales de enfermería en el Hospital Regional Virgen de Fátima – Chachapoyas, 2017

Sexo	Motivación							
	Alto		Medio		Bajo		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Masculino	1	12.5	6	75	1	12.5	8	100
Femenino	11	23.4	26	55.3	10	21.3	47	100
Total	12	21.8	32	58.2	11	20	55	100

Fuente: Escala de Motivación laboral

$X^2 = 1.091$, $GL = 2$, $P = 0.580 > 0.05$

Figura 05: Nivel de motivación según sexo de los profesionales de enfermería en el Hospital Regional Virgen de Fátima – Chachapoyas, 2017



Fuente: Tabla 06

Anexo 13

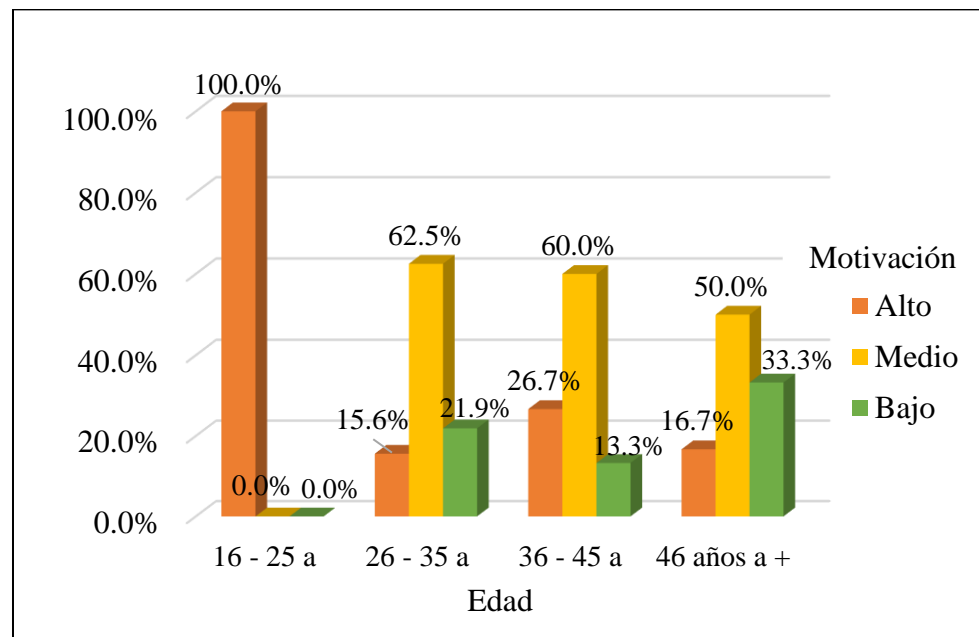
Tabla 07: Nivel de motivación según edad (años) de los profesionales de enfermería en el Hospital Regional Virgen de Fátima – Chachapoyas, 2017

Edad	Motivación							
	Alto		Medio		Bajo		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
16 - 25 a	2	100	0	0	0	0	2	100
26 - 35 a	5	15.6	20	62.5	7	21.9	32	100
36 - 45 a	4	26.7	9	60	2	13.3	15	100
46 años a +	1	16.7	3	50	2	33.3	6	100
Total	12	21.8	32	58.2	11	20.0	55	100

Fuente: Escala de Motivación laboral

$$X^2 = 9.067, GL= 6, P = 0.170 > 0.05$$

Figura 06: Nivel de motivación según edad (años) de los profesionales de enfermería en el Hospital Regional Virgen de Fátima – Chachapoyas, 2017



Fuente: Tabla 07

Anexo 14

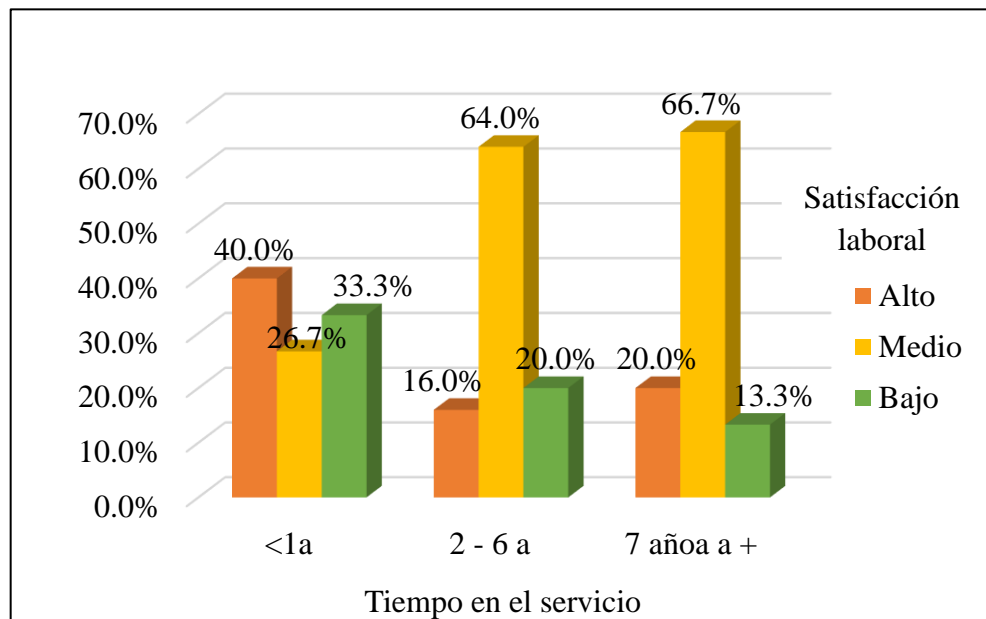
Tabla 08: Nivel de satisfacción laboral según tiempo en el servicio (años) de los profesionales de enfermería en el Hospital Regional Virgen de Fátima – Chachapoyas, 2017

		Satisfacción laboral							
Tiempo en el servicio	Alto		Medio		Bajo		Total		
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	
<1a	6	40	4	26.7	5	33.3	15	100	
2 - 6 a	4	16	16	64	5	20	25	100	
7 años a +	3	20	10	66.7	2	13.3	15	100	
Total	13	23.6	30	54.5	12	21.8	55	100.0	

Fuente: Cuestionario de Satisfacción laboral

$$X^2 = 6.796, GL = 4, P = 0.147 > 0.05$$

Figura 07: Nivel de satisfacción laboral según tiempo en el servicio (años) de los profesionales de enfermería en el Hospital Regional Virgen de Fátima – Chachapoyas, 2017



Fuente: Tabla 08

Anexo 15

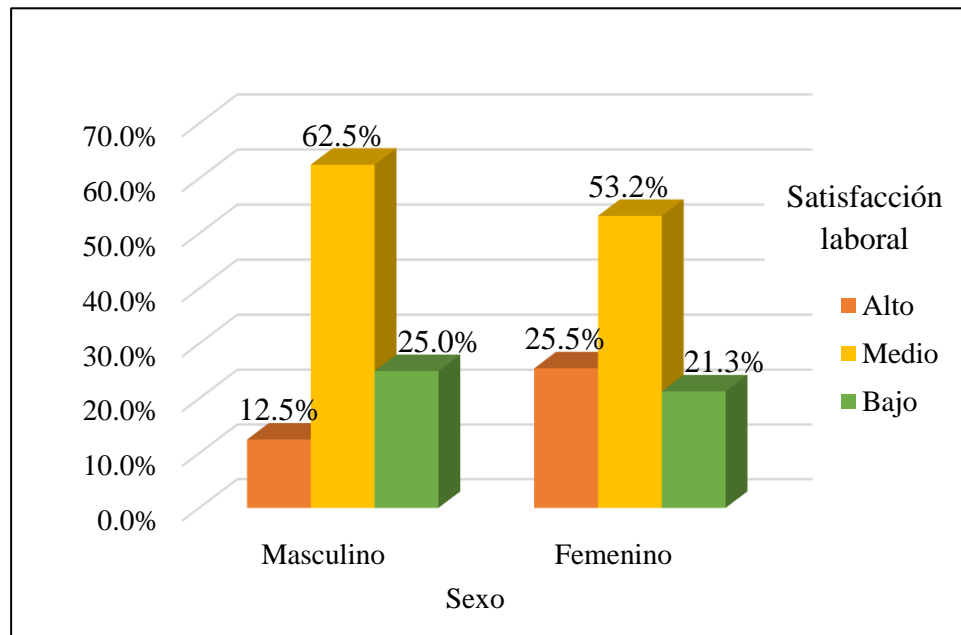
Tabla 09: Nivel de satisfacción laboral según sexo, de los profesionales de enfermería en el Hospital Regional Virgen de Fátima – Chachapoyas, 2017

Sexo	Satisfacción laboral							
	Alto		Medio		Bajo		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Masculino	1	12.5	5	62.5	2	25	8	100
Femenino	12	25.5	25	53.2	10	21.3	47	100
Total	13	23.6	30	54.5	12	21.8	55	100

Fuente: Cuestionario de Satisfacción laboral

$$X^2 = 643, GL= 2, P = 0.725 > 0.05$$

Figura 08: Nivel de satisfacción laboral según sexo, de los profesionales de enfermería en el Hospital Regional Virgen de Fátima – Chachapoyas, 2017



Fuente: Tabla 09

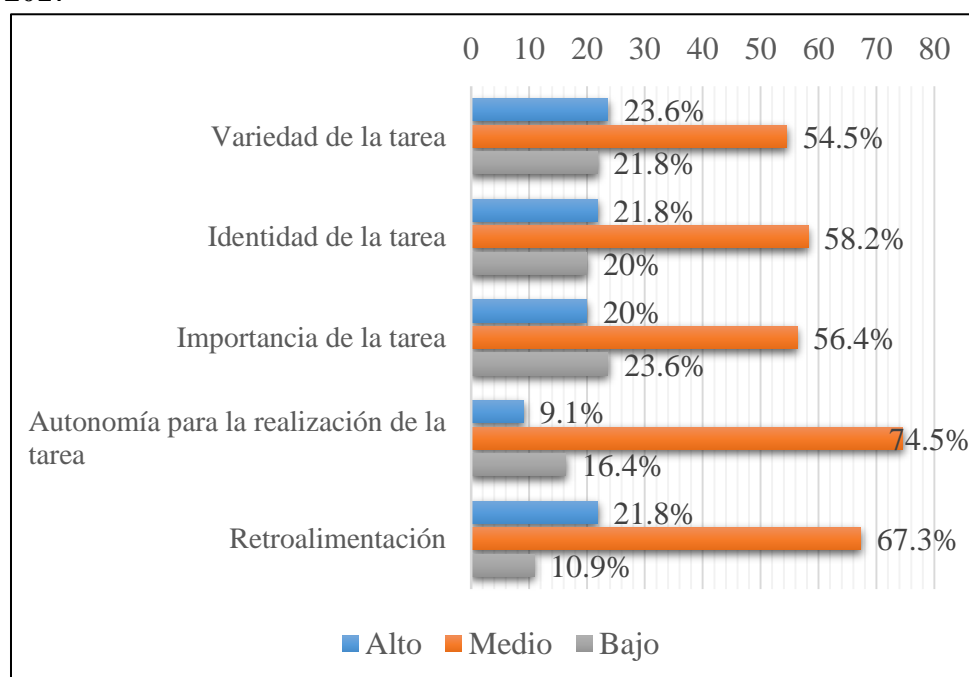
Anexo 16

Tabla 10: Nivel de motivación laboral según dimensiones de los profesionales de enfermería en el Hospital Regional Virgen de Fátima – Chachapoyas, 2017

Dimensiones	Motivación laboral							
	Alto		Medio		Bajo		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Variedad de la tarea	13	23.6	30	54.5	12	21.8	55	100
Identidad de la tarea	12	21.8	32	58.2	11	20	55	100
Importancia de la tarea	11	20	31	56.4	13	23.6	55	100
Autonomía para la realización de la tarea	5	9.1	41	74.5	9	16.4	55	100
Retroalimentación	12	21.8	37	67.3	6	10.9	55	100

Fuente: Escala de Motivación laboral

Figura 09: Nivel de motivación laboral según dimensiones de los profesionales de enfermería en el Hospital Regional Virgen de Fátima – Chachapoyas, 2017



Fuente: Tabla 10

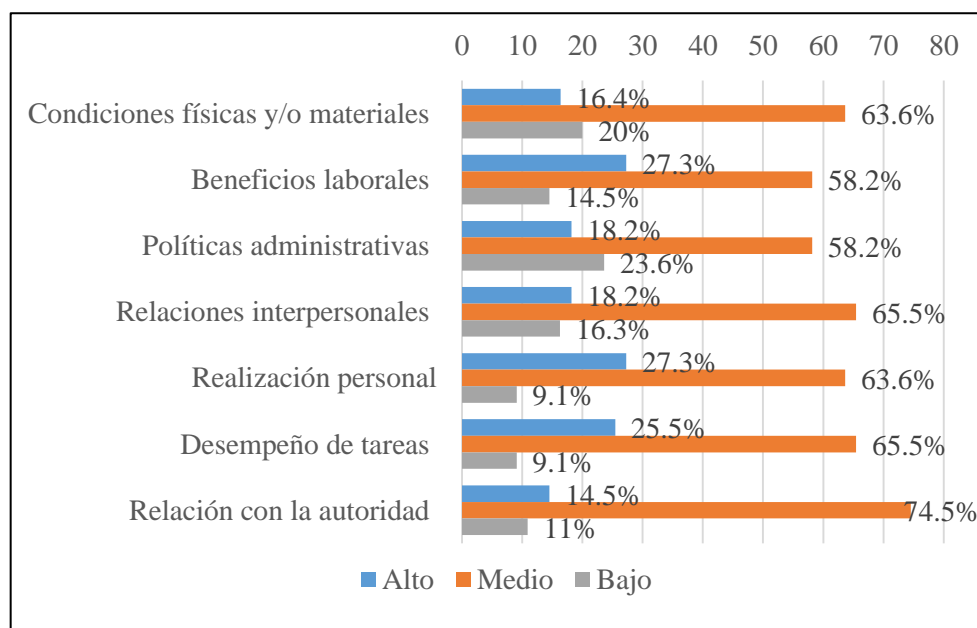
Anexo 17

Tabla 11: Nivel de satisfacción laboral según dimensiones de los profesionales de enfermería en el Hospital Regional Virgen de Fátima – Chachapoyas, 2017

Dimensiones	Satisfacción laboral							
	Alto		Medio		Bajo		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Condiciones físicas y/o materiales	9	16.4	35	63.6	11	20	55	100
Beneficios laborales	15	27.3	32	58.2	8	14.5	55	100
Políticas administrativas	10	18.2	32	58.2	13	23.6	55	100
Relaciones interpersonales	10	18.2	36	65.5	9	16.3	55	100
Realización personal	15	27.3	35	63.6	5	9.1	55	100
Desempeño de tareas	14	25.5	36	65.5	5	9.1	55	100
Relación con la autoridad	8	14.5	41	74.5	6	11	55	100

Fuente: Cuestionario de Satisfacción laboral

Figura 10: Nivel de satisfacción laboral según dimensiones de los profesionales de enfermería en el Hospital Regional Virgen de Fátima – Chachapoyas, 2017



Fuente: Tabla 11

Anexo 18

Determinación de la fiabilidad del instrumento

Se realizó a través de medidas de consistencia interna:

Por lo cual para determinar la fiabilidad del instrumento se procedió a aplicar:

Coefficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum vi}{vt} \right]$$

Donde

α : Coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach

k : Número de Ítems

V_i : Varianza de cada ítem

V_t : varianza del total

Obteniéndose los siguientes resultados:

Coeficiente de confiabilidad	Variables	
	Motivación	Satisfacción laboral
Alfa de Cronbach	0.81	1

La fiabilidad de la consistencia interna del instrumento se puede estimar con el alfa de Cronbach. La medida de la fiabilidad mediante el alfa de Cronbach asume que los ítems (medidos en escala tipo Likert) miden un mismo constructo y que están altamente correlacionados. Cuanto más cerca se encuentre el valor del alfa a 1 mayor es la consistencia interna de los ítems analizados. La fiabilidad de la escala debe obtenerse siempre con los datos de cada muestra para garantizar la medida fiable del constructo en la muestra concreta de investigación.

Por lo tanto el método de consistencia interna basado en el alfa de Cronbach permite estimar la fiabilidad de un instrumento de medida a través de un conjunto de ítems que se espera que midan el mismo constructo o dimensión teórica. Como criterio general, sugieren las recomendaciones siguientes para evaluar los coeficientes de alfa de Cronbach: Coeficiente alfa > 0.9 es excelente, Coeficiente alfa > 0.8 es bueno y Coeficiente alfa > 0.7 es aceptable. (George & Mallery, 2003, p. 231)

Teniendo en cuenta lo antes mencionado, entre más cerca de 1 está α , más alto es el grado de fiabilidad, por lo tanto los resultados obtenidos indican que los cuestionarios son fiables.

Procedimiento:

Para la variable motivación laboral

Casos/ítems	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	Total	
1	5	5	5	4	2	5	3	4	5	3	3	4	5	2	5	4	5	4	5	5	5	5	93	
2	5	4	5	1	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	1	79
3	3	4	2	5	1	5	2	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	2	4	4	4	5	69
4	3	4	3	5	4	4	3	4	4	4	3	5	4	2	4	4	3	0	5	4	4	4	5	81
5	5	5	4	1	2	5	4	5	5	1	1	1	5	1	4	4	1	5	5	5	5	5	5	79
6	5	4	5	1	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	3	1	5	5	5	5	5	5	95
Estadísticos																								
Varianza de cada ítem	1.1	0.3	1.6	4.2	1.8	1.5	1.1	0.6	0.7	1.4	1	2.3	0.3	1.5	0.6	0.3	2.6	3.5	1.5	0.3	0.3	2.7	Vt	

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum vi}{vt} \right]$$

Reemplazando:

$$k = 6$$

$$\sum vi = 30.67$$

$$vt = 95.07$$

$$\text{Sección 1: } 6 / (6-1) = 1.2$$

$$\text{sección 2: } 1 - (30.67/95.07) = 0.677$$

$$\alpha = \text{sección 1} * \text{sección 2}$$

$$\alpha = 1.2 * 0.677$$

$$\alpha = 0.8129$$

Para la variable satisfacción laboral

Casos/ ítems	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30	p31	p32	p33	p34	p35	Total		
1	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	1	5	5	5	162			
2	4	4	5	4	4	2	2	4	5	5	5	4	2	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	3	1	5	4	4	135		
3	2	2	0	3	4	3	2	3	3	0	5	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	5	3	3	4	3	3	107		
4	2	3	3	4	3	1	1	3	3	4	3	1	1	2	3	2	3	4	4	2	3	2	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	4	4	4	103		
5	2	3	5	5	5	4	1	5	5	5	5	4	2	1	5	2	5	2	5	1	5	5	1	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	4	134			
6	0	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	150		
Estadísticos																																						
Varianza de cada ítem	3.1	1.1	4.2	0.7	0.7	2.2	1.9	0.8	1.1	4.0	0.7	1.9	2.2	1.4	1.4	1.0	0.7	0.7	0.7	2.0	1.0	1.0	1.9	0.6	0.2	0.3	1.5	0.3	0.3	0.3	2.0	1.6	0.3	0.7	0.6	Vt		

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum vi}{vt} \right]$$

Reemplazando:

$$k = 6$$

$$\sum vi = 44.30$$

$$vt = 540.57$$

$$\text{Sección 1: } 6 / (6-1) = 1.2$$

$$\text{sección 2: } 1 - (44.30/540.57) = 0.918$$

$$\alpha = \text{sección 1} * \text{sección 2}$$

$$\alpha = 1.2 * 0.918$$

$$\alpha = 1$$

Anexo 19

Determinación de la validez del instrumento

La validación es un proceso continuo, que incluye procedimientos diferentes para comprobar si el cuestionario mide realmente lo que dice medir.

La validez y fiabilidad del test se asume que cuanto más fiable es un test más válido será, lo que se verá reflejado en su coeficiente de validez.

Coefficiente de correlación R de Pearson: Correlación ítem – test

$$r_{i(T-i)} = \frac{r_{iT} S_T - S_i}{\sqrt{(S_T^2 + S_i^2) - 2r_{iT} S_T S_i}}$$

Donde, r_{iT} es la correlación ítem-test, S_i es la desviación típica que muestran las puntuaciones en el ítem, y S_T es la desviación típica que presentan las puntuaciones en test.

El análisis correlacional de los ítems nos permitió conocer la fiabilidad y validez de cada ítem, como se muestra en los siguientes cuadros:

Variable motivación laboral

ítem	r. de Pearson	ítem	r. de Pearson
1	0.27	12	0.22
2	0.3	13	0.32
3	0.22	14	0.39
4	0.27	15	0.27
5	0.46	16	0.49
6	0.52	17	0.58
7	0.21	18	0.26
8	0.61	19	0.57
9	0.25	20	0.61
10	0.34	21	0.61
11	0.44	22	0.21

Variable satisfacción laboral

ítem	r. de Pearson	ítem	r. de Pearson	ítem	r. de Pearson
1	0.36	13	0.24	25	0.2
2	0.55	14	0.36	26	0.6
3	0.35	15	0.27	27	0.44
4	0.27	16	0.36	28	0.52
5	0.45	17	0.23	29	0.58
6	0.38	18	0.28	30	0.49
7	0.25	19	0.3	31	0.32
8	0.57	20	0.66	32	0.28
9	0.72	21	0.44	33	0.34
10	0.39	22	0.33	34	0.49
11	0.43	23	0.4	35	0.62
12	0.42	24	0.39		

Para interpretar el índice de homogeneidad corregido suele tomarse como valor de referencia 0.20. De manera que todos los ítems que presentan $r_{i(T-i)}$ con valores inferiores a 0.20 son eliminados del banco de ítems por ser indiferenciadores. Por ende para que exista validez y fiabilidad de los instrumentos, r de Pearson $> 0,20$. Por lo tanto la variable motivación cuenta con 22 ítems y para la variable de satisfacción laboral cuenta con 35 ítems siendo fiables y válidos en cada uno de los ítems. Para determinar la validez de todos los ítems para ambas variables se utilizó el programa Microsoft Excel teniendo en cuenta los valores de cada ítem con los valores del test.

Anexo 20

Siete claves para mantener la motivación en el trabajo

Recuerda cuáles son tus metas

El mundo se mueve por objetivos que nos marcamos a medio y largo plazo, y que nos ayudan a trabajar duro hasta alcanzarlas. Es bueno mantener presente cuáles son las metas que queremos conseguir porque, si las perdemos de vista, la motivación puede menguar.

El bienestar laboral está íntimamente relacionado con la productividad en el trabajo

Deja de quejarte

Puede parecer una obviedad pero los expertos coinciden en que este es una de las claves para ser feliz. La mejor manera de ganarle la batalla a la frustración es dejar de pensar constantemente en lo que te gustaría tener y no tienes. Cierta grado de ambición es bueno pero con control, para no caer en la insatisfacción.

Valórate y premia la consecución de objetivos

Ya está bien de echarte cosas en cara. La responsabilidad obliga a asumir posibles errores cuando los hay pero debemos ser justos. Si haces las cosas correctamente también debes reconocértelo y recompensar tu trabajo. Darse un capricho que refuerce los éxitos conseguidos resulta fundamental.

Crea tu espacio en el trabajo

Pasamos muchas horas en la oficina y por eso es importante sentirnos cómodos. Convierte tu rincón de trabajo en un lugar agradable, que invite a la concentración. Puedes incluir algún detalle más personal como fotografías o frases motivacionales que recuerden dónde quieres llegar en tu carrera. De esta forma, te costará menos abordar las tareas diarias.

Estar motivado es una cuestión de actitud

Cuida la relación con los compañeros

Gozar de un buen ambiente en el trabajo es uno de los factores que más inciden sobre el bienestar de los empleados. Procura dedicar algo de tiempo a conocer a la gente

con la que trabajas, aprender sus nombres y saber algo más de ellos. No solo puedes encontrar personas con valores y formas de ver la vida similar a los tuyos sino también, mejorarás en entorno laboral y la dinámica de equipo.

¿Cambios? Bienvenidos

Recuerda siempre esto: los cambios nos ayudan a aprender y a seguir avanzando. Es posible que durante tu trayectoria profesional tengas que lidiar con situaciones que no esperabas; lo mejor ante eso es mostrarse abierto y receptivo ante todo lo bueno que puede traer lo nuevo. Es un error asustarse ante los cambio y dejarnos vencer por la incertidumbre que provocan.

Convierte el optimismo en tu bandera

La buena disposición se contagia así que, rodéate de personas positivas, vitales y entusiastas. Te garantizamos que mejorará tu estado de ánimo y la manera de enfrentarte a la jornada laboral.

ANEXO 21

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	CATEGORÍAS		ESCALA
				DIMENSIONES	VARIABLE	
V1: MOTIVACION	La motivación es una característica de la psicología humana que contribuye al grado de compromiso de la persona; es un proceso que ocasiona, activa, orienta, dinamiza y mantiene el comportamiento de los individuos hacia la realización de objetivos esperados.	Variedad	<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. - Mi trabajo implica un número de tareas diferentes. - Las demandas de mi trabajo son altamente rutinarias y predecibles. 	<ul style="list-style-type: none"> • Motivación Alta 22 - 25 • Motivación Media 17 - 21 • Motivación Baja 5 - 16 	Nivel de Motivación Alta 89 - 110	VARIABLE: Se midió con la escala Ordinal ÍTEMS: Se utilizó la escala de Likert <ul style="list-style-type: none"> ▪ Siempre = 5 ▪ Casi siempre = 4 ▪ A veces = 3 ▪ Pocas veces = 2 ▪ Nunca = 1
		Identidad con la tarea.	<ul style="list-style-type: none"> - Completo una tarea de principio a fin. Los resultados de mi esfuerzo son claramente visibles e identificables. - 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. 	<ul style="list-style-type: none"> • Motivación Alta 19 - 20 • Motivación Media 15 - 18 • Motivación Baja 4 - 14 	Nivel de Motivación Media 76 - 88	

			- Mi trabajo me da la oportunidad para terminar totalmente cualquier labor que empiezo.			
		Importancia de la Tarea.	<ul style="list-style-type: none"> - 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. 	<ul style="list-style-type: none"> • Motivación Alta 19 - 20 • Motivación Media 12 - 18 • Motivación Baja 4 - 11 		Nivel de Motivación Baja 22 - 75
		Autonomía para la realización de la tarea.	<ul style="list-style-type: none"> - 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. 	<ul style="list-style-type: none"> • Motivación Alta 19 - 20 • Motivación Media 14 - 18 • Motivación Baja 4 - 13 		

		<p>Retroalimentación sobre su desempeño.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Mi enfermera jefe me provee de constante retroalimentación sobre lo que estoy realizando. - El solo hecho de realizar el trabajo me da la oportunidad de deducir cuan bien lo estoy realizando. - 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. 	<ul style="list-style-type: none"> • Motivación Alta 20 - 25 • Motivación Media 13 - 19 • Motivación Baja 5 – 12 		
--	--	--	--	---	--	--

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	CATEGORÍAS		ESCALA
				DIMENSIONES	VARIABLE	
V2: SATISFACCION LABORAL	<p>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,</p>	<p>Condiciones física y/o confort.</p>	<p>- La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.</p> <p>- El ambiente donde trabajo es confortable. (ventilación, iluminación, etc.)</p> <p>- La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.</p> <p>- En el ambiente físico donde me ubico trabajo cómodamente.</p> <p>- Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias. (materiales y/o inmuebles).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción Alto 21 – 25 • Satisfacción Medio 14 – 20 • Satisfacción Bajo 5 – 13 	<p>Nivel de Satisfacción laboral Alto 144 – 175</p>	<p>VARIABLE:</p> <p>Se midió con la escala Ordinal</p> <p>ÍTEMS:</p> <p>Se utilizó la escala de Likert</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Totalmente de acuerdo = 5 ▪ De acuerdo = 4 ▪ Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3 ▪ En desacuerdo = 2 ▪ Totalmente en desacuerdo = 1
		<p>Beneficios laborales y/o remunerativos.</p>	<p>- Me siento mal con lo que gano.</p> <p>- Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.</p> <p>- Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción Alto 11 – 15 • Satisfacción Medio 6 – 10 • Satisfacción Bajo 3 – 5 	<p>Nivel de Satisfacción laboral Medio 121 – 143</p>	
		<p>Políticas Administrativas</p>	<p>- Siento que doy más de lo que recibo de la institución.</p> <p>- la sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.</p> <p>- Me disgusta mi horario.</p> <p>- El horario de trabajo me resulta incómodo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción Alto 19 – 25 • Satisfacción Medio 13 – 18 		

<p>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 atención prestada</p>		<p>- El esfuerzo de trabajar más horas reglamentarias no es reconocida</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción Bajo 5 – 12 	<p>Nivel de Satisfacción laboral Bajo 35 - 120</p>	
	Relaciones interpersonales	<p>- El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.</p> <p>- Me agrada trabajar con mis compañeros.</p> <p>- Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.</p> <p>- La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción Alto 19 – 20 • Satisfacción Medio 14 – 18 • Satisfacción Bajo 4 – 13 		
	Realización personal	<p>- Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.</p> <p>- Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.</p> <p>- Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.</p> <p>- Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.</p> <p>- Mi trabajo me hace sentir realizado profesionalmente</p> <p>- Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción Alto 29 – 30 • Satisfacción Medio 24 – 28 • Satisfacción Bajo 6 – 23 		

		<p>Desempeño de tareas</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. 	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción Alto 29 – 30 • Satisfacción Medio 24 – 28 • Satisfacción Bajo 6 – 23 		
		<p>Relación con la autoridad</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 jefe es comprensivos. - La relación que tengo con mis superiores es cordial. - No me siento a gusto con mi enfermera jefe. - La enfermera jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción Alto 28 – 30 • Satisfacción Medio 20 – 27 • Satisfacción Bajo 6 – 19 		

ANEXO 22

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS	HIPOTESIS	DISEÑO METODOLOGICO
<p>¿Cuál es el nivel de motivación y satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería en el Hospital Regional Virgen de Fátima – Chachapoyas, 2017?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación que existe entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral de los profesionales de Enfermería en el Hospital Regional Virgen de Fátima - Chachapoyas, 2017.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar el nivel de motivación del profesional de Enfermería en el Hospital Regional Virgen de Fátima – Chachapoyas, 2017. • Identificar el nivel de satisfacción laboral del profesional de Enfermería en el Hospital Regional Virgen de Fátima – Chachapoyas, 2017. 	<p>Ha: Existe una relación estadísticamente significativa entre nivel de motivación y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital Regional Virgen de Fátima Chachapoyas, 2017.</p>	<p>El presente estudio es de enfoque cuantitativo, de acuerdo al nivel de investigación es relacional, de acuerdo al tipo de investigación según la intervención del investigador es de tipo observacional, según la planificación de la toma de datos es prospectivo, según el número de ocasiones en que mide la variable de estudio es transversal y según el número de variables es analítico debido a que el análisis estadístico por lo menos es bivariado; porque plantea y pone a prueba hipótesis, su nivel más básico</p>

		<p>H₀: No existe relación estadística entre nivel de motivación y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital Regional Virgen de Fátima Chachapoyas, 2017.</p>	<p>establece la asociación entre factores que permitirá identificar el nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral en los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital Regional Virgen de Fátima Chachapoyas.</p> <p>UNIVERSO</p> <p>60 profesionales de enfermería que laboran en el Hospital Regional Virgen de Fátima Chachapoyas.</p> <p>INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS</p> <p>V1: Escala de motivación laboral.</p> <p>V2: Cuestionario de satisfacción laboral.</p>
--	--	---	--

