



**UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO
RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS**



FACULTAD DE ENFERMERÍA

**RELACIÓN ENTRE EL NIVEL DE MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN
LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL
GENERAL DE JAÉN, CAJAMARCA 2012.**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE : Licenciada en Enfermería.

AUTORA : Bach. Enf. Nanci Yudith Bustamante Herrera

ASESORA : Mg. Enf. Gladys Bernardita León Montoya

CHACHAPOYAS - AMAZONAS - PERÚ

2012



**UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO
RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS**



FACULTAD DE ENFERMERÍA

**RELACIÓN ENTRE EL NIVEL DE MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN
LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL
GENERAL DE JAÉN, CAJAMARCA 2012.**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE : Licenciada en Enfermería

AUTORA : Bach. Enf. Nanci Yudith Bustamante Herrera

ASESORA : Mg. Enf. Gladys Bernardita León Montoya

CHACHAPOYAS - AMAZONAS – PERÚ

2012

DEDICATORIA

A mis padres y hermanos, por ser mi fuente de fortaleza y valores, por brindarme su apoyo incondicional; siendo el estímulo constante para la consecución de mis metas y objetivos y por ser la razón de mi vida.

A mis hermanos por brindarme su gran cariño, apoyo y comprensión para ser mejor cada día y no rendirme frente a las dificultades que se presenten.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar agradezco a Dios por guiar cada una de mis acciones y por ser fuente de fortaleza para seguir en la consecución de mis metas trazadas.

Al equipo de docentes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas que a lo largo de estos años de formación impartieron sus conocimientos y experiencias para hacer de sus estudiantes profesionales capaces y competentes llevando en alto los valores impartidos.

A la Ms. María del Pilar Rodríguez Quezada, por el tiempo que dedicó para brindarme su apoyo incondicional y asesoría en la culminación del proyecto de tesis.

A la Mg. Enf. Gladys B. León Montoya por su apoyo como Decana de la Facultad de Enfermería y también valiosa orientación durante el tiempo de asesoramiento para hacer posible la culminación del informe de tesis.

Al Mg. Leyder Guerrero Quiñones Jefe de departamento de Enfermeros del Hospital General de Jaén por facilitarme el acceso a los diferentes servicios de dicha institución haciendo posible la aplicación del instrumento para la recolección de datos

A todos los profesionales de enfermería que laboran en los diferentes servicios de hospitalización del Hospital General de Jaén por su participación e información consentida durante la etapa de recolección de datos haciendo efectivo la ejecución de mi proyecto de investigación.

A toda mi familia por su amor y apoyo incondicional y para todos aquellos que directa o indirectamente colaboraron en todo el proceso de investigación.

Nancy

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL
“TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS”

Vicente Castañeda Chávez. Ph. D., Dr. Hab.
Rector

Mg. José Roberto Nervi Chacón
Vicerrector académico (e)

Mg. Ever Salomé Lázaro Bazán
Vicerrector administrativo (e)

Mg. Enf. Gladys Bernardita León Montoya
Decana de la Facultad de Enfermería (e)

VISTO BUENO DE LA ASESORA


Yo, Gladys Bernardita León Montoya, identificada con DNI N° 18104261, con domicilio legal en Jr. Junín N° 720, Magister en Enfermería, con colegio de Enfermeros del Perú N° 21508, actual docente de la facultad de enfermería de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza – Amazonas.

DOY VISTO BUENO, al informe final de tesis denominado, “**RELACIÓN ENTRE EL NIVEL DE MOTIVACIÓN Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL GENERAL DE JAÉN, CAJAMARCA 2012.**”, desarrollado por la Bach. Enf. Nanci Yudith Bustamante Herrera. Para optar el título de Licenciada en Enfermería en la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.

Por lo tanto.

Para mayor constancia y validez firmo la presente

Chachapoyas, 19 de Setiembre del 2012



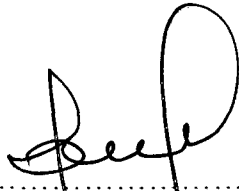
Mg. Gladys Bernardita León Montoya
D.N.I. N° 18104261

JURADO EVALUADOR



MsC. Sonia Tejada Muñoz

PRESIDENTA



Mg. Zaira Roxana Pineda Castillo.

SECRETARIA



Lic. Enf. Sonia Celedonia Huyhua Gutierrez.

VOCAL

ÍNDICE DE CONTENIDO

	Pg.
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
AUTORIDADES DE LA UNTRM	v
VISTO BUENO DE LA ASESORA	vi
JURADO EVALUADOR	vii
ÍNDICE DE CONTENIDO	viii
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE GRÁFICOS	x
ÍNDICE DE ANEXOS	xi
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MATERIAL Y MÉTODOS	5
2.1. Diseño de contrastación de hipótesis	5
2.2. Universo muestral	5
2.3. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos.	5
2.4. Procedimiento de recolección de datos.	6
2.5. Análisis de datos.	7
III. RESULTADOS.	8
IV. DISCUSIÓN.	15
V. CONCLUSIONES.	19
VI. RECOMENDACIONES.	20
VII.REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.	22
VIII. ANEXOS.	26

ÍNDICE DE TABLAS

	Pg.
TABLA 01: Nivel de motivación de los profesionales de enfermería del Hospital General de Jaén, Cajamarca 2012.	8
TABLA 02: Nivel de motivación según dimensiones en los profesionales de enfermería del Hospital General de Jaén, Cajamarca 2012.	9
TABLA 03: Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del Hospital General de Jaén, Cajamarca 2012.	11
TABLA 04: Satisfacción laboral según dimensiones en los profesionales de enfermería del Hospital General de Jaén, Cajamarca 2012.	12
TABLA 05: Relación entre el nivel motivación y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del Hospital General de Jaén, Cajamarca 2012.	14

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Pg.
GRAFICO 01: Nivel de motivación de los profesionales de enfermería del Hospital General de Jaén, Cajamarca 2012.	8
GRAFICO 02: Nivel de motivación según dimensiones en los profesionales de enfermería del Hospital General de Jaén, Cajamarca 2012.	9
GRAFICO 03: Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del Hospital General de Jaén, Cajamarca 2012.	11
GRAFICO 04: Satisfacción laboral según dimensiones en los profesionales de enfermería del Hospital General de Jaén, Cajamarca 2012.	12
GRAFICO 05: Relación entre el nivel motivación y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del Hospital General de Jaén, Cajamarca 2012.	14

ÍNDICE DE ANEXOS

	Pg.
ANEXO 01: Escala likert para identificar el nivel de motivación	27
ANEXO 02: Escala likert para identificar satisfacción laboral	30
ANEXO 03: Test de independencia de criterios chi cuadrado (χ^2)	32
ANEXO 04:	33
Tabla 06: Nivel de motivación según edad de los profesionales de enfermería del Hospital General de Jaén – 2012.	
ANEXO 05:	34
Tabla 07: Nivel de motivación según tiempo de servicio de los profesionales de enfermería del Hospital General de Jaén – 2012.	
ANEXO 06:	35
Tabla 08: Satisfacción laboral según edad de los profesionales de enfermería del Hospital General de Jaén – 2012.	
ANEXO 07:	36
Tabla 09: Satisfacción laboral según tiempo de servicio de los profesionales de enfermería del Hospital General de Jaén – 2012	

RESUMEN

El presente trabajo de investigación se realizó con el objetivo de: Determinar la relación que existe entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital General de Jaén, Cajamarca 2012, el tipo de investigación fue descriptivo correlacional de corte transversal prospectivo, el universo muestral estuvo conformado por 38 profesionales de Enfermería; para la recolección de datos se utilizó como método la encuesta; técnica el cuestionario y como instrumento la escala likert para ambas variables, siendo la validez determinada mediante el coeficiente de correlación r de Pearson, donde $r > 0.20$ y la confiabilidad mediante el coeficiente alfa de Cronbach con un valor de 0.72 para el nivel de motivación y 0.84 para satisfacción laboral. Los datos fueron tabulados en el programa SPSS versión 15 y el cruce de datos mediante tablas de contingencia o tabulación cruzada. Los resultados obtenidos evidencian: que del 100% de profesionales de enfermería el 71.1% presentan un nivel de motivación medio, el 23.7% nivel de motivación alto y sólo el 5.3% presenta un nivel de motivación bajo. En cuanto al nivel de satisfacción laboral del 100 % de los profesionales de enfermería, el 73.7% tienen el nivel de satisfacción laboral medio, el 18.4% un nivel de satisfacción laboral alto y el 7.9% tienen satisfacción laboral bajo. Del 100 % de profesionales de enfermería el 71.1 % presenta nivel de motivación medio y nivel de satisfacción laboral medio, el 13.2% tiene un nivel de motivación alto y presenta satisfacción laboral medio, el 5.3% de enfermeras(os) a pesar de tener un nivel de motivación medio presentan nivel de satisfacción laboral bajo y el 2.6% a pesar de tener un nivel de motivación bajo presenta satisfacción laboral medio. La relación entre ambas variables fue un valor de $P < 0.05$. En conclusión existe relación estadísticamente significativa entre nivel de motivación y la satisfacción laboral.

Palabras claves: Motivación, satisfacción laboral, profesionales de enfermería.

ABSTRACT

This research project was made with the main objective of determine the relation that exist between the level of motivation and the labour satisfaction of nursing professionals of the General Hospital from Jaen, Cajamarca 2012, the investigation design was co-relational descriptive of prospective cross-section, the group sample included 38 nursing professionals, the survey method, containing a questionnaire as technique, was used for collecting data and a Likert scale as instrument for both variables, being the confidence determined by the co-relation r coefficient of Pearson, where $r > 0.20$ and the confidence was determined by the alpha coefficient of Cronbach, with a value of 0.72 for the level of motivation and 0.84 for the labour satisfaction. The data was processed in the programme 15 SPSS version and the change of information through table contingence or change processing. The results were: 100% of nursing professionals, 71.1% show a medium level of motivation, 23.7% show a high level of motivation and, 5.3 shows a low level of motivation. Besides 100% of the labour satisfaction of the nursing professionals, 73.7% have a medium level of labour satisfaction, 18.4% had a high level of labour satisfaction and 7.9% have a low level of labour satisfaction. 100% of nursing professionals, 71.1% show a medium level of motivation and a medium level of labour satisfaction, 13.2% have a high level of motivation and show medium level of labour satisfaction, in spite of, 5.3% of nurses have a medium level of motivation, the nurses show a low level of labour satisfaction and, in spite of, 2.6% of nurses have a low level of motivation, the nurses showed a medium level of labour satisfaction. The relation between both variables had a value of $P < 0.05$. In conclusion there is a significant relation between the motivation and the labour satisfaction.

Key words: Motivation, labour satisfaction, nursing professionals.

I. INTRODUCCIÓN

La motivación entendida como el grado de compromiso de la persona es un proceso que activa, orienta, dinamiza y mantiene el comportamiento de los individuos hacia la realización de objetivos esperados y por tanto afectará directamente a todos los aspectos del desempeño y por ende la productividad. Es por ello que la motivación de los profesionales de la salud en el trabajo es uno de los indicadores que condicionan la calidad asistencial. (Barquero, 2009)

En tanto que la satisfacción laboral es el estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto; considera sentimientos y emociones favorables o desfavorables con que los profesionales de enfermería ven su trabajo. Por ende el conocimiento y la comprensión del nivel de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería es una de las variables más importantes y fundamentales en la gestión y desarrollo de las instituciones de salud debido a las implicancias que guardan relación con el comportamiento organizacional, la calidad de vida y las relaciones interpersonales constituyéndose en uno de los indicadores que condicionan la calidad asistencial ya que conducen de manera directa a un desempeño eficaz de las tareas. (Pérez y Fidalgo; 2008).

La satisfacción laboral es producto de la discrepancia entre lo que el trabajador quiere de su trabajo y lo que realmente obtiene, mediada por la importancia que para él tenga, lo que se traduce en que a menor discrepancia entre lo que quiere y lo que tiene, mayor será la satisfacción. Locke hizo una revisión de una serie de modelos causales y teorías que tenían relación con la satisfacción laboral; concluyó que la satisfacción laboral es el resultado de la apreciación que cada individuo hace de su trabajo que le permite alcanzar o admitir el conocimiento de la importancia de los valores en el trabajo, siendo estos valores congruentes o de ayuda para satisfacer sus necesidades básicas, pudiendo ser éstas necesidades físicas o necesidades psicológicas. (Perezagua, 2005)

Es importante que el profesional de enfermería perciba a sus pares como confiables ya que la falta de lealtad y fidelidad de parte de los pares es uno de los aspectos que produce mayor insatisfacción en el trabajo; sin embargo, según estudios la mayoría de profesionales se muestran satisfechos en relación con el tipo de trabajo realizado y con los compañeros de trabajo. Siendo las mujeres las más insatisfechas en relación con

los hombres y de ellas, el mayor porcentaje de insatisfacción laboral lo presenta el personal con menor cualificación (auxiliares y ayudantes de enfermería), mientras que los enfermeros profesionales (universitarios) presentan un porcentaje de satisfacción de 37,5%. (Paravic y Larraguibel, 2003)

Desde el punto de vista organizacional se suele decir que una persona motivada y satisfecha laboralmente realiza los esfuerzos necesarios a fin de ejecutar correctamente una tarea, y adoptan las actitudes y comportamientos que les permitan satisfacer conjuntamente sus objetivos personales. Por ello es común oír dentro de las instituciones de salud expresiones como “hay que motivar a nuestro personal para que trabaje más y produzca mejor”, es posible que los gerentes de las instituciones a nivel nacional e internacional en la actualidad enfrenten los retos que implican motivar a sus trabajadores para obtener mejores resultados, con eficacia, calidad e innovación, así como satisfacción y compromiso. (Suárez, 2001).

Según estudios sobre atención primaria, atención secundaria y mixta de diferentes regiones de España lo que más satisface a los enfermeros son las relaciones interpersonales y la competencia profesional; lo que menos los satisface es el sueldo, falta de promoción y formación, distanciamiento con lo que representa el lugar de trabajo como institución y las malas condiciones de trabajo. Reconducir la relación entre la atención primaria y secundaria así como con otras instituciones y organizaciones relacionadas con la enfermería redundaría en una mejora. (Sánchez, 2003).

En Estados Unidos el 80% de los trabajadores de salud afirman que siguen trabajando a pesar que sus necesidades económicas estaban completamente satisfechas. Gran cantidad de trabajadores gustan de su trabajo porque los mantiene ocupados y activos; les disgustaría no trabajar porque no sabrían que hacer con su tiempo libre. El hombre busca sentido en todo lo que hace y esto se relaciona en forma compleja con la manera de utilizar las energías vitales. (Friedmann y Havighurst, 2006).

En Chile se pudo constatar en respectivas investigaciones que el nivel de satisfacción laboral de las enfermeras era leve, encontrando gran insatisfacción en sus remuneraciones y en las políticas de promoción y ascenso de sus instituciones,

hallazgos estos últimos recurrentes en los distintos estudios relacionados con la satisfacción laboral de las enfermeras(os). (Paravic y Larraguibel, 2003)

El 37% de los enfermeros (as) se encuentran satisfechos desde el punto de vista laboral de su trabajo en sí y oportunidades de perfeccionamiento y menos satisfechos con los ascensos y las remuneraciones. Esto se da en su mayoría en los países latinoamericanos, en especial en el Perú que no existe igualdad en muchos aspectos uno de ellos son las remuneraciones son inferiores a las que se merecen los profesionales de enfermería por su labor que realizan por lo que no cubren con todas sus necesidades por ello se ven obligados a migrar a otros países a buscar mejoras oportunidades, en su mayoría según MINSA un 60,9% emigran a Estados Unidos, Italia y España (MINSA, 2008)

En cuanto a la motivación en el Perú hoy en día se ha convertido en un elemento primordial en la administración de personal por lo que se hace necesario conocer sobre el tema y tener dominio del mismo, ya que es la única forma como una empresa puede poseer una cultura organizacional sólida y confiable. Psicólogos peruanos lo consideran como factor intermediario entre ciertas condiciones antecedentes y cierto comportamiento; en realidad la motivación es solo una palabra, cuya función es explicar lo que sucede entre esas condiciones antecedentes y ese comportamiento. (Suárez, 2001).

En el Perú las investigaciones existentes ofrecen explicaciones a partir de la relación entre satisfacción laboral y algunos factores inherentes al trabajador conocidos como factores intrínsecos. El grado de satisfacción varía en función con la jerarquía del puesto de trabajo (menor satisfacción en los de puestos de menor jerarquía) y el tiempo de servicios (decreciendo el grado de satisfacción laboral a partir de los diez años de servicio). En relación a la edad, la satisfacción laboral no muestra un patrón uniforme. (Bobbio y Ramos, 2010).

Durante las prácticas de internado, se ha observado que los profesionales de enfermería del Hospital General de Jaén, diariamente se dedican a prestar atención satisfaciendo las diversas necesidades de los usuarios enfrentándose cada día a múltiples circunstancias que derivan tanto de la atención directa de la persona como de su entorno así como conflictos que se generan dentro del equipo de trabajo, dificultades con jefes directos

y/o desacuerdo con políticas de la institución en que se desempeñan; dificultades que junto a otras repercuten tanto en el nivel de motivación como en la satisfacción laboral y que podrían indicar que el nivel de motivación como la satisfacción laboral de los profesionales de ésta institución de salud no es el óptimo dificultando así la productividad en el trabajo.

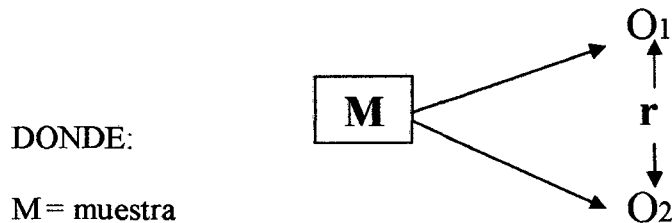
Bajo esta perspectiva y ante esta situación se considera de suma importancia realizar el presente estudio teniendo como objetivo general: determinar la relación que existe entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital General de Jaén 2012 y como objetivos específicos: valorar el nivel de motivación de los profesionales de enfermería del Hospital General de Jaén 2012; valorar el nivel de motivación según dimensiones (variedad, identidad con la tarea, importancia de la tarea, autonomía, retroalimentación sobre desempeño de los profesionales de enfermería del Hospital General de Jaén 2012); valorar la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del Hospital General de Jaén 2012; valorar la satisfacción laboral según dimensiones (condiciones físicas, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas, relación con la autoridad de los profesionales de Enfermería del Hospital Regional General de Jaén 2012).

II. MATERIAL Y MÉTODOS

2.1. Tipo y diseño de contrastación de la hipótesis

Es de tipo Descriptivo correlacional de corte transversal prospectivo. (Canales, 2005).

El diagrama de este tipo de estudio es el siguiente:



O₁ = observación de la motivación

O₂ = observación de la satisfacción laboral

r = relación

2.2. Universo Muestral: Estuvo conformado por 38 profesionales de enfermería que laboran en los diferentes servicios de hospitalización del Hospital General de Jaén 2012, habiendo tenido en cuenta los criterios de exclusión.

Criterio de inclusión

- Profesionales de enfermería que laboraron en los meses de marzo a junio del año 2012 en el Hospital General de Jaén.
- Profesionales de enfermería que trabajan en los servicios de hospitalización.
- Profesionales de enfermería nombrados y contratados

Criterio de exclusión

- Profesionales de enfermería que estén con licencia.
- Profesionales de enfermería que estén de vacaciones
- Profesionales de enfermería que no deseen participar

2.3. Métodos, Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Método: Encuesta para ambas variables (Canales F., 1994).

Técnica: Cuestionario para ambas variables (Canales F., 1994).

Instrumento: Para la variable nivel de motivación se utilizó el formulario del cuestionario tipo escala Likert cuya elaboración ha sido realizado por Sheyla Vásquez Sosa en un su proyecto de investigación para optar el título de licenciada en enfermería de la UNMSM- Lima, Perú. La validez fue determinada usando el Coeficiente de correlación r de Pearson: Correlación ítem – test, donde $r > 0.20$, quedando el instrumento con 22 ítems que facilitaron la valoración del nivel de motivación (Ver anexo 01) y la confiabilidad mediante el coeficiente alfa de Cronbach teniendo un valor de 0.72. El puntaje para determinar el nivel motivación fue: Alto = 88 a 110, medio = 51 a 80, bajo = 22 a 50.

Para la variable satisfacción laboral se utilizó:

Instrumento: Formulario del cuestionario tipo escala Likert cuya elaboración ha sido realizado por Sheyla Vásquez Sosa en un su proyecto de investigación para optar el título de licenciada en enfermería de la UNMSM- Lima Perú. La validez fue determinada usando el Coeficiente de correlación r de Pearson: Correlación ítem – test, donde $r > 0.20$, quedando el instrumento con 35 ítems que facilitaron la valoración de la satisfacción laboral (Ver anexo 01) y la confiabilidad mediante el coeficiente alfa de Cronbach teniendo un valor de 0.84. El puntaje para determinar la satisfacción laboral fue: Alto = 129 a 175, medio = 82 a 128, bajo = 35 a 81.

2.4. Procedimiento de recolección de datos

El procedimiento de recolección de datos se realizó teniendo en cuenta las siguientes etapas:

a) Para ambas variables:

- Se identificó la validez y confiabilidad del instrumento de medición teniendo en cuenta la operacionalización de las variables.
- Se solicitó el permiso mediante un documento emitido a la jefatura de enfermería del Hospital General de Jaén solicitando el permiso necesario para aplicar el respectivo instrumento a los profesionales de enfermería.
- Se repartió los respectivos instrumentos a cada uno de los actores involucrados pidiendo su colaboración para dar respuesta a cada uno de los ítems de forma veraz, agradeciendo por anticipado su colaboración.

- Finalmente se elaboró la tabulación de las mediciones obtenidas para su respectivo análisis estadístico.

2.5. Análisis de datos

Obtenida la información se clasificó la información de acuerdo a las variables de estudio, se codificaron los datos para su posterior procesamiento.

Los datos fueron procesados utilizando técnicas estadísticas descriptivas para cada variable (tablas y gráficos) mediante la distribución de frecuencia, (frecuencias absolutas y frecuencias relativas) cuadros estadísticos de doble entrada, se elaboró el cuadro de contingencia o tabulación cruzada para presentar la relación entre las variables de estudio, mediante la obtención del coeficiente del Ji cuadrado (tabla de contingencia de doble entrada) con un nivel de confianza de 95% y un porcentaje de margen de error del 5%.

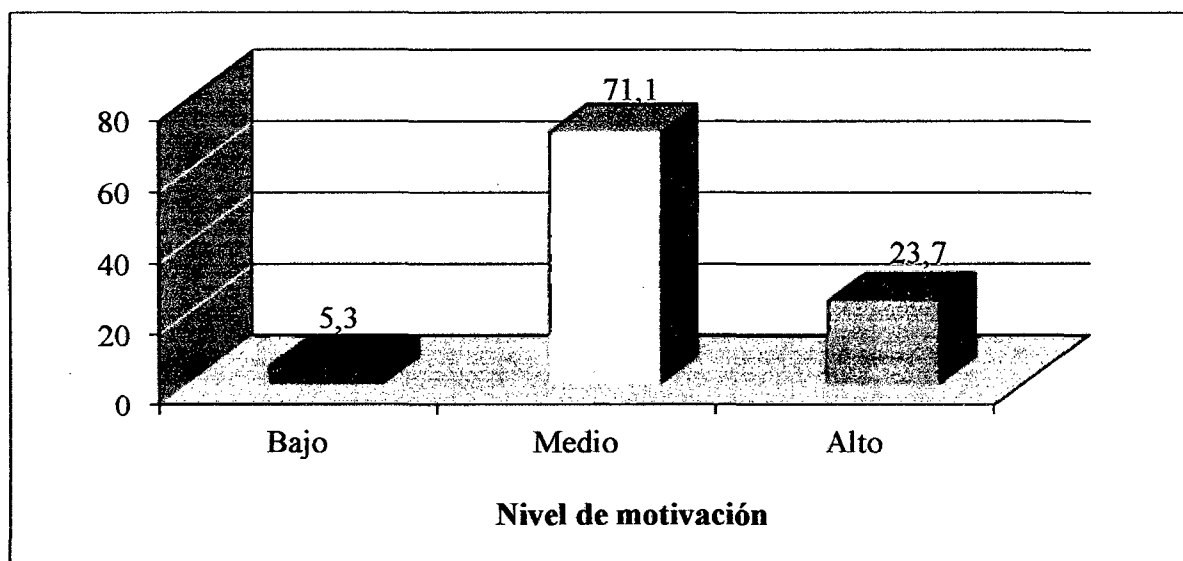
III. RESULTADOS

TABLA 01: Nivel de motivación de los profesionales de enfermería del Hospital General de Jaén, Cajamarca 2012.

Nivel de Motivación	Total	
	Fi	%
Bajo	2	5.3
Medio	27	71.1
Alto	9	23.7
Total	38	100.0

Fuente: Escala likert aplicado a los profesionales de enfermería

GRÁFICO 01: Nivel de motivación de los profesionales de enfermería del Hospital General de Jaén, Cajamarca 2012.



Fuente: Tabla 01

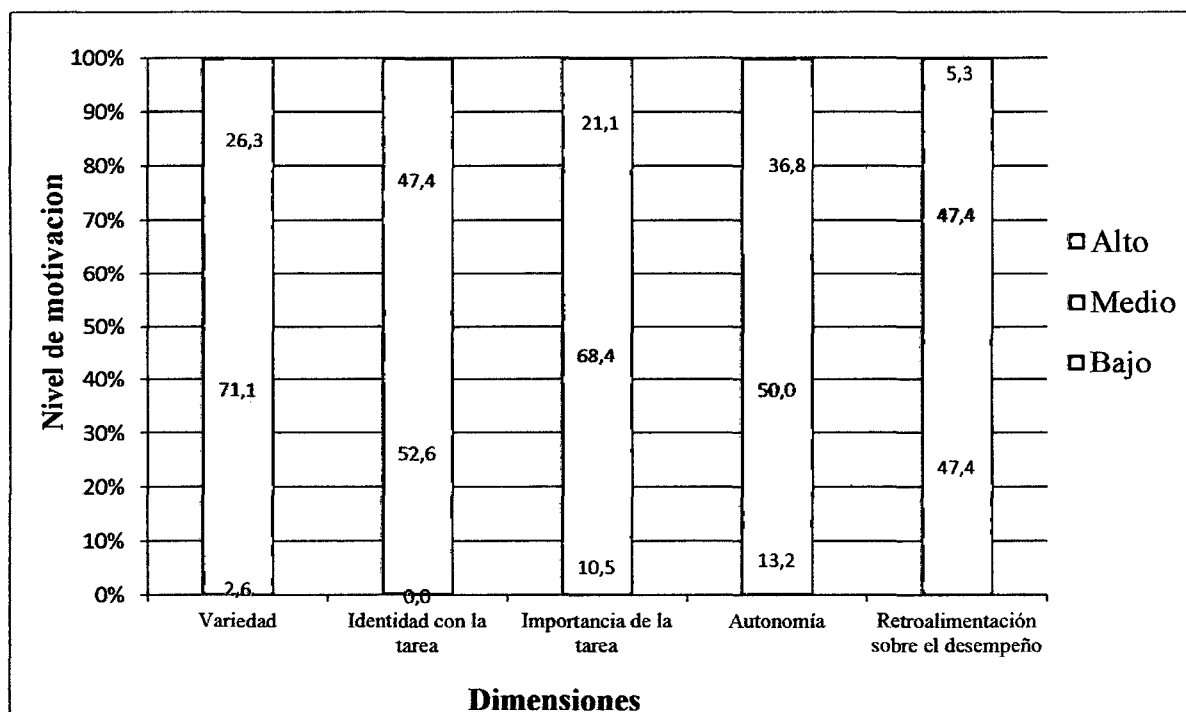
INTERPRETACIÓN: en la tabla/gráfico 01 se observa que del 100 % de los profesionales de enfermería el 71.1% tiene un nivel de motivación medio, el 23.7% nivel de motivación alto y el 5.3% un nivel de motivación bajo.

TABLA 02: Nivel de motivación según dimensiones en los profesionales de enfermería del Hospital General de Jaén, Cajamarca 2012.

Dimensiones	Nivel de Motivación						Total	
	Bajo		Medio		Alto			
	f _i	%	f _i	%	f _i	%	f _i	%
Variedad	1	2.6	27	71.1	10	26.3	38	100.0
Identidad con la tarea	0	0.0	20	52.6	18	47.4	38	100.0
Importancia de la tarea	4	10.5	26	68.4	8	21.1	38	100.0
Autonomía	5	13.2	19	50.0	14	36.8	38	100.0
Retroalimentación sobre el desempeño	18	47.4	18	47.4	2	5.3	38	100.0

Fuente: Instrumento aplicado a los profesionales de enfermería - HGJ

GRÁFICO 02: Nivel de motivación según dimensiones en los profesionales de enfermería del Hospital General de Jaén, Cajamarca 2012.



Fuente: Tabla 02

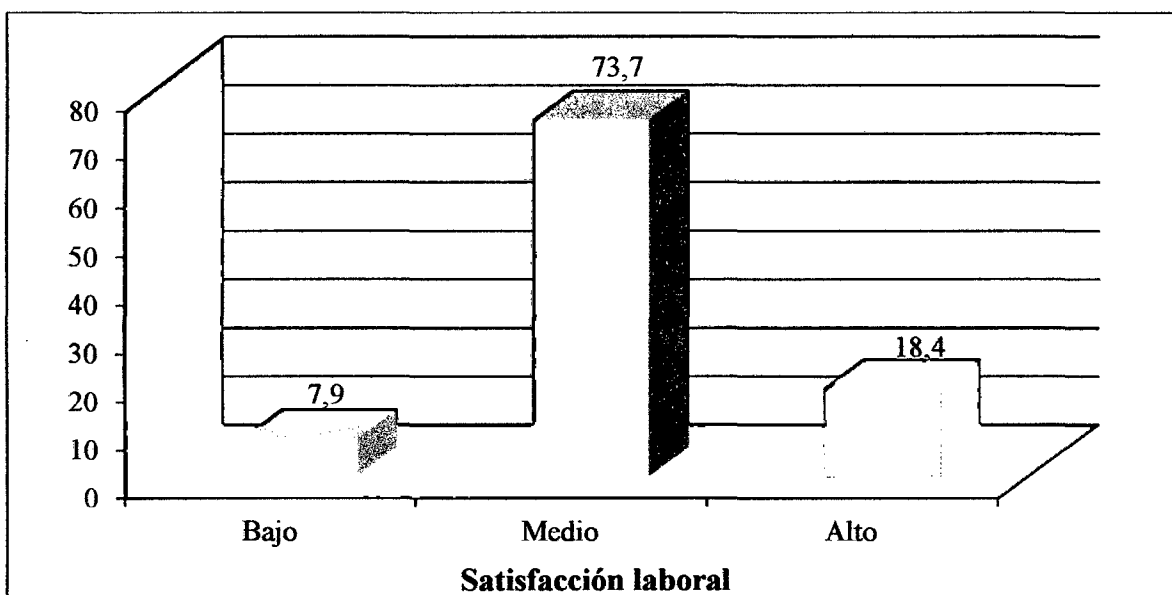
INTERPRETACIÓN: En la tabla/gráfico 02 se observa que del 100 % de los profesionales de enfermería referente al nivel de motivación en cuanto a sus dimensiones se observa que en la dimensión variedad el 71.1 % presenta un nivel de motivación medio, en cuanto a la dimensión identidad con la tarea el 52.6 % con un nivel de motivación medio, en la dimensión importancia de la tarea el 68,4% con un nivel de motivación medio, en la dimensión autonomía el 50% tienen un nivel de motivación medio, en la dimensión retroalimentación sobre desempeño el 47.4% tienen un nivel de motivación medio estando en la misma proporción con el nivel de motivación bajo con el 47.4 %.

TABLA 03: Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del Hospital General de Jaén, Cajamarca 2012.

Satisfacción Laboral	Total	
	Fi	%
Bajo	3	7.9
Medio	28	73.7
Alto	7	18.4
Total	38	100.0

Fuente: Instrumento aplicado a los profesionales de enfermería - HGJ

GRÁFICO 3: Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del Hospital General de Jaén, Cajamarca 2012.



Fuente: Tabla 03

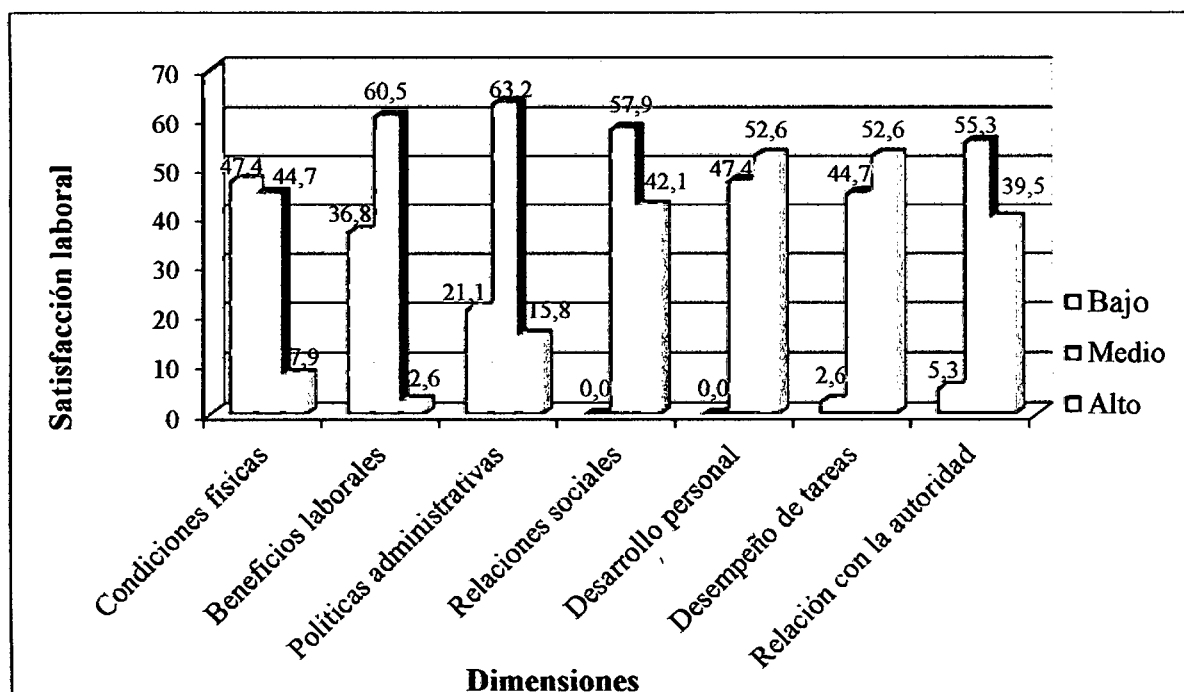
INTERPRETACIÓN: En la tabla / gráfico 03 se observa que del 100 % de los profesionales de enfermería el 73.7% tienen el nivel de satisfacción laboral medio, el 18.4% un nivel de satisfacción laboral alto y sólo el 7.9% tienen el nivel de satisfacción laboral bajo.

TABLA 04: Satisfacción laboral según dimensiones en los profesionales de enfermería del Hospital General de Jaén, Cajamarca 2012.

Dimensiones	Satisfacción Laboral						Total	
	Bajo		Medio		Alto		Fi	%
	fi	%	fi	%	fi	%		
Condiciones físicas	18	47.4	17	44.7	3	7.9	38	100
Beneficios laborales	14	36.8	23	60.5	1	2.6	38	100
Políticas administrativas	8	21.1	24	63.2	6	15.8	38	100
Relaciones sociales	0	0.0	22	57.9	16	42.1	38	100
Desarrollo personal	0	0.0	18	47.4	20	52.6	38	100
Desempeño de tareas	1	2.6	17	44.7	20	52.6	38	100
Relación con la autoridad	2	5.3	21	55.3	15	39.5	38	100

Fuente: Instrumento aplicado a los profesionales de enfermería - HGJ

GRÁFICO 04: Satisfacción laboral según dimensiones en los profesionales de enfermería del Hospital General de Jaén, Cajamarca 2012.



Fuente: Tabla 04

INTERPRETACIÓN: En la tabla/gráfico 04 se observa que del 100 % de los profesionales de enfermería referente a la satisfacción laboral en su dimensión condiciones físicas el 47.4% presenta satisfacción laboral bajo, en cuanto a beneficios laborales el 60.5% presenta satisfacción laboral medio, en su dimensión políticas administrativas el 63,2% presenta satisfacción laboral medio, en la dimensión relaciones sociales el 57.9% presentan satisfacción laboral medio, en la dimensión desarrollo personal el 52.6% presenta satisfacción laboral alto, en la dimensión desempeño de tareas el 52.6% presentan satisfacción laboral alto, en la dimensión relación con la autoridad el 55.3% presenta satisfacción laboral medio.

TABLA 05: Relación entre el nivel de motivación y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del Hospital General de Jaén, Cajamarca 2012.

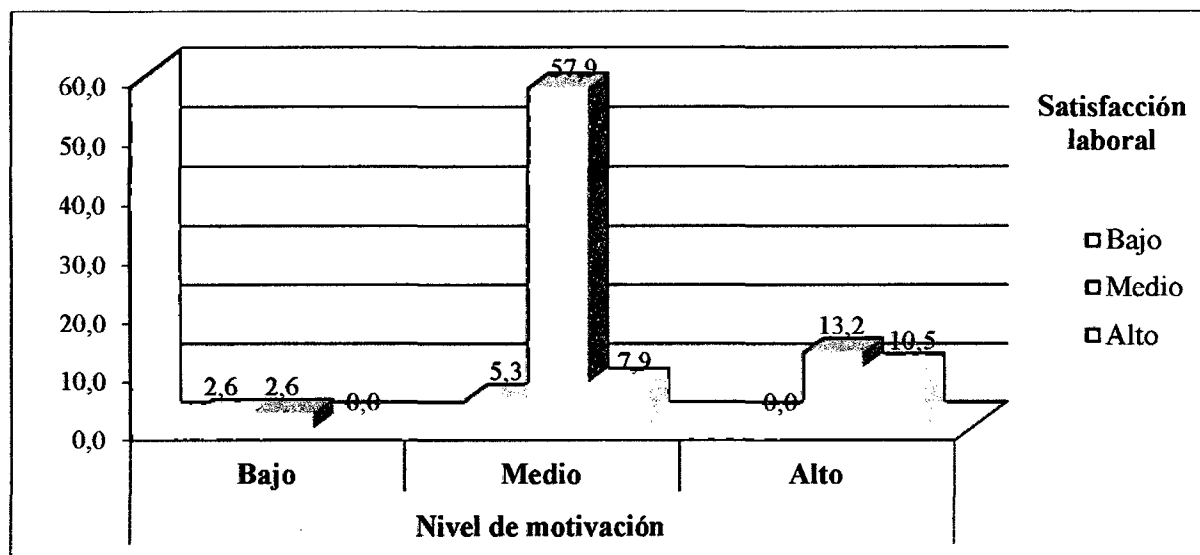
Nivel de motivación	Satisfacción laboral						Total	
	Bajo		Medio		Alto			
	fi	%	fi	%	fi	%	Fi	%
Bajo	1	2.6	1	2.6	0	0.0	2	5.3
Medio	2	5.3	22	57.9	3	7.9	27	71.1
Alto	0	0.0	5	13.2	4	10.5	9	23.7
Total	3	7.9	28	73.7	7	18.4	38	100.0

$X_c^2 = 10.447$

$p = 0.034 < 0.05$

Fuente: Instrumento aplicado a los profesionales de enfermería - HGJ

GRÁFICO 05: Relación entre el nivel de motivación y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del Hospital General de Jaén, Cajamarca 2012.



Fuente: Tabla 05

INTERPRETACIÓN: En la tabla / gráfico 05 se evidencia que del 100 % de profesionales de enfermería el 57.9% tiene un nivel de motivación medio y satisfacción laboral medio; el 13.2% tiene un nivel de motivación alto y satisfacción laboral medio, el 10.5% tienen nivel de motivación alto y satisfacción laboral alto.

IV. DISCUSIÓN

En la tabla/gráfico 01 se observa que del 100% de profesionales de enfermería encuestados, el 71.1% tienen nivel de motivación medio. Contrastando con el estudio realizado por Torres Ruiz Z. (2005), en su investigación titulada “relación entre la motivación al trabajo y el rendimiento laboral del Profesional de enfermería del Hospital de Apoyo N° 2 de Yarinacocha, Pucallpa – 2005”, encontró como resultados que el 25%(48) de profesionales de enfermería se encuentran medianamente motivados; así mismo al valorar las dimensiones de la motivación, más del 50% presentaron motivación media. Haciendo una comparación entre ambas investigaciones se encuentra similitud de resultados como por ejemplo, el nivel de motivación al trabajo tiene relación tanto con la satisfacción como con el rendimiento laboral, esto quiere decir que los profesionales de enfermería del Hospital General de Jaén, su nivel de motivación oscila entre medio y alto; teniendo entendido que la motivación es el grado de disposición para realizar alguna tarea, función y/o meta, esto puede reflejarse en la disposición del profesional de abocarse a sus tareas e influir en su desempeño, así también en la calidad y eficiencia de la atención de salud prestada con tendencia a disminuir los efectos negativos que se generen como consecuencia de un bajo nivel de motivación.

En la tabla/gráfico 02 y 04 se observa que tanto el nivel de motivación como la satisfacción laboral según las dimensiones, se encuentran medianamente motivadas y medianamente satisfechas respectivamente, en más del 50% de los profesionales de enfermería. Contrastando con la teoría “Motivación-Higiene” de Frederick Herzberg la que se fundamenta en dos tipos de factores que intervienen en la motivación: Los factores higiénicos o preventivos (evitan la insatisfacción pero no producen motivación) y los factores motivacionales (que producen satisfacción a condición de que los factores higiénicos estén funcionando aceptablemente); sólo habrá motivación cuando ambas clases de factores estén funcionando adecuadamente. Al comparar la teoría con los resultados de la investigación realizada, se obtuvo que en las dimensiones: beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales los profesionales de enfermería se encuentran medianamente satisfechos, lo que según Frederick Herzberg vendrían a ser los factores higiénicos o preventivos y en cuanto a las dimensiones variedad, identidad con la tarea, importancia de la tarea, autonomía y

retroalimentación sobre desempeño, según Frederick Herzberg vendrían a ser factores motivacionales; el nivel de motivación de los profesionales es predominantemente el nivel medio, por lo tanto se contrasta esta teoría donde dice que: solo habrá motivación cuando ambos factores funcionen adecuadamente. Por lo que es de vital importancia incrementar, fortalecer o mantener tanto el nivel de motivación como la satisfacción laboral en un nivel óptimo, por ser uno de los indicadores humanos más importantes en el trabajo y su relación directa con el yo interior del profesional de enfermería, con la organización y con la sociedad ya que el profesional vela por el bienestar de las personas a su cuidado para ello deben estar bien física y emocionalmente.

Por otro lado Kenneth Thomas en su teoría de la motivación intrínseca parte del hecho de que no son suficientes las recompensas externas, sino que los trabajadores buscan algo más que el dinero y el interés propio en el trabajo. Estas circunstancias hacen que el trabajador busque en su labor el logro de un propósito valioso, para alcanzar su autodirección. La autodirección, ofrece la posibilidad de que el trabajador obtenga cuatro grandes recompensas: autonomía, competencia, sentido o significado y progreso (posibilidad de informarse sobre el avance del trabajador hacia el logro del propósito). La combinación de estos cuatro elementos provoca un estado de motivación que a su vez genera un alto desempeño y una elevada satisfacción. Por otro lado al valorar el nivel de motivación según dimensiones de la investigación realizada, se tuvo que del 100% de profesionales de enfermería más del 50% tienen nivel de motivación media en las dimensiones identidad con la tarea, importancia de la tarea, autonomía; sin embargo en la dimensión retroalimentación sobre desempeño el 47.4% tienen nivel de motivación bajo; lo cual podría estar dado por el estilo de supervisión que no facilita el proceso enseñanza-aprendizaje al no brindar información sobre las potencialidades y/o debilidades del profesional de Enfermería. Contrastando con la teoría esto se entiende como resultado de que todos los elementos de la motivación no están óptimamente combinados y que no siempre se logrará esto si no se conoce realmente lo que el profesional desea lograr de su trabajo.

En la tabla/gráfico 03 se observa que del 100% de profesionales de enfermería en estudio, el 73.7% presenta nivel de satisfacción laboral medio, además muestran mayor satisfacción en cuanto a relaciones sociales, desempeño de tareas y mucha insatisfacción en cuanto a las condiciones físicas. Comparando con el estudio de

Fernández Larraguibel B. (2003), en su investigación titulado “nivel de satisfacción laboral en enfermeras de hospitales públicos y privados de la provincia de Concepción, Chile – 2003” que tuvo como resultados que las condiciones físicas del trabajo se destacan por ser un factor de insatisfacción para las enfermeras hospitalarias, principalmente para las del sector público. La interacción con sus pares, su supervisor y las actividades que realizan son aquellos factores con los cuales obtienen mayor satisfacción. Los factores remuneraciones, promociones y/o ascensos son aquellos con los que se encuentran más insatisfechas las enfermeras(os) de ambos grupos. Con esto se puede concluir que existe similitud de resultados y que los profesionales de enfermería del Hospital General de Jaén evidencian buenas relaciones interpersonales y que experimentan sensaciones de bienestar al hacer su trabajo y el gusto por los resultados que les genera haciéndoles sentir realizados personal y profesionalmente. Con esto también se contrasta lo que Locke afirma que es importante que el profesional de enfermería perciba a sus pares como confiables ya que la falta de lealtad y fidelidad de parte de los pares es uno de los aspectos que produce mayor insatisfacción en el trabajo.

Suárez en el año 2001 en su base teórica menciona que desde el punto de vista organizacional se suele decir que una persona motivada y satisfecha laboralmente realiza los esfuerzos necesarios a fin de ejecutar correctamente una tarea, y adoptan las actitudes y comportamientos que les permitan satisfacer conjuntamente sus objetivos personales. Entonces se deduce que en éste estudio pasa algo similar, que los profesionales respecto a su desarrollo personal se encuentran altamente satisfechos, es decir, sienten que mediante su trabajo y el esfuerzo dedicado están logrando sus objetivos y aspiraciones personales.

Abraham Maslow en su teoría jerarquía de las necesidades menciona que el individuo tiende a satisfacerlas en orden ascendente (las necesidades satisfechas, en otras palabras, no motivan). Cuando las necesidades que en un momento son motivadoras comienzan a ser satisfechas de manera regular, el individuo comienza a estar motivado por las necesidades del siguiente orden. En el mundo laboral las necesidades son satisfechas con variados y específicos incentivos. Por ejemplo, las necesidades fisiológicas son satisfechas con incentivos como salarios y beneficios socioeconómicos; las de seguridad pueden ser satisfechas con estabilidad laboral o protección contra enfermedades y

accidentes de trabajo; las necesidades sociales con armónicas relaciones interpersonales; las psicológicas con reconocimientos y ascensos; las de autorrealización con la asignación de un trabajo desafiante, adaptado a las expectativas y capacidades del trabajador. Con los resultados del presente estudio se respalda la teoría Abraham Maslow porque los resultados demuestran que el 60.5 % presenta nivel de satisfacción medio en cuanto a beneficios laborales que según Maslow estaría satisfaciendo las necesidades fisiológicas en un grado regular, pero sin embargo respecto a la dimensión desarrollo personal el 52.6% se encuentran altamente satisfechos, con esto se contrasta lo que Abraham Maslow dice que Cuando las necesidades que en un momento son motivadoras comienzan a ser satisfechas de manera regular, el individuo comienza a estar motivado por las necesidades del siguiente orden.

En la tabla/gráfico 05 se observa que el 57.9% de profesionales de enfermería presenta nivel de motivación medio y una satisfacción laboral medio, así mismo en relación a la edad del 100% de profesionales se observa de que a mayor edad mayor nivel de motivación (anexo 04) y mayor satisfacción laboral (anexo 05). Respecto a los años de servicio, a mayor tiempo de servicio mayor nivel de motivación (anexo 06) y mayor satisfacción laboral (anexo 07), se podría explicar a este aspecto la influencia de la condición laboral. Comparando con el estudio de Vásquez Sosa S. (2007), en su investigación titulada “Nivel de motivación y su relación con las satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza – 2007” encontró que el 48% de las enfermeras(os) presentan motivación media y el 53.8% tienen satisfacción laboral media; asimismo en relación a la edad obtuvo que los profesionales de 28 a 35 presentan un nivel de motivación medio con tendencia baja en cambio los profesionales que están entre los 36 a 43 años tienen una motivación media con tendencia a alta; respecto a los años de servicio obtuvo que a mayor tiempo de servicio menor nivel de motivación, mientras a menor tiempo de servicio los niveles de motivación oscilan entre alto y bajo. Comprobando que existen resultados similares y que a mayor edad mayor satisfacción laboral y confirmando así que si existe relación significativa entre el nivel de motivación y satisfacción laboral del profesional de enfermería; el cual influirá en su desempeño profesional, así como en la calidad de atención evidenciándose en un trabajo más humanizado y productivo.

V. CONCLUSIONES

- En cuanto a la variable nivel de motivación de los profesionales de enfermería, el nivel predominante es el nivel medio con un 71.1% del 100% de los profesionales de enfermería estudiados.
- El nivel de motivación en cuanto a las dimensiones variedad, identidad con la tarea, importancia de la tarea, autonomía, los profesionales presentan un nivel de motivación medio predominante; sin embargo en la dimensión retroalimentación sobre desempeño el 47.4% tiene nivel de motivación medio y el 47.4% nivel de motivación bajo.
- En cuanto a la satisfacción laboral se tiene que del 100% de profesionales de enfermería encuestados del Hospital General de Jaén predomina el grado de satisfacción medio con un 73.7%.
- Respecto a la satisfacción laboral según dimensiones los profesionales de enfermería del Hospital General de Jaén se encuentran medianamente satisfechos en cuanto a beneficios laborales, políticas administrativas, relaciones sociales; sin embargo en la dimensión condiciones físicas es uno de los factores que producen mayor insatisfacción ya que el 47.4% se encuentra totalmente insatisfecho y el 44.7% medianamente satisfechos.
- El nivel de motivación con la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del Hospital General de Jaén son dependientes, es decir hay un grado de relación estadísticamente significativa entre las variables.

VI. RECOMENDACIONES

A LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD CAJAMARCA:

- Fomente la capacitación constante como método de motivación del profesional de enfermería, encargado de la atención asistencial en las diferentes instituciones de salud de la región Cajamarca; aumentando así el grado de satisfacción laboral.

AL HOSPITAL GENERAL DE JAÉN

- Mejore las condiciones físicas de los ambientes hospitalarios en general; así como implemente los equipos y materiales necesarios para la atención integral del usuario.
- Que utilice la información del presente estudio, para diseñar estrategias de mejora en la dimensión de motivación; es decir la retroalimentación sobre el desempeño de los roles de enfermería teniendo como base la supervisión.
- Implemente talleres que tengan como objetivo mejorar la calidad de las relaciones interpersonales del recurso humano tanto con sus pares como con sus superiores, así como analizar la situación de salud y problemática existente, referente a situaciones que generen motivación y mayor satisfacción en los profesionales de enfermería.

A LA FACULTAD DE ENFERMERÍA DE LA UNTRM:

- Que difunda la presente investigación, para que docentes y estudiantes de la facultad amplíen su bagaje de conocimientos y profundicen el tema en posteriores investigaciones.
- Implementar talleres que incrementen el nivel motivacional de los docentes y estudiantes, para que éstos se encuentren motivados y satisfechos laboral y académicamente.

A LOS ESTUDIANTES DE LA FACULTAD DE ENFERMERÍA DE LA UNTRM:

- Que los resultados del presente estudio sean tomados en cuenta para la búsqueda de su satisfacción académica encontrando los métodos adecuados de motivación para cada uno de ellos.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

DE LIBROS

- Canales, Francisca H. y Alvarado, Eva Luz; (1994) “Metodología de la investigación Manual para el Desarrollo de personal de Salud”, 2ª edición, Editorial Limusa S.A. de C. V., España. Pg. 105-106.
- Chiavenato, I. (2000). Administración de Recursos Humanos. 5ª edición. Bogotá: McGraw Hill Interamericana. Pg.56-59. de versión electrónica.
- Davis K. y Newstrom J. (2003). Comportamiento humano en el trabajo. 11ª edición. México: McGraw Hill Interamericana. Pg. 37, 39 de versión electrónica.

ARTÍCULOS DE REVISTAS:

- Aguirre D. (2009): satisfacción laboral de los recursos humanos de enfermería. Factores que la afectan // Revista Habanera de Ciencias Médicas // Ciudad de La Habana oct.-nov. 2009 // Vol. 8 n.4
- Bobbio L. y Ramos W. (2010): satisfacción laboral y factores asociados // Revista Peruana de Epidemiología //Lima-Perú // Vol. 14 No 2 // disponible en http://rpe.epiredperu.net/rpe_ediciones/2010_V14_N02/7OR_Vol14_No2_2010_Satisfaccion_laboral.pdf // accesado el 14/07/12.
- Gonzales D. (2008): Determinantes de la satisfacción en el trabajo de las enfermeras comunitarias de la DISA V, Lima Ciudad // Rev. Enf. Herediana. 2008; pg71-79.
- Gonzáles D, et al (2008): Rev. Enferm. Herediana. 2008; 1(2):71-79 // disponible en http://www.upch.edu.pe/faenf/revfae/Determinantes_de_la_Satisfaccion_en_el_trabajo.pdf, accesado el 14/06/12.

SITIOS EN RED

- Barquero M. (2009): SATISFACCIÓN LABORAL // disponible en <http://www.slideboom.com/presentations/50634/SATISFACCION-LABORAL//> acceso el 14/07/12.
- Davis y Newstrom (2005): Modelo de expectativas de Victor Room// disponible en <http://manuelgross.bligoo.com//Motivacion-El-Modelo-de-Expectativas-de-Victor-Vroom.html//> acceso el 10/11/11.
- Fernández B. (2003)// nivel de satisfacción laboral de las enfermeras de centros hospitalarios públicos y privados// Chile.
- Friedmann y Havighurst (2006)// disponible en [http://www.monografias.com/trabajos64/satisfaccion-profesional-enfermeria-asistencial hospitales2.shtml//](http://www.monografias.com/trabajos64/satisfaccion-profesional-enfermeria-asistencial-hospitales2.shtml//)acceso el 11/08/12.
- Héctor G. (2006)// Satisfacción profesional enfermería-asistencial-hospitales // disponible en <http://www.monografias.com//> acceso el 24/10/11
- Hellriegel y Slocum (2007): Motivación positiva y motivación negativa // disponible en <http://www.gestiopolis.com/canales5/ger/aproxitraba.htm> // acceso el 16/10/11
- Jarpa M. (2000): La satisfacción en el trabajo// disponible en <http://www.monografias.com/trabajos36/satisfaccion-laboral.html>
- Locke (1998): Dimensiones de la satisfacción laboral// disponible en <http://www.slideshare.net/satisfaccionlaboral/dimensiones-de-la-satisfaccion-laboral> // acceso el 16/10/11
- Méndez R. (2009) // Motivación: el modelo de expectativas de Víctor Vroom // disponible en <http://rogermendezbenavides.blogspot.com/2009/09/modelo-de-expectativas-del-dr-victor.html> // acceso el 10/11/11

- MINSA (2008): Situación actual de enfermeras //disponible en <http://satisfaccinlaboraldelassenfermeras.blogspot.com/2008/12/satisfaccion-laboral-de-las-enfermeras.html> //accesado el 14/06/12.
- Muchinsky y Gibson (2006): Dimensiones de la motivación // disponible en www.gestiopolis.com/canales5/ger/aproxitraba.htm // acceso el 18/09/11.
- Paravic y Larraguibel, (2003)// nivel de satisfacción laboral de las enfermeras de centros hospitalarios públicos y privados// disponible en cybertesis.com // acceso el 08/10/12.
- Pérez J y Fidalgo M., (2008): Satisfacción laboral: escala general de satisfacción //disponible en http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/301a400/ntp_394.pdf accesado el 14/07/12.
- Perezagua M, (2005): Satisfacción personal de enfermería. ¿Se cumplen nuestras expectativas? // disponible en http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0717-95532003000200006&script=sci_arttext // accesado el 14/07/12.
- Perry J. (1991): Causas de satisfacción laboral // disponible en http://www.eumed.net/tesis/2010/prc/conceptos_satisfaccion_laboral.htm // acceso el 18/09/11.
- Porter y Lawler (2000): Motivación, desempeño y satisfacción //disponible en <http://www.apsique.com/wiki/LaboMotysatis>
- Pernalet R. (2005): Aproximación a la motivación en el trabajo// disponible en <http://www.gestiopolis.com/canales5/ger/aproxitraba.htm> // acceso el 16/10/11.

ANEXOS



ANEXO N° 01

UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ
DE MENDOZA DE AMAZONAS



FACULTAD DE ENFERMERÍA

CUESTIONARIO

Estimada(o) Licenciada (o):

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

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

Agradeciéndole atentamente su colaboración.

DATOS GENERALES

SERVICIO:

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

EDAD:

SEXO: F

M

CONDICION LABORAL:

NOMBRADA

CONTRATADA

INSTRUCCIONES:

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

Ejemplo:

ENUNCIADO	TDA	DA	I	ED	TED
Estoy dispuesto a seleccionar una tarea desafiante que me permite aprender más.	X				

FORMULARIO DE CUESTIONARIO “NIVEL DE MOTIVACIÓN”

	ENUNCIADO	SIEM PRE	CASI SIEMPRE	A VECES	POCAS VECES	NUNCA
	VARIEDAD					
1	Tengo la oportunidad de realizar un número diferente de tareas empleando una gran variedad de habilidades					
2	Suelo emplear un número de habilidades complejas en este trabajo.					
3	El trabajo es bastante simple y repetitivo.					
4	Mi trabajo implica un número de tareas diferentes.					
5	Las demandas de mi trabajo son altamente rutinarias y predecibles.					
	IDENTIDAD CON LA TAREA					
6	Completo una tarea de principio a fin. Los resultados de mi esfuerzo son claramente visibles e identificables.					
7	Realizo contribuciones insignificantes al servicio o producto final.					
8	Mi trabajo es bien organizado de modo que no tengo la necesidad de realizar solo una parte del trabajo durante todo el turno.					
9	Mi trabajo me da la oportunidad para terminar totalmente cualquier labor que empiezo.					
	IMPORTANCIA DE LA TAREA					
10	Lo que realizo afecta el bienestar de otras personas de muchas maneras importantes.					
11	Lo que realizo es de mínimas consecuencias para los pacientes.					
12	Mi trabajo es muy importante para la sobrevivencia del hospital.					
13	Muchas personas se ven afectadas por el trabajo que realizo.					
	AUTONOMIA					
14	Tengo la completa responsabilidad de decisión de cómo y dónde se debe hacer el trabajo.					
15	Tengo muy poca libertad de decidir como el trabajo se puede realizar.					
16	Mi trabajo no me da la oportunidad de emplear la discreción o participar en la toma de					

	decisiones.					
17	Mi trabajo me concede libertad considerable para desarrollar mi labor.					
	RETROALIMENTACIÓN SOBRE DESEMPEÑO					
18	Mi enfermera(o) jefe me provee de constante retroalimentación sobre lo que estoy realizando.					
19	El solo hecho de realizar el trabajo me da la oportunidad de deducir cuán bien lo estoy realizando.					
20	Mis supervisores y compañeros esporádicamente me dan retroalimentación de cuán bien estoy realizando mi trabajo.					
21	Los supervisores nos hacen saber cuán bien ellos piensan que lo estamos haciendo.					
22	Mi trabajo me provee pequeños indicios acerca si estoy desarrollándolo en forma adecuada.					



ANEXO N° 02

UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ
DE MENDOZA DE AMAZONAS



FACULTAD DE ENFERMERÍA

FORMULARIO DE CUESTIONARIO “SATISFACCIÓN LABORAL”

TDA = TOTALMENTE DE ACUERDO		DA = DE ACUERDO		I = INDECISO		
ED = EN DESACUERDO		TED = TOTALMENTE EN DESACUERDO				
	ENUNCIADO	TDA	DA	I	ED	TDA
	CONDICIONES FÍSICAS					
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita mis labores.					
2	El ambiente donde trabajo es confortable. (ventilación, iluminación, etc.)					
3	La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable.					
4	En el ambiente físico donde me ubico trabajo cómodamente.					
5	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias. (materiales y/o inmuebles).					
	BENEFICIOS LABORALES Y/O REMUNERATIVOS					
6	Me siento mal con lo que gano.					
7	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.					
8	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
	POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS					
9	Siento que doy más de lo que recibo de la institución.					
10	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
11	Me disgusta mi horario.					
12	El horario de trabajo me resulta incomodo.					

13	El esfuerzo de trabajar más horas reglamentarias no es reconocida					
	RELACIONES SOCIALES					
14	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
15	Me agrada trabajar con mis compañeros.					
16	Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.					
17	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
	DESARROLLO PERSONAL					
18	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
19	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.					
20	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
21	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo					
22	Mi trabajo me hace sentir realizado profesionalmente					
23	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
	DESEMPEÑO DE TAREAS					
24	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otro.					
25	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
26	Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
27	Mi trabajo me aburre.					
28	Me siento complacido(a) con la actividad que realizo.					
29	Me gusta el trabajo que realizo.					
	RELACIÓN CON LA AUTORIDAD					
30	Es grato la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.					
31	Llevarme bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					
32	Mi enfermera(o) jefe es comprensiva(o)					
33	La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
34	No me siento a gusto con mi enfermera(o) jefe.					
35	La enfermera(o) jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO N° 03

TEST DE INDEPENDENCIA DE CRITERIOS CHI CUADRADO

Hipótesis alterna:

H₁: La satisfacción laboral es dependiente del nivel de motivación.

Hipótesis nula:

H₀: La satisfacción laboral no es dependiente del nivel de motivación.

Nivel de significación: 0.05

Función de prueba:

$$X_c^2 = \sum_j^b \sum_i^a \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}} \sim X_{(a-1)(b-1), 1-\alpha}^2$$

$X_{(a-1)(b-1), \alpha}^2$ Es el coeficiente de confianza de la distribución Chi Cuadrado (Ji Cuadrada) donde a (número de categorías de A) y b (número de categorías de B).

O_{ij}: Valores observados

E_{ij}: Valores esperados que se obtienen de la siguiente forma: $E_{ij} = \frac{(f_i)(f_j)}{n}$

Decisión:

Si $X_c^2 > X_{(a-1)(b-1), 1-\alpha}^2$ entonces se rechazará H₀ (cae en la región de rechazo)

Conclusión: Con el 95% de confianza se puede concluir que existe evidencia suficiente como para rechazar H₀.

ANEXO N° 04

TABLA 06: Nivel de motivación según edad de los profesionales de enfermería del Hospital General de Jaén, Cajamarca 2012.

Nivel de motivación	Edad						Total	
	20-30		31-40		41 a más		Fi	%
	fi	%	fi	%	fi	%		
Bajo	0	0	0	0	2	5.3	2	5.3
Medio	8	21.1	8	21.1	11	28.9	27	71.1
Alto	2	5.3	3	7.9	4	10.5	9	23.7
Total	10	26.3	11	28.9	17	44.7	38	100.0

Fuente: instrumento aplicado a los profesionales de enfermería - HGJ

$$X_c^2 = 2.801$$

$$p = 0.592 > 0.05$$

Con el 95% de confianza se puede concluir que no existe relación entre el nivel de motivación y el grupo de edad

ANEXO N° 05

TABLA 07: Nivel de motivación según tiempo de servicio de los profesionales de enfermería del Hospital General de Jaén, Cajamarca 2012.

Nivel de motivación	Tiempo de servicio						Total	
	< 1 año		1 - 3 años		> 3 años		Fi	%
	fi	%	fi	%	fi	%		
Bajo	0	0	0	0	2	5.3	2	5.3
Medio	6	15.8	4	10.5	17	44.7	27	71.1
Alto	2	5.3	1	2.6	6	15.8	9	23.7
Total	8	21.1	5	13.2	25	65.8	38	100.0

Fuente: instrumento aplicado a los profesionales de enfermería - HGJ

$$X_c^2 = 1.182$$

$$p = 0.881 > 0.05$$

Con el 95% de confianza se puede concluir que no existe relación entre el nivel de motivación y el tiempo de servicio.

ANEXO N° 06

TABLA 08: Satisfacción laboral según edad de los profesionales de enfermería del Hospital General de Jaén, Cajamarca 2012.

Satisfacción laboral	Edad						Total	
	20-30		31-40		41 a más			
	fi	%	fi	%	fi	%	Fi	%
Bajo	0	0	1	2.6	2	5.3	3	7.9
Medio	8	21.1	9	23.7	11	28.9	28	73.7
Alto	2	5.3	1	2.6	4	10.5	7	18.4
Total	10	26.3	11	28.9	17	44.7	38	100.0

Fuente: instrumento aplicado a los profesionales de enfermería - HGJ

$$X_c^2 = 2.245$$

$$p = 0.691 > 0.05$$

Con el 95% de confianza se puede concluir que no existe relación entre la satisfacción laboral y el grupo de edad.

ANEXO N° 07

TABLA 09: Satisfacción laboral según tiempo de servicio de los profesionales de enfermería del Hospital General de Jaén, Cajamarca 2012.

Satisfacción laboral	Tiempo de servicio						Total	
	< 1 año		1 - 3 años		> 3 años			
	fi	%	fi	%	fi	%	Fi	%
Bajo	0	0	0	0	3	7.9	3	7.9
Medio	6	15.8	5	13.2	17	44.7	28	73.7
Alto	2	5.3	0	0.0	5	13.2	7	18.4
Total	8	21.1	5	13.2	25	65.8	38	100.0

Fuente: instrumento aplicado a los profesionales de enfermería - HGJ

$$X_c^2 = 3.284$$

$$p = 0.511 > 0.05$$

Con el 95% de confianza se puede concluir que no existe relación entre la satisfacción laboral y tiempo de servicio