



**FACULTAD DE MEDICINA HUMANA Y CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

**“RELACIÓN DE LA VOCACIÓN EN LA SATISFACCIÓN EN EL  
INICIO DE LA PRACTICA PREGRADO EN ESTUDIANTES DE  
ENFERMERÍA DE IX Y X CICLO DE LA UNIVERSIDAD ALAS  
PERUANAS – FILIAL AREQUIPA 2015”**

**TESIS PARA OPTAR EL TITULO DE LICENCIADA EN  
ENFERMERIA**

**BACHILLER: LAROTA TAYPE, ELSA**

**AREQUIPA - PERÚ  
2016**

**“RELACIÓN DE LA VOCACIÓN EN LA SATISFACCIÓN EN EL  
INICIO DE LA PRACTICA PREGRADO EN ESTUDIANTES DE  
ENFERMERÍA DE IX Y X CICLO DE LA UNIVERSIDAD ALAS  
PERUANAS – FILIAL AREQUIPA 2015”**

## **DEDICATORIA**

Dedico esta investigación trabajo a Dios y mi familia por darme las fuerzas para seguir adelante y a mis padres por apoyarme en todo.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón y mi mente, y por poner a personas que han sido mi soporte y compañía dentro de estos años.

## RESUMEN

La presente investigación planteo como **problema**: ¿Cuál es la relación entre la Vocación y la Satisfacción en el inicio de la Practica Pregrado en Estudiantes de Enfermería de IX y X Ciclo de la Universidad Alas Peruanas - Filial Arequipa 2015? **Su objetivo** Determinar la Relación de la Vocación y la Satisfacción en el inicio de la Practica Pregrado en Estudiantes de Enfermería de IX y X Ciclo de la Universidad Alas Peruanas - Filial Arequipa 2015. **La hipótesis de trabajo fue**: existe relación significativa entre la Vocación y la Satisfacción en el inicio de las prácticas pregrado en Estudiantes de Enfermería de la Universidad Alas Peruanas – Filial Arequipa. **Metodología**, - Estudio de investigación Descriptivo, correlacional de método Ex Post Facto. y enfoque cuantitativo, porque va permitirnos determinar posibles relaciones de causa-efecto. Por el número de variables: Bivariado, Estudio de Campo corte Transversal, porque **Resultado fue** vemos significativo 40% de un nivel alto de vocación por parte de los estudiantes y un nivel medio con un 40% esto quiere decir que a los 134 estudiantes que fueron encuestados la tendencia indica que tienen una aceptable vocación de servicio, asimismo observamos que existe un 20% de una vocación baja dentro del alumnado esto se debe a la falta de identidad a la carrera y motivación **Conclusión** Se concluye que a la comprobación estadística de la hipótesis principal, con un nivel de significancia del 5% y un nivel de confianza de 95%, se obtuvo un p-valor de 0.000 se demuestra que hay correlación significativa entre las variables Vocación y nivel de satisfacción , siendo el nivel de correlación Alta ya que el Rho es de 0.944 lo que significa la relación existente

**Palabras clave:** Vocación, satisfacción, motivación

## **ABSTRAC**

This research pose as a problem: What is the relationship between vocation and satisfaction at the start of the Undergraduate Practice Nursing Students IX and X Cycle Alas Peruanas University - Subsidiary Arequipa 2015? Its aim to determine the relationship of Vocation and satisfaction at the start of the Undergraduate Practice Nursing Students IX and X Cycle Alas Peruanas University - Subsidiary Arequipa 2015. The working hypothesis was: There is significant relationship between vocation and Satisfaction at the start of practice in undergraduate Nursing students Alas Peruanas University - Subsidiary Arequipa .. Methodology - Study of descriptive research, correlational Post Facto Ex method. and quantitative approach, because it will allow us to determine possible cause-effect relationships. By the number of variables: bivariate Field Study Transverse court because result was we see significant 40% of a high level of vocation by students and an average 40% this means that the 134 students who were surveyed the trend indicates that they have an acceptable vocation of service, we also note that there is a 20% low vocation within the student body this is due to lack of identity to the race and motivation Conclusion We conclude that statistical hypothesis testing principal, with a significance level of 5% and a confidence level of 95%, a p-value of 0.000 was obtained demonstrated that there is significant correlation between variables vocation and level of satisfaction with the level of correlation High as Rho is 0.944 which means the relationship

**Keywords:**Vocation, satisfaction, motivation

## INDICE

	Pág.
<b>DEDICATORIA</b>	
<b>AGRADECIMIENTO</b>	
<b>RESUMEN</b>	i
<b>ABSTRAC</b>	ii
<b>ÍNDICE</b>	iii
<b>INTRODUCCIÓN</b>	v
<b>CAPITULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN</b>	
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del problema	4
1.3. Objetivos de la investigación	
1.3.1. Objetivo general	5
1.3.2. Objetivos específicos	5
1.4. Justificación del estudio	5
1.5. Limitaciones de la investigación	7
<b>CAPITULOII: MARCO TEÓRICO</b>	
2.1. Antecedentes del estudio	8
2.2. Base teórica	13
2.3. Definición de términos	35
2.4. Hipótesis	35
2.5. Variables	36
2.5.1. Definición conceptual de la variable	36
2.5.2. Definición operacional de la variable	36
2.5.3. Operacionalización de la variable	37
<b>CAPITULOIII: METODOLOGIA</b>	
3.1. Tipo y nivel de investigación	39
3.2. Descripción del ámbito de la investigación	39

3.3. Población y muestra	40
3.4. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos	40
<b>CAPÍTULO IV: RESULTADOS</b>	41
<b>CAPÍTULO V: DISCUSION</b>	53
<b>CONCLUSIONES</b>	54
<b>RECOMENDACIONES</b>	55
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	56
<b>ANEXOS</b>	
Matriz	
Instrumento	



## INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas, la Enfermería paso de ser un oficio a una disciplina científica. Su fomento y desarrollo académico en las personas que la estudian a nivel universitario, ha llevado que a nivel profesional apliquen su propia teoría a la práctica. El reconocimiento del paciente como un ser integral , con derecho a recibir la mejor calidad de atención posible, fundamentada en una sólida base de conocimientos, proporcionada por personas que puedan emplear dicha base de conocimientos, aplicando juicios y razonamientos aceptados y un sistema de valores claros y convenientes. Han hecho de la carrera de Enfermería, una disciplina de vocación, al situar su esencia en el cuidado y el mantenimiento de la salud de las personas, familia y comunidad, contribuyendo a satisfacer necesidades de atención y bienestar.

La presente investigación para fines de estudio contiene

Capítulo I: El problema de investigación, Planteamiento del problema, Formulación del problema, Objetivos de la investigación, Justificación del estudio, Limitaciones de la investigación.

Capítulo II: Marco Teórico, Antecedentes del estudio, Bases teóricas, Definición de términos, Variables su definición conceptual, operacional, y la operacionalización de la variable

Capítulo III: Metodología, Tipo y nivel de investigación, Descripción del ámbito de la investigación, Población y muestra, Técnicas e instrumentos para la recolección de datos, Validez y confiabilidad del instrumento y el Plan de recolección y procesamiento de datos.

Capítulo IV: En él se hace mención a los resultados obtenidos después de procesar los datos.

Capítulo V: En él se realiza la discusión de los resultados obtenidos terminando con la presentación de las referencias bibliográficas y anexos.

## **CAPITULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

Es sabido que la necesidad de los servicios de enfermería es universal, por lo que en su práctica es importante el respeto a la vida, dignidad y derechos del ser humano. Sus profesionales deben poseer capacidad para contribuir con inteligencia, respeto y justicia a la atención de pacientes. La enfermera(o) asume responsabilidad de hacer el bien y proteger la vida. Al ser responsable de salvaguardar un medio sano: Físico, social y emocional promoviendo calidad de vida, es que su objetivo principal es desarrollar valores profesionales fortalecidos en la Ética de la Enfermería, fundamentada en el principios básico de la relación enfermera(o)-paciente, aspectos precisados en el Código de Ética de Enfermería, valorando el papel del Proceso de Atención de Enfermería (PAE) como método ético-científico-profesional. (2)

Es por lo anterior mencionado, que el proceso de socialización logra que la enfermera(o) acepte, cambie y crezca en las diferentes etapas del desarrollo profesional, mediante las experiencias educativas y ocupacionales, creencias, conocimientos y habilidades que al integrarse a las normas legales y morales, caracterice el servicio profesional de competente y comprometido, fomentando el desarrollo de

una personalidad científico-técnica. Dejando claro que para impulsar el desarrollo de la disciplina Enfermera no solo es necesario estudiar el cuerpo de conocimientos de la Enfermería, sino también ser conscientes de la importancia de aumentar la autoestima profesional y valorar las acciones cuidadoras propias para avanzar hacia la humanización de la asistencia y el reconocimiento social merecido y este reconocimiento se debe generar desde dentro, desde el seno de la disciplina. Conocido como vocación por el cuidado. (3)

El desarrollo y bienestar profesional van de la mano con el “hacer lo que me gusta”, trabajar con satisfacción, realizando una labor con convicción y no por obligación. Brindar los cuidados requeridos, según las necesidades del paciente, es el camino para el logro de la satisfacción tanto profesional como la del usuario. (4)

El interés personal en esta investigación está fundamentado en el hecho de que hoy en día los profesionales de la salud han mecanizado y materializado el cuidado y la calidad de atención, y de ello no esta exenta la Enfermería. Temas como la humanización del cuidado se han apoderado de la teoría académica tanto en pregrado como en postgrado. Evaluando la necesidad de orientación vocacional en el ámbito académico, para dejar en el pasado el desinterés y situaciones sujetas a maltrato que hoy es el pan de cada día en ámbito de la salud.

Es por lo anteriormente expuesto que el propósito de este estudio está orientado a explicar la relación entre Relación de la Vocación y la Satisfacción en el inicio de la Practica Pregrado en Estudiantes de Enfermería de IX y X Ciclo de la Universidad Alas Peruanas - Filial Arequipa, esperando resultados que permitan un enfoque realista de la situación de salud presente en nuestra ciudad.

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.2.1. Problema General**

¿Cuál es la relación entre la Vocación y la Satisfacción en el inicio de la Practica Pregrado en Estudiantes de Enfermería de IX y X Ciclo de la Universidad Alas Peruanas - Filial Arequipa 2015?

### **1.2.2. Problemas Específicas**

**A.** ¿Cuál es el nivel de Vocación en Estudiantes de Enfermería de IX y X Ciclo de la Universidad Alas Peruanas - Filial Arequipa?

**B.** ¿Cuál es el nivel de Satisfacción en el inicio de la practica pregrado en Estudiantes de Enfermería de IX y X Ciclo de la Universidad Alas Peruanas - Filial Arequipa?

## **1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.3.1. Objetivo General**

Determinar la Relación de la Vocación y la Satisfacción en el inicio de la Practica Pregrado en Estudiantes de Enfermería de IX y X Ciclo de la Universidad Alas Peruanas - Filial Arequipa 2015.

### **1.3.2. Objetivos Específicos**

**A.** Identificar el nivel de Vocación en Estudiantes de Enfermería de IX y X Ciclo de la Universidad Alas Peruanas - Filial Arequipa.

**B.** Precisar el nivel de Satisfacción en el inicio de la practica pregrado en Estudiantes de Enfermería de IX y X Ciclo de la Universidad Alas Peruanas - Filial Arequipa.

#### **1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO**

Es de actualidad porque hoy en día se está dando mucho énfasis a la satisfacción de usuario basado en el principio de calidad, es clara la creciente preocupación en todas las Instituciones de Salud por la búsqueda incesante de niveles más altos de calidad en sus productos y servicios, considerando un factor determinante satisfacer las necesidades de la población en general.

Es un estudio pertinente para nuestra profesión, pues la nuestra es una disciplina de vocación, considerando que esta fundamentada en el cuidado holístico de la persona, además de una eficiente interrelación entre enfermera-paciente, permitiendo un adecuado dinamismo entre el rol de enfermería, y su adaptación a entornos cambiantes, y por supuesto a las conductas adoptadas según la forma de afrontamiento del entorno en el cual se desarrolla, tal cual lo afirma Peplau.

Por otro lado Roger, señala que el ser humano es un todo unificado en constante relación con su entorno, con el que intercambia materia y energía; Por lo que, la satisfacción laboral, se convierte en un factor importante tanto para su desarrollo personal y profesional.

Peplau, afirma a su vez que, el ser humano es un organismo que vive en un equilibrio inestable, con capacidad para aprender y desarrollar aptitudes para solucionar problemas y adaptarse a las tensiones creadas por sus necesidades, lo que indica que tanto sus experiencias como su capacidad de adaptación van a definir la conducta que adopta y por tanto, los cuidados que desarrolla en el paciente. Es entonces que la Vocación se convierte en un factor fundamental para lograr un equilibrio biopsicosocial.

Es un estudio trascendental porque sus resultados brindaran información acerca de la importancia de la vocación en la satisfacción que tienen las Estudiantes de Enfermería en el inicio de la práctica pregrado. Además de colaborar con futuras investigaciones, las cuales enfoquen su interés en

los factores que impiden el brindar cuidados humanizados y un eficiente desarrollo del proceso de atención en enfermería, ya que depende de un correcto desarrollo del mismo para alcanzar niveles adecuados en calidad de atención, lo cual va a repercutir en la satisfacción del usuario. Por otro lado también se establecerá el tipo de relación que guarda entre sí la vocación y la satisfacción en el inicio de la práctica pregrado en estudiantes de enfermería, esperando por supuesto la confirmación de la hipótesis planteada para el proyecto de investigación.

Es considerado de utilidad, ya que en los últimos años se viene presentando un incremento en los esfuerzos por determinar los causales en el grado de satisfacción del usuario, el cual está unido directamente a la calidad del cuidado y el nivel de atención en salud que se les brinda.

Es original, porque el campo ha sido poco estudiado en la Escuela de Enfermería, además de que el enfoque dado al estudio permite explorar conductas y actitudes inherentes al ser humano, resultado de la influencia de su entorno. Además de que, los resultados aportarán bases científicas a la profesión de Enfermería, pues con la realidad en contexto será más fácil desarrollar estrategias adecuadas como ya se mencionó anteriormente.

Finalmente este trabajo posee la motivación personal de satisfacer el deseo de realizar un estudio con relevancia teórica fundamentada en proporcionar a la comunidad científica un aporte en la evaluación de la influencia de la vocación en la satisfacción en el inicio de la práctica pregrado. Además de que podrá ser reproducida en otras investigaciones que tengan el mismo interés. Por supuesto, aportando a la Escuela Académico Profesional de Enfermería, nuevos conocimientos y concluyendo con la obtención del título profesional de Licenciada en Enfermería.

### **1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACION**

Una de las limitaciones que encontramos en esta investigación fue la falta de tiempo que tienen los estudiantes para poder contestar las preguntas siendo que tienen clases y tienen que repartirlo con sus practicas



## **CAPITULO II: MARCO TEÓRICO**

### **2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACION**

#### **2.1.1. A Nivel Internacional**

CAMPOS, Y. "Factores que inciden en la Decisión Vocacional, de acuerdo con el enfoque conductual cognitivo. Caso Universidad Metropolitana". 2012. Venezuela. Estudio de investigación realizado en la Universidad Metropolitana. Tuvo el objetivo de explicar, de acuerdo con el modelo conductual cognitivo, los factores sociogénicos, psicogénicos y de oportunidad que determinan la situación vocacional en los estudiantes en el Curso de Preparación para los estudios superiores de la Universidad Metropolitana entre agosto 2009 y agosto 2011. El método de investigación empleado fue cuantitativo, el tipo de investigación correlacional, el diseño de investigación no experimental, de campo, transeccional y multivariable. La población fue de 981 estudiantes caracterizados de la siguiente manera: la edad promedio decimal de 17,90 años, el 53% de género femenino, el 63% bachilleres, el 97% provenían de instituciones privadas; el 33% de la población se orientó hacia el área de Ingeniería y el

17% estableció como principal intención de carrera Psicología. Se administró en línea el “Inventario de Factores Vocacionales” (Rivas y Pascual, 2001). Los resultados obtenidos confirman la estabilidad estructural y consistencia interna del instrumento, y corroboran que los tres codeterminantes planteados por el modelo conductual cognitivo efectivamente inciden en la conducta vocacional de la población estudiada. La fuente sociogénica de la conducta vocacional apesó el 36,03% de la varianza, la psicogénica el 9,58% y la oportunidad el 7,53%. Los tres factores explican el 53,14% de la varianza total de las respuestas. Específicamente el factor “Condicionantes sociales y académicos” apresa el 26,43% de la varianza. El Alpha de Cronbach fue de 0,865. Los resultados permiten considerar futuras intervenciones vocacionales, tanto asistenciales como instruccionales, a la luz de datos actualizados y propios del contexto. (5)

MACEIRA, J. y Cols. “Nivel de Vocación por la Especialidad de Enfermería en los Estudiantes de Segundo Año”. 2009. Cuba. Estudio de Investigación realizada por Centro Provincial de Perfeccionamiento Técnico de la Provincia de Cienfuegos donde se analizan los avances que han conducido a la Enfermería a convertirse en una disciplina científica. La investigación es un estudio transversal de carácter analítico, en los estudiantes que cursan el segundo año de la especialidad de Enfermería, con el objetivo de analizar el nivel de vocación por la especialidad de enfermería una vez concluido el primer año de la carrera. Para la realización de éste se le aplicó una encuesta al azar a una muestra de 50 estudiantes del universo de 78 (64,1 % de la matrícula). Se tomó como elemento fundamental el papel desempeñado por las actividades de orientación profesional y formación vocacional, con respecto a los intereses vocacionales de los alumnos; se valoró que existe vocación por la especialidad en el 90% de los estudiantes, mientras que el 98% expresaron sentir mayor vocación al concluir el primer año.

Concluyéndose, que se pone de manifiesto que la actividad práctica frente al paciente es un factor motivante de la especialidad. (6)

### **2.1.2. A Nivel Nacional**

HIDALGO, M. y Cols. “Factores asociados a la Vocación Profesional en Enfermería, en ingresantes 2013-2014, de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana. Iquitos”. 2014. Perú. Estudio de investigación realizado en la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana. La investigación tuvo como objetivo determinar los factores asociados a la vocación profesional en enfermería, en los ingresantes 2013-2014 de la facultad de enfermería de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana. Se empleó el método cuantitativo, diseño no experimental, descriptivo, correlacional. La muestra estuvo constituida por 60 estudiantes ingresantes. Los resultados obtenidos indican que: Algunos factores muestran la siguiente característica, 50,0% tiene edad entre 16 a 18 años, 81,7% son del sexo femenino, 80,0% presenta situación económica familiar media, 93,3% presenta nivel de autoestima alta, 56,7% tiene interés vocacional de agrado por las actividades de enfermería, 73,3% presenta conocimiento suficiente de la profesión, 61,7% tiene familia con ocupación diferente a la carrera de salud, y 51,7% presenta alto nivel vocacional.

Al asociar algunos factores y la vocación profesional, se obtuvo que: Existe relación estadística significativa con el sexo ( $p=0,040$ ), nivel de autoestima ( $p=0,000$ ), interés profesional ( $p=0,000$ ), conocimiento de la profesión ( $p=0,005$ ), ocupación familiar ( $p=0,022$ ); y que no existe relación estadística con la edad ( $p = 0,179$ ) e ingreso económico familiar ( $p=0,092$ ). (7)

RAMÍREZ, G. "Causas para la Deserción Universitaria en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos". 2009. Lima. Perú. Estudio de investigación realizado por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Investigación descriptiva. Se empleo una muestra de 677 estudiantes y 373 docentes, mediante la aplicación de una encuesta, obteniendo los siguientes resultados: de acuerdo a los estudiantes, la causa principal en 44% es el problema económico, seguido de 31% por falta de vocación profesional a la carrera, 15% por las expectativas defraudadas en la formación y 8% por bajo rendimiento académico; según los docentes, la principal causa de deserción estudiantil en 73% son los motivos económicos y en el 40% por mala elección de la carrera. (8)

## **2.2. BASES TEÓRICAS**

### **2.2.1. Teoría de Hildegard Peplau**

El ser humano es un organismo que vive en un equilibrio inestable, con capacidad para aprender y desarrollar aptitudes para solucionar problemas y adaptarse a las tensiones creadas por sus necesidades.

La salud implica el avance de la personalidad y demás procesos humanos que hacen sentirse útil.

La enfermera, a través de su personalidad, guía los resultados de aprendizaje durante el período en que se prestan los cuidados. Este proceso interpersonal es un instrumento educativo, una fuerza que ayuda a madurar y que se propone facilitar una vida en toda su plenitud. Estas relaciones se establecen durante las fases que atraviesa la persona en el proceso de su enfermedad o necesidad de ayuda. Fases en las cuales la persona y la enfermería actúan de manera coordinada. (9)

## **A. Fase de Orientación**

El paciente intenta clarificar sus dificultades y la amplitud de las necesidades de ayuda. La enfermera valora la situación de la persona.

## **B. Fase de Identificación**

El paciente clarifica su situación, identifica la necesidad de ayuda y responde a las personas que le ofrecen ayuda. La enfermera hace el diagnóstico de la situación y formula el plan de cuidados.

## **C. Fase de Aprovechamiento**

El paciente hace uso de los servicios de enfermería y obtiene el máximo provecho de ellos. La enfermera aplica el plan de cuidados, con lo que la ayuda a la persona y a sí misma a crecer hacia la madurez.

## **D. Fase de Resolución**

El paciente reasume su independencia. La enfermera evalúa el crecimiento que se ha producido entre ambos.

## **E. Metaparadigmas**

### **a. Enfermería**

Cuando los equipos profesionales de salud ofrecen servicios sanitarios, los enfermeros participan en la organización de las condiciones que facilitan la marcha natural de las tendencias del organismo humano. La enfermería es un instrumento educativo, una fuerza de maduración que

intenta favorecer el avance de la personalidad en dirección a una vida personal y comunitaria creativa, constructiva y productiva. (9)

#### **b. Persona**

La vida es el proceso de luchar por lograr un equilibrio estable, es decir un patrón fijo que no se alcanza si no con la muerte.

#### **c. Salud**

Es necesario satisfacer primero las necesidades fisiológicas. En este modelo la relación entre la enfermera y el paciente constituye el aspecto más importante del proceso terapéutico.

#### **d. Entorno**

Peplau define el entorno de manera implícita como las fuerzas que existen fuera del organismo y en el contexto de la cultura, sin embargo las condiciones generales que normalmente determinan la salud incluyen siempre el proceso interpersonal.

### **F. Funciones de Enfermería**

En el modelo de Hildegard Peplau consisten en ayudar al ser humano a madurar personalmente facilitándole una vida creativa, constructiva y productiva.

## **G. Objetivo**

En este modelo el objetivo es que el ser humano alcance el máximo grado de desarrollo personal.

## **H. Empleo de la Teoría en la Investigación**

La teoría de Peplau señala la importancia de la interacción constante con el entorno, la cual se traduce en la adaptación del ser humano a su entorno. Esta teoría es apropiada para describir cómo el desarrollar una disciplina con vocación influye en la satisfacción en Estudiantes de Enfermería con el inicio de sus prácticas pregrado, lo cual va de la mano con la satisfacción del usuario. La elección adecuada de una profesión de servicio es determinante para que el personal de salud desarrolle la capacidad de afrontar las situaciones de estrés y otras situaciones vitales, sin que estas dañen su equilibrio psicosocial.

### **2.2.2. Vocación**

Todos los aspectos anteriores han contribuido para consolidar la imagen de la enfermera, algunos han mantenido un gran arraigo y otros se han ido diluyendo con el tiempo. Uno de los aspectos que sigue vigente es la vocación y todo lo que ella involucra. La vocación se puede interpretar como la motivación que se despierta en la enfermera en su afán de servir y ayudar a los demás. Dentro de los aspectos que constituyen la vocación se encuentra el altruismo, sumisión, liderazgo y compromiso. Sin embargo la vocación también exigía de fortaleza física el equilibrio nervioso para que pudieran soportar sin ningún tipo de exaltación, las exigencias de la profesión. (10)

## **A. Identidad Profesional**

La formación profesional va acompañada por el desarrollo social, lo que ha contribuido a que distintas actividades profesionales logren posicionarse socialmente. En este marco la sociedad ha desarrollado una serie de mecanismos a través de los cuales el individuo prueba que es capaz de ser profesionalista como, formas de aprendizaje, exámenes de graduación, o exámenes de concurso. (11)

Sin embargo la orientación hacia una profesión se perfila desde la infancia, por un lado la familia provoca, junto con la escuela y todas las formas de enseñanza la elección de la profesión. Por otro, las instituciones a nivel profesional aseguran su futuro cubriendo con todo lo requerido, formando profesionistas calificados para integrarse al campo laboral. Por lo tanto la profesión se vuelve el núcleo donde se comparten valores comunes que contribuyen a conformar la identidad profesional, porque la profesión define a un grupo de individuos que asume códigos éticos y prácticos que le otorgan reconocimiento social al brindar un servicio a la sociedad de acuerdo a los conocimientos y habilidades aprendidas dentro de las instituciones de nivel superior. (10)

Así mismo la identidad profesional depende de condiciones como las relaciones laborales que establece el individuo, el lugar que ocupa dentro del grupo al que pertenece, la legitimación de saberes y competencias, que garantizan su permanencia dentro del grupo y el reconocimiento social. Aunque la identidad profesional tenga períodos de estabilidad que depende de las contingencias que se presentan a lo largo de la trayectoria laboral o profesional, se encuentra en constante transformación. (11)



## **B. Imagen Profesional**

Se considera que la imagen que se tiene de una profesión condiciona las conductas y las expectativas frente a ella, tanto de legos como de profesionales. Por esta razón es interesante conocer como se auto describen y se auto categorizan las profesiones.

La Auto Categorización, es un proceso cognoscitivo, subyacente a la identificación social, a la pertenencia a un grupo, a la formación psicológica de un grupo, y es también responsable de hacer a la cognición y al comportamiento estereotipados y normativos, la auto categorización implica una auto conceptualización y la misma está fuertemente ligada a la construcción de la identidad, específicamente a la autoestima.  
(12)

## **C. Oficio del Cuidado**

La enfermera asume el cuidado como el eje y objetivo de la profesión, desde la edad media la caridad y la filantropía fundamentaban las prácticas de cuidado en las nacientes instituciones hospitalarias, donde las comunidades religiosas se constituyen como las antecesoras del cuidado al enfermo. Al reconocerse la enfermería como profesión, continúan con esta práctica, aunque ahora se exige profesionalismo, fundamentación, independencia en la toma de decisiones propias, oportunas y compromiso ciudadano “Las enfermeras constituyen sujetos de cultura y afecto, educados para desempeñar su misión como actores sociales”, entendiéndose como misión la de brindar un cuidado individual, integral y continuo: “Ya que, nos ocupemos por su bienestar, le ofrecemos compañía y lo orientamos en el transitar de la salud o enfermedad, eso es lo que realiza la enfermera cuando otorga cuidado”. (13)

Otorgar cuidado requiere que la enfermera delimite su autonomía para que decida libremente su acción hacia el paciente. La acción del cuidar incluye la familia, e incluso la comunidad, mediante tareas como la de orientar, enseñar, es así que el cuidado es el resultado de la interacción humana que se da entre la enfermera y el paciente, familia y comunidad. (12)

Quizá la acción del cuidar sea el elemento que agrupa todos los rasgos distintivos de la identidad profesional de la enfermera y sea la acción donde ésta se objetiva. Ante la exigencia de brindar un cuidado cada vez más especializado, la enfermera se ve obligada a especializarse y dominar técnicas que le permitan realizar sus actividades con pericia y acierto, para estar en condiciones de poder brindar una mejor atención. (14)

#### **D. Ejercicio de la Profesión**

Así como la vocación ha sido un aspecto emblemático de la profesión de enfermería, también lo es el ejercicio de la profesión, ya que de éste depende la acción del cuidado que la enfermera tiene sobre su paciente. Las acciones que la enfermera debe realizar en el ejercicio de la profesión son aplicar las técnicas y los procedimientos que se realizan con los pacientes, los que incluye la habilidad en el manejo de sustancias, medicamentos y sobre todo la habilidad para actuar en caso de emergencia. (15)

Es innegable que el sentido que se le ha dado a la profesión a lo largo de su existencia, ha permeado en la identidad profesional de quienes la ejercen, aún cuando hay rasgos que permanecen, hay otros que debido al contexto en el que se ha desarrollado como el contexto social, económico, político e

ideológico, aunado a su desarrollo científico, se han desvanecido. Sin embargo, todavía se mantiene el espíritu de ser una profesión eminentemente humana. (16)

### **2.2.3. Calidad de Atención en Enfermería**

La Calidad de Atención en Enfermería no puede definirse desde el punto de vista exclusivo de un actor del sistema de salud. Cada uno de ellos: Paciente, prestador, asegurador o entidad rectora, tiene una percepción diferente, que, sin contradecir y estando de acuerdo con la de los demás, hace énfasis en aquel o aquellos determinantes que más valora. (17)

Para el paciente, por ejemplo, aspectos tales como la amabilidad y disponibilidad de tiempo del prestador, las características físicas del sitio en donde recibe la atención, el tiempo que transcurre entre el momento en que solicita el servicio y efectivamente lo recibe, y los resultados y las complicaciones del proceso, son características que puede evaluar fácilmente y que, por lo tanto, determinan su valoración de la calidad. Por el contrario, la idoneidad del prestador y el nivel de actualización de la tecnología empleada durante su atención, son aspectos que no puede evaluar y que, por eso mismo, da por hechos. (18)

Para el prestador, sin desconocer la importancia de lo anterior, la valoración de la calidad se soporta en los aspectos que podríamos denominar científicos, técnicos y tecnológicos involucrados en el proceso, tales como credenciales y experiencia de los profesionales y tecnología disponible.

Para el pagador del servicio, la eficiencia, es decir, la relación entre el costo de cualquier intervención y su efectividad para evitar la enfermedad o para recuperar la salud, es la característica que más valora. (17)

El resumen anterior sirve para ilustrar cómo la calidad en salud no depende de una sola característica, sino de múltiples aspectos, cada uno apreciado y valorado de manera diferente según el actor del sistema de que se trate. (18)

### **A. Cuidados de Enfermería**

La esencia de Enfermería, es el cuidado: Es necesario construir un cuerpo de conocimientos a partir de una visión holística del ser humano, con la finalidad de actuar de forma eficaz y comprometida, garantizando un bienestar físico, mental y social del individuo, familia y comunidad. (19)

El Cuidado de Enfermería carece de sentido si sólo se constituye de conocimientos técnicos sin considerar las necesidades del usuario. Esto no significa abandonar la técnica, las habilidades y las destrezas necesarias para el cuidado del ser humano: El conocimiento y el dominio de los mismos son de importancia, El cuidado de enfermería integra la dimensión humana y la dimensión técnica. (20)

Siendo la esencia de enfermería, el cuidado: Es necesario construir un cuerpo de conocimientos a partir de una visión holística del ser humano, con la finalidad de actuar de forma eficaz y comprometida, garantizando un bienestar físico, mental y social del individuo, familia y comunidad. (16)

### **B. Satisfacción del Usuario**

La satisfacción del usuario depende no sólo de la calidad de los servicios sino también de sus expectativas. El usuario está satisfecho cuando los servicios cubren o exceden sus expectativas. Si las expectativas del usuario son bajas o si el usuario tiene acceso limitado a cualquiera de los servicios,

puede ser que esté satisfecho con recibir servicios relativamente deficientes. Los usuarios en los establecimientos de salud, por lo general, aceptan la atención de salud sin quejarse y hasta expresan satisfacción por ella, cuando participan en encuestas. (20)

La medición de la satisfacción de los usuarios externos nos permitirá detectar oportunidades de mejora en los diferentes procesos de atención.

## **2.3.DEFINICIÓN DE TÉRMINOS**

### **2.3.1. Satisfacción Laboral**

Se define la Satisfacción Laboral como el conjunto de sentimientos favorables y desfavorables a través de los cuales el empleado percibe su trabajo. Los autores agregan además que la Satisfacción Laboral es un sentimiento de relativo placer o displacer que difiere de los pensamientos objetivos y de las intenciones del comportamiento. (22)

### **2.3.2. Practicas Pregrado**

Proceso de adquisición de conocimientos, actitudes, donde se vuelcan las experiencias de enseñanza-aprendizaje mediante información recibida por el ambiente. Considerado también el cúmulo de información que se dispone gracias a un proceso de aprendizaje o a la experiencia. Su finalidad es el desarrollo de los mecanismos que están involucrados en la creación de conocimiento, desde los más simples hasta los más complejos. (23)

## 2.4. HIPÓTESIS

### 2.4.1. Hipótesis

Dado que la satisfacción laboral deriva de la motivación que se despierta en la Enfermera en su afán de servir y ayudar a los demás. Es probable que exista relación significativa entre la Vocación y la Satisfacción en el inicio de las prácticas pregrado en Estudiantes de Enfermería de la Universidad Alas Peruanas – Filial Arequipa.

#### A. Hipótesis Específicas

$H_1$ : Es probable que la Vocación tenga un nivel alto.

$H_0$ : Es probable que la Vocación no tenga un nivel alto.

$H_2$ : Es probable que la Satisfacción en el inicio de la práctica pregrado sea alta

$H_0$ : Es probable que la Satisfacción en el inicio de la práctica pregrado no sea alta

## 2.5. VARIABLES

### A. Variable X: Vocación

#### • Indicadores:

- Identidad.
- Motivación.

## **B. Variable Y: Satisfacción en el inicio de la práctica pregrado**

### **• Indicadores:**

- Factores Intrínsecos.
- Factores Extrínsecos.

### **2.5.1. Definición Conceptual de las Variables**

#### **A. Vocación**

Es la inclinación a cualquier estado, carrera o profesión.

A nivel general, la vocación aparece relacionada con los anhelos y con aquello que resulta inspirador para cada sujeto. Se supone que la vocación concuerda con los gustos, los intereses y las aptitudes de la persona. (24)

La vocación también es considerada como un proceso que se desarrolla durante toda la vida, ya que se construye de forma permanente. Implica descubrir quién soy, cómo soy y hacia dónde quiero ir. Las respuestas a esos interrogantes marcarán la vocación y el camino a seguir por el individuo.

#### **B. Satisfacción en el inicio de la práctica pregrado**

Es un sentimiento de relativo placer o displacer que difiere de los pensamientos objetivos y de las intenciones del comportamiento, donde se vuelcan las experiencias adquiridas durante el proceso de enseñanza-aprendizaje. (24)

## **2.5.2. Definición Operacional de las Variables**

### **A. Identidad**

Es el conjunto de los rasgos propios de un individuo o de una comunidad. Estos rasgos caracterizan al sujeto o a la colectividad frente a los demás. La identidad también es la conciencia que una persona tiene respecto de sí misma y que la convierte en alguien distinto a los demás. Aunque muchos de los rasgos que forman la identidad son hereditarios o innatos, el entorno ejerce una gran influencia en la conformación de la especificidad de cada sujeto. (16)

#### **a. Altruismo**

El término altruismo se refiere a la conducta humana y es definido como la preocupación o atención desinteresada por el otro o los otros, al contrario del egoísmo. Suelen existir diferentes puntos de vista sobre el significado y alcance del altruismo. (19)

#### **b. Sumisión**

El concepto hace referencia a la reducción, capitulación o sometimiento de una persona respecto a otra. Es posible asociar la sumisión a la subordinación, la obediencia o el acatamiento. (24)

#### **c. Liderazgo**

El liderazgo es el conjunto de habilidades gerenciales o directivas que un individuo tiene para influir en la forma de ser de las personas o en un grupo de personas determinado,



haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo, en el logro de metas y objetivos. (19)

## **B. Motivación**

Es el impulso mental que nos da la fuerza necesaria para iniciar la ejecución de una acción y para mantenernos en el camino adecuado para alcanzar un determinado fin. La motivación es una fuerza en movimiento. La intensidad de esa fuerza es cambiante y es así como una persona, altamente motivada, posteriormente puede mostrar menor interés en desarrollar la acción. Por este motivo es necesario emplear técnicas de reforzamiento. (20)

### **a. Compromiso**

Se utiliza para describir a una obligación que se ha contraído o a una palabra ya dada. En ocasiones, un compromiso es una promesa o una declaración de principios. (21)

### **b. Fortaleza Física**

Los seres humanos poseen diferentes tipos de fortalezas. La fuerza física de alguna manera, muestra una capacidad de esfuerzo o resistencia. Además, cada tipo de fuerza sólo puede desarrollarse a través del esfuerzo y la disciplina. La fuerza física, como cualquier otro tipo de fuerza, se incrementa a través del ejercicio. El esfuerzo de los músculos aumenta su fuerza con el tiempo. Se necesita disciplina y trabajo para aumentar la fuerza física. (22)

### **c. Equilibrio Emocional**

Capacidad de establecer y mantener relaciones saludables y en obtener el máximo de satisfacción. También suele denominarse estabilidad emocional, como suele entenderse a la capacidad y vivencia controlada de las emociones y sentimientos, es una de las experiencias más codiciadas por el ser humano; semejante a como se habla de la felicidad, Dios, el éxito, el amor y la alegría. (21)

### **C. Factores Intrínsecos**

Estos factores se encuentran bajo el control de la persona debido a que se relaciona con lo que él hace y desempeña. Involucrando sentimientos relacionados con el crecimiento individual, el reconocimiento profesional y las necesidades de autorrealización que desempeña en su trabajo. (24)

Herzberg los llama factores de satisfacción, Asimismo destaca que los factores responsables de la satisfacción profesional de las personas están desligados y son distintos de los factores de la insatisfacción.

#### **a. Desarrollo 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. (17)

## **b. Responsabilidad**

Valor que está en la conciencia de la persona, que le permite reflexionar, administrar, orientar y valorar las consecuencias de sus actos, siempre en el plano de lo moral. (18)

Una vez que pasa al plano ético (puesta en práctica), se establece la magnitud de dichas acciones y de cómo afrontarlas de la manera más positiva e integral.

## **c. Reconocimiento**

Se considera que existen muchos estímulos que se utilizan con frecuencia como recompensas dentro de los programas de incentivos y reconocimientos en las organizaciones: Seguridad en el empleo, oportunidades de desarrollo personal y profesional, retroalimentación, capacitación, beneficios sociales, premios por niveles de desempeño, participación. Estos estímulos le permiten a la organización implementar estos programas con la finalidad de satisfacer las demandas de los trabajadores considerando los diferentes intereses personales y profesionales. (24)

## **d. Fortalezas y Metas**

Consideradas todas aquellas actividades que se realizan con un alto grado de eficiencia. Es un trabajo arduo para ser reconocido en el futuro cercano como un profesional capacitado. (22)

Es una herramienta que permite realizar un diagnóstico rápido de la situación de cualquier persona, considerando los factores externos e internos que la afectan y así poder

delinear la estrategia para el logro satisfactorio de las metas y objetivos inherentes de cada ser humano. (23)

#### **D. Factores Extrínsecos**

Se refiere al ambiente en el que trabajan las personas así mismo de como desempeñan su trabajo. Este tipo de factores para las personas le están fuera del control. (23)

Los factores higiénicos o extrínsecos fueron tomados en cuenta en la motivación de las personas. Según las investigaciones de Herzberg, estos factores nos sirven para evitar la insatisfacción de los empleados, siempre y cuando estos sean óptimos. (24)

##### **a. Políticas de la Institución**

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. (20)

##### **b. 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. (22)

### **c. Condiciones Laborales**

En nuestro país, la legislación en el ámbito laboral es en principio parecida a la prevaleciente en otros países europeos, si bien existen previsiones específicas en materia de políticas y leyes, con lo que respecta a las indemnizaciones (jubilaciones), se mantiene sujeta a cambios como consecuencia de la situación financiera actual. (23)

La seguridad y salud en el trabajo es un área interdisciplinaria relacionada con la seguridad, la salud y la calidad de vida en el empleo. Por otro lado, se considera que el éxito laboral está condicionado por el grado de aceptación y/o rechazo en su institución. A los trabajadores les interesa la responsabilidad con el jefe. (20)

#### **d. Vida Personal**

Está compuesta por aquellos aspectos que son muy propios, íntimos e importantes de vida; lo cual no está al alcance de los demás y te reservas para ti. Cuando el individuo se siente tranquilo consigo mismo, es muy probable que también lo esté con su entorno laboral. El trabajador debe gozar de salud y de equilibrio emocional, para poder rendir de forma más exitosa y productiva. Al sentirse incentivado, su esfuerzo se verá justificado. (24)

### 2.5.3. Operacionalización de la Variable

VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADOR	SUB INDICADOR	INSTRUMENTOS		PARÁMETRO	ESCALA	
				Escala de VPE	Cuestionario SL			
<b>Variable X</b> <b>VOCACIÓN</b> <p>La vocación se puede interpretar como la motivación que se despierta en la enfermera en su afán de servir y ayudar a los demás. Compuesta por virtudes y valores, además de exigir fortaleza física y el equilibrio emocional para poder soportar sin ningún tipo de exaltación, las exigencias de la profesión.</p>	Cognitivo	Identidad	Altruismo	1-2-3		Nunca A veces Frecuente-mente Siempre	Nominal	
			Sumisión	4-5-6				
			Liderazgo	7-8-9-10				
	Conductual	Motivación	Compromiso	11-12-13				
			Fortaleza física	14-15-16				
			Equilibrio emocional	17-18-19-20				
<b>Variable Y</b> <b>SATISFACCION EN EL INICIO DE LA PRACTICA PREGRADO</b> <p>Considerado al sentido que la estudiante pregrado encuentra en lo que hace, se siente satisfecha y se compromete con su tarea. Esto está relacionado con el bienestar biopsicosocial. Considerado también al conjunto de sentimientos favorables y desfavorables a través de los cuales el individuo percibe su trabajo.</p>	Psicosocial	Factores Intrínsecos	Desarrollo personal		1-2-3-4-5-6-7-8-9-10-11-12-13-14-15	Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Indiferente De acuerdo Totalmente de Acuerdo	Nominal	
			Responsabilidad					
			Reconocimiento					
		Factores Extrínsecos	Fortalezas y Metas					
			Políticas de la institución					16-17-18-19-20-21-22-23-24-25-26-27-28-29-30
			Relaciones interpersonales					
			Condiciones laborales					
Vida Personal								

## **CAPITULO III: METODOLOGÍA**

### **3.1. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN**

#### **3.1.1. Tipo**

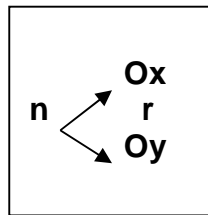
- Estudio de investigación Descriptivo, pues tiene el propósito de mostrar las características de ambas variables. (25)
- Es correlacional de método Ex Post Facto. Y enfoque cuantitativo, porque va permitirnos determinar posibles relaciones de causa-efecto. (26)
- Por el número de variables: Bivariado, al estudiar la influencia de la variable independiente sobre la variable dependiente, realizando el análisis comparativos de dos variables. (26)
- Estudio de Campo al permitirnos obtener información más exacta in situ, segura y por consecuencia con un mínimo margen de error. (27)



- Estudio de corte Transversal, porque los datos recogidos de la muestra serán realizados una sola vez. (28)

### 3.1.2. Nivel de Investigación

Investigación No experimental, cuya representación gráfica es:



Donde:

**n** =Estudiantes de Enfermería de IX y X Ciclo.

**Ox**=Vocación.

**Oy**= Satisfacción en el inicio de la Práctica Pregrado.

**r** = Relación entre la Vocación y Satisfacción en el inicio de la Práctica Pregrado.

## 3.2. DESCRIPCIÓN DEL ÁMBITO DE LA INVESTIGACIÓN

### 3.2.1. Ubicación Espacial

La presente investigación se realizará en la Universidad Alas Peruanas – Filial Arequipa, Universidad privada con más de 18 años de experiencia formando profesionales de calidad.

Dirigida por el Dr. Fidel Ramírez Prado, cuenta con 29 filiales en todo el Perú y 13 Unidades Académicas. Ofreciendo Educación:

- Pregrado
- Postgrado y
- Educación a Distancia.

Con más de más de 80 mil alumnos a nivel nacional, cuenta con 6 Facultades y 31 Escuelas Profesionales.

La Filial Arequipa dirigida por el Vicerrector el Dr. Juan Adilson Postigo Peralta. Funcionan los Programas de Educación: Pregrado, Postgrado y Educación a Distancia.

La UAP – Filial Arequipa cuenta con 5 Facultades y 17 Escuelas Profesionales y se encuentra ubicada en Urb. Daniel Alcides Carrión G-14 Distrito de José Luis Bustamante y Rivero.

### **3.2.2. Ubicación Temporal**

El estudio se realizará entre los meses de febrero a junio del año 2015, como lo especifica el cronograma diseñado para la investigación.

## **3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA**

### **3.3.1. Población**

La población está conformada por todos Estudiantes de Enfermería que cursan el IX y X Ciclo en la Universidad Alas Peruanas – Filial Arequipa durante el periodo de estudio, de acuerdo al registro de matrícula de la Escuela Académico Profesional de Enfermería son un promedio de 134 estudiantes de enfermería. (29)

**TABLA 1:**

*Frecuencia de Estudiantes de Enfermería de IX y X Ciclo por Sección*

CICLO	ESTUDIANTES DE ENFERMERÍA			
	Sección A	Sección B	TOTAL	%
	Fi	fi		
IX	35	37	72	53,73
X	30	32	62	46,27
			<b>134</b>	<b>100,00</b>

**Fuente:**E.A.P.E. – F.M.H.C.S.–UAP – Filial Arequipa - 2016

### **3.3.2. Muestra**

Se trabajará con toda la población por ser accesible. Siendo el total de la muestra de 134 Estudiantes de Enfermería de IX y X Ciclo del periodo académico 2B, de la Universidad Alas Peruanas – Filial Arequipa.

### **3.3.3. Criterios de Inclusión**

- Participación voluntaria en el estudio.

### **3.3.4. Criterios de Exclusión**

- Estudiantes de Enfermería con inasistencia.
- Estudiantes de Enfermería con permiso y/o enfermedad.

## **3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCION DE DATOS**

### **3.4.1. Técnicas**

La técnica a aplicar en la investigación será:

- Para la variable independiente, la técnica de la encuesta.
- Para la variable dependiente, la técnica de la encuesta.

### **3.4.2. Instrumentos**

•El instrumento para la Variable X es la Escala de Valoración de Vocación Profesional de Enfermería – Miracle (Anexo 1). La siguiente encuesta está estructurada en base a los indicadores de la investigación para la variable Vocación (Identidad y Motivación), con 20 ítems, los cuales pueden ser respondidos según una escala de alternativas:

- Nunca = 1 punto.
- A veces = 2 puntos.
- Frecuentemente = 3 puntos.
- Siempre = 4 puntos.

La puntuación total oscila entre 20 a 80 puntos, resultando los criterios de: Alto - Medio - Bajo, según el puntaje total obtenido.

- Para la Variable Y es el Cuestionario de Satisfacción Laboral (Anexo 2). La guía está estructurada en base a los indicadores de la investigación (Factores Intrínsecos y factores Extrínsecos), cuenta con 30 ítems, los cuales tendrán las siguientes alternativas:

- Totalmente en desacuerdo 1 punto.

- En desacuerdo 2 puntos.

- Indiferente 3 puntos.

- De acuerdo 4 puntos.

- Totalmente de Acuerdo 5 puntos.

Su puntuación total oscila entre 30 a 150 puntos, resultando los criterios de: Alta - Media - Baja, según el puntaje total obtenido.

### **3.5. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO**

- Para la Variable X, la validez de la Escala de Valoración de Vocación Profesional de Enfermería - Miracle, está dado por el Juicio por Expertos.

La confiabilidad de la encuesta la brinda Alfa de Cronbach  $> 0.73$

- Para la Variable Y, la validez del Cuestionario sobre Satisfacción Laboral está dado por el MINSa y por su empleo en anteriores investigaciones.

La confiabilidad de este cuestionario de medida está dada por el Coeficiente de Correlación Producto-Momento de Pearson, obteniéndose una  $r = 0.6137$  y una  $t = 3.011$ , la cual es muy significativa al  $p < .01$ . Haciendo confiable los resultados del instrumento.

### 3.6. PLAN DE RECOLECCION Y PROCESAMIENTO DE DATOS

Se iniciará presentando una solicitud de autorización a la Directora de la Escuela Académico Profesional de Enfermería para la aplicación de los instrumentos de la investigación.

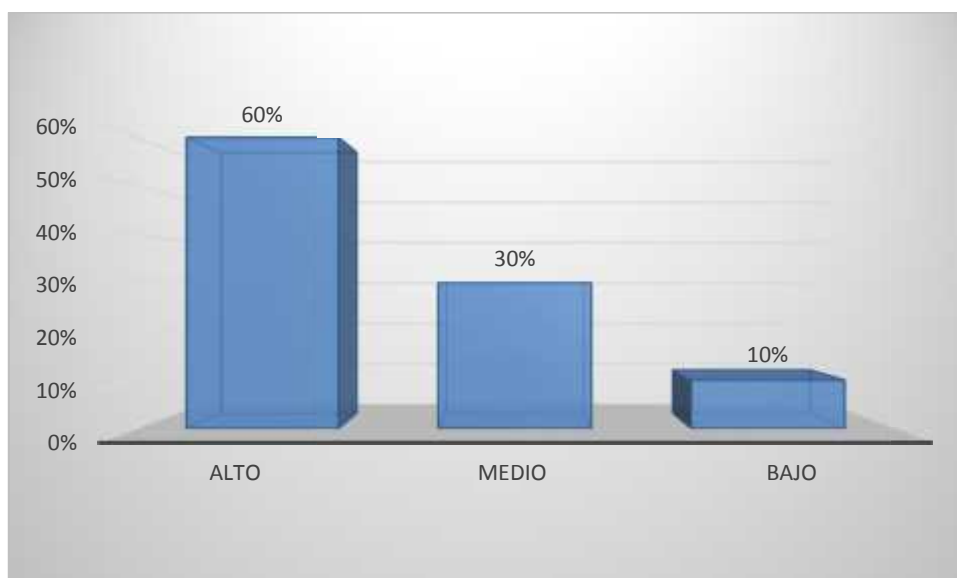
Una vez lograda la aceptación, se reunirá a las Jefas de práctica y a las Estudiantes de Enfermería de IX y X Ciclo para explicar el motivo del estudio de investigación y lograr motivar su colaboración en la investigación. Previamente se realizará la revisión de los instrumentos, El instrumento de la Variable Independiente, que es la Escala de Valoración de Vocación Profesional de Enfermería-Miracle (Anexo 1), se encuentra estructurada con diseño de *Escala de Likert*. Para la Variable Dependiente, se utilizará un Cuestionario de Satisfacción Laboral(Anexo 2). Estructurado con alternativas de selección. Posteriormente se aplicará ambos instrumentos en las 134 Estudiantes de Enfermería que conforman la muestra.

Una vez aplicados los instrumentos, lo cual tomara aproximadamente de 2 a 3 semanas, según la disponibilidad de las estudiantes. Se realizará la tabulación de los datos registrados tanto en el Anexo 1 como en el Anexo 2, luego se analizaran e interpretaran. Para el manejo, interpretación y análisis de los datos se empleará estadística descriptiva con determinación de frecuencias absolutas y relativas, medidas de tendencia central (promedio, mediana) y de dispersión (rango, desviación estándar) para variables continuas. Para la correlación entre los puntajes de vocación y satisfacción en el inicio de la práctica pregrado, se establecerá mediante el Coeficiente de Correlación de Spearman. Se considerará significativo un nivel de  $p \leq 0.05$  o una asociación de  $R > 0,30$ . Se empleará para el procesamiento de datos el programa SPSS versión 12.0.

## APITULO IV RESULTADOS

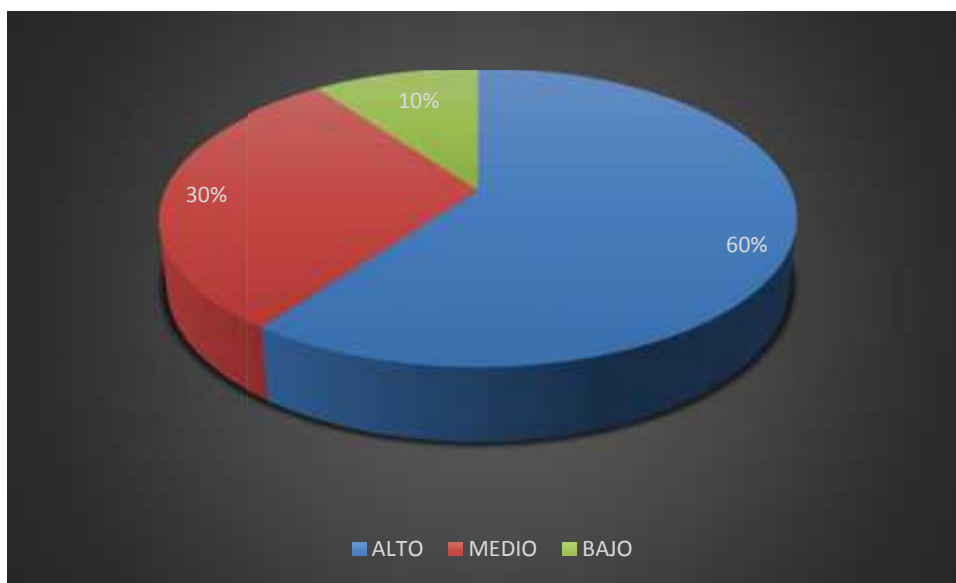
### ANALISIS ESTADÍSTICO DESCRIPTIVO

**GRAFICO 1: NIVEL DE VOCACIÓN EN ESTUDIANTES DE ENFERMERÍA DE IX Y X CICLO DE LA UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS - FILIAL AREQUIPA.**



**Análisis:** Podemos observar un significativo 60% que tienen un nivel de vocación alto, seguido de un 30% con un nivel de vocación medio. La tendencia indica que tiene una aceptable vocación de servicio, y solo un 10% tiene una vocación nivel bajo que se debe a la falta de identidad a la carrera y motivación.

**GRAFICO 2: NIVEL DE SATISFACCIÓN EN EL INICIO DE LA PRÁCTICA PREGRADO EN ESTUDIANTES DE ENFERMERÍA DE IX Y X CICLO DE LA UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS - FILIAL AREQUIPA 2015**



Análisis: Existe un 60% de satisfacción de los estudiantes sobre practica de pre grado esto se debe al entusiasmo del estudiante de estar en el campo de acción del cual fue preparado asimismo vemos un 30% de un nivel medio es importante considerar esta cifra porque se puede tomar a consideración ciertos análisis que estarían desmotivando a nuestros estudiantes tanto en la parte intrínseca como la extrínseca sobre su satisfacción .asimismo vemos un 10% de un nivel de satisfacción bajo



## Prueba de Hipótesis:

### Prueba de Hipótesis

#### Hipótesis General.

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre la Vocación y la Satisfacción en el inicio de la Practica Pregrado en Estudiantes de Enfermería de IX y X Ciclo de la Universidad Alas Peruanas - Filial Arequipa 2015

H<sub>1</sub>: existe relación significativa entre la Vocación y la Satisfacción en el inicio de la Practica Pregrado en Estudiantes de Enfermería de IX y X Ciclo de la Universidad Alas Peruanas - Filial Arequipa 2015

Para saber la distribución que tienen las variables de estudio se eligió la prueba de KolmogorovSmirnov que permite decidir el estadígrafo adecuado para hallar el nivel y tipo de correlación que tienen las variables, siendo la condición:

> 0.05 : distribución Normal  
= ó < 0.05 : distribución No normal

Tabla 1 *Prueba de Kolmogorov-Smirnov*

		<b>ESTILO VIDA SALUDABL E</b>	<b>CULTURA PREVENTI VA</b>
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	2,449	1,422
	Desviación típica	,4322	,41628
Diferencias más extremas	Absoluta	,202	,206
	Positiva	,244	,231
	Negativa	-,307	-,376
Z de Kolmogorov-Smirnov		1,789	2,192
Sig. asintót. (bilateral)		0,00	0,00

- a. La distribución de contraste es la Normal.
- b. Se han calculado a partir de los datos.

Nota: Las variables han alcanzado un nivel de significancia de 0.000, entonces no tienen distribución normal, por lo que se procede a usar la prueba estadística no paramétrica Rho de Spearman, para medir la correlación entre las variables **Vocación y Nivel de Satisfacción**

TABLA 2: *Correlación entre Vocación y Nivel de satisfacción*

			Vocación	Nivel de Satisfacción
Rho de Spearman	Vocación	Coeficiente de correlación	1,000	,955**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Nivel de Satisfacción	n	134	134
		Coeficiente de correlación	,944**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		n	134	134

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

**Nota:** Al proceder a la comprobación estadística de la hipótesis principal, con un nivel de significancia del 5% y un nivel de confianza de 95%, se obtuvo un p-valor de 0.000 se demuestra que hay correlación significativa entre las variables Vocación y nivel de satisfacción , siendo el nivel de correlación Alta ya que el Rho es de 0.944 lo que significa la relación existente

= 0.05 o 5% (nivel de significancia)

P-valor = .000 (p-valor < )

Rho= 0.944

**Resultado:** Se rechaza  $H_0$ , y se acepta  $H_1$

Por lo tanto, se acepta la hipótesis del investigador que dice Existe relación significativa entre vocación y nivel de satisfacción. En Estudiantes de Enfermería de IX y X Ciclo de la Universidad Alas Peruanas - Filial Arequipa 2015

## CAPITULO V DISCUSION

En el **Grafico 1** vemos significativo 40% de un nivel alto de vocación por parte de los estudiantes y un nivel medio con un 40% esto quiere decir que a los 134 estudiantes que fueron encuestados la tendencia indica que tienen una aceptable vocación de servicio, asimismo observamos que existe un 20% de una vocación baja dentro del alumnado esto se debe a la falta de identidad a la carrera y motivación coinciden con los resultados de

**CAMPOS, Y. “Factores que inciden en la Decisión Vocacional, de acuerdo con el enfoque conductual cognitivo. Caso Universidad Metropolitana”. 2012. Venezuela.** En que menciona que la fuente sociogénica de la conducta vocacional apresó el 36,03% de la varianza, la psicogénica el 9,58% y la oportunidad el 7,53%. Los tres factores explican el 53,14% de la varianza total de las respuestas. Específicamente el factor “Condicionantes sociales y académicos” apresa el 26,43% de la varianza. De los estudiantes venezolanos

En el **Grafico 2** se observa que existe un 60% de satisfacción de los estudiantes sobre practica de pre grado esto se debe al entusiasmo del estudiante de estar en el campo de acción del cual fue preparado

asimismo vemos un 30% de un nivel medio es importante considerar esta cifra porque se puede tomar a consideración ciertos análisis que estarían desmotivando a nuestros estudiantes tanto en la parte intrínseca como la extrínseca sobre su satisfacción .asimismo vemos un 10% de un nivel de satisfacción bajo esto coincide con **RAMÍREZ, G. “Causas para la Deserción Universitaria en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos”**. 2009. Lima. Perú. Estudio de investigación realizado por la **Universidad Nacional Mayor de San Marcos**. de acuerdo a los estudiantes, la causa principal en 44% es el problema económico, seguido de 31% por falta de vocación profesional a la carrera, 15% por las expectativas defraudadas en la formación y 8% por bajo rendimiento académico; según los docentes, la principal causa de deserción estudiantil en 73% son los motivos económicos y en el 40% por mala elección de la carrera.

En la **tabla 2** a la comprobación estadística de la hipótesis principal, con un nivel de significancia del 5% y un nivel de confianza de 95%, se obtuvo un p-valor de 0.000 se demuestra que hay correlación significativa entre las variables Vocación y nivel de satisfacción, siendo el nivel de correlación Alta ya que el Rho es de 0.944 lo que significa la relación existente coincide con los resultados de **HIDALGO, M. y Cols. “Factores asociados a la Vocación Profesional en Enfermería, en ingresantes 2013-2014, de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana. Iquitos”**. Dando como resultados que existe relación estadística significativa con el sexo ( $p=0,040$ ), nivel de autoestima ( $p=0,000$ ), interés profesional ( $p=0,000$ ), conocimiento de la profesión ( $p=0,005$ ), ocupación familiar ( $p=0,022$ ); y que no existe relación estadística con la edad ( $p = 0,179$ ) e ingreso económico familiar ( $p=0,092$ ).

## CONCLUSIONES

1. Se concluye que a la comprobación estadística de la hipótesis principal, con un nivel de significancia del 5% y un nivel de confianza de 95%, se obtuvo un p-valor de 0.000 se demuestra que hay correlación significativa entre las variables Vocación y nivel de satisfacción , siendo el nivel de correlación Alta ya que el Rho es de 0.944 lo que significa la relación existente
2. Afirmamos que existe un significativo 40% de un nivel alto de vocación por parte de los estudiantes y un nivel medio con un 40% esto quiere decir que a los 134 estudiantes que fueron encuestados la tendencia indica que tienen una aceptable vocación de servicio, asimismo observamos que existe un 20% de una vocación baja dentro del alumnado esto se debe a la falta de identidad a la carrera y motivación
3. Finalmente se observa que existe un 60% de satisfacción de los estudiantes sobre practica de pre grado esto se debe al entusiasmo del estudiante de estar en el campo de acción del cual fue preparado asimismo vemos un 30% de un nivel medio es importante considerar esta cifra porque se puede tomar a consideración ciertos análisis que estarían desmotivando a nuestros estudiantes tanto en la parte intrínseca como la extrínseca sobre su satisfacción .asimismo vemos un 10% de un nivel de satisfacción bajo

## RECOMENDACIONES

1. Al confirmar la relación existente entre la vocación y el nivel de satisfacción de los estudiantes de enfermería se recomienda aumentar la información a nuestros estudiantes de los primeros ciclos sobre las bondades de la carrera mediante videos institucionales.
2. Al conocer que existe una minoría sobre la falta de vocación de nuestros estudiantes de la carrera se recomienda participar en eventos académicos por exigencias para que puedan conocer los campos de acción de la carrera y la oportunidad de ayuda social que tiene esta maravillosa carrera
3. Afirmando el porcentaje mínimo que se tuvo sobre la falta de satisfacción de algunos estudiantes sobre las practicas se recomienda realizar al finalizar cada semestre focusgrup a fin de fortalecer las debilidades de la practicas profesionales

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. ALVARADO, V. del R. 2010. Factores que influyen en el Rendimiento Académico de los Estudiantes de Enfermería de la UNMSM-2009. EAP de Enfermería. Facultad de Medicina Humana. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima. Pp. 1-82. Perú.
2. RAMÍREZ, G. Deserción Universitaria en la UNMSM. Universidad Nacional de la Amazonía Peruana. 2009. Pp. 88. Lima. Perú.  
En línea. Consulta: 07/01/16. Disponible en:  
<http://www.unmsm.edu.pe/sanmarcosaldia/index.php>
3. PEZO, N, y Cols. 2006. Factores Socioeconómicos y Culturales asociados al Nivel de Vocación en Estudiantes de la Facultad de Enfermería. Universidad Nacional de la Amazonía Peruana. Iquitos. Pp. 40. Perú.
4. LASTRE, G. 2009. Introyección en el Estudiante de las Teorías y Modelos de Formación que fundamentan el Programa de Enfermería de la Universidad Simón Bolívar. Universidad Nacional de Colombia. Bogotá, Pp. 1-119. Colombia.
5. CAMPOS, Y. 2012. Factores que inciden en la Decisión Vocacional, de acuerdo con el enfoque conductual cognitivo. Universidad Metropolitana. Vol. 12, N° 1, 2012: Pp. 165-190. Venezuela.
6. MACEIRA, J. y Cols. 2009. Nivel de Vocación por la Especialidad de Enfermería en los Estudiantes de Segundo Año. Rev. Cubana Enfermería 2009;15(1): Pp.17-21. Cuba.



7. HIDALGO, M. y Cols. 2014. Factores asociados a la Vocación Profesional en Enfermería, en ingresantes 2013-2014, de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana. Iquitos. Perú.
8. RAMÍREZ, G. 2009. Causas para la Deserción Universitaria en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima. Perú.
9. RAMIÓ, A. 2007. Valores y actitudes profesionales. Estudio de la Práctica Profesional Enfermera en Catalunya. Universidad de Barcelona. Pp. 5. España.
10. DURÁN, L. y Stricker, E. 2008. Motivos que dificultan la elección de la carrera de Licenciatura en Enfermería. Escuela de Enfermería. Universidad Nacional de Córdoba. Argentina.
11. MORI, M. del P. 2012. Deserción Universitaria en Estudiantes de una Universidad Privada de Iquitos. Rev. Digital en Inv. en Doc. Univ. Año 6. N° 1. Dic. 2012 ISSN: 2223 – 2516. Universidad Peruana del Oriente. Iquitos. Pp. 1-24. Perú.
12. CASTAÑEDA, A.y Cols.2008. Intereses Vocacionales de los Estudiantes del Primer Semestre de Enfermería en el Decanato de Ciencias de la Salud. Universidad Centro Occidental Lisandro Alvarado. Barquisimeto, Estado Lara. Junio/Julio. 2008. Pp. 1-81. Colombia.
13. LETELIER y Sanhueza. Enfermería como disciplina. 2008. Pp. 1-81.  
En línea. Consulta: 16/01/16. Disponible en:  
<http://www.scribd.com/doc/174732/ENFERMERIA-COMO-DISCIPLINA>.

14. CIFUENTES, J. 2012. Satisfacción Laboral en Enfermería en una Institución de Salud de Cuarto Nivel de Atención. Facultad de Enfermería. Programa de Maestría en Enfermería. Universidad Nacional de Colombia. Bogotá, Colombia.
15. VÁSQUEZ, S. 2009. Nivel de motivación y su relación con las Satisfacción Laboral del Profesional de Enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza. Escuela Académico Profesional de Enfermería. Facultad de Medicina Humana. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima. Perú.
16. ORTIZ, R. 2009. Satisfacción laboral de los profesionales de la salud en el Hospital III YanahuaraEssalud, Arequipa. Perú.
17. REBECO, A. 2010. Informe de Satisfacción Usuario Interno. Hospital Guillermo Grant Benavente Concepción. Informe institucional. Argentina.
18. TORO, F. 2008. Relación entre variables de esters ocupacional y motivación para el trabajo: Un estudio exploratorio. Revista de Psicología del Trabajo y Organizaciones. Vol. 7: 19. Pp. 109-120.
19. PARRA, D. y Arango, G. 2010. Validez y confiabilidad de las escalas de comunicación y coordinación para medir Rol Interdependiente de Enfermería. (1): Pp. 51-62.  
En línea. Consulta: 22/01/16. Disponible en:  
[http://www.enfermeria.unal.edu.co/revista/articulos/xxviii1\\_6.pdf](http://www.enfermeria.unal.edu.co/revista/articulos/xxviii1_6.pdf)
20. RONDÓN, A. y Salazar, D. 2010. Calidad de Atención del Profesional de Enfermería en el Servicio de Maternidad I Hospital Universitario “Ruíz y Páez” Ciudad Bolívar. Escuela de Ciencias de la Salud “Dr. Francisco BattistiniCasalta”.

Departamento de Enfermería. Universidad de Oriente. Núcleo Bolívar. Ciudad Bolívar. Venezuela.

21. ROMERO, L. 2009. Percepción del Paciente acerca de la Calidad de Atención que brinda la Enfermera en el Servicio de Medicina en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión. Escuela Académico Profesional de Enfermería. Facultad de Medicina Humana. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima. Perú.
22. HERRERA, R. y Casals, M. 2009. Algunos factores Influyentes en la Calidad de Vida Laboral de Enfermería. Revista Enfermería; 8(4). Pp. 2-5. Cuba.
23. PUELLO, A. 2012. Calidad del Cuidado de Enfermería: Medición variable de proceso, Rol Interdependiente. Facultad de Enfermería. Convenio Universidad de Cartagena. Universidad Nacional de Colombia sede Bogotá. Colombia.
24. ROJAS, D. 2009. Teorías de la Calidad: Orígenes y tendencias de la Calidad Total.  
En línea. Consulta: 11/01/16. Disponible en:  
<http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/ger1/teocalidad.htm>
25. HERNÁNDEZ, R.; Baptista y Fernández. 2010. Metodología de la Investigación. Trabajo presentado en la Universidad de Chicago Press. Estados Unidos de América.
26. TAMAYO, M. 2008. El proceso de la investigación científica. Noriega Editores. 4ta edición. México.

27. HERNÁNDEZ, R.; Fernández, C. y Baptista, P. 2008. Metodología de la investigación. Ediciones McGraw Hill.
28. SAUTU, R. y Cols. 2010. Manual de Metodología. Buenos Aires: Ediciones Clacso. Argentina.
29. Escuela Académico Profesional de Enfermería. 2016. Facultad de medicina Humana y Ciencias de la Salud. Universidad Alas Peruanas – Filial Arequipa. Perú.

# **ANEXOS**

## Anexo 1. Escala de Valoración de Vocación Profesional de Enfermería - Miracle

### Estimada(o) Encuestada(o):

Se le agradece anticipadamente proporcionar información clara y fidedigna sobre las preguntas de este cuestionario, que es totalmente anónimo. Sus respuestas van a contribuir a realizar un estudio de interés. Por favor conteste el cuestionario, siguiendo las recomendaciones que se indican.

- 1 Nunca
- 2 A veces
- 3 Frecuentemente
- 4 Siempre

### DATOS PERSONALES

<b>FECHA:</b> ____/____/____	<b>EDAD:</b> ____ años	<b>TURNO:</b> <input type="checkbox"/> Mañana <input type="checkbox"/> Tarde <input type="checkbox"/> Diurna <input type="checkbox"/> Noche	<b>TIEMPO DE PRACTICA:</b> ____ días ____ meses ____ años
<b>ESTADO CIVIL:</b> <input type="checkbox"/> Soltero (a) <input type="checkbox"/> Casado (a) <input type="checkbox"/> Viudo (a) <input type="checkbox"/> Divorciado (a) <input type="checkbox"/> Conviviente		<b>TRABAJA EN OTRO LUGAR:</b> <input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No	

Nº	ITEMS	Nunca	A veces	Frecuentemente	Siempre
<b>IDENTIDAD</b>					
1	Brindo Cuidados de Enfermería teniendo en cuenta la premisa de Beneficencia.	1	2	3	4
2	Brindo Cuidados de Enfermería dando prioridad a las necesidades del usuario por sobre las propias.	1	2	3	4

3	Desarrollo empatía, justicia y equidad, al momento de brindar Atención al Usuario.	1	2	3	4
4	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi condición de practicante dentro de la Institución de Salud.	1	2	3	4
5	Las tareas que desempeño corresponden a mi función.	1	2	3	4
6	En la Institución de Salud donde realizo mis prácticas, participo en la toma de decisiones.	1	2	3	4
7	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.	1	2	3	4
8	Trato de obtener información antes de tomar una decisión.	1	2	3	4
9	La Institución de Salud donde realizo mis practicas, me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor se hacer.	1	2	3	4
10	Me preocupo por crear un ambiente laboral agradable.	1	2	3	4
<b>MOTIVACION</b>					
11	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de la Calidad de Atención de Salud.	1	2	3	4
12	Estoy comprometida(o) con la profesión elegida.	1	2	3	4
13	Me interesa el desarrollo de mi Profesión.	1	2	3	4
14	Termino un día de práctica con ánimo para realizar otras actividades.	1	2	3	4
15	Siento fatiga durante el desarrollo de las actividades diarias dentro de la Institución de Salud.	1	2	3	4
16	Normalmente necesito ayuda durante la movilización del paciente.	1	2	3	4
17	Me siento realizada(o) con la profesión elegida.	1	2	3	4
18	Cumplo con las políticas de la Institución de Salud con agrado.	1	2	3	4
19	Tengo la capacidad de anteponer mi ética profesional antes de conveniencias institucionales.	1	2	3	4
20	Me siento tranquila con las actividades que realizo en la Institución de Salud.	1	2	3	4

**Fuente:**Elaboración propia

**Gracias por su colaboración**

**Calificación:**

La puntuación total oscila entre 20 a 80 puntos.

La calificación se realiza adjudicando puntos según la opción seleccionada en escala:

Nunca = 1 punto

A veces = 2 puntos

Frecuentemente = 3 puntos

Siempre = 4 puntos

**Validez y Confiabilidad de la Escala de Valoración de Vocación Profesional de Enfermería - Miracle**

La siguiente Escala de Likert – Miracle, ha sido diseñada para evaluar el nivel de vocación profesional que tienen las Estudiantes de Enfermería de último año, quienes realizan su práctica pregrado en las diferentes áreas y servicios de Instituciones de Salud, su validez está dada por el juicio por expertos a quienes fue expuesto el presente instrumento. La fiabilidad de esta escala de medida estará dada por el coeficiente de Alpha de Cronbach ( $>0,77$ ).

Lo que se busca con su empleo, es que se convierta en una prueba de evaluación fidedigna de la situación real del nivel de Vocación Profesional en Estudiantes de Enfermería de IX y X Ciclo de la Universidad Alas Peruanas – Filial Arequipa, aportando información válida y confiable. La Escala cuenta con indicadores como: Identidad y Motivación.



### **Criterios para asignar el Valor Final a la Variable**

**ALTO.-** Cuando la puntuación según el Cuestionario sobre Satisfacción Laboral, se encuentre entre 61 y 80 puntos.

**MEDIO.-** Cuando la puntuación según el Cuestionario sobre Satisfacción Laboral, se encuentre entre 41 y 60 puntos.

**BAJO.-** Cuando la puntuación según el Cuestionario sobre Satisfacción Laboral, se encuentre entre 20 y 40 puntos.

## Anexo 2. Cuestionariosobre Satisfacción Laboral

### Indicaciones:

Sr. Sra. Srta.: Previo atento saludo, le solicitamos a usted responder a las siguientes preguntas.

Atendiendo a como usted se siente respecto a distintos aspectos en el ámbito de su práctica pregrado en una Institución de Salud. A continuación se presentan varias opciones entre las que usted se posicionará marcando aquella que mejor represente su parecer.

Totalmente en desacuerdo    marca "1"

En desacuerdo    marcar "2"

Indiferente    marcar "3"

De acuerdo    marcar "4"

Totalmente de Acuerdo    marcar "5"

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
<b>FACTORES INTRÍNSECOS</b>						
1	Con la infraestructura física de su servicio.					
2	Con equipos de bioseguridad otorgados por la institución.					
3	Con los equipos y aparatos de trabajo de su servicio.					
4	Con la proporción y disponibilidad de materiales para cumplir tareas.					
5	Con la cantidad y equitatividad de trabajo que realiza.					
6	Con la libertad que le ofrece la jefatura para elegir su propio método de trabajo.					
7	Con la variedad de tareas que se realiza en el servicio.					
8	Con la proporción entre el número de actividades y el tiempo dado para realizarlos.					
9	Con la oportunidad que se le da para demostrar sus habilidades creativas					
10	Con la facilidad de relación con sus superiores inmediatos.					
11	Con el nivel de participación que le otorga la Jefa de su Servicio en la planificación de actividades.					
	Con la atención que le prestan sus superiores a					

12	las sugerencias que usted hace.					
13	Con la distribución de horarios y turnos de trabajo que realiza la Jefe de Servicio.					
14	Con la evaluación del desempeño.					
15	Con la autonomía que da la institución para ejercer su profesión.					
<b>FACTORES EXTRÍNSECOS</b>						
16	Con la cantidad y tipo de programas de capacitación que la institución le ofrece.					
17	Con la oportunidad que la institución le brinda para asistir a cursos de capacitación externos.					
18	Con la facilidad que le brinda a usted el hospital para realizar investigaciones en los diferentes servicios que ofrece.					
19	Con la disponibilidad de tiempo que le brinda la institución para investigar.					
20	Con el reconocimiento de su esfuerzo que hace la jefatura y autoridades de la institución.					
21	Con el respaldo jurídico que da la institución en casos de denuncia hechas por los usuarios ante instituciones tribunales.					
22	Con el respeto de sus derechos como trabajador.					
23	Con las normas y reglamentos del hospital.					
24	Con la estabilidad de su empleo.					
25	Con el clima laboral de su servicio.					
26	Con las relaciones interpersonales que usted tiene con el equipo multidisciplinario.					
27	Con las relaciones interpersonales que usted tiene con sus colegas de trabajo.					
28	Con la participación que usted tiene en la toma de decisiones.					
29	Con la delegación de responsabilidades que hace la jefa del servicio.					
30	Con las becas de intercambio que otorga la institución (pasantías).					

**Fuente:** Cuestionario Satisfacción Laboral - MINSA

**Muchas Gracias....**

### **Calificación:**

La puntuación total oscila entre 30 a 150 puntos.

La calificación se realiza adjudicando puntos según la opción seleccionada:

- Totalmente en desacuerdo      1 punto.
- En desacuerdo      2 puntos.
- Indiferente      3 puntos.
- De acuerdo      4 puntos.
- Totalmente de Acuerdo      5 puntos.

### **Validez y Confiabilidad del Cuestionario sobre Satisfacción Laboral**

El presente Cuestionario, es un medio de recolección de datos de forma directa, estructurada por el MINSA, su validez está dada por el Coeficiente de Correlación Producto-Momento de Pearson, obteniéndose una "r" = 0.6137 y una "t" = 3.011, la cual es muy significativa al  $p < .01$ . Haciendo confiable los resultados del instrumento.

Lo que se busca con su empleo, es que se convierta en una prueba de evaluación fidedigna de la situación real de la Satisfacción en el inicio de la Práctica Pregrado en Estudiantes de Enfermería de la Universidad Alas Peruanas – Filial Arequipa, aportando información válida y confiable. La Guía cuenta con indicadores como: Factores Intrínsecos y Factores Extrínsecos.

### **Criterios para asignar el Valor Final a la Variable**

**ALTA.-** Cuando la puntuación según el Cuestionario sobre Satisfacción Laboral, se encuentre entre 111 y 150 puntos.


**MEDIA.-** Cuando la puntuación según el Cuestionario sobre Satisfacción Laboral, se encuentre entre 71 y 110 puntos.

**BAJA.-** Cuando la puntuación según el Cuestionario sobre Satisfacción Laboral, se encuentre entre 30 y 70 puntos.

### Anexo 3. Matriz de Consistencia del Estudio de Investigación

**TÍTULO:** RELACIÓN DE LA VOCACIÓN Y LA SATISFACCIÓN EN EL INICIO DE LA PRACTICA PREGRADO EN ESTUDIANTES DE ENFERMERÍA DE IX Y X CICLO DE LA UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS - FILIAL AREQUIPA 2015

FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	APOORTE CIENTÍFICO
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre la Vocación y la Satisfacción en el inicio de la Practica Pregrado en Estudiantes de Enfermería de IX y X Ciclo de la Universidad Alas Peruanas - Filial Arequipa 2015?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</b></p> <p><b>A.</b> ¿Cuál es el nivel de Vocación en Estudiantes de Enfermería de IX y X Ciclo de la Universidad Alas Peruanas - Filial Arequipa?</p> <p><b>B.</b> ¿Cuál es el nivel de Satisfacción en el inicio de la practica pregrado en Estudiantes de Enfermería de IX y X Ciclo de la Universidad Alas Peruanas - Filial Arequipa?</p>	<p><b>GENERAL</b></p> <p>Determinar la Relación de la Vocación y la Satisfacción en el inicio de la Practica Pregrado en Estudiantes de Enfermería de IX y X Ciclo de la Universidad Alas Peruanas - Filial Arequipa 2015.</p> <p><b>ESPECIFICOS</b></p> <p><b>A.</b> Identificar el nivel de Vocación en Estudiantes de Enfermería de IX y X Ciclo de la Universidad Alas Peruanas - Filial Arequipa.</p> <p><b>B.</b> Precisar el nivel de Satisfacción en el inicio de la practica pregrado en Estudiantes de Enfermería de IX y X Ciclo de la Universidad Alas Peruanas - Filial Arequipa.</p>	<p><b>ENFOQUES ANTERIORES:</b></p> <p><b>A NIVEL INTERNACIONAL</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ CAMPOS, Y. "Factores que inciden en la Decisión Vocacional, de acuerdo con el enfoque conductual cognitivo. Caso Universidad Metropolitana". 2012. Venezuela.</li> <li>▪ <a href="#">MACEIRA, J. y Cols.</a> "Nivel de Vocación por la Especialidad de Enfermería en los Estudiantes de Segundo Año". 2009. Cuba.</li> </ul> <p><b>A NIVEL NACIONAL</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ HIDALGO, M. y Cols. "Factores asociados a la Vocación Profesional en Enfermería, en ingresantes 2013-2014, de la Universidad Nacional de la Amazonia Peruana. Iquitos". 2014. Perú.</li> <li>▪ RAMÍREZ, G. "Causas para la Deserción Universitaria en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos". 2009. Lima. Perú.</li> </ul> <p><b>A NIVEL LOCAL</b></p> <p>No se encontraron investigaciones afines.</p> <p><b>ENFOQUE PROPUESTO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ BACH. LAROTA, E. (2015). Arequipa. "Relación de la Vocación y la Satisfacción en el inicio de la Practica Pregrado en Estudiantes de Enfermería de IX y X Ciclo de la Universidad Alas Peruanas - Filial Arequipa".</li> </ul>

MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	MÉTODO DE MEDICIÓN DE LAS VARIABLES	MÉTODO OPERACIONAL
<p><b>TIPO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Estudio de investigación Descriptivo.</li> <li>- Es correlacional de método Ex Post Facto. Y enfoque cuantitativo.</li> <li>- Por el número de variables: Bivariado.</li> <li>- Por el número de mediciones es Transversal.</li> <li>- Por el lugar de estudio es de Campo.</li> </ul> <p><b>DISEÑO</b></p> <p>Investigación No experimental, cuya gráfica es:</p> <div style="display: flex; align-items: center; margin-top: 20px;"> <div style="margin-right: 10px;"> <p>Ox</p> <p>N</p> <p>Oy</p> </div> <div style="margin-right: 20px;">r</div>  </div>	<p><b>TÉCNICAS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Técnica de la encuesta para la variable independiente.</li> <li>- Técnica de la encuesta para la variable dependiente.</li> </ul> <p><b>INSTRUMENTOS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- El instrumento para la Variable X es la Escala de Valoración de Vocación Profesional de Enfermería – Miracle (Anexo 1).</li> <li>- Para la Variable Y es el Cuestionario de Satisfacción Laboral (Anexo 2).</li> </ul>	<p><b>ÁMBITO DE ESTUDIO</b></p> <p><b>UBICACIÓN ESPACIAL</b></p> <p>La presente investigación se realizará en la Universidad Alas Peruanas – Filial Arequipa.</p> <p><b>UBICACIÓN TEMPORAL</b></p> <p>El estudio se realizará durante los meses de febrero a junio del año 2015.</p> <p><b>POBLACIÓN</b></p> <p>La población está conformada por todos los Estudiantes de Enfermería que cursan el IX y X Ciclo en la Universidad Alas Peruanas – Filial Arequipa durante el periodo de estudio, de acuerdo al registro de matrícula de la Escuela Académico Profesional de Enfermería son un promedio de 134 estudiantes de enfermería.</p> <p><b>MUESTRA</b></p> <p>Se trabajará con toda la población por ser accesible. Siendo el total de la muestra de 134 Estudiantes de Enfermería de IX y X Ciclo del periodo académico , de la Universidad Alas Peruanas – Filial Arequipa.</p>

## Anexo 4. Mapa de Ubicación del Ámbito de Estudio





