



**UNIVERSIDAD PRIVADA “ALAS PERUANAS” – FILIAL ICA
FACULTAD DE MEDICINA HUMANA Y CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

**“NIVEL DE MOTIVACIÓN EN EL EJERCICIO LABORAL DEL
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA HOSPITAL REGIONAL
DE ICA ENERO 2016”**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ENFERMERÍA.**

PRESENTADO POR: LENY ARACELLI HERNÁNDEZ CHACALIAZA

ASESOR: LIC. LUIS ALBERTO CARRERA ANCHANTE

ICA – PERÚ:

2016

DEDICATORIA

A JEHOVÁ DIOS, por darme la oportunidad de vivir y estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente y haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante todo el periodo de estudio.

A MIS PADRES, por darme la vida, quererme mucho, creer en mí y porque siempre me apoyaron. Gracias por darme una carrera para mi futuro, todo esto se lo debo a ustedes.

A MIS HERMANOS, Joel y Zuly, por estar conmigo y apoyarme siempre, los quiero mucho.

A mis dos mejores amigas Ketty y María, por compartir los buenos y malos momentos, y con quienes logramos llegar al final del camino conservando nuestra amistad.

A esas personas especiales que siempre me brindan su apoyo y a todos aquellos familiares y amigos que no recordé al momento de escribir esto. Ustedes saben quiénes son.

Los quiero mucho

Leny Aracelli

AGRADECIMIENTO

Me gustaría que estas líneas sirvieran para expresar mi más profundo y sincero agradecimiento a todas aquellas personas que con su ayuda han colaborado en la realización del presente trabajo, agradecer a Dios por bendecirme para llegar hasta donde he llegado, porque hizo realidad este sueño anhelado.

A la **UNIVERSIDAD PRIVADA ALAS PERUANAS** por darme la oportunidad de estudiar y ser un profesional.

A mi Director Asesor de tesis, Mg. Luis Alberto Carrera Anchante, por su esfuerzo y dedicación, quien, con sus conocimientos, experiencia, paciencia y motivación ha logrado en mí que pueda terminar mis estudios con éxito.

A mis profesores que durante toda mi carrera profesional han aportado con un granito de arena a mi formación.

Son muchas las personas que han formado parte de mi vida de formación académica a las que me encantaría agradecerles su amistad, consejos, apoyo, ánimo y compañía en los momentos más difíciles de mi vida. Algunas están aquí conmigo y otras en mis recuerdos y en mi corazón, sin importar en donde estén quiero darles las gracias por formar parte de mí, por todo lo que me han brindado y por todas sus bendiciones. Un agradecimiento muy especial y merecido a mi familia y amigos, por su comprensión, paciencia y ánimo. A todos ellos, muchas gracias

RESUMEN

La motivación laboral es la estrategia para establecer y mantener principios y valores corporativos que orienten a los empleados a desarrollar un alto desempeño, para alcanzar este nivel de compromiso, se debe valorar el grado de disposición y cooperación del equipo humano, implementando mecanismos que garanticen un grupo suficientemente motivado y orientado al logro, y a la vez, satisfecho en sus aspiraciones e intereses particulares. La investigación tiene como título “Nivel de motivación en su ejercicio laboral del profesional de Enfermería del Hospital Regional de Ica, enero 2016” es una investigación de diseño descriptivo, observacional y de corte transversal, la población estuvo constituida por 220 Licenciados en enfermería y la muestra fue 140, quienes fueron tomados a través del muestreo probabilístico de tipo aleatorio simple. Resultados: En las edades de 25 a 40 años de los profesionales de Enfermería, el 29% son nombrados y el 27% contratados, entre 41 a 56 años, el 21% son nombrados y el 7% son contratados, y por último de 57 años a más, el 16% es nombrado, el 65% de los profesionales de Enfermería tiene de 1 a 10 años de servicio, el 19% de 11 a 20 años y el 16% de 21 años a más. Respecto a la variable Nivel de motivación laboral en el ejercicio laboral de los profesionales de Enfermería, según dimensión factores intrínsecos es alto en 56%, medio en el 43% y bajo en 1%, referente a los factores extrínsecos, un 70% presentan nivel de motivación medio, alto en 27% y bajo en 3% de los licenciados en enfermería. El resultado global arroja que el 56% del profesional de Enfermería tiene nivel de motivación medio, el 42% nivel alto de motivación y un 2% nivel bajo.

Palabras clave: **Motivación laboral, profesional de Enfermería, hospital.**

ABSTRACT

Work motivation is the strategy to establish and maintain corporate principles and values that guide employees to develop a high performance, to achieve this level of commitment, should assess the degree of willingness and cooperation of the team, implementing mechanisms to ensure group sufficiently motivated and achievement oriented, and yet satisfied their aspirations and interests. The research is entitled "level of motivation in their work exercise of professional Nursing Regional Hospital of Ica, January 2016" is a descriptive research, observational and cross-sectional design, the population consisted of 220 graduates in nursing and sample was 140 who were taken through simple random probability sampling rate. Results: In the ages of 25-40 years of nurses, 29% are appointed and 27% contracted, between 41-56 years, 21% are appointed and 7% are hired, and finally 57 years later, 16% is named, 65% of nurses having 1 to 10 years of service, 19% of 11 to 20 years and 16% over 21 years. With respect to the variable level of work motivation in the job performance of nurses, according dimension intrinsic factors is high at 56%, medium in 43% and under 1%, referring to extrinsic factors, 70% present level medium, high motivation in 27% and low in 3% of nursing graduates. The overall result reveals that 56% of nursing professionals have medium motivation level, 42% high level of motivation and 2% low.

Keywords: **Work motivation, nurse, hospital.**

ÍNDICE

	Pág.
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN	iv
ABSTRACT	v
ÍNDICE	vi
ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS	viii
INTRODUCCIÓN	ix
CAPÍTULO I. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	10
1.1 Planteamiento del problema	10
1.2 Formulación del problema	12
1.2.1. Problema general	12
1.2.2 Problemas específicos	13
1.3. Objetivos de la investigación	13
1.3.1. Objetivo general	13
1.3.2 Objetivos específicos	13
1.4. Justificación del estudio	14
1.5. Limitaciones de la investigación	14
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	15
2.1. Antecedentes del estudio	15

2.2. Bases teóricas	19
2.3. Definición de términos	31
2.4. Hipótesis	32
2.5. Variables	33
2.5.1. Definición conceptual de la variable	33
2.5.2 Definición operacional de la variable	33
2.5.3 Operacionalización de la variable.	34
CAPÍTULO III: MATERIAL Y MÉTODO	36
3.1. Tipo y nivel de investigación	36
3.2. Descripción del ámbito de la investigación	36
3.3. Población y muestra	37
3.4. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos	38
3.5. Plan de recolección y procesamiento de datos	39
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	40
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN	47
CONCLUSIONES	51
RECOMENDACIONES	52
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	53
ANEXOS	56
Matriz	57
Instrumento	58

ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

N°	TABLA Y GRÁFICO	Pág.
1	DATOS GENERALES SEGÚN EDAD Y CONDICIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA HOSPITAL REGIONAL DE ICA ENERO 2016	37
2	DATOS GENERALES SEGÚN TIEMPO DE SERVICIO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA HOSPITAL REGIONAL DE ICA ENERO 2016	38
3	NIVEL DE MOTIVACIÓN SEGÚN DIMENSIÓN FACTORES INTRÍNSECOS EN EL EJERCICIO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA HOSPITAL REGIONAL DE ICA ENERO 2016.	39
4	NIVEL DE MOTIVACIÓN SEGÚN DIMENSIÓN FACTORES EXTRÍNSECOS EN EL EJERCICIO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA HOSPITAL REGIONAL DE ICA ENERO 2016	40
5	NIVEL DE MOTIVACIÓN GLOBAL EN EL EJERCICIO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA HOSPITAL REGIONAL DE ICA ENERO 2016	41

INTRODUCCIÓN

La motivación laboral es fundamental en las organizaciones, la profesión de Enfermería ha perfeccionado su organización y se ha adaptado a las nuevas tecnologías, pero siempre ha mantenido al usuario en el centro de su actividad, el hecho de trabajar con personas y a favor de su salud confiere a la enfermería como una profesión con características especiales. La motivación forma parte de la vida, está presente en nuestras vivencias y hace que muchas de las actividades cotidianas se orienten hacia la búsqueda de objetivos concretos, relacionados con la interacción que tiene con el ambiente. La motivación tiene un papel importante en el campo laboral, pues para la mayoría de los profesionales de Enfermería encuentran en sus áreas de trabajo, no un simple medio para sobrevivir, sino un elemento esencial de superación personal, el cual se debe en gran parte a la eficiencia y eficacia de los factores motivacionales.

El presente estudio se encuentra organizado por V capítulos: en función de que en su Capítulo I contiene el Planteamiento del Problema, la descripción de la realidad problemática, delimitación de la investigación, formulación del problema, los objetivos de investigación y la justificación del mismo que es la base de la investigación; en el Capítulo II; se detalla los Antecedentes de la Investigación, Bases Teóricas, y definición de términos Básicos sobre el cual se fundamenta el conocimiento científico; en el Capítulo III, se detalla las hipótesis de investigación y variables respectivamente; en el Capítulo IV se presentan los resultados de la investigación y en el Capítulo V se presenta la discusión, recomendaciones y referencias bibliográficas; finalmente los anexos que contiene la matriz de consistencia, y el instrumento de recolección de datos.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La Enfermería es una profesión del campo de las ciencias sociales, cuya intervención está al cuidado humano implicado en la constitución, vivencia, desarrollo, protección y recuperación de la salud. Cabe destacar que el cuidado humano eficaz, eficiente y oportuno es producto del estudio, preparación, experiencia laboral y la motivación que el individuo posea dentro de su área de trabajo, según Locke, (2000). ¹

De acuerdo a la OMS (Organización Mundial de la Salud) una enfermera tiene que ver: Un paciente en estado crítico, dos pacientes en estado semicrítico y cinco en estado no tan delicado. Se reconoce en general que el creciente desfase entre la oferta de profesionales de salud y la demanda de sus servicios es un problema esencial de salud y de desarrollo en todo el mundo. Los políticos, los planificadores y los gestores siguen buscando medios eficaces para contratar y retener al personal. Un modo de conseguirlo consiste en preparar y aplicar planes de incentivos eficaces. Según las estimaciones que se hacen

en el informe Colaboración para la Salud de la Organización Mundial de la Salud (2006a), el déficit mundial de trabajadores de salud asciende a 4,3 millones, entre ellos 2,4 millones de médicos, enfermeras y matronas. Traducido en acceso a los cuidados, ese déficit significa que más de mil millones de personas no tienen acceso a cuidados de salud. Muchos países se ven afectados por el déficit y de 57 de ellos se ha dicho que “están en crisis”.²

En lo que se ha publicado sobre la aplicación de planes de incentivos en la atención de salud se reconoce que los incentivos financieros no son, por sí solos, suficientes para retener y motivar al personal. Los estudios han confirmado que los incentivos no financieros desempeñan una función igualmente esencial. Esto es lo que sucede tanto en los países bien dotados de recursos, en los que el personal puede mantener un alto nivel de vida, como en las naciones que tienen relativamente pocos recursos.

Sudáfrica tenía más de 30.000 puestos de enfermería vacantes y ciertas pruebas sugieren que el número de enfermeras desempleadas era aún mayor.³

Muchos países comunican puestos vacantes de profesionales de atención de salud y sin embargo hay subempleo de esos profesionales por causa de los bajos salarios y las deficientes condiciones de trabajo, los obstáculos geográficos y otros factores. En 2002, por ejemplo, la Asociación estadounidense de hospitales estimó que solamente en los Estados Unidos había 126.000 puestos de enfermería vacantes, lo que equivale a un índice del 11%.⁴

La Sociedad canadiense de farmacéuticos de hospitales constató que el 63% de los hospitales encuestados de Columbia Británica tenían

puestos vacantes de farmacia y que había un índice de vacantes del 10% en esa provincia. ⁵

Se ha incrementado en 50% el número de pacientes en los últimos años, y no se cuenta con el número de enfermeros para asumir esta atención. Además, hay desabastecimiento de medicamentos, de material y equipo médico, de camas hospitalarias, que genera pérdida de tiempo y desperdicio de recursos. Leyva advierte una sobrecarga laboral, y un déficit de al menos dos mil enfermeras. Indicó que un enfermero llega a ganar solo 1, 500 soles, y 2,000 si tiene más de 30 años de servicio. ⁶

En el Hospital Regional, la situación es similar que, a nivel nacional, se evidencia insuficiente personal en áreas críticas, los profesionales de Enfermería parecen no sentirse motivados, aun cuando perciben aumentos salariales, igualmente sucede con los recursos materiales entre otros, que conllevan a la desmotivación del personal del área de Enfermería y que aún no poseen un escenario acorde donde realizar sus funciones. Además, enfrentan las distintas problemáticas como trabajar con un mayor número de pacientes, la cual no les permite aplicar los cuidados óptimos, llevándolos al agotamiento, enfermedades laborales, así como la deserción o emigración a otras áreas de trabajo en el peor de los casos.

Por la problemática expresada se plantea el siguiente problema de investigación:

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.

Considerando la naturaleza de la investigación, los problemas se han formulado de la siguiente manera:

1.2.1. PROBLEMA PRINCIPAL

¿Cuál es el nivel de motivación en su ejercicio laboral en las enfermeras del Hospital Regional de Ica, enero 2016?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECIFICOS:

1. ¿Cuál es el nivel de motivación en su ejercicio laboral según factores intrínsecos en las enfermeras del Hospital Regional de Ica?
2. ¿Cuál es el nivel de motivación en su ejercicio laboral según factores extrínsecos en las enfermeras del Hospital Regional de Ica?

1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Los objetivos de la investigación son:

1.3.1. OBJETIVO GENERAL:

Determinar el nivel de motivación en su ejercicio laboral en las enfermeras del Hospital Regional de Ica, enero 2016.

1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. Evaluar el nivel de motivación en su ejercicio laboral según factores intrínsecos en las enfermeras del Hospital Regional de Ica.
2. Medir el nivel de motivación en su ejercicio laboral según factores intrínsecos en las enfermeras del Hospital Regional de Ica.

1.4. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN

Por constituir un problema de tipo laboral con repercusión en la institución y la atención del usuario, es importante identificar el nivel de motivación ya que este se ve reflejado en la atención que brinda al usuario.

El profesional de Enfermería que trabaja en instituciones dedicadas a prestar ayuda para la satisfacción de las necesidades de salud de las personas, ya sea en hospitales y clínicas, enfrentan múltiples problemas que derivan tanto de la atención directa al paciente, como de la administración y coordinación con el equipo de salud, siendo considerado como un indicador de la calidad del funcionamiento de los servicios y de mejora de la relación profesional/usuario. Lo cual redundará en la calidad de trabajo, equidad, eficacia y eficiencia de la atención brindada a los pacientes.

La justificación de la investigación es relevante para la profesión de Enfermería porque requiere de una motivación intrínseca y un sentido de compromiso y responsabilidad real con la profesión, existiendo además de esta, una motivación extrínseca que se complementa con la intrínseca.

1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

- ✓ Los resultados de la investigación podrán ser generalizados con hospitales de nivel III -1 con poblaciones similares al estudio.
- ✓ Se pretende que esta investigación sirva como antecedente sobre el tema donde se pueda remitir y buscar bases sustentables teóricas

CAPÍTULO II:

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

MOLINA R. (2013) **“Estudio de la motivación laboral en el Hospital León Becerra de la Ciudad de Guayaquil” Ecuador.** El objetivo del presente trabajo aborda los principales motivos como necesidades, deseos, intereses, metas y expectativas que poseen los trabajadores en el área de la salud del Hospital León Becerra de Guayaquil-Ecuador, así como los indicadores que motivan a la acción y satisfacen en el desempeño de sus labores, los mismos que estuvieron representados por varios indicadores que cuantifican la motivación. El estudio es realizado desde la mirada descriptiva y explicativa de una metodología con métodos cualitativo y cuantitativo. El diseño de la investigación es de corte no experimental – transaccional. El resultado encontrado es que la necesidad como reflejo de motivo intrínseco que más prevalece en los colaboradores es el desarrollo profesional y la estabilidad laboral, en cuanto al motivo extrínseco que más relevancia tiene como incentivo es el indicador salario. Los

factores motivacionales extrínsecos e intrínsecos están presentes dentro de la organización en el momento del estudio. El salario representa el principal indicador de motivación de los trabajadores, con un 89 % de afirmación por parte de los encuestados, siendo este el principal motivo que genera predisposición y entusiasmo para realizar su trabajo, lo que constituye una de las formas de motivación extrínseca por su relación con el incentivo denominado salario que recibe el trabajador, esta forma de motivación se liga a la satisfacción de necesidades básicas que manifiesta Maslow en sus dos primeros estratos de la pirámide de necesidades.⁷

MOYA S. (2011) **“Motivación y satisfacción de los profesionales de Enfermería: Investigación aplicada en un área quirúrgica. Cantabria.” España.** Estudio descriptivo, transversal. Se realizó en el personal de Enfermería del área quirúrgica del Hospital Universitario Marqués de Valdecilla mediante una encuesta de variables sociodemográficas, de trabajo. La población objeto de estudio estuvo compuesta por los 91 enfermeros y 4 supervisoras que trabajan en el área quirúrgica del Hospital Universitario Márquez de Valdecilla situada en el pabellón 19. En turno fijo de mañana trabajan 39 enfermeros y 52 por turnos. En el momento de realizar la encuesta 19 enfermeras se encontraban trabajando con contrato laboral. Se obtuvo un 67.4% de respuestas con una media de satisfacción de 2,99 (DE 0,41) sobre 5. Las fuentes que generan más satisfacción han resultado ser las relaciones con los compañeros, el propio trabajo y la competencia profesional. Por el contrario, los encuestados se sentían insatisfechos con el reconocimiento, la promoción profesional y la tensión relacionada con el trabajo. Se encuentran diferencias significativas entre el personal fijo de mañana y

turnos, el personal fijo de plantilla y los contratos temporales, y en relación al tiempo trabajado. Además, se han encontrado similitudes con otros estudios realizados entre profesionales de enfermería y, entre otras diferencias, un menor grado de satisfacción general. ⁸

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

CASTILLO N. (2014) **“Clima, Motivación intrínseca y satisfacción laboral en trabajadores de diferentes niveles jerárquicos”**. Lima. La presente investigación se orienta a precisar la relación entre tres variables psicológicas: clima organizacional, motivación intrínseca y satisfacción laboral. El estudio se realizó con una muestra de trabajadores pertenecientes a diferentes niveles jerárquicos de una empresa del sector privado que fue seleccionada para participar en la encuesta nacional de clima laboral denominada Great Place To Work. Para cumplir con el propósito de la presente investigación, se trabajó con una muestra de cien trabajadores dependientes entre 25 a 40 años de edad, quienes ocupaban diferentes posiciones jerárquicas dentro de la organización. Se utilizó la escala de Clima Laboral de Sonia Palma (1999), la escala de Motivación Laboral de Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin y Malorni (2010) y la escala de Satisfacción Laboral de Price, la cual fue adaptada al contexto peruano por Alarco (2010). Los resultados muestran una correlación significativa y positiva entre las variables clima organizacional, motivación intrínseca y satisfacción laboral ($r(100)$ entre .40 y .58, $p < .01$). Existen también, en los diferentes grupos jerárquicos, diferencias estadísticamente significativas entre las variables estudiadas. Los trabajadores que ocupan posiciones más elevadas dentro de la organización, perciben el clima

organizacional de manera más favorable, reportan niveles más altos de motivación intrínseca y satisfacción laboral (4.00, 5.74 y 4.47 respectivamente).⁹

VASQUEZ M. (2011) **“Factores de la motivación que influyen en el comportamiento organizacional del equipo de salud de centro quirúrgico – H.R.D.L.M”**. Chiclayo. Esta investigación tiene por objetivo identificar los factores intrínsecos y extrínsecos de la motivación que influyen en el comportamiento organizacional de dicho equipo, así como determinar su influencia y establecer la correlación de los mismos. Este estudio es tipo descriptivo, cuantitativo, teniendo como población a 42 profesionales de la salud que laboran en Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente “Las Mercedes” de Chiclayo. Se utilizó un Test de Likert de 52 preguntas divididas en ítems de motivación y comportamiento. Concluyendo que, entre los factores motivacionales que influyen en el comportamiento organizacional del personal de salud en estudio, es el salario (76.2%) y la falta de reconocimiento en los dos últimos años por parte de la Dirección del hospital (81.2%); estos factores conllevan a que en determinadas circunstancias el profesional de la salud no cumpla un trabajo eficiente en el desempeño de sus actividades, por lo que se debe tener en consideración como factor motivacional la estabilidad laboral y los reconocimientos, ya que estos hacen sentir más seguros y valorados. Se concluye que el equipo de salud que labora en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente Las Mercedes se encuentra desmotivado, por lo que su desempeño laboral no es el más óptimo. ¹⁰

2.1.3. ANTECEDENTES REGIONALES/LOCALES

DEL CASTILLO R. (2011) “**Factores de estrés laboral y nivel de desempeño profesional en los enfermeros del servicio de emergencia Hospital Félix Torrealva Gutiérrez de Ica**”. El estudio es de enfoque cuantitativo, tipo descriptivo y de corte transversal, tuvo como objetivo determinar los factores de estrés laboral y nivel de desempeño profesional en los enfermeros del servicio de Emergencia del Hospital “Félix Torrealva Gutiérrez”, Ica. La población estuvo conformada por 25 enfermeros que cumplieron con los criterios de inclusión y exclusión. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario debidamente formulado de acuerdo a los objetivos planteados en el estudio. Resultados: El 57% de los enfermeros tiene factores de estrés laboral presentes. En relación al nivel profesional el 56% presenta nivel de desempeño medio, el 36% tiene nivel alto y el 8% presenta nivel bajo. Conclusiones: Los factores del estrés laboral según situación laboral, ambiente laboral, aspecto organizacional, presión y exigencia y relaciones interpersonales están presentes y el nivel de desempeño profesional en los enfermeros es medio.¹¹

2.2. BASES TEÓRICAS

MOTIVACIÓN

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

intensifican el impulso a satisfacer esos deseos. Son, también, los medios por los cuales es posible conciliar necesidades contrapuestas o destacar una necesidad para darle prioridad sobre otra. ¹²

MOTIVACIÓN EN EL EJERCICIO LABORAL

La motivación en el ejercicio laboral, consiste fundamentalmente en mantener culturas y valores corporativos que conduzcan a un alto desempeño, por esto es necesario pensar en qué puede hacer uno por estimular a los individuos y a los grupos a dar lo mejor de ellos mismos, en tal forma que favorezca tanto los intereses de la organización como los suyos propios. En la motivación laboral, el clima organizacional es la propiedad percibida por los miembros de la empresa y que influye en el comportamiento de estos, es decir, los aspectos internos de la organización conducirán a despertar diferentes clases de motivación, pero en términos más prácticos, el clima organizacional depende del estilo de liderazgo utilizado y de las políticas organizacionales. Es por esto que, para que la organización produzca los resultados esperados, el administrador debe desempeñar funciones activadoras y emplear los incentivos adecuados, de real interés de los subordinados, para obtener motivación. Sin embargo, trabajar en equipo es algo difícil de lograr, y por lo tanto, no todos los grupos de trabajo obtienen el éxito deseado, esto se debe a que existen variables como la capacidad de los miembros, la intensidad de los conflictos a solucionar y las presiones internas para que los miembros sigan las normas establecidas, además la versatilidad humana es diversa (Cada persona es un fenómeno multidimensional, sujeto a la influencia de muchas variables). El Haz de diferencias, en cuanto a actitudes, es amplio y los patrones de comportamiento aprendidos son infinitos.

Las organizaciones no disponen de datos o medios para comprender la complejidad total de su personal.¹³

El papel de las personas en la organización empresarial se ha transformado a lo largo del siglo XX. En el inicio se hablaba de mano de obra, posteriormente se introdujo el concepto de recursos humanos, que consideraba al individuo como un recurso más a gestionar en la empresa. En la actualidad se habla de personas, motivación, talento, conocimiento, creatividad. Se considera que el factor clave de la organización son las personas ya que en éstas reside el conocimiento y la creatividad. La motivación es un elemento fundamental para el éxito empresarial ya que de ella depende en gran medida la consecución de los objetivos de la empresa. Lo cierto es que todavía muchos sectores no se han percatado de la importancia de estas cuestiones y siguen practicando una gestión que no tiene en cuenta el factor humano. En ellos, ha empezado a darse un déficit de recursos cualificados y es por eso que las empresas están buscando formas de atraer y retener los recursos humanos. Un elemento importante a la hora de motivar es la comunicación. En numerosas ocasiones la empresa ha incorporado programas de mejora y ventajas para las personas que trabajan en ella, pero no sabe transmitirlos adecuadamente y pierden su eficacia ya que no tienen repercusión. Es importante también por parte de la gerencia el saber transmitir adecuadamente el proyecto empresarial y hacer sentir a los empleados y empleadas su implicación en el mismo.¹⁴

En definitiva, sí, cuanto más motivada se encuentre una persona hacia algo, mayores esfuerzos hará para conseguirlo; mientras más motivos se encuentren para desempeñar mejor un trabajo, se harán mayores esfuerzos para hacerlo. Además de la satisfacción de las necesidades básicas, las metas, el deseo de logro y superación, así

como la necesidad de autorrealización pueden constituirse en motivos poderosos para buscar un óptimo desempeño. En el camino a la realización de sus objetivos, los individuos crecen, las metas se constituyen en herramientas para el desarrollo de las personas; solo alguien que no tenga metas no llegará a ninguna parte. ¹⁵

La motivación forma parte de la vida, está presente en nuestras vivencias y hace que muchas de las actividades cotidianas se orienten hacia la búsqueda de objetivos concretos, relacionados con la interacción que tiene con el ambiente. La motivación tiene un papel importante en el campo laboral, pues para la mayoría de los profesionales de la enfermería encuentran en sus áreas de trabajo, no un simple medio para sobrevivir, sino un elemento esencial de superación personal, el cual se debe en gran parte a la eficiencia y eficacia de los factores motivacionales. ¹⁶

Los profesionales de Enfermería se enfrentan durante esa interacción con el medio ambiente que los rodea dentro de las instituciones de salud, a fenómenos que de una u otra manera afectan todo su ser, desde los más profundo de sus corazones, no es fácil para este grupo de personas enfrentar día a día el dolor ajeno, afrontar la muerte. ¹⁷

CICLO DE LA MOTIVACIÓN

Es el proceso mediante el cual las necesidades condicionan el comportamiento humano, llevándolo a algún estado de resolución. Las necesidades o motivaciones no son estáticas; por el contrario, son fuerzas dinámicas y persistentes que provocan determinado comportamiento.

Cuando surge, la necesidad rompe el equilibrio del organismo y causa un estado de tensión, insatisfacción, incomodidad y desequilibrio que lleva al individuo a desarrollar un comportamiento o acción capaz de descargar la tensión o librarlo de la incomodidad o desequilibrio. ¹⁸

MOTIVACIÓN INTRÍNSECA EN EL EJERCICIO LABORAL

Se caracteriza porque la persona fija su interés por el trabajo, demostrando un papel activo en la consecución de sus fines, aspiraciones y metas.

Los psicólogos han definido a la motivación intrínseca como aquella que nace del interior de la persona con el fin de satisfacer sus deseos de autorrealización y crecimiento personal. La motivación intrínseca no nace con el objetivo de obtener resultados, sino que nace del placer que se obtiene al realizar una tarea, es decir, al proceso de realización en sí.

Por ello, una persona intrínsecamente motivada no verá los fracasos como tal, sino como una manera más de aprender ya que su satisfacción reside en el proceso que ha experimentado realizando la tarea, y no esperando resultados derivados de esa realización.

El propio incentivo es intrínseco a la actividad misma, es decir, es la realización de la conducta en sí misma lo que nos mueve, los motivos que conducen a la activación de este patrón conductual son inherentes a nuestra persona sin necesidad de estímulos externos. De ahí que este tipo de comportamiento se considere intrínseco a las motivaciones personales de cada uno. Por ejemplo: cuando ponemos en práctica un hobby, cuando realizamos una actividad por el hecho de superarnos a nosotras mismas. Por lo general suele

verse de forma más fácil en la motivación deportiva y también cuando tenemos una motivación personal sobre un proyecto nuestro que tiene mucho valor para nosotros, aunque de cara a los demás pueda carecer de un sentido práctico.¹⁹

FACTORES INTRÍNSECOS.

- **Logro:** Lograr cosas es fundamental para el ser humano. Alcanzar o exceder objetivos planteados es una motivación muy poderosa, y trae gran satisfacción. Impulso de sobresalir, de luchar por tener éxito. Esta clasificación agrupa a aquellas personas que anteponen en su accionar el éxito en sí mismo a los premios, buscan situaciones en las cuales puedan asumir responsabilidades y les disgusta el logro de méritos por azar.²⁰
- **Reconocimiento:** Reconocer los logros es un gran motivador, porque aumenta la auto-estima. Para muchos, el reconocimiento es un premio.
- **Interés en el trabajo:** Un trabajo que provea placer y satisfacción es mucho más motivante que uno que no lo haga. Siempre que sea posible, el trabajo debe estar relacionado con los intereses de la persona.
- **Responsabilidad:** La oportunidad de ejercer autoridad es muy motivador, y aumenta la auto-estima.
- **Progreso:** Ser promovido, progresar y ganar premios es importante. Pero quizás lo más importante es sentir que se puede mejorar. Es importante ser honesto con las posibilidades de ascenso, y el tiempo en que esto puede ocurrir.

Para aquellas personas que aparte de las necesidades económicas, valoran el crecimiento personal, es imprescindible disponer de planes de carrera, retos nuevos, incorporación de conocimientos nuevos (formación, nuevas experiencias, tareas diferentes, etc.), y por supuesto posibilidades de crecimiento dentro de la empresa.²¹

FACTORES EXTRÍNSECOS

Proviene del exterior, donde la actividad del sujeto es un medio hacia un fin. La actividad puede ser un medio para ganar dinero, fama, status. Este tipo de motivación centra a la persona en las metas y no en las vías para alcanzarlas.²²

Se da cuando se trata de despertar el interés motivacional de la persona mediante recompensas externas, como por ejemplo dinero, ascensos, etc. Otra característica de la motivación extrínseca es que los motivos que impulsan a la persona a realizar la acción son ajenos a la propia acción, es decir, están determinados por esas recompensas externas. Con lo que el fin es conseguir esos intereses o recompensas, y no la propia acción en sí.

- **Beneficios:** Incluye salario, beneficios extra, bonos, vacaciones, etc. Inicialmente el empleado tiene sólo necesidades económicas que cubrir, es decir, quiere tener una correcta retribución acorde con su puesto de trabajo. Es importante que esta consideración sea compartida por parte del interesado/a y la empresa. Hay que considerar que algunos empleados se quedan en este nivel, ya que su necesidad básicamente a cubrir es la económica. Por ello conviene que el empleado perciba que debe realizar un

esfuerzo para cubrir esa necesidad. En el caso de que la persona perciba que la remuneración la tiene asegurada independientemente del esfuerzo, puede provocar una disminución del rendimiento y a su vez de su motivación.²³

- **Condiciones de trabajo:** Horario de trabajo, espacio de trabajo, equipo y herramientas de apoyo.
- **Políticas organizacionales:** Reglas y regulaciones, formales o informales, que gobiernan la relación entre empleado y organización.
- **Status:** Rango, autoridad, aceptación y relaciones con los demás.
- **Seguridad laboral:** La confianza de tener su empleo seguro en la empresa.²⁴

IMPORTANCIA DE LA MOTIVACIÓN LABORAL EN SALUD.

Su importancia se deriva del hecho que la atención en salud requiere un uso intensivo de mano de obra y la calidad, eficiencia y equidad del servicio depende directamente del grado de disposición de los trabajadores para dedicarse a sus tareas. Por lo tanto, el nivel de motivación laboral afecta directamente el desempeño del trabajador lo que a su vez afecta los resultados que la reforma del sector salud intenta lograr.²⁵

ACCIONES PARA MOTIVAR AL PERSONAL DE ENFERMERÍA.

- ✓ **Ambiente protector y comprometido:** Que el profesional de Enfermería se sienta valorado como persona.

- ✓ **Compromiso duradero:** Los profesionales de Enfermería han brindado su vida a la institución para la cual trabajan, comienzan desde muy jóvenes hasta convertirse en adultos mayores, pasan más tiempo con sus compañeros de trabajo que con sus vecinos y familiares.

- ✓ **Unión:** Los integrantes combinan su recurso para apoyarse mutuamente.

- ✓ **Crear un ambiente amigable:** Una atmósfera amigable es una característica distintiva de un buen clima laboral, las interacciones con las demás personas es lo que genera este clima amigable, es decir que se hace obligatorio interactuar con los demás con los compañeros de trabajo, con los gerentes y con los subalternos.

- ✓ **Aplicar el principio de justicia y equidad:** Para el personal de enfermería es fácil identificar los tratos injustos con falta de equidad porque viven estas situaciones constantemente, es necesario que el gerente de enfermería sepa escuchar al profesional de Enfermería sin socavar la autoridad gerencial a priori, para ello deben escuchar las quejas y reclamos de cada una de las enfermeras imparcialmente y en su totalidad, realizar un análisis, escuchar ambas partes, para luego tomar las decisiones más acertadas.

- ✓ **Escuchar las ideas y ponerlas en práctica:** Es imprescindible que el personal de enfermería sienta que tiene cierto poder, que su trabajo genera cierto impacto en la sociedad y para ello deben sentir que su trabajo es su trabajo, sentirse identificada con el mismo. El profesional de enfermería se siente identificado con su trabajo, debe evitar

es que lleguen a presentar el “Síndrome de estar Quemado” O “Síndrome de Burn - Out” trayendo como consecuencia altos índices de ausentismo y de rotación.

- ✓ **Ayudar al personal a su cargo cuando más lo necesite:** En algunas ocasiones el personal de enfermería se enfrenta a situaciones donde está en riesgo su vida por cuestiones de salud o de un familiar y no cuenta con el recurso económico para solventar la problemática. Una de las formas como se demuestra interés por los problemas personales del personal a su cargo, es brindándole ayuda en el momento que más lo necesite.

- ✓ **Implementar el reconocimiento informal y formal:** Todos necesitamos ser apreciados y reconocidos, pero no necesariamente de la misma forma o con los mismos obsequios. Cada persona es única y dependerá del gerente de enfermería averiguar cuál es la mejor forma para valorar la labor del profesional de enfermería a su cargo.

- ✓ **Mantener al personal informado:** La esencia del ser humano es comunicar y recibir comunicación, esta es una necesidad intangible pues representa una necesidad de la mente y del ánimo más que del organismo y se va desarrollando a medida que el individuo va adquiriendo madurez.

- ✓ **Fomentar un ambiente flexible, participativo, respetuoso:** Cuanto más respetado se sienta el profesional de Enfermería como miembro del grupo, mayor será la posibilidad de sentirse identificado con la organización. ²⁶

TEORÍAS DE ENFERMERÍA EN LA MOTIVACIÓN

FLORENCIA NIGHTINGALE Y SU TEORÍA DEL CUIDADO

Entendía la enfermería como la responsabilidad de velar por la salud de otros, esa responsabilidad era el motor que la impulsaba. Por esta razón se consideró que en ella prevalecía la motivación intrínseca, tan grande era su motivación que logro establecer cambios significativos para su época; ya que ella estableció el sistema de actividades profesionales de Enfermería que se conoce actualmente.

El objetivo de Nightingale era lograr las condiciones que favorecieran la recuperación de la salud de los pacientes, para lograr dicho objetivo las enfermeras debían utilizar el sentido común, a través de la perseverancia, la observación y la habilidad.

La perseverancia en el profesional de Enfermería va a permitir que este controle los apetitos y las pasiones corporales en busca de la virtud y la salvación mediante el poder de la elección; tal como lo plantea esta teoría, el hecho de tener bien claras las metas establecidas por el enfermero (a) y que los obstáculos que se puedan presentar en el camino no hagan que se desvíen de ella.

MODELO DE VIRGINIA HENDERSON

Definió Enfermería en términos funcionales. Plantea que la única función de la profesión era ayudar al individuo sano o enfermo en las actividades que contribuyan a que este recupere su salud y al moribundo a tener una muerte tranquila.

Hace énfasis en que la enfermera puede actuar de manera independiente. Según Henderson la motivación de la enfermera se ubica dentro del contexto de la motivación intrínseca, ya que Henderson incluye a la voluntad como uno de sus postulados, definiendo a esta como el compromiso en una decisión adecuada a la situación, la ejecución y el mantenimiento de las acciones oportunas para poder satisfacer las catorce necesidades del usuario, relacionándose de esta manera con la motivación, a esto se suma que el rol principal del profesional es suplir los déficits de autonomía del sujeto, para poder actuar de modo independiente en la satisfacción de las necesidades fundamentales.

JEAN WATSON Y SU TEORÍA DEL CUIDADO HUMANO

Elabora una definición de Enfermería que trasciende y que pasa al plano espiritual cuando define enfermería como “el interés por comprender la salud, la enfermedad, y la experiencia humana”.

Lo que Enfermería busca es facilitar a los individuos un “grado superior de armonía, entre la mente, el cuerpo y el alma”. La motivación viene dada por un cuerpo y un espíritu coherente. Esta autora plantea que la relación enfermera paciente debe ser utilizada de tal manera que el mismo paciente propicie su desarrollo personal.

La teoría de Watson estaría ubicada dentro del contexto de la motivación intrínseca ya que la enfermera experimenta y comprende los sentimientos del otro, y no solamente es capaz de detectarlos y experimentarlos; sino que es capaz de expresarlos de una manera similar a los que experimenta la otra persona, contribuyendo de esta manera a la sensibilización de los profesionales.

DOROTHEA OREM Y SU TEORÍA DE SISTEMAS

Consideró que cada individuo define el cuidado de forma distinta de acuerdo a sus experiencias vividas. La enfermería adquiere complejidad porque los cuidados son brindados por el hombre y son proporcionados por el mismo hombre.²⁷

Agrega a su definición de enfermería el término complejidad, debido a que define a la enfermería como la persona con atributos o propiedad con la capacidad de conocer y ayudar a los demás, a conocer su demanda de autocuidado como una necesidad humana. Además, considera al usuario como un ser simbólico, es decir, que tiene un valor afectivo, moral o de reconocimiento, con necesidad de autorrelacionarse con los demás y con su entorno.

Orem supone que el trabajo del profesional de Enfermería requiere de aspectos relacionados con la motivación y cambio de comportamiento, ya que el enfermero toma en cuenta aspectos novedosos a la hora de atender al usuario como percepción del problema, capacidad de autocuidado, recursos para autocuidado entre otros, al tener en cuenta estos aspectos el profesional actúa cuando el individuo no logra autocuidarse.

2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS:

- ❖ **Motivación:** La motivación en el entorno laboral es aquella fuerza que impulsa el individuo a realizar una actividad o tener un determinado comportamiento en una situación concreta.

- ❖ **Motivación intrínseca:** Aquella que nace del interior de la persona con el fin de satisfacer sus deseos de autorrealización y crecimiento personal

- ❖ **Motivación extrínseca:** Proviene del exterior, donde la actividad del sujeto es un medio hacia un fin. La actividad puede ser un medio para ganar dinero, fama, status. Este tipo de motivación centra a la persona en las metas y no en las vías para alcanzarlas.

- ❖ **Ejercicio laboral:** Se considera ejercicio profesional a toda actividad técnica, científica y/o docente y su consiguiente responsabilidad, sean realizadas en forma pública o privada.

- ❖ **Profesional de Enfermería:** Es aquel que presta un servicio a la sociedad en coordinación con los otros profesionales del área de la salud, a través de la prevención y tratamiento de las enfermedades, así como de la rehabilitación de las personas que las padecen, basándose en la identificación y tratamiento de las respuestas humanas reales o potenciales que los sujetos sanos o enfermos presentan, con el propósito de conservar y fomentar la salud.

2.4. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

No se colocará hipótesis porque la investigación es de nivel descriptivo.

2.5 VARIABLE INDEPENDIENTE

Nivel de motivación en el ejercicio laboral

2.5.1. DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LA VARIABLE

Consiste fundamentalmente en mantener culturas y valores corporativos que conduzcan a un alto desempeño, por esto es necesario pensar en qué puede hacer uno por estimular a los individuos y a los grupos a dar lo mejor de ellos mismos, en tal forma que favorezca tanto los intereses de la organización como los suyos propios

2.5.2. DEFINICIÓN OPERACIONAL DE LA VARIABLE

Son todas aquellas actitudes y vivencias del profesional de Enfermería del Hospital Regional de Ica, en sus actividades cotidianas orientadas hacia la búsqueda de objetivos concretos, relacionados con la interacción que tiene con el ambiente, tomando como valor final nivel de motivación alta, media y baja.

2.5.3. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>NIVEL DE MOTIVACIÓN EN EL EJERCICIO LABORAL</p>	<p>La motivación es considerada como el impulso que conduce a una persona a elegir y a realizar una acción entre las opciones que se presenten es una determinada situación, que llevan a un trabajador a actuar y que se relacionan con su desempeño laboral y su satisfacción en la empresa.</p>	<p>Es el conjunto de factores que impulsan a los profesionales de Enfermería a querer hacer algo o a alcanzar una determinada meta. Será evaluada mediante una escala de Likert cuyo valor será: Alto Medio Bajo</p>	<p>Factores intrínsecos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Fija metas realistas • Necesidad de realizar proyectos en el servicio. • Reconocimiento del desempeño laboral • Búsqueda de oportunidades • Disfrutar la labor diaria • Deseos de realizar cursos de capacitación. • Responsabilidad en su trabajo.

			Factores extrínsecos	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Reconocimiento por su jefe inmediato. ➤ Sentir que el sueldo es aceptable. ➤ Recibir incentivos ➤ Trabajo creativo ➤ Horario adecuado ➤ Flexibilidad en el horario ➤ Horas extras reconocidas. ➤ Toma de decisiones e iniciativas propias ➤ Status y jerarquía en su profesión.
--	--	--	----------------------	---

CAPÍTULO III

MATERIAL Y MÉTODO

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El presente estudio de investigación es de tipo cuantitativo porque los resultados de la variable fueron procesados numéricamente, de corte transversal, porque los datos se recolectaron en un determinado momento haciendo un corte en el tiempo.

3.2. DESCRIPCIÓN DEL ÁMBITO DE LA INVESTIGACIÓN

Se realizó en el Hospital Regional de Ica, que se encuentra ubicado en la Av. Prolongación Ayabaca, s/n. tomando como referencia camino a Huacachina s/n Ica, Perú.

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN.

La población de estudio estuvo constituida por las Enfermeras del Hospital Regional de Ica que son un total de 220 Licenciadas en Enfermería.

MUESTRA:

La muestra estuvo constituida por 140 Licenciadas en Enfermería, según criterios de inclusión y exclusión.

$$n = \frac{N Z^2 pq}{(N-1) d^2 + Z^2 pq}$$

Donde:

n	:	X
N	:	220
Z	:	1.96
p	:	0.5
q	:	0.5
d	:	0.05

$$n = \frac{220(1.96)^2(0.5)(0.5)}{(220-1)(0.05)^2 + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

$$n = \frac{220(3.8416)(0.25)}{(219)(0.0025) + (3.8416)(0.25)}$$

$$n = \frac{211.288}{0.5475 + 0.9604}$$

$$n = \frac{211.288}{1.5079} = 140.12 = \mathbf{140 \text{ Licenciadas en Enfermería.}}$$

CRITERIOS DE INCLUSIÓN

- Licenciadas en Enfermería que deseen participar voluntariamente

CRITERIOS DE EXCLUSIÓN

- Licenciadas en Enfermería que no deseen participar de la investigación.
- Licenciadas en Enfermería que se encuentren de licencia por enfermedad y/o vacaciones.

3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS.

La técnica de recolección de datos fue la encuesta, con las preguntas que guardan relación con los objetivos de la investigación el cual fue aplicado a las Licenciadas en Enfermería del Hospital Regional de Ica. Previamente el instrumento de recolección de datos fue sometido a control de calidad a través del juicio de expertos, el cual se adjunta en la página 62.

3.5. PLAN DE RECOLECCIÓN Y PROCESAMIENTO DE DATOS

La información obtenida se procesó con ayuda del programa Word Excel, la misma que se calificó en porcentajes para facilitar la tabulación. Para los datos cuantificados se emplearon gráficos, tablas y cuadros estadísticos que ayudaron en la interpretación y análisis de los resultados de la investigación a fin de dar respuesta al problema y objetivos planteados.

El instrumento consta de 16 preguntas donde se consideró las siguientes alternativas:

Siempre 3

A veces 2

Nunca 1

Para la variable Nivel de motivación se determinaron los valores de las dimensiones y de forma global teniendo en cuenta la estadística del promedio aritmético y se detalla a continuación.

Factores intrínsecos:

Alto = (17-21 pts.)

Medio= (12-16 pts.)

Bajo = (7-11 pts.)

Factores extrínsecos:

Alto = (22-27 pts.)

Medio= (15-21 pts.)

Bajo = (9-14 pts.)

Global:

Alto = (38-48pts)

Medio= (27-37pts)

Bajo = (16-26pts)

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

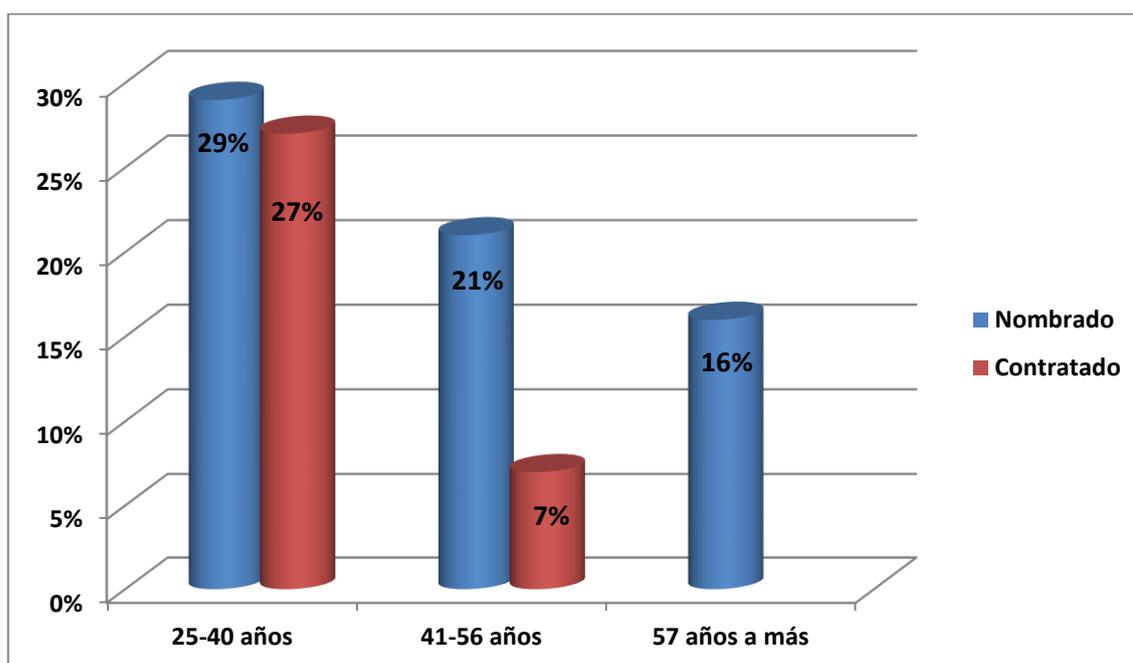
TABLA 1

DATOS GENERALES SEGÚN EDAD Y CONDICIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA HOSPITAL REGIONAL DE ICA ENERO 2016.

EDAD	CONDICIÓN LABORAL			
	NOMBRADO		CONTRATADO	
	Fr	%	Fr	%
25-40 años	40	29%	38	27%
41-56 años	29	21%	10	7%
57 años a más	23	16%	-	-
TOTAL	92	66%	48	34%

Fuente: Encuesta aplicada a los Profesionales de Enfermería del Hospital Regional de Ica.

GRÁFICO 1



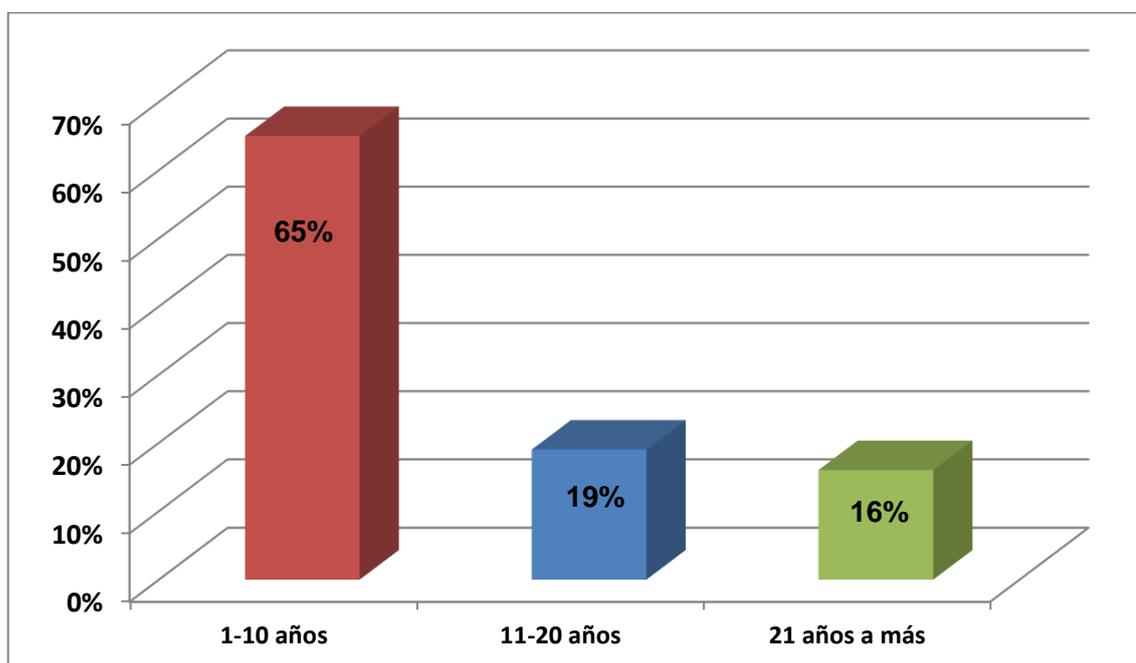
Del 100%(140) de los profesionales de Enfermería se observa que en las edades de 25 a 40 años el 29%(40) son nombrados y el 27%(38) contratados; entre las edades de 41 a 56 años, el 21%(29) son nombrados y el 7%(10) son contratados; por último, en la edad de 57 años a más, el 16%(23) es nombrado, no encontrando personal contratado en estas edades.

TABLA 2
DATOS GENERALES SEGÚN TIEMPO DE SERVICIO DEL
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA HOSPITAL REGIONAL
DE ICA ENERO 2016.

TIEMPO DE SERVICIO	Fr	%
1 a 10 años	90	65%
11 a 20 años	27	19%
21 años a mas	23	16%
TOTAL	140	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los Profesionales de Enfermería del Hospital Regional de Ica.

GRÁFICO 2



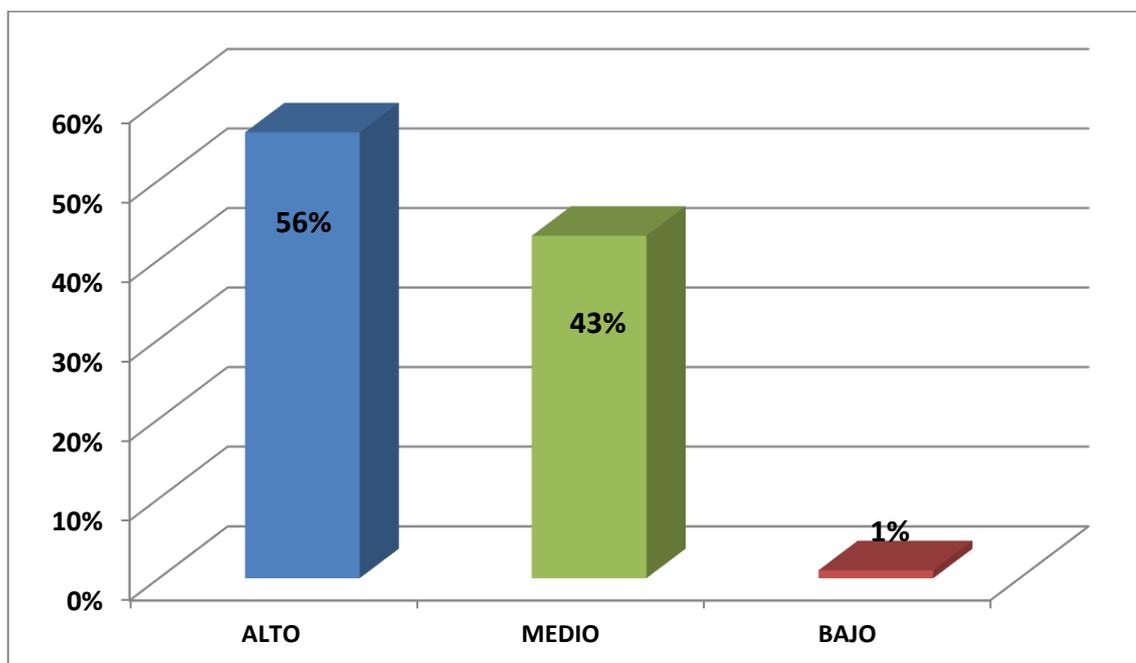
El 65%(90) de los profesionales de Enfermería tiene de 1 a 10 años de servicio; el 19%(27), de 11 a 20 años y; el 16%(23), de 21 años a más respectivamente.

TABLA 3
NIVEL DE MOTIVACIÓN SEGÚN DIMENSIÓN FACTORES INTRÍNSECOS
EN EL EJERCICIO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA
HOSPITAL REGIONAL DE ICA
ENERO 2016.

FACTORES INTRÍNSECOS	Fr	%
ALTO (17-21 pts.)	78	56%
MEDIO (12-16 pts.)	60	43%
BAJO (7-11 pts.)	2	1%
TOTAL	140	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los Profesionales de Enfermería del Hospital Regional de Ica.

GRÁFICO 3



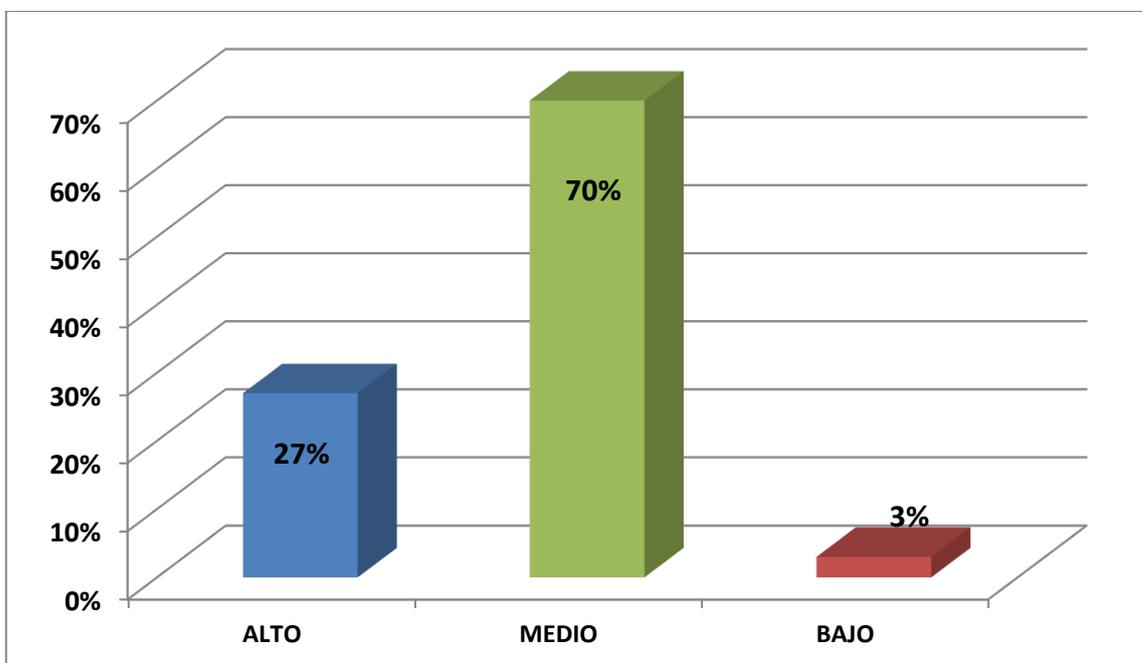
Del 100%(140) Licenciados en Enfermería, según dimensión factores intrínsecos es alto en 56%(78); medio en el 43%(60) y; bajo en 1%(2).

TABLA 4
NIVEL DE MOTIVACIÓN SEGÚN DIMENSIÓN FACTORES EXTRÍNSECOS
EN EL EJERCICIO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA
HOSPITAL REGIONAL DE ICA
ENERO 2016.

FACTORES EXTRÍNSECOS	Fr	%
ALTO (22-27 pts.)	38	27%
MEDIO (15-21 pts.)	98	70%
BAJO (9-14 pts.)	4	3%
TOTAL	140	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los Profesionales de Enfermería del Hospital Regional de Ica.

GRÁFICO 4



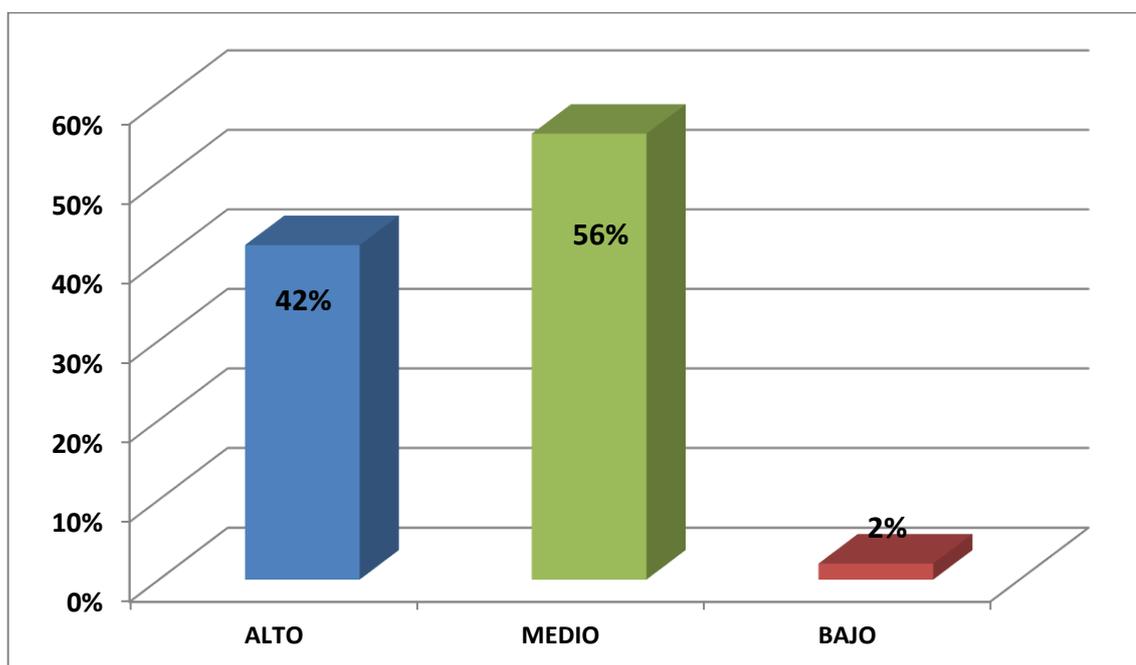
Referente a los factores extrínsecos, un 70% (98) presentan nivel de motivación medio; alto, en 27% (38) y bajo en 3% (4) licenciados en Enfermería.

TABLA 5
NIVEL DE MOTIVACIÓN GLOBAL EN EL EJERCICIO LABORAL DEL
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA HOSPITAL REGIONAL DE ICA
ENERO 2016

GLOBAL	Fr	%
ALTO (38-48 pts.)	58	42%
MEDIO (27-37 pts.)	79	56%
BAJO (16-26 pts.)	3	2%
TOTAL	140	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los Profesionales de Enfermería del Hospital Regional de Ica.

GRÁFICO 5



Según resultado global, del 100% (140) de los Licenciados en Enfermería, el 56% (79), tienen motivación medio; el 42% (58), nivel alto de motivación y; un 2% (1), nivel bajo.

CAPÍTULO V:

DISCUSIÓN

Los datos generales, de **la tabla 1** nos muestra que en las edades de 25 a 40 años, el 29% de los Licenciados en Enfermería son nombrados y el 27% contratado; entre las edades de 41 a 56 años, el 21% son nombrados y el 7% son contratados; por último, en la edad de 57 años a más, el 16% es nombrado, no encontrando personal contratado en estas edades; estos datos pueden ser comparados con Moya S. ⁸ en el cual encuentran diferencias significativas entre el personal fijo de plantilla, de contratos temporales, y en relación al tiempo trabajado; asimismo se muestra a Castillo N. ⁹ quien trabajó con una muestra de cien trabajadores dependientes entre 25 a 40 años de edad, resultados casi similares con las edades de nuestro estudio con 29%.

Podemos analizar los datos presentados y decir que a medida que aumenta la edad, el profesional adquiere destrezas y habilidades durante el desempeño laboral de las profesionales de Enfermería, lo cual hace que presente niveles más elevados de motivación, por ello es más probable que tengan éxito basados en experiencias reales en una variedad de puestos de trabajo donde desempeñe sus funciones influyendo de esta manera en la consecución de objetivos, ya que si disponemos de personas motivadas con su trabajo y con la organización aumenta su rendimiento y la calidad del servicio.

El 65%, de los profesionales de Enfermería tiene de 1 a 10 años de servicio; el 19%, tiene de 11 a 20 años laborando y; el 16% tiene de 21 años a más, datos reflejados en **la tabla 2**, que se pueden contrastar con Moya S. ⁸ quien encuentra diferencias significativas en el personal según el tiempo trabajado.

Los profesionales con más años de labor y antigüedad profesional, nos hace suponer que tienen mayor experiencia que les permite en numerosos casos la adaptabilidad al puesto de trabajo, y asimismo permite tener una visión más objetiva y segura en la calidad de servicios brindados.

Asimismo, en **la tabla 3**, según dimensión factores intrínsecos es alto en 56%; medio en el 43% y; bajo en 1%, resultados que se puede comparar con el antecedente de la investigación como es Molina R.⁷ en el cual concluye que el motivo intrínseco que más prevalece en los colaboradores es el desarrollo profesional y la estabilidad laboral; Castillo N.⁹ refiere que los trabajadores que ocupan posiciones más elevadas dentro de la organización, reportan niveles más altos de motivación intrínseca.

La motivación intrínseca ¹⁹ es aquella que impulsa a la persona hacia el logro; alcanzar o exceder objetivos planteados, nace del interior de la persona, es una motivación muy poderosa, el reconocer los logros es un gran motivador, porque aumenta la autoestima.

Como observamos los resultados nos reflejan un nivel alto de motivación intrínseca, por lo que se puede deducir que el personal de enfermería se encuentra comprometido con sus áreas de trabajo, el cual es esencial para su superación personal y por último a la mejora, progresar es importante, pero quizás lo más importante es sentir que se puede mejorar, por lo cual la motivación intrínseca es importante porque se encuentra relacionada con la atención a personas que están afectados por un problema de salud y requieren de personas motivadas que le ayuden a recuperar su salud.

El factor motivador mayor intrínseco como profesionales de Enfermería y que nos motiva profundamente es el amor a la labor que realizamos, aspecto que contribuye positivamente en nuestro desempeño, y redundando en una prestación de servicio de alta calidad al individuo, familia y comunidad

Tabla 4 Referente a los factores extrínsecos, un 70% de los Licenciados en Enfermería presentan nivel de motivación medio; alto en 27% y; bajo en 3%, datos que se pueden comparar con Molina R. ⁷, el resultado que más relevancia tiene como incentivo es el indicador salario en la motivación extrínseca.

Los factores extrínsecos²² son necesidades básicas en el trabajo, si no se cubren, ocurre insatisfacción, son los motivos que impulsan a la persona a realizar la acción, son ajenos a la propia acción, es decir, están determinados por recompensas externas.

En la investigación se obtiene que un 70% de los licenciados en enfermería presentan nivel de motivación medio por lo cual podría deducirse en esta dimensión, que no se satisfacen sus expectativas profesionales, se incluyeron ítems sobre el salario, aguinaldo, horario de trabajo, si el trabajo es interesante, flexibilidad en el horario, toma de decisiones, status y jerarquía en la profesión.

Tabla 5 Según resultado global, el 56% de los Licenciados en Enfermería tienen motivación medio; el 42% nivel alto y; un 2% nivel bajo, datos que se pueden comparar con Molina R.⁷ donde los factores motivacionales extrínsecos e intrínsecos estuvieron presentes dentro de la organización en el momento del estudio.

Se obtuvieron resultados globales de nivel medio, el cual debe ser considerado como tema central, debido a que la calidad del trabajo depende fundamentalmente de la motivación, su interés y preocupación para mejorar la salud de los usuarios, así como, también la satisfacción del trabajador conducen de manera directa a un desempeño eficaz de las tareas, como bien sabemos

nuestro trabajo es de gran responsabilidad y demanda una actuación inmediata y eficaz, por ello se requiere profesionales motivados, con buena formación, con autonomía en su trabajo, pero a la vez es necesario una buena comunicación interprofesional y un reconocimiento en su labor profesional

CONCLUSIONES

1. En las edades de 25 a 40 años de los profesionales de Enfermería, el 29% son nombrados y el 27% contratados; entre 41 a 56 años, el 21% son nombrados y el 7% son contratados; y por último de, 57 años a más, el 16% es nombrado.
2. El 65% de los profesionales de Enfermería tiene de 1 a 10 años de servicio; el 19% de 11 a 20 años y el 16% de 21 años a más.
3. Según dimensión factores intrínsecos es alto en 56%; medio en el 43% y bajo en 1%.
4. Referente a los factores extrínsecos, un 70% presentan nivel de motivación medio; alto en 27% y bajo en 3% de los licenciados en Enfermería.
5. Según resultado global, el 56% tienen motivación medio; el 42% nivel alto de motivación y un 2% nivel bajo.

RECOMENDACIONES

1. Aprovechar que la gran mayoría de los Profesionales de Enfermería se encuentran en edades de la adultez intermedia para brindar en forma permanente oportunidades de sobresalir e igualdad de oportunidades para que puedan cumplir sus objetivos profesionales.
2. Se debe reforzar en los trabajadores, que la experiencia laboral les sirve como una carta de presentación ante la sociedad; les mantiene útiles y activos dentro de la sociedad.
3. Identificar los factores de motivación para mejorar la productividad de los profesionales; ya que es importante para el personal de enfermería, saber y estar consciente del esfuerzo y calidad con que se aprecia su trabajo.
4. Se debe establecer un programa de incentivos y reconocimientos dirigidos al profesional de Enfermería que repercuta en la motivación laboral.
5. Dar a conocer los resultados de este estudio, para que se prevean los causantes de la desmotivación de nivel medio, para poder generar medidas y motivar al personal, así mismo se insta a promover la capacitación en los servicios, así como, la integración del personal hacia el trabajo en grupo, la concientización a las enfermeras (os) sobre las potencialidades en función de lograr el éxito personal y profesional para mejorar la calidad de atención y cuidado a los usuarios que lo requieren.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Locke, E.A. La naturaleza y causas de satisfacción en el trabajo, en Dunnette. Manual de psicología industrial y organizacional. Chicago. Estados Unidos. Rand McNally Colegio Ed. 1976.
2. Organización Mundial de la Salud La escasez mundial de trabajadores de la salud y su impacto, hoja no. 302, OMS, Ginebra, 2006. Disponible en: www.who.int/mediacentre/factsheets/fs302/en
3. Zurn P, Dolea L, Stilwell B. Nurse retention and recruitment: developing a motivated workforce, ICN, Geneva, 2005. [Fecha de acceso 12 de agosto de 2015]; Disponible en: www.icn.ch/global/Issue4Retention.p
4. Muliira J. La escasez de enfermería en la nación de EE.UU. Disponible en: www.case.edu/med/epidbio/mphp439/Nursing_Shortage.html.
5. TL Naumann. Encuesta sociedad canadiense del hospital farmaceutico. Escasez de medicamentos 2004. Disponible en: www.cshpbc.com/publications/pharm%20shortage%20survey-report.pdf
Columbia Británica.
6. La dramática situación de la enfermera en el Perú. RPP Noticias, Vidolina Leyva de Guerrero, [En línea] Disponible en: rpp.pe/peru/.../la-dramatica-situacion-de-la-enfermera-en-el-peru-noticia.
7. Molina-Morán R. Estudio de la motivación laboral en el Hospital León Becerra de la ciudad de Guayaquil Ecuador [Tesis licenciatura] 2013. [Fecha de acceso 20 de agosto de 2015]; Disponible en: repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/6092
8. Moya-Mier S. Motivación y satisfacción de los profesionales de Enfermería: Investigación aplicada en un área quirúrgica. Cantabria. España. [Tesis Post-grado] 2011. [Fecha de acceso 15 de setiembre de 2015]; Disponible en: repositorio.unican.es/xmlui/bitstream/10902/477/1/Moya+Mier+S.pdf.
9. Castillo Dávila N. Clima, motivación intrínseca y satisfacción laboral en trabajadores de diferentes niveles jerárquicos Lima. [Tesis licenciatura] 2014 [Fecha de acceso 28 de diciembre de 2015]; Disponible en: tesis.pucp.edu.pe/.../castillo_davila_natalia_clima_motiv..

10. Vázquez Torres M. Factores de la motivación que influyen en el comportamiento organizacional del equipo de salud de centro quirúrgico – H.R.D.L.M. [Tesis licenciatura], Chiclayo. 2011
11. Del Castillo R. Factores de estrés laboral y nivel de desempeño profesional en los enfermeros del servicio de emergencia Hospital Félix Torrealva Gutiérrez de Ica. [Tesis licenciatura] 2011. Biblioteca Universidad Privada San Juan Bautista.
12. Koontz Harold. Administración una perspectiva global. 11ª. Ed. Editorial Mc. Graw – Hill Interamericana. México 1998
13. Motivación Laboral [Base de datos], 2015 [En línea] Argentina. URL disponible en: www.elergonomista.com/motivacion130107.html
14. Aragón Sánchez P. Importancia de la motivación laboral. [Base de datos] 2015, [En línea] URL disponible en: www.microsoft.com/business/smb/eses/rrhh/motivacion_laboral.aspx
15. Robbins, Stephen. Comportamiento organizacional. México. Editorial Prentice Hall Hispanoamericana. 8ª edición.
16. Birch y Veroff. La motivación: Un estudio de la acción. Editorial Marfil S.A. (Alcoy - España.
17. Lamata F, Checa I. La motivación: su aplicación a las organizaciones públicas. Rev. Rol Enf. (Barc) 1990; 139:15-22
18. Espada García M. Nuestro motor emocional: la motivación. Editorial Díaz de Santos, 2006.
19. Lorenzana L. Motivación: La motivación intrínseca y la motivación extrínseca. [Datos de internet]; Disponible en: psicologiamotivacional.com
> ... > Superación personal
20. Pink Daniel H. (2010). La sorprendente verdad sobre qué nos motiva (1a ed. edición). Barcelona: Centro Libros. ISBN 9788498750782.
21. Velasco E, Bautista H, Sánchez F, Cruz L. La motivación como factor de influencia en el desempeño laboral del área docente del instituto tecnológico superior de Tantoyuca. 2015. Contribuciones a las Ciencias Sociales: Disponible en: www.eume
22. Fernández, M. La motivación. En M. Fernández, Psicología del trabajo (pág. 296). Madrid: 1982. DISTRESA, S. A.

- 23.** Chang A. Estudio sobre la motivación laboral y el conocimiento sobre la necesidad predominante según la teoría de las necesidades de McClelland en los médicos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza. [Tesis maestría de Gerencia en Servicios de Salud]. [Fecha de acceso 15 de noviembre de 2015]; Lima: Universidad Nacional Federico Villarreal; 2010
- 24.** Román J, Fernández M. Liderazgo y Coaching. Libros en Red. 2008.
- 25.** Egusquiza-Ocaño L. Motivación y nivel de satisfacción laboral de las enfermeras en el servicio de Infectología y Neumología del Instituto de Salud del Niño [Tesis licenciatura] 2003 [Fecha de acceso 13 de diciembre de 2015]; Lima. Universidad Particular Cayetano Heredia.2003.
- 26.** De Escobar R. Motivación y satisfacción en enfermería. [Fecha de acceso 28 de diciembre de 2015]; Disponible en: es.slideshare.net/.../motivacion-y-satisfaccion-en-enfermeria-anes11-12.
- 27.** Marriner Tomey Ann. Administración y liderazgo en Enfermería. 5ta Edición. España. Editorial Mosby – Doyma

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	VARIABLE	DIMENSIONES	METODOLOGÍA	INSTRUMENTO
¿Cuál es el nivel de motivación en su ejercicio laboral en las Enfermeras del Hospital Regional de Ica, enero 2016?	Determinar el nivel de motivación en su ejercicio laboral en las Enfermeras del Hospital Regional de Ica, enero 2016.	-Evaluar el nivel de motivación en su ejercicio laboral según factores intrínsecos en las Enfermeras del Hospital Regional de Ica - Medir el nivel de motivación en su ejercicio laboral según factores intrínsecos en las Enfermeras del Hospital Regional de Ica	Nivel de motivación en su ejercicio laboral	❖ Factores intrínsecos ❖ Factores extrínsecos	Tipo: Aplicada Nivel: Descriptivo Diseño: No experimental transversal Población: 220 Licenciadas en Enfermería. Muestra: 140 Licenciadas en enfermería.	Ficha de encuesta validada por jueces expertos.

ANEXO 2

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS



CUESTIONARIO

INTRODUCCION: Tenga Ud. Buen Día, soy bachiller de la Escuela de Enfermería, de la Universidad Alas Peruanas Filial Ica, estoy realizando una investigación para lo cual solicito su participación. El objetivo es **“Determinar el nivel de motivación en su ejercicio laboral en las Enfermeras del Hospital Regional de Ica**, por ello es importante que Ud. responda a las s preguntas con veracidad, la información proporcionada, será de carácter anónimo y confidencial por tanto agradecemos su participación.

INSTRUCCIONES: Lea detenidamente las preguntas y marque con una (x) la respuesta que usted considere correcta.

I.- DATOS GENERALES

1. **Edad:**

2. **Condición laboral:**

a) Nombrado

b) Contratado

3. **Tiempo de Servicio:**años

MOTIVACIÓN LABORAL

ALTERNATIVAS:

S= SIEMPRE

AV= A VECES

N= NUNCA

ITEMS	S=3	AV=2	N=1
FACTORES INTRÍNSECOS			
1. Le gusta fijar y alcanzar metas realistas en la labor que realiza.			
2. Siente a menudo la necesidad de realizar grandes proyectos en su servicio.			
3. Considera que se reconoce su desempeño en el trabajo que realiza.			
4. Busca situaciones y oportunidades que permitan dar a conocer su preparación profesional y valía personal.			
5. Disfruta de cada labor que realiza en su trabajo.			
6. Deseos de realizar cursos de capacitación con cierta periodicidad para mejorar su eficacia laboral.			
7. Tiene la completa responsabilidad de decisión de cómo y dónde se debe hacer el trabajo			
FACTORES EXTRÍNSECOS			
8. Su rendimiento laboral es reconocido por su Jefe inmediato superior.			
9. Siente que el sueldo que tiene es bastante aceptable			
10. Recibe su aguinaldo y vacaciones de acuerdo a ley.			

11. Prefiere un trabajo bien remunerado a uno interesante y creativo.			
12. El horario de trabajo le resulta interesante.			
13. Desearía que la organización de su centro laboral le proporcione flexibilidad en el horario de trabajo.			
14. El esfuerzo de trabajar más horas reglamentarias es reconocido.			
15. Su cargo o puesto de trabajo le permite llevar a cabo la toma de decisiones e iniciativas propias de la política organizacional.			
16. Considera que el status y la jerarquía es un factor muy importante en su profesión.			

ANEXO 3

JUICIO DE EXPERTOS



I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informe: Mg. Harry Leveau Bastra
- 1.2 Institución donde labora: HOSPITAL REGIONAL DE ICA
- 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: ENCUESTA
- 1.4 Autor del instrumento: HERNANDEZ CHACALIAZA LENY
- 1.5 Título de la investigación: "NIVEL DE MOTIVACION EN EL EJERCICIO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA"

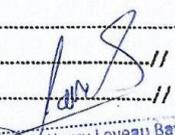
II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	11	16	61	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																			X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																			X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la investigación.																	X			
4. ORGANIZACIÓN	Existe un constructo lógico en los ítems.																			X	
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad.																	X			
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados.																			X	
7. CONSISTENCIA	Utiliza suficientes referentes bibliográficos																	X			
8. COHERENCIA	Entre hipótesis dimensiones e indicaciones.																			X	
9. METODOLOGIA	Cumple con los lineamientos metodológicos.																			X	
10. PERTINENCIA	Es asertivo y funcional para la ciencia.																			X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicar cuestionario

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 94 Muy Buena

LUGAR Y FECHA: ICA, 19/04/2016


 Dr. EN E. Harry Leveau Bastra
 CMP. 27304 RNE. 11569
 ESPECIALISTA EN CIRUGIA
 MR y Dr. En Salud Pública
 POST DOCTOR EN CIENCIA
 DNI: 2140 7016 Teléfono: 956608888



UAP

UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informe: Mag. Olinda Oscco Torres
- 1.2 Institución donde labora: HOSPITAL SANTA ANNA DEL SOCORRO
- 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: CUESTIONARIO SOBRE MOTIVACION LABORAL
- 1.4 Autor del instrumento: LENY HERNANDEZ CHACAUAZA
- 1.5 Título de la Investigación: NIVEL DE MOTIVACION EN EL ESTADUO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA HOSPITAL REGIONAL DE ICA EN ENO 2016

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	11	16	61	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.															X					
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.															X					
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la investigación.															X					
4. ORGANIZACIÓN	Existe un constructo lógico en los ítems.																X				
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad.																			X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados.																			X	
7. CONSISTENCIA	Utiliza suficientes referentes bibliográficos.																		X		
8. COHERENCIA	Entre hipótesis dimensiones e indicaciones.																			X	
9. METODOLOGÍA	Cumple con los lineamientos metodológicos.																			X	
10. PERTINENCIA	Es asertivo y funcional para la Ciencia.																			X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

SE AJUSTA A LOS ASPECTOS METODOLÓGICOS CONTINUA CON LA INVESTIGACIÓN

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 84 muy Buena //

LUGAR Y FECHA: ICA 19 DE ABRIL DEL 2016 //

Lic. Olinda Oscco Torres
C.E.P. 18367
Mg. EN DOCENCIA UNIVERSITARIA
Y GESTIÓN EDUCATIVA
REGISTRO N° 173

DNI: 21431255 Teléfono: 99502098



UAP

UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informe: Mag. Norma Pastor Ramirez
- 1.2 Institución donde labora: HOSPITAL REGIONAL DE ICA
- 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: ENCUESTA
- 1.4 Autor del instrumento: HERNANDEZ CHACALJAZA LENY ARACECCI
- 1.5 Título de la Investigación: "NIVEL DE MOTIVACION EN EL EJERCICIO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA - HOSPITAL REGIONAL DE ICA"

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				
		0	6	11	16	61	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la investigación.																				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe un constructo lógico en los ítems.																				X	
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad.																		X			
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados.																				X	
7. CONSISTENCIA	Utiliza suficientes referentes bibliográficos																				X	
8. COHERENCIA	Entre hipótesis dimensiones e indicaciones.																				X	
9. METODOLOGIA	Cumple con los lineamientos metodológicos.																			X		
10. PERTINENCIA	Es asertiva y funcional para la Ciencia.																				X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 94 muy buena. //

LUGAR Y FECHA: Ica, 30 de Abril del 2016 //

Mag. Norma Pastor Ramirez
C.E.P. 20684 Reg. C.M.I.P. 0935

DN: 21427229 Teléfono: 969528647

ANEXO 4
FOTOGRAFÍAS

