



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

TESIS

**“MOTIVACION Y SATISFACCION LABORAL DEL PROFESIONAL DE
SALUD DEL CENTRO SALUD MATERNO INFANTIL SANTA ANITA - LIMA –
PERÚ 2016”**

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

BACHILLER:

NILDA CORONEL SALAZAR

PRESENTADA POR:

MG. ISABEL SIRENIA ZAMUDIO ORE

LIMA – PERU 2018

**“MOTIVACION Y SATISFACCION LABORAL DEL PROFESIONAL DE
SALUD DEL CENTRO SALUD MATERNO INFANTIL SANTA ANITA - LIMA –
PERÚ 2016”**

RESUMEN

La presente investigación tuvo como Objetivo: Identificar la motivación y satisfacción laboral del profesional de Salud Centro de salud Materno Infantil Santa Anita Lima – Perú 2016. Es una investigación descriptiva transversal, se trabajó con una muestra de 40 profesionales de la salud, para el recojo de la información se utilizó un cuestionario tipo Likert , la validez del instrumento se realizó mediante la prueba de concordancia del juicio de expertos obteniendo un valor de 0,833; la confiabilidad se realizó mediante el alfa de Cronbach con un valor de 0,931, la prueba de hipótesis se comprobó estadísticamente mediante la R de Pearson con un valor de 0,919 y con un nivel de significancia de valor $p < 0,05$.

CONCLUSIONES:

Los Profesionales de Salud del Centro de Salud Materno Infantil Santa Anita, Lima, que tienen un nivel de Motivación Medio tienen a su vez un nivel de Satisfacción Laboral de nivel Regular, los que cuentan con un nivel de Motivación Alto cuentan además con un nivel Adecuado de Satisfacción y los que cuentan con un nivel de Motivación de nivel Bajo cuentan además con un nivel Regular de Motivación. Estos resultados nos indican que existe relación entre ambas variables: Motivación y Satisfacción Laboral.

PALABRAS CLAVES: *Motivación, satisfacción laboral del profesional de Salud, Identidad de la tarea, variedad, importancia de la tarea.*

ABSTRACT

The present investigation had like Objective: To identify the motivation and labor satisfaction of the health professional Center of infantile health Santa Anita Lima - Peru 2016. It is a transversal descriptive investigation, it was worked with a sample of 40 health professionals, for the pick up of the information a Likert type questionnaire was used, the validity of the instrument was made by the trial of concordance of the expert judgment obtaining a value of 0.833; the reliability was performed by the Cronbach's alpha with a value of 0.931, the hypothesis test was statistically verified by the Pearson's R with a value of 0.919 and with a level of significance of p value <0.05.

CONCLUSIONS:

The Health Professionals of the Santa Anita Maternal and Child Health Center, Lima, which have a level of Medium Motivation have a level of Labor Satisfaction at the Regular level, those with a High Motivation level also have an Adequate level. of Satisfaction and those that have a level of Motivation of Low level also have a Regular level of Motivation. These results indicate that there is a relationship between both variables: Motivation and Labor Satisfaction.

KEY WORDS: *Motivation, job satisfaction of the Health professional, Identity of the task, variety, importance of the task.*

INDICE

	Pág.
DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
RESUMEN	i
ABSTRAC	ii
ÍNDICE	iii
INTRODUCCIÓN	v
CAPITULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del problema	3
1.2.1. Problema General	3
1.2.2. Problemas Específicos	3
1.3. Objetivos de la investigación	3
1.3.1. Objetivo general	3
1.3.2. Objetivos específicos	3
1.4. Justificación del estudio	4
1.5. Limitaciones de la investigación	4
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO	
2.1. Antecedentes del estudio	5
2.2. Base teórica	10
2.3. Definición de términos	24
2.4. Variables	25
2.4.1. Definición conceptual de la variable	26
2.4.2. Definición operacional de la variable	26
2.4.3. Operacionalización de la variable	27

CAPITULO III: METODOLOGIA	
3.1. Tipo y nivel de investigación	29
3.2. Descripción del ámbito de la investigación	29
3.3. Población y muestra	30
3.4. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos	30
3.5. Validez y confiabilidad del instrumento	30
3.6. Plan de recolección y procesamiento de datos	31
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	32
CAPÍTULO V: DISCUSION	38
CONCLUSIONES	42
RECOMENDACIONES	44
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	46
ANEXOS	
Matriz	
Instrumento	

INTRODUCCIÓN

La motivación es la principal impulsora de la conducta humana, es un elemento fundamental en la vida personal, familiar y profesional, pero cobra un especial valor en el aspecto laboral ya que es ahí donde se aplica y se da mayor relevancia a la misma por ello es necesario que el personal de enfermería, se encuentre motivado para desempeño de sus funciones es necesario que esta actividad no sea opresora o de rutina, sino más bien en un medio que produzca satisfacción en el cumplimiento y desarrollo de los roles asignados .

Actualmente no hay una 'teoría unificada magistral' para explicar el origen o los elementos de la motivación. La mayoría de las explicaciones combinan elementos del trabajo de Bernard Weiner sobre la 'teoría de la atribución', el trabajo de Bandura en 'auto-eficacia' y otros estudios concernientes al 'lugar del control' y 'la teoría de la meta'. Así se piensa que los estudiantes están más predispuestos a experimentar la motivación intrínseca.

Atendiendo al diccionario de la RAE una de las definiciones de motivación es: ensayo mental preparatorio de una acción para animar o animarse a ejecutarla con interés y diligencia.

Motivo, es la causa, o razón de ser, que mueve para una cosa.

En el campo de la salud; la motivación del personal y la satisfacción en su puesto de trabajo son esencialmente relevantes en los profesionales de enfermería, cuya razón de ser, es cuidar la salud física y mental de quienes están a su cargo y entregar una atención de calidad.

La satisfacción laboral de los profesionales, puede considerarse como un logro alcanzado personalmente, que compete tanto al trabajador como a su entorno laboral, que en si puede beneficiar a la institución donde presta su servicios laborales ; es importante mantener una salud mental estable para obtener beneficios propios y grupales y así contribuir a mejorar la calidad de atención , ya que un trabajador motivado y satisfecho está en condiciones de desempeñar sus funciones laborales adecuadamente.

La satisfacción laboral es el “grado de placer que el empleado obtiene de su trabajo” y por ende permite desarrollar un trabajo óptimo trabajo es importante tener en cuenta que la motivación en los diferentes profesionales y en sus lugares de trabajo debe ser constante para que así exista una excelente comunicación y desempeño laboral

Las teorías motivacionales de McClellan, Bandura y Vroom, son particularmente importantes en los diferentes sitios de trabajo, por cuanto los trabajadores no solamente necesitan dinero y recompensa, sino que también reclaman respeto e interacción. Por otra parte, los especialistas en este tema recomiendan que cuando se organizan tareas, condiciones de trabajo y estructuras empresariales, no se deben olvidar las necesidades expresadas por A. Maslow. Hacer este ensayo no reclama un coste mayor, pero que sin lugar a dudas de que, desde un punto de vista psicológico y económico, vale la pena. Las personas que forman parte de un grupo tienen necesidades diferentes de las del grupo en sí, pero se hace indispensable que el líder trate de integrarlas.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACION

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Uno de los principales cambios ocurridos a partir de mediados del siglo XX en la Teoría de las organizaciones y específicamente en estudios sobre eficiencia y eficacia de las instituciones, es el paso del eje de las actuaciones de los procesos y la estructura para centrarlo en los trabajadores siendo de vital importancia la introducción del Comportamiento Organizacional como medio para mejorar las relaciones entre las personas y la organización, para lo cual los gerentes tratan de crear un ambiente donde la gente se sienta motivada, trabaje más productivamente y sea más eficiente y otro de los aspectos que más importancia tiene para el trabajador es lo que respecta a la satisfacción que le produce la labor que desempeña y los aspectos que rodean a su trabajo.

Actualmente, al ser aplicados en el campo de salud tanto la motivación del personal como la satisfacción en su puesto de trabajo son temas centrales de las instituciones de salud, 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.

La motivación entendida como el grado de compromiso de la persona, es un proceso que activa, orienta, dinamiza y mantiene el comportamiento de los individuos hacia la realización de objetivos esperados (1) y por tanto afectará directamente a todos los aspectos del desempeño, desde mediciones básicas como la asistencia hasta mediciones más complejas como la disposición para aprender nuevas destrezas o seguir nuevos protocolos de tratamiento, o bien para adoptar nuevas formas de pensamiento y organización en la prestación de los servicios(2).

La satisfacción en el trabajo es un conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con que los empleados ven su trabajo. Por ende el conocimiento y la comprensión del nivel de satisfacción de los “usuarios o clientes internos” de su trabajo, es una de las variables más importantes y fundamentales en la gestión y desarrollo de las empresas debido a las implicancias, que guardan relación con el comportamiento organizacional, la calidad de vida y las relaciones interpersonales. Es por ello, que la satisfacción de los profesionales de la salud en el trabajo es uno de los indicadores que condicionan la calidad asistencial (3).

El trabajo en salud es variado, 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.

Se percibe en muchas situaciones al profesional de enfermería agotado, cansada y en algunos casos con mal humor así como y escasa creatividad para las actividades cotidianas relacionados a los cuidados a brindar según

las necesidades de cada paciente generándose un escenario de trabajo rutinario y monótono.

1.2 FORMULACION DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la motivación y satisfacción laboral del profesional de salud del Centro de Salud Materno infantil Santa Anita - Lima – Perú 2016?

1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION

1.3.1 Objetivo General

Identificar la motivación y satisfacción laboral del profesional de Salud Centro de salud Materno Infantil Santa Anita Lima – Perú 2016.

1.3.2 Objetivos Específicos

- Identificar la motivación respecto a la variedad de la tarea del profesional de salud centro de salud Materno Infantil Santa Anita Lima – Perú 2016
- Identificar la motivación respecto a identidad de la tarea del profesional de salud centro de salud Materno Infantil Santa Anita Lima – Perú 2016
- Identificar la motivación respecto a importancia de la tarea del profesional de salud centro de salud Materno Infantil Santa Anita Lima – Perú 2016
- Identificar la motivación respecto a retroalimentación sobre desempeño del profesional de salud centro de salud Materno Infantil Santa Anita Lima – Perú 2016
- Identificar la satisfacción laboral respecto a condiciones de trabajo del profesional de salud centro de salud Materno Infantil Santa Anita Lima – Perú 2016

- Identificar la satisfacción laboral respecto a beneficios laborales y/o remunerativos del profesional de salud centro de salud Materno Infantil Santa Anita Lima – Perú 2016
- Identificar la satisfacción laboral respecto a relaciones sociales del profesional de salud centro de salud Materno Infantil Santa Anita Lima – Perú 2016
- Identificar la satisfacción laboral respecto a desarrollo personal del profesional de salud centro de salud Materno Infantil Santa Anita Lima – Perú 2016

1.4 JUSTIFICACION DEL ESTUDIO

El Profesional de Salud 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, por ello es importante conocer el nivel de motivación debido a su relación con el desempeño de sus funciones y/o tareas; asimismo es necesario identificar el nivel de satisfacción por su relación con la productividad y/o rendimiento del personal siendo considerado como un indicador de la calidad del funcionamiento de los servicios internos y de mejora de la relación profesional /cliente. Lo cual redundará en la calidad de trabajo, equidad, eficacia y eficiencia de la atención prestada a los usuarios.

1.5 LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

El resultado de la presente investigación permitirá proporcionar información actualizada a fin de que el Centro de Salud Materno Infantil Santa Anita y estos servirán solo para la institución en mención.

CAPITULO II: EL MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

2.1.1 Ámbito Internacional

MARGARITA HERNÁNDEZ ZAVALA (2012) Llevaron a cabo un estudio titulado: "Satisfacción laboral del profesional de enfermería en cuatro instituciones de salud", Mexico. El objetivo planteado fue Establecer el grado de satisfacción laboral e identificar los factores asociados a ésta en personal de enfermería de cuatro Instituciones públicas de salud del tercer nivel de atención. La metodología usada fue un Estudio transversal, observacional y descriptivo. La muestra comprendió 594 profesionales de enfermería. Se aplicó una encuesta integrada por dos apartados, uno de datos socio-demográficos y otro para medir los factores intrínsecos y extrínsecos relacionados con la satisfacción laboral de acuerdo al instrumento de Font Roja ampliado (9 factores con 26 ítems en total). Resultados: Se obtuvo una confiabilidad del instrumento de 0.8 de alfa de Cronbach, 35% de los encuestados es personal especializado, la calificación de Satisfacción Laboral tuvo un promedio global de 101 ± 10 . Los factores identificados con

insatisfacción fueron la promoción y competencia profesional, los mejor calificados la relación interpersonal con los jefes y con los compañeros. Los factores extrínsecos no mostraron diferencias estadísticamente significativas. Los resultados encontrados fueron que el personal de enfermería en estas instituciones tiene una calificación de nivel medio a alto de SL, la identificación de factores de insatisfacción así como de satisfacción son importantes para fundamentar mejoras e incidir en la calidad de los cuidados.

MIRIAM A. BONADEO (2005) Llevaron a cabo un estudio titulado, "Evaluación del grado de satisfacción del personal médico en un hospital de pediatría". Argentina. Con el objetivo de Describir el grado de satisfacción de un grupo de médicos del Hospital "Dr. Pedro de Elizalde", para elaborar propuestas tendientes a optimizar la calidad de la atención.

La muestra se realizó con setenta encuestas a médicos de planta que desempeñan sus tareas en el Hospital "Dr. Pedro de Elizalde", con más de diez años de antigüedad en la institución. Se empleó un diseño metodológico descriptivo, transversal, observacional. Los resultados obtenidos de un total de las preguntas, el 50% tuvieron respuesta satisfactoria (en gran medida-moderadamente), 15% mostraron satisfacción intermedia (poco) y 35%, evidenciaron insatisfacción, relacionada con: salarios bajos, espacio físico inadecuado, excesiva carga de trabajo, excesiva demanda de los pacientes, falta de realización de trabajos de investigación, falta de participación en la toma de decisiones en lo que compromete al servicio en el que trabajan.

Las Conclusión, Si bien el 50% de los encuestados demostró satisfacción, deberíamos abocarnos a la mejora de aquellos ítems que generaron mayor conflicto.

2.2.2 **Ámbito Nacional**

LIZ BETZABEL EGUSQUIZA OCAÑO realizó en Lima en el 2009 un estudio titulado “Motivación y Nivel de Satisfacción laboral de las enfermeras en el servicio de Infectología y Neumología del Instituto de Salud del Niño”.

Con el objetivo de determinar la relación entre la motivación y los niveles de satisfacción laboral que tiene la enfermera en el ISN. El método fue descriptivo, analítico, de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 40 enfermeras. El instrumento que se utilizó para la recolección de la información fue un formulario tipo escala de Lickert y la técnica fue la encuesta.

Conclusiones a las que llego entre otros fueron:

“El mayor porcentaje de las enfermeras se sienten poco motivadas (50%) mientras que el (30%) no está motivado y un (20%) motivadas. En relación a satisfacción laboral el 40% no está satisfecho, 35% ligeramente satisfecho, 15% satisfecho y un 10% muy satisfecho.”

ROMMY MAURO RIOS NUÑEZ, en Lima en 2010 realizó un estudio sobre “Motivación laboral de la Enfermeras asistenciales y la relación con su desarrollo profesional en el Hospital Nacional Cayetano Heredia”, el cual tuvo como objetivo determinar el tipo de motivación laboral que tienen las enfermeras asistenciales y su relación con el desarrollo profesional. El método utilizado fue descriptivo, corte transversal. El marco muestral estuvo conformado 90 enfermeras. Los instrumentos que se utilizaron, fue un cuestionario para conocer la motivación laboral, tomando como referencia la Teoría de los dos Factores de Herzberg sobre motivadores intrínsecos y extrínsecos; y el segundo un formulario tipo escala creado con el objeto de conocer el desarrollo profesional, distribuidos en 5 factores: Orientación,

Autonomía, Identidad, Interdependencia y Desarrollo Cognoscitivo. Los datos arrojaron la siguiente

Conclusión:

“El mayor número de enfermeras tiene motivación laboral de tipo intrínseca, destacándose el factor de reconocimiento y en menor se encuentra la responsabilidad inherente al trabajo. En el desarrollo profesional se observó que el mayor porcentaje tuvo un desarrollo no adecuado siendo el más significado el factor de desarrollo cognoscitivo. El mayor porcentaje de enfermeras con desarrollo profesional adecuado se encuentra entre las menores de 35 años y las solteras sin hijos”.

NURY GLORIA RAMOS CALIZAYA, en Puno en el 2003 realizó un estudio titulado “Grados de Satisfacción Laboral de la Enfermera en las unidades productivas de Servicios de Salud en Puno”. El cual tuvo como objetivos: Establecer el grado de satisfacción laboral de la enfermera en las unidades productivas de servicios de salud en Puno (REDEES), en cuanto a las condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, necesidad de autorrealización y Relación con la autoridad. El método utilizado fue el descriptivo – explicativo. Se tomó como marco muestral 68 enfermeras. Se aplicó la técnica de la entrevista a las enfermeras y como instrumento se utilizó la escala de Satisfacción laboral.

Conclusiones a las que llegó entre otros fueron:

“El grado de Satisfacción Laboral de las enfermeras en la REDEES – Puno es de parcial insatisfacción en lo que se refiere a condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, las relaciones sociales, relación frente a la autoridad, necesidad de autorrealización y políticas administrativas”. (6)

ORTIZ DUEÑAS Nelly Vanesa y Colaboradores en Lima en el año 2004 realizaron un estudio titulado “Identidad Profesional y su relación con la satisfacción laboral en las del profesional de salud asistenciales nombradas que laboran en el hospital Nacional Arzobispo Loayza”. El cual tuvo como objetivo Determinar la identidad Profesional del profesional de salud nombradas y su relación con la satisfacción laboral además como objetivos específicos determinar la identidad profesional del profesional de salud nombradas, identificar los niveles de satisfacción laboral de los profesionales nombrados, identificar la relación entre identidad profesional con cada dimensión: remuneración económica, condiciones de trabajo, reconocimiento institucional, relaciones interpersonales. La metodología del estudio fue descriptiva y de corte transversal. Se aplicó un cuestionario sobre Identidad Profesional y satisfacción laboral. Las conclusiones a las que llegaron fueron:

Conclusión

“El 52.2% de los profesionales nombrados presentaron un nivel alto de identidad profesional y un nivel medio de satisfacción laboral. La identidad profesional del profesional de salud nombrada según remuneración económica fue de 65.5% y relaciones interpersonales en un 58.5% las cuales se encuentran en un nivel alto.

La identidad profesional de las enfermeras nombradas según condiciones de trabajo fue de 53.2% y reconocimiento institucional en un 55.8% los cuales se encuentran en un nivel medio”. (7)

Por lo expuesto podemos evidenciar que si bien es cierto existen estudios relacionados al tema sin embargo es importante realizar el presente estudio porque tanto la motivación y la satisfacción laboral son variables, dinámicas que fluctúan repentinamente según las necesidades de los profesionales por lo que es necesario la

participación del Departamento de Enfermería en la implementación de estrategias orientadas a acrecentar y fortalecer la motivación y satisfacción de su personal con la finalidad de mejorar la calidad de atención hacia el usuario.

2.2 BASE TEÓRICA

2.2.1 Profesional De La Salud

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

Es así que el Profesional de Salud tiene como vocación de servicio está dedicada labor al bienestar social, en cooperación con otras disciplinas, su mística es el cuidado del hombre en todos los aspectos físico, mental, emocional y social. Su ejercicio tiene como propósito y compromiso profesional ayudar a que las personas obtengan conserven y restablezcan su salud, (8).

En el Reglamento de la Ley del Trabajador de Salud, como profesional de la Ciencia de la Salud, interviene en la prestación de los servicios de salud Integral, en forma científica, tecnológica, sistemática y humanística...esta última implica características personales que son retroalimentadas positivamente cuando se percibe satisfacción personal y profesional.(9)

Requiere por tanto de una preparación y un talento científico, técnico y humano para enseñar y para ayudar a suplir las necesidades de cuidado de cada individuo como ser único e incorporarlo a su entorno, la familia y la comunidad.

2.2.2 Motivación

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

Motivadores 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. (10)

Motivacion Laboral

Comprende tanto los procesos individuales que llevan a un trabajador a actuar y que se vinculan con su desempeño y satisfacción en la empresa, así también son los procesos organizacionales que influyen para que tanto los motivos del trabajador como los de la empresa vayan en la misma dirección. (11)

En **Carillas de Políticas de Recursos Humanos (PHR)** menciona que la motivación en el entorno laboral se puede definir como el grado de disposición que tiene una persona para hacer un esfuerzo sostenido para lograr las metas institucionales. Es un proceso psicológico interno y a la vez transaccional: la motivación para el trabajo es resultado de las interacciones entre las personas y su entorno laboral, con la mediación del contexto social general. (12)

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

- a) Necesidades fisiológicas:** Estas son las necesidades básicas para el sustento de la vida humana, tales como alimento, agua calor abrigo y sueño.
- b) Necesidades de seguridad:** Estas son las necesidades para librarse de riesgos físicos y del temor a perder el trabajo, la propiedad, los alimentos o el abrigo.
- c) Necesidades de asociación o aceptación:** En tanto que seres sociales, los individuos experimentan la necesidad de pertenencia, de ser aceptados por los demás.
- d) Necesidades de estimación:** De acuerdo con Maslow, una vez que las personas satisfacen sus necesidades de pertenencia, tienden a desear la estimación tanto la propia como de los demás.
- e) Necesidades de autorrealización:** Maslow consideró a esta como la necesidad más alta de la jerarquía. Se trata del deseo de llegar a ser lo que es capaz de ser; de optimizar el propio potencial y de realizar algo valioso.

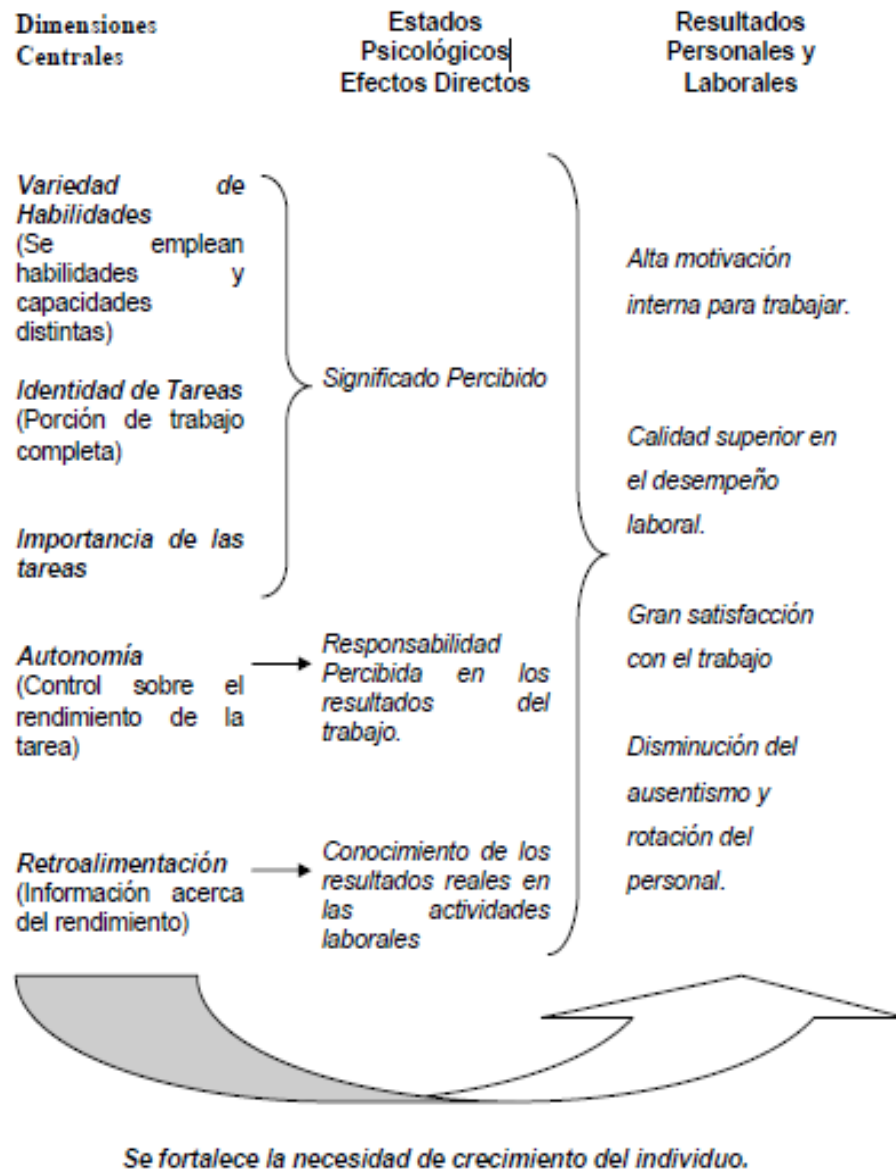
Herzberg (1968) reformula la teoría de Maslow en dos tipos de factores laborales que actúan de manera diferente en la motivación de los trabajadores:

El primer grupo se denomina de mantenimiento, higiene o contexto de trabajo los cuales son políticas y administración de la compañía, supervisión, condiciones de trabajo, relaciones interpersonales, salario, categoría, seguridad en el empleo y vida personal. Estos factores se identifican usualmente con los niveles fisiológicos, de seguridad, amor y pertenencia propuestos por Maslow.

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

Partiendo de los trabajos de Herzberg, Hackman y Oldham elaboran un Modelo de las Características del trabajo (JCM), en el que se establecen cinco dimensiones laborales medulares de enriquecimiento del trabajo: variedad, identidad de tarea, significado de la tarea, autonomía y retroalimentación. Según este modelo el individuo obtiene recompensas internas cuando sabe (conocimiento de resultados) que él personalmente (experiencia de responsabilidad) ha cumplido bien una actividad que le interesa (experiencia de algo que tiene sentido). Cuanto mayor sea la presencia de estos tres aspectos tanto mayor será la motivación, el rendimiento y la satisfacción del empleado y tanto menos su ausentismo y la probabilidad que abandone la organización. (13)

2.3.3 Modelo de las Características de un Trabajo para la Motivación Laboral



Motivación intrínseca

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.

Además, los psicólogos han descubierto que en la motivación intrínseca actúan dos factores: la competencia y la autodeterminación.

- La competencia es la interacción efectiva que hace el individuo con el ambiente, lo que produce un sentimiento de eficacia.
- La autodeterminación es la capacidad para elegir y que estas elecciones determinen las acciones.

Motivación intrínseca en el trabajo

La motivación intrínseca en el trabajo viene dada por las características de la actividad laboral que se realiza.

Busca satisfacer necesidades superiores, derivadas de la actividad laboral en sí misma y con control interno (lo hago porque me sale del interior hacerlo y no porque me den recompensas o premios si lo hago).

- No desaparece aunque ya se posea
- La actividad laboral es un fin en sí misma

Motivación extrínseca

La motivación extrínseca 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. Como su propio

nombre indica, la motivación extrínseca está relacionada con todo lo referente al exterior, a diferencia de la motivación intrínseca o interna.

Motivación extrínseca en el trabajo

- Determinada por la recompensa e incentivos que se derivan de la acción o conducta
- Recompensas externas a la actividad laboral
- Los factores motivadores externos funcionarán siempre que el trabajador no los posea, los desee y perciba que puede obtenerlos (no motivan si ya se tienen)
- La actividad laboral no es un fin en sí misma, es un medio para obtener un fin

Motivación extrínseca e intrínseca

En definitiva, lo recomendable para cualquier ámbito es estimular un crecimiento e interés de manera interna, es decir, estimular la motivación por hacer, por realizar, por experimentar, independientemente del fin que se persiga. La motivación extrínseca y la motivación intrínseca son muy diferentes entre sí, nuestro deber es complementar y combinar ambas de tal manera que realicemos y consigamos nuestros objetivos de la manera más productiva y provechosa posible.

2.2.4 Las dimensiones laborales son:

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

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

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

d) Retroalimentación sobre el desempeño: se refiere al grado en que la organización proporciona información clara y directa a los trabajadores sobre la eficacia de su rendimiento. O si prefiere el grado en que el trabajador conoce cuales son los resultados de su trabajo. Puede provenir directamente del trabajo mismo (retroalimentación de tarea) o ser proporcionado de manera verbal por jefes de servicio, ejecutivos y gerentes.(14)

En teoría, un puesto debe reunir las cinco dimensiones para estar enriquecido plenamente. Si se percibe que falta una de ellas, los trabajadores sufren privación psicológica y disminuye su motivación. (15)

2.2.5 Importancia De La Motivacion 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.(16)

Así también la motivación, la satisfacción y la productividad del trabajador se encuentran interrelacionados. Aunque tradicionalmente se ha considerado que el principal motivador del trabajador es el

salario, la actividad laboral presenta asociados una gran cantidad de significados psicosociales: estructura el tiempo, regula el nivel de vida y el status correspondiente, da un sentido de utilidad a la propia existencia, etc. (17)

2.2.6 Factores Determinantes De La Motivación

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

1.- Factores determinantes individuales: Existen dos dimensiones de la motivación para el trabajo al nivel individual. Primero, las metas de la persona y las de la organización deben ser compatibles entre sí, lo que a veces se denomina el componente “lo haré” de la motivación. En segundo lugar, los trabajadores necesitan percibir que son capaces de realizar sus tareas, lo que a veces se denomina el componente “lo puedo hacer” de la motivación. Las metas individuales de los trabajadores, el concepto de sí mismo, como también las expectativas y la experiencia de resultados son factores determinantes e importantes de la motivación para el trabajo a nivel individual.

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

3.- Influencias culturales y de clientes: En las organizaciones que prestan servicios, la cultura social también afecta a los trabajadores a través de sus interacciones con los clientes. La inserción social de los trabajadores, o la medida en que se identifiquen con la comunidad que atienden y se sientan parte de ella, afecta su motivación para

proporcionar un buen servicio y su deseo de ser apreciados por sus clientes. En casos en que existe una relación social entre el paciente y el trabajador, es posible que los proveedores se sientan motivados a dar un tratamiento más educado y empático.

2.2.7 Satisfacción Laboral

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

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

Se entiende como Satisfacción laboral a la manera como siente un empleado acerca de su propio trabajo. Las actitudes de una persona hacia su propio empleo reflejan experiencias agradables y desagradables en el puesto y expectativas acerca de experiencias futuras. Existen innumerables definiciones por lo que se puede categorizarlas dos perspectivas:

1.- Definen el concepto de Satisfacción Laboral como una actitud generalizada en relación al trabajo (BEER 1964, SALANCIK y PFEFFER 1977, HARPAZ 1983, PEIRO 1986, entre otros), atendiendo a tres componentes cognitiva (pensamientos o evaluación del objeto de acuerdo con el conocimiento), afectivas (sentimientos, emociones positivas o negativas), comportamental (predisposiciones de comportamientos de intención con relación al objeto).

2.- Hay autores que se refieren a la satisfacción laboral como un estado emocional, sentimientos o respuestas afectivas. (19)

2.2.8 Factores Determinantes De La Satisfaccion Laboral

a) Condiciones de Trabajo

Los elementos materiales o de infraestructura son definidos como medios facilitadores para el desarrollo de las labores cotidianas y como un indicador de la eficiencia y el desempeño. Dentro de las condiciones físicas se considera el confort, está dado por las condiciones de comodidad que se ofrece en un establecimiento de salud como: la ventilación e iluminación, la limpieza y orden de los ambientes, etc.

Los empleados se preocupan por su entorno laboral tanto por comodidad personal como para realizar bien su trabajo la comodidad está referida a los aspectos de amplitud, distribución de ambientes y mobiliario suficiente, privacidad, operatividad y disponibilidad de servicio. (23)

Sin embargo, Salvo (1996) encontró que el ruido, la iluminación, el aseo y ventilación deficiente, la temperatura inadecuada y los malos olores, sumado al tener que trabajar con equipos y materiales deficientes, era lo que más molestaba y tensionaba al Profesional de Salud. (24)

b) Beneficios Laborales y Remunerativos

La compensación (sueldos, los salarios, prestaciones, etc.) es la gratificación que los empleados reciben a cambio de su labor. Los sistemas de recompensas, el sueldo, así como la promoción, tienen gran importancia como factores de influencia y de determinación de la satisfacción laboral, ya que satisfacen una serie de necesidades fisiológicas del individuo; son símbolos del "status", significan

reconocimiento y seguridad; proporcionan mayor libertad en la vida humana; y, por medio de ellos se pueden adquirir otros valores. (27)

Para Vroom el dinero adquiere valor como resultado de su capacidad instrumental para obtener otros resultados; es decir, el dinero adquiere valor para la persona en la medida que este le sirve para adquirir aspectos como seguridad, prestigio tranquilidad, etc. (28)

Si las recompensas son justas y equitativas, entonces, se desarrolla una mayor satisfacción, porque los empleados sienten que reciben recompensas en proporción a su desempeño.

Por el contrario, si consideran las recompensas inadecuadas para el nivel de desempeño, tiende a surgir la insatisfacción en el trabajo, desarrollando en el trabajador un estado de tensión que intenta resolver ajustando su comportamiento que pueden afectar la productividad y producir el deterioro de la calidad del entorno laboral. (29)

c) Relaciones Sociales

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. (35)

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.

Los equipos trabajan mejor cuando:

- * Los miembros se sienten aceptados y confían uno del otro.

- * Se trazan objetivos y se identifican y se aceptan las tareas claramente.
- * Se pone en claro la funciones y se llega a un acuerdo sobre un proceso transparente.
- * Los miembros escuchan, se comunican y participan activamente.
- * No existen discusiones personales.
- * Los conflictos se resuelven equitativamente.
- * El liderazgo es compartido.
- * Los miembros se apoyan mutuamente y tiene el control de su trabajo. (36)

d) Realización Personal

Los empleados suelen preferir los trabajos que les permitan emplear sus facultades y capacidades y que les ofrezcan una serie de actividades, libertad e información en cuanto a su rendimiento. Estas características hacen que el trabajo represente un mayor desafío para la mente, diría sencillamente que un hombre sano está motivado principalmente por sus necesidades de desarrollar y realizar todo su potencial y toda su capacidad, se refiere al deseo de cumplir nuestros deseos más profundos, es decir, hacer realidad lo que somos en potencia es el deseo de ser cada vez más lo que uno es, de llegar a ser lo que uno es capaz de llegar a ser. (37)

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

- Trabajar por su mejoramiento y progreso en cuanto a capacitación y actualización permanente para crecer y mantener su competencia profesional a fin de prestar servicios de calidad. Evitar a toda costa la ineficiencia, la mediocridad y la mala práctica.

- Mantener claros y firmes los principios y valores éticos para aplicarlos en el proceso de reflexión y toma de decisiones en la práctica cotidiana y en las instituciones que presentan dilemas éticos.
- Ser auténtica.
- Ejercer autonomía personal utilizando su capacidad crítica y analítica.
- Mantener una actitud asertiva para lograr la integridad en su actuar. Reconocer sus equivocaciones.
- Desarrollar y mantener coherencia entre el saber, el pensar, el decir y el actuar.
- Mantener integrada la identidad personal con la identidad profesional.

2.2.9 Motivación Y Satisfacción Laboral En El Profesional De Salud.

A veces resulta difícil distinguir entre la motivación y la satisfacción con el trabajo, debido a su estrecha correlación.

La motivación se refiere al impulso y esfuerzo por satisfacer un deseo o meta.

La satisfacción en cambio al gusto que se experimenta una vez que se ha cumplido el deseo.

En otras palabras, la motivación implica un impulso hacia un resultado, mientras que la satisfacción es el resultado ya experimentado. (41)

2.2.10 Importancia De La Satisfaccion Laboral

Los motivos para interesarse por el grado de satisfacción laboral existente son porque los trabajadores pasan una porción considerable de sus vidas en las organizaciones:

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

3.- Una fuerza de trabajo satisfecha se traduce en más productividad debido a menos variaciones provocadas por el ausentismo o las renunciaciones de los buenos empleados.

4.- Los estudios demuestran que la satisfacción laboral constituye un buen predictor de longevidad, de adhesión a la empresa, mejora la vida no sólo dentro del lugar de trabajo, sino que también influye en el entorno familiar y social.

Estos aspectos son especialmente relevantes en el personal del área de salud ya que son personas que atienden persona son responsables de facilitar estilos de vida saludables en lo individual y colectivo, responsabilidad que se asume, a través, del cuidado de la salud física y mental de quienes están a su cargo, contribuyendo así a una mejor calidad de vida. (42)

2.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

A continuación se presenta la definición operacional de algunos términos a fin de facilitar la comprensión en el estudio.

Motivación

Ha sido estudiado a partir de las siguientes dimensiones: autonomía para la realización de la tarea, identidad, importancia, variedad de la tarea y retroalimentación que expresan la disposición de las enfermeras por el cumplimiento de sus actividades y/o funciones laborales.

Satisfacción Laboral

En el presente trabajo consiste en la expresión de las sensaciones de los profesionales de Enfermería respecto a los factores de condiciones físicas y/o confort, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, desarrollo personal, relaciones interpersonales, relación con la autoridad y desempeño de tareas que generan los resultados de su trabajo.

2.4 HIPOTESIS

2.4.1 Hipótesis General

Motivación y la satisfacción laboral del profesional de Salud en el Centro de Salud Materno Infantil Santa Anita Lima – Perú 2016 es significativamente satisfactoria.

2.4.2 Hipótesis Específica

- ✓ La motivación respecto a la variedad de la tarea del profesional de salud Centro de Salud Materno Infantil Santa Anita Lima – Perú 2016 es significativamente satisfactoria.
- ✓ La motivación respecto a identidad de la tarea del profesional de salud Centro de Salud Materno Infantil Santa Anita Lima – Perú 2016 es significativamente satisfactoria.
- ✓ La motivación respecto a importancia de la tarea del profesional de salud Centro de Salud Materno Infantil Santa Anita Lima – Perú 2016 es significativamente satisfactoria.
- ✓ La motivación respecto a retroalimentación sobre desempeño del profesional de salud Centro de Salud Materno Infantil Santa Anita Lima – Perú 2016 es significativamente satisfactoria.
- ✓ La satisfacción laboral respecto a condiciones de trabajo del profesional de Salud Centro de Salud Materno Infantil Santa Anita Lima – Perú 2016 es significativamente satisfactoria.
- ✓ La satisfacción laboral respecto a beneficios laborales y/o remunerativos del profesional de salud Centro de Salud Materno Infantil Santa Anita Lima – Perú 2016 es significativamente satisfactoria,
- ✓ La satisfacción laboral respecto a relaciones sociales del profesional de salud Centro de Salud Materno Infantil Santa Anita Lima – Perú 2016 es significativamente satisfactoria

- ✓ La satisfacción laboral respecto a desarrollo personal del profesional de salud Centro de Salud Materno Infantil Santa Anita Lima – Perú 2016 es significativamente satisfactoria.

2.5 VARIABLES

2.5.1 Definición conceptual de la variable

Motivación: Según Vroom (1993) propone que la motivación es producto de la valencia o el valor que el individuo pone en los posibles resultados de sus acciones y la expectativa de que sus metas se cumplan.

Satisfacción laboral: La comprensión del comportamiento del individuo en la organización empieza con el repaso de las principales contribuciones de la psicología al comportamiento organizacional, para ello, se debe hacer referencia a algunos conceptos como a la satisfacción laboral según (Robbins, 1998).

2.5.2 Definición operacional de la variable

Motivación: Evaluar al profesional de salud como esta su motivación para el trabajo que realiza en el establecimiento de salud.

Satisfacción Laboral: Evaluar al profesional de salud como esta su satisfacción laboral ante el trabajo que realiza cada día.

2.5.3 Operacionalización de la variable

VARIABLE	DIMENSION	INDICADORES
Motivación	Variedad de la tarea	<ul style="list-style-type: none"> ♣ Tengo la oportunidad de realizar un número diferente de tareas empleando una gran variedad de habilidades ♣ Suelo emplear un número de habilidades complejas en este trabajo. ♣ El trabajo es bastante simple y repetitivo. ♣ Mi trabajo implica un número de tareas diferentes. ♣ Las demandas de mi trabajo son altamente rutinarias y predecibles
	Identidad de la tarea	<ul style="list-style-type: none"> ♣ Completo una tarea de principio a fin. Los resultados de mi esfuerzo son claramente visibles e identificables. ♣ Realizo contribuciones insignificantes al servicio o producto final. ♣ Mi trabajo es bien organizado de modo que no tengo la necesidad de realizar solo una parte del trabajo durante todo el turno. ♣ Mi trabajo me da la oportunidad para terminar totalmente cualquier labor que empiezo.
	Importancia de la tarea	<ul style="list-style-type: none"> ♣ Lo que realizo afecta el bienestar de otras personas de muchas maneras importantes. ♣ Lo que realizo es de mínimas consecuencias para los pacientes. ♣ Mi trabajo no es muy importante para la sobrevivencia del hospital. ♣ Muchas personas se ven afectadas por el trabajo que realizo.
Satisfacción Laboral	Retroalimentación sobre desempeño	<ul style="list-style-type: none"> ♣ Mi enfermera jefe me provee de constante retroalimentación sobre lo que estoy realizando. ♣ El trabajo por sí mismo informa cuan bien lo estoy realizando ♣ El solo hecho de realizar el trabajo me da la oportunidad de deducir cuan bien lo estoy realizando.
	Desarrollo personal	<ul style="list-style-type: none"> ♣ Mis supervisores y compañeros esporádicamente me dan retroalimentación de cuan bien estoy realizando mi trabajo. ♣ Los supervisores nos hacen saber cuan bien ellos piensan que lo estamos haciendo. ♣ Mi trabajo me provee pequeños indicios acerca si estoy desarrollándolo en forma adecuada.
	Condiciones de	<ul style="list-style-type: none"> ♣ El trabajo que hago es justo para mi manera

	<p>trabajo</p> <p>Relaciones sociales</p> <p>Beneficios laborales remunerativos</p>	<p>de ser</p> <ul style="list-style-type: none"> ♣ Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente ♣ Disfruto de cada labor que realizo em mi trabajo ♣ Me siento feliz con los resultados que logro ♣ Mi trabajo me hace sentir realizado ♣Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo <ul style="list-style-type: none"> ♣La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores ♣El ambiente donde trabajo es comfortable ♣Me disgusta mi horario ♣Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo ♣La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable ♣El horario de trabajo me resulta incómodo ♣En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo ♣Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias ♣Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo <ul style="list-style-type: none"> ♣El ambiente es ideal para desempeñar mis funciones ♣Me agrada trabajar con mis compañeros ♣Prefiero tomar distância com las personas que trabajo ♣La solidaridad es uma virtud característica grupo trabajo <ul style="list-style-type: none"> ♣Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo ♣Me siento mal con lo que gano. ♣El sueldo que tengo es bastante aceptable. ♣La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando. <p>Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas</p>
--	---	---

CAPITULOIII: METODOLOGIA

3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

El presente estudio es de tipo cuantitativo, descriptivo de corte transversal. Descriptivo que permitirá identificar Motivación y Satisfacción Laboral del Profesional de Salud.

3.2 DESCRIPCIÓN DEL ÁREA

El presente estudio se realizara en el distrito de Santa Anita Centro materno infantil Santa Anita, ESTA UBICADO EN LA CALLE Los Mochicas s/n Parque Lampa de Oro, pertenece a la DISA Lima Este.

Atiende las 24 horas cuenta con los servicios de medicina, enfermería, obstetricia, pediatría, psicología, nutrición, odontología, laboratorio, farmacia y admisión.

3.3 POBLACION Y MUESTRA

3.3.1 Población:

La población estará conformada por 40 profesionales de Salud de las diferentes áreas de salud que trabajan Centro Materno Infantil Santa Anita Lima – Perú 2015

a). Criterios de Inclusión:

- ✓ Profesionales de Salud que laboran en los diferentes servicios
- ✓ Profesionales de salud que quieran participar en trabajo de investigación

b).Criterios de Exclusión:

- ✓ Profesionales de Salud que se encuentren de vacaciones
- ✓ Profesionales de Salud que no quieran participar en el trabajo de investigación

3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Se utilizó como técnica la entrevista y como instrumento formulario tipo cuestionario y una escala Lickert Adaptado Job Diagnostic Survey de Hackman y Oldham que consta de 23 enunciados los que serán dirigidos al profesional de Salud con la finalidad de valorar la Motivación. Y el segundo es un cuestionario tipo Lickert Modificado el cual valorará la Satisfacción laboral cuya elaboración y validación ha sido realizado por Sonia Palma Carrillo en el trabajo Satisfacción laboral SL – SPC para trabajadores de Lima Metropolitana el cual consta de 36 enunciados dirigido al profesional de Salud.

3.5 VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Esta validado por Lickert Adaptado Job Diagnostic Survey de Hackman y Oldham que consta de 23 enunciados para evaluar la motivación laboral

Es un cuestionario tipo Lickert Modificado el cual valorará la Satisfacción laboral cuya elaboración y validación ha sido realizado por Sonia Palma Carrillo

3.6 PLAN DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Para desarrollar el estudio se realizó el trámite administrativo mediante un oficio a la Directora del Centro Materno Infantil Santa Anita, a fin de obtener la autorización respectiva. Luego se realizaron las coordinaciones para establecer el cronograma del inicio de la recolección de datos a través de los cuestionarios; teniendo en cuenta una duración de 20 a 30 minutos por la aplicación del instrumento.

CAPITULO IV: RESULTADOS

TABLA 1

MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE SALUD CENTRO DE SALUD MATERNO INFANTIL SANTA ANITA LIMA – PERÚ 2016.

SATISFACCIÓN LABORAL	MOTIVACIÓN							
	ALTO		MEDIO		BAJO		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Adecuada	8	20%	3	7%	1	3%	12	30%
Regular	2	4%	16	42%	5	12%	23	58%
Inadecuada	1	4%	2	4%	2	4%	5	12%
Total	11	28%	21	53%	8	19%	40	100%

FUENTE: *Elaboración propia*

INERPRETACIÓN DE LA TABLA 1:

Los Profesionales de Salud del Centro de Salud Materno Infantil Santa Anita, Lima, que tienen un nivel de Motivación Medio tienen a su vez un nivel de Satisfacción Laboral de nivel Regular en un 42%(16), los que cuentan con un nivel de Motivación Alto cuentan además con un nivel Adecuado de Satisfacción en un 20%(8) y los que cuentan con un nivel de Motivación de nivel Bajo cuentan además con un nivel Regular de Motivación en un 12%(5). Estos resultados nos indican que existe relación entre ambas variables: Motivación y Satisfacción Laboral.

TABLA 2

**VARIEDAD DE LA TAREA RESPECTO A LA SATISFACCION LABORAL DEL
PROFESIONAL DE SALUD CENTRO DE SALUD MATERNO INFANTIL SANTA
ANITA LIMA – PERÚ 2016**

VARIEDAD DE LA TAREA								
SATISFACCIÓN LABORAL	ALTO		MEDIO		BAJO		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Adecuada	8	20%	3	7%	1	3%	12	30%
Regular	2	4%	16	42%	6	14%	24	60%
Inadecuada	1	4%	2	4%	1	2%	4	10%
Total	11	28%	21	53%	8	19%	40	100%

FUENTE: *Elaboración propia*

INETERPRETACIÓN DE LA TABLA 2:

Los Profesionales de Salud del Centro de Salud Materno Infantil Santa Anita, Lima, que tienen un nivel Medio en la Variedad de la tarea tienen a su vez un nivel de Satisfacción Laboral de nivel Regular en un 42%(16), los que cuentan con un nivel Alto de Variedad de la tarea cuentan además con un nivel Adecuado de Satisfacción Laboral en un 20%(8) y los que cuentan con un nivel Bajo en Variedad de la tarea cuentan además con un nivel Regular de Satisfacción Laboral en un 14%(6). Estos resultados nos indican que existe relación entre ambas variables: Variedad de la tarea y Satisfacción Laboral.

TABLA 3

**IDENTIDAD DE LA TAREA RESPECTO A LA SATISFACCION LABORAL DEL
PROFESIONAL DE SALUD CENTRO DE SALUD MATERNO INFANTIL
SANTA ANITA LIMA – PERÚ 2016**

SATISFACCIÓN LABORAL	IDENTIDAD DE LA TAREA							
	ALTO		MEDIO		BAJO		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Adecuada	8	20%	1	3%	1	2%	10	25%
Regular	2	4%	16	40%	4	11%	22	55%
Inadecuada	1	4%	4	10%	3	6%	8	20%
Total	11	28%	21	53%	8	19%	40	100%

FUENTE: *Elaboración propia*

INERPRETACIÓN DE LA TABLA 3:

Los Profesionales de Salud del Centro de Salud Materno Infantil Santa Anita, Lima, que tienen un nivel Medio en Identidad de la tarea tienen a su vez un nivel de Satisfacción Laboral de nivel Regular en un 40%(16), los que cuentan con un nivel Alto de Identidad de la tarea cuentan además con un nivel Adecuado de Satisfacción Laboral en un 20%(8) y los que cuentan con un nivel Bajo en Identidad de la tarea cuentan además con un nivel Regular de Satisfacción Laboral en un 11%(4). Estos resultados nos indican que existe relación entre ambas variables: Identidad de la tarea y Satisfacción Laboral.

TABLA 4

**IMPORTANCIA DE LA TAREA RESPECTO A LA SATISFACCIÓN LABORAL
DEL PROFESIONAL DE SALUD CENTRO DE SALUD MATERNO INFANTIL
SANTA ANITA LIMA – PERÚ 2016**

SATISFACCIÓN LABORAL	IMPORTANCIA DE LA TAREA							
	ALTO		MEDIO		BAJO		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Adecuada	9	22%	2	6%	1	2%	12	30%
Regular	2	4%	17	42%	4	12%	23	58%
Inadecuada	1	4%	3	7%	1	1%	5	12%
Total	12	30%	22	55%	6	15%	40	100%

FUENTE: *Elaboración propia*

INERPRETACIÓN DE LA TABLA 4:

Los Profesionales de Salud del Centro de Salud Materno Infantil Santa Anita, Lima, que tienen un nivel Medio en Importancia de la tarea tienen a su vez un nivel de Satisfacción Laboral de nivel Regular en un 42%(17), los que cuentan con un nivel Alto de Importancia de la tarea cuentan además con un nivel Adecuado de Satisfacción Laboral en un 22%(9) y los que cuentan con un nivel Bajo en Importancia de la tarea cuentan además con un nivel Regular de Satisfacción Laboral en un 12%(4). Estos resultados nos indican que existe relación entre ambas variables: Importancia de la tarea y Satisfacción Laboral.

TABLA 5

**RETROALIMENTACIÓN SOBRE DESEMPEÑO RESPECTO A LA
SATISFACCION LABORAL DEL PROFESIONAL DE SALUD CENTRO DE
SALUD MATERNO INFANTIL SANTA ANITA LIMA – PERÚ 2016**

SATISFACCIÓN LABORAL	IMPORTANCIA DE LA TAREA							
	ALTO		MEDIO		BAJO		TOTAL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Adecuada	9	22%	2	6%	1	2%	12	30%
Regular	2	4%	17	42%	4	12%	23	58%
Inadecuada	1	4%	3	7%	1	1%	5	12%
Total	12	30%	22	55%	6	15%	40	100%

FUENTE: *Elaboración propia*

INERPRETACIÓN DE LA TABLA 5:

Los Profesionales de Salud del Centro de Salud Materno Infantil Santa Anita, Lima, que tienen un nivel Medio en Retroalimentación sobre desempeño respecto al nivel de Satisfacción Laboral de nivel Regular en un 42%(17), los que cuentan con un nivel Alto en Retroalimentación sobre desempeño cuentan además con un nivel Adecuado de Satisfacción Laboral en un 22%(9) y los que cuentan con un nivel Bajo en Retroalimentación sobre desempeño cuentan además con un nivel Regular de Satisfacción Laboral en un 12%(4). Estos resultados nos indican que existe relación entre ambas variables: Retroalimentación sobre desempeño y Satisfacción Laboral.

PRUEBA DE HIPOTESIS

Prueba de la Hipótesis General:

Ha: Existe relación significativa entre la Motivación y la satisfacción laboral del profesional de Salud en el Centro de Salud Materno Infantil Santa Anita Lima – Perú 2016.

Ha: No existe relación significativa entre la Motivación y la satisfacción laboral del profesional de Salud en el Centro de Salud Materno Infantil Santa Anita Lima – Perú 2016.

Ha ≠ Ho

$\alpha=0,05$ (5%)

Tabla 2: Prueba de Hipótesis General mediante la R de Pearson

	Motivación	Satisfacción laboral
Motivación	Correlación de Pearson	1
	Sig. (bilateral)	,919**
	N	40
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,919**
	Sig. (bilateral)	1
	N	40

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Según los resultados presentados en la Tabla 2, aplicando la técnica del programa estadístico SPSS v.212 el valor de la R de Pearson obtenido fue de 0,919, lo cual nos indica que existe una relación significativa entre ambas variables: Motivación y Satisfacción Laboral, con un nivel de significancia de $p<0,05$.

Siendo cierto que: Existe relación significativa entre la Motivación y la satisfacción laboral del profesional de Salud en el Centro de Salud Materno Infantil Santa Anita Lima – Perú 2016.

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

OBJETIVO GENERAL

Los Profesionales de Salud del Centro de Salud Materno Infantil Santa Anita, Lima, que tienen un nivel de Motivación Medio tienen a su vez un nivel de Satisfacción Laboral de nivel Regular en un 42%(16), los que cuentan con un nivel de Motivación Alto cuentan además con un nivel Adecuado de Satisfacción en un 20%(8) y los que cuentan con un nivel de Motivación de nivel Bajo cuentan además con un nivel Regular de Motivación en un 12%(5). Estos resultados nos indican que existe relación entre ambas variables: Motivación y Satisfacción Laboral. Coincidiendo con HERNÁNDEZ (2012) Resultados: Se obtuvo una confiabilidad del instrumento de 0.8 de alfa de Cronbach, 35% de los encuestados es personal especializado, la calificación de Satisfacción Laboral tuvo un promedio global de 101 ± 10 . Los factores identificados con insatisfacción fueron la promoción y competencia profesional, los mejor calificados la relación interpersonal con los jefes y con los compañeros. Los factores extrínsecos no mostraron diferencias estadísticamente significativas. Los resultados encontrados fueron que el personal de enfermería en estas instituciones tiene una calificación de nivel medio a alto de SL, la identificación de factores de insatisfacción así como de satisfacción son importantes para fundamentar mejoras e incidir en la calidad de los cuidados. Coincidiendo además con ORTIZ (2004) **Conclusión** “El 52.2% de los profesionales nombrados presentaron un nivel alto de identidad profesional y un nivel medio de satisfacción laboral. La identidad profesional del profesional de salud nombrada según remuneración económica fue de 65.5% y relaciones interpersonales en un 58.5% las cuales se encuentran en un nivel alto. La identidad profesional de las enfermeras nombradas según condiciones de trabajo fue de 53.2% y reconocimiento institucional en un 55.8% los cuales se encuentran en un nivel medio”.

OBJETIVO ESPECIFICO 1

Los Profesionales de Salud del Centro de Salud Materno Infantil Santa Anita, Lima, que tienen un nivel Medio en la Variedad de la tarea tienen a su vez un

nivel de Satisfacción Laboral de nivel Regular en un 42%(16), los que cuentan con un nivel Alto de Variedad de la tarea cuentan además con un nivel Adecuado de Satisfacción Laboral en un 20%(8) y los que cuentan con un nivel Bajo en Variedad de la tarea cuentan además con un nivel Regular de Satisfacción Laboral en un 14%(6). Estos resultados nos indican que existe relación entre ambas variables: Variedad de la tarea y Satisfacción Laboral. Coincidiendo con BONADEO (2005) Los resultados obtenidos de un total de las preguntas, el 50% tuvieron respuesta satisfactoria (en gran medida-moderadamente), 15% mostraron satisfacción intermedia (poco) y 35%, evidenciaron insatisfacción, relacionada con: salarios bajos, espacio físico inadecuado, excesiva carga de trabajo, excesiva demanda de los pacientes, falta de realización de trabajos de investigación, falta de participación en la toma de decisiones en lo que compromete al servicio en el que trabajan.

Las Conclusión, Si bien el 50% de los encuestados demostró satisfacción, deberíamos abocarnos a la mejora de aquellos ítems que generaron mayor conflicto.

OBJETIVO ESPECIFICO 2

Los Profesionales de Salud del Centro de Salud Materno Infantil Santa Anita, Lima, que tienen un nivel Medio en Identidad de la tarea tienen a su vez un nivel de Satisfacción Laboral de nivel Regular en un 40%(16), los que cuentan con un nivel Alto de Identidad de la tarea cuentan además con un nivel Adecuado de Satisfacción Laboral en un 20%(8) y los que cuentan con un nivel Bajo en Identidad de la tarea cuentan además con un nivel Regular de Satisfacción Laboral en un 11%(4). Estos resultados nos indican que existe relación entre ambas variables: Identidad de la tarea y Satisfacción Laboral. Coincidiendo con EGUSQUIZA (2009) *Conclusiones a las que llego entre otros fueron: “El mayor porcentaje de las enfermeras se sienten poco motivadas (50%) mientras que el (30%) no está motivado y un (20%) motivadas. En relación a satisfacción laboral el 40% no está satisfecho, 35% ligeramente satisfecho, 15% satisfecho y un 10% muy satisfecho.”*

OBJETIVO ESPECIFICO 3

Los Profesionales de Salud del Centro de Salud Materno Infantil Santa Anita, Lima, que tienen un nivel Medio en Importancia de la tarea tienen a su vez un nivel de Satisfacción Laboral de nivel Regular en un 42%(17), los que cuentan con un nivel Alto de Importancia de la tarea cuentan además con un nivel Adecuado de Satisfacción Laboral en un 22%(9) y los que cuentan con un nivel Bajo en Importancia de la tarea cuentan además con un nivel Regular de Satisfacción Laboral en un 12%(4). Estos resultados nos indican que existe relación entre ambas variables: Importancia de la tarea y Satisfacción Laboral. Coincidiendo con RIOS (2010) *Conclusión: “El mayor número de enfermeras tiene motivación laboral de tipo intrínseca, destacándose el factor de reconocimiento y en menor se encuentra la responsabilidad inherente al trabajo. En el desarrollo profesional se observó que el mayor porcentaje tuvo un desarrollo no adecuado siendo el más significado el factor de desarrollo cognoscitivo. El mayor porcentaje de enfermeras con desarrollo profesional adecuado se encuentra entre las menores de 35 años y las solteras sin hijos”.*

OBJETIVO ESPECIFICO 4

Los Profesionales de Salud del Centro de Salud Materno Infantil Santa Anita, Lima, que tienen un nivel Medio en Retroalimentación sobre desempeño respecto al nivel de Satisfacción Laboral de nivel Regular en un 42%(17), los que cuentan con un nivel Alto en Retroalimentación sobre desempeño cuentan además con un nivel Adecuado de Satisfacción Laboral en un 22%(9) y los que cuentan con un nivel Bajo en Retroalimentación sobre desempeño cuentan además con un nivel Regular de Satisfacción Laboral en un 12%(4). Estos resultados nos indican que existe relación entre ambas variables: Retroalimentación sobre desempeño y Satisfacción Laboral. Coincidiendo con RAMOS (2003) *Conclusiones a las que llegó entre otros fueron: “El grado de Satisfacción Laboral de las enfermeras en la REDEES – Puno es de parcial insatisfacción en lo que se refiere a condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, las relaciones*

sociales, relación frente a la autoridad, necesidad de autorrealización y políticas administrativas”.

CONCLUSIONES

PRIMERO

Los Profesionales de Salud del Centro de Salud Materno Infantil Santa Anita, Lima, que tienen un nivel de Motivación Medio tienen a su vez un nivel de Satisfacción Laboral de nivel Regular, los que cuentan con un nivel de Motivación Alto cuentan además con un nivel Adecuado de Satisfacción y los que cuentan con un nivel de Motivación de nivel Bajo cuentan además con un nivel Regular de Motivación. Estos resultados nos indican que existe relación entre ambas variables: Motivación y Satisfacción Laboral. Se comprobó estadísticamente mediante la R de Pearson con un valor de 0,919 y con un nivel de significancia de valor $p < 0,05$.

SEGUNDO

Los Profesionales de Salud del Centro de Salud Materno Infantil Santa Anita, Lima, que tienen un nivel Medio en la Variedad de la tarea tienen a su vez un nivel de Satisfacción Laboral de nivel Regular, los que cuentan con un nivel Alto de Variedad de la tarea cuentan además con un nivel Adecuado de Satisfacción Laboral y los que cuentan con un nivel Bajo en Variedad de la tarea cuentan además con un nivel Regular de Satisfacción Laboral. Estos resultados nos indican que existe relación entre ambas variables: Variedad de la tarea y Satisfacción Laboral.

TERCERO

Los Profesionales de Salud del Centro de Salud Materno Infantil Santa Anita, Lima, que tienen un nivel Medio en Identidad de la tarea tienen a su vez un nivel de Satisfacción Laboral de nivel Regular, los que cuentan con un nivel Alto de Identidad de la tarea cuentan además con un nivel Adecuado de Satisfacción Laboral y los que cuentan con un nivel Bajo en Identidad de la tarea cuentan además con un nivel Regular de Satisfacción Laboral. Estos resultados nos

indican que existe relación entre ambas variables: Identidad de la tarea y Satisfacción Laboral.

CUARTO

Los Profesionales de Salud del Centro de Salud Materno Infantil Santa Anita, Lima, que tienen un nivel Medio en Importancia de la tarea tienen a su vez un nivel de Satisfacción Laboral de nivel Regular, los que cuentan con un nivel Alto de Importancia de la tarea cuentan además con un nivel Adecuado de Satisfacción Laboral y los que cuentan con un nivel Bajo en Importancia de la tarea cuentan además con un nivel Regular de Satisfacción Laboral. Estos resultados nos indican que existe relación entre ambas variables: Importancia de la tarea y Satisfacción Laboral.

QUINTO

Los Profesionales de Salud del Centro de Salud Materno Infantil Santa Anita, Lima, que tienen un nivel Medio en Retroalimentación sobre desempeño respecto al nivel de Satisfacción Laboral de nivel Regular, los que cuentan con un nivel Alto en Retroalimentación sobre desempeño cuentan además con un nivel Adecuado de Satisfacción Laboral y los que cuentan con un nivel Bajo en Retroalimentación sobre desempeño cuentan además con un nivel Regular de Satisfacción Laboral. Estos resultados nos indican que existe relación entre ambas variables: Retroalimentación sobre desempeño y Satisfacción Laboral.

RECOMENDACIONES

PRIMERO

Promover que los directivos del Centro de Salud Materno Infantil Santa Anita, Lima, establezca ambientes físicos adecuados para evitar el desgaste profesional, este último a consecuencia del incremento de factores desmotivadores en el trabajo que pueden contribuir a la insatisfacción de la enfermera.

SEGUNDO

Incentivar desde la perspectiva institucional a través de la gerencia de Enfermería, considerar los resultados obtenidos en investigaciones sobre esta temática a fin de convertir las áreas débiles en áreas de oportunidad para fortalecer la significación del trabajo en el personal, de tal forma que incremente su creatividad y disposición para el desarrollo del cuidado de los pacientes.

TERCERO

Un gran avance en el conocimiento de la satisfacción laboral del personal pueden ser las evidencias que aporta esta investigación, sin duda que la siguiente fase en la resolución de la problemática es la intervención mediante programas dirigidos a fortalecer la autonomía en las decisiones, la responsabilidad y el control de su propio trabajo, aspectos fundamentales para la satisfacción laboral de la persona.

CUARTO

Según estudios sobre las condiciones de trabajo y los planteamientos de organizaciones nacionales e internacionales, es importante considerar la carga emocional, mental y social a la que la enfermera se encuentra sobreexpuesta de tal forma que es indispensable contar con programas, que promueven no solo el aspecto de salud física sino que contribuyen a la socialización y descanso mental.

QUINTO

Promover programas de superación profesional dentro del Centro de Salud Materno Infantil Santa Anita, Lima, permiten por una parte que el personal tenga opciones de promoción y contribuyen al reconocimiento profesional, uno de los

motivadores importantes para el desempeño y crecimiento profesional del personal de enfermería.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Parra I. H.S. y Paravic k. T. Satisfacción laboral en enfermeras/os que trabajan en el sistema de atención médica de urgencia (SAMU) en Rev. Ciencia y Enfermería. 8(2):2002.
2. Beatriz Fernández Larraguibel y Tatiana Paravic Klijn. Nivel de satisfacción laboral en enfermeras de hospitales públicos y privados de la provincia de concepción, Chile en Rev. Cienc. enferm. Concepción 9 (2): dic., 2003.
3. Hoppock, R. Job Satisfaction. Harper Ed. United States, 1935.
4. Herzberg, F, M. Snyderman, B. The motivation to work. United States: Wiley Ed.; 1959.
5. Müller, M., Seidi, N. Advanced and continuing education is an important indicator of professional satisfaction in nursing. Pflege. 13 (6): 381-388;2000.
6. Fernández, B. Nivel de satisfacción de las enfermeras de los hospitales públicos y privados de la Provincia de Concepción, Chile. Tesis *Magister*. Universidad de Concepción; 2002.
7. Zúñiga, Y. Nivel de satisfacción laboral de las enfermeras de consultorios urbanos y rurales de las comunas de la Provincia de Concepción. Chile. Tesis *Magister*. Universidad de Concepción; 2002.
8. Chaboyer, W., Williams, G., Corkill, W., Creamer, J. Predictors of job satisfaction in remote hospital nursing. Canadian Journal Nursing Leadersh. 2 (2):30-40;2000.
9. Fletcher, C.E. Hospital RN's job satisfactions and dissatisfaction. J Nurs. Adm. 31 (6): 324-331;2000.
10. Allgood, C., O'Rourke, K., Van Derslice, J., Hardy, M.A. Job satisfaction among nursing staff in a military health care facility. Mil.Med.165(10):757-761;2000.

11. Crose, P. S. Job characteristics related to job satisfaction in rehabilitation nursing. *Rehabil. Nurs.* 24(3):95-102;2000.
12. Juárez Chávez VM. Motivación: un nuevo impulso para el servidor publico. Tesis de Licenciatura; México: Facultad de Ciencias Políticas y Administración Pública UNAM, 1997.
13. Cofer C y Appley M. Psicología de la motivación: teoría e investigación. México:Trillas, 1990.
14. Mora Argudin ML. Satisfacción laboral.Tesis de Licenciatura; México: Facultad de Psicología, UNAM, 1990.
15. Galicia Téllez A, Hernández, Arreola A. Elaboración de un instrumento para medir satisfacción laboral. Tesis de Licenciatura. México:Facultad de Psicología, UNAM, 2000.
16. Pérez-Ciordia I, Guillén-Grima F, Brugos A, Fernández-Martínez C, Aguinaga I. Validación de un cuestionario de mejora de la satisfacción laboral (CMSL) en profesionales de atención primaria. *An Sist Sanit Navar* 2012; 35: 413-423.
17. Robles M, Dierssen T, Martinez E, Herrera P, Díaz A, Llorca J. Variables relacionadas con la satisfacción laboral: un estudio transversal a partir del modelo EFQM. *Gac Sanit* 2005; 19: 127-34.
18. López-Soriano F, Bernal L, Canovas A. Satisfacción laboral de los profesionales en un hospital comarcal de Murcia. *Rev Calid Asist* 2001; 16: 243-246.
19. Peiró J, Silla I, Sanz T, Rodriguez J, García J. Satisfacción laboral de los profesionales de atención primaria. *Psiquis* 2004; 25: 129-140.
20. Yañez R, Arenas M, Ripoll M. El impacto de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral general. (Consultado el 5-06-2013).

21. Margarita Hernández Zavala, Satisfacción laboral del profesional de enfermería en cuatro instituciones de salud, Aviable From <http://www.scielo.org.mx/pdf/eu/v9n1/v9n1a2.pdf>

22. Miriam A. Bonadeo, Evaluación del grado de satisfacción del personal médico en un hospital de pediatría, Aviable from <http://www.scielo.org.ar/pdf/aap/v103n6/v103n6a05.pdf>



CUESTIONARIO

Buenos días Estimados Profesionales de Salud. El presente cuestionario servirá para determinar el nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de salud. En tal sentido le solicito su colaboración a través de su participación voluntaria expresándole que es de carácter anónimo agradezco anticipadamente su participación en el presente estudio.

INSTRUCCIONES

A continuación encontrará una serie de enunciados acerca de la relación de motivación y satisfacción laboral. Todas las preguntas deben ser respondidas no hay respuesta mala ni buena.

DATOS GENERALES

SERVICIO:

TIEMPO EN LA INSTITUCIÓN:

SEXO: EDAD:

CONDICIÓN LABORAL:

NOMBRADA CONTRATADA

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN

ENUNCIADO	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	POCAS VECES	NUNCA
1. Yo tengo la completa responsabilidad de decidir cómo y donde se debe hacer el trabajo.					
2. Tengo la oportunidad de realizar un número diferente de tareas empleando una gran variedad de habilidades.					
3. Completo una tarea de principio a fin. Los resultados de mi esfuerzo son claramente visibles e identificables.					
4. Lo que realizo afecta el bienestar de los pacientes de muchas maneras importantes.					
5. Mi enfermera jefe me provee de constante retroalimentación sobre lo que estoy realizando.					
6. El trabajo por sí mismo me provee la información cuan bien lo estoy realizando.					
7. Realizo contribuciones insignificantes al servicio o resultado final.					
8. Suelo emplear un número de habilidades complejas en este trabajo.					
9. Tengo muy poca libertad de decidir cómo puede realizar el trabajo.					
10. El solo hecho de realizar mi trabajo me da la oportunidad de deducir cuan bien lo estoy realizando.					
11. El trabajo es bastante simple y repetitivo.					
12. Mis supervisores y compañeros esporádicamente me dan retroalimentación de cuan bien estoy realizando mi trabajo.					
13. Lo que realizó es de mínimas consecuencias para los pacientes.					
14. Mi trabajo implica realizar un número de tareas diferentes.					
15. Los supervisores nos hacen saber cuan bien ellos piensan que lo estoy haciendo.					

16. Mi trabajo es bien organizado de modo que no tengo la necesidad de realizar solo una parte del trabajo durante el turno.					
17. Mi trabajo no me da la oportunidad de participar en la toma de decisiones.					
18. La demanda de mi trabajo es altamente rutinaria y predecible.					
19. Mi trabajo me provee pequeños indicios acerca si estoy desarrollándolo en forma adecuada.					
20. Mi trabajo no es muy importante para la sobrevivencia del hospital.					
21. Mi trabajo me concede libertad considerable para desarrollar mi labor.					
22. Mi trabajo me da la oportunidad para terminar totalmente cualquier función que empiece.					
23. Los pacientes se ven afectados por el trabajo que realizo.					

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

TDA= TOTALMENTE DE ACUERDO DA = DE ACUERDO I = INDECISO ED = EN DESACUERDO TED = TOTALMENTE EN DESACUERDO					
ENUNCIADO	TDA	DA	I	ED	TED
1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2. Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					
3. El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
4. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
5. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
6. La enfermera jefe es comprensivo (a).					
7. Me siento mal con lo que gano.					
8. Siento que doy más de lo recibo de la institución.					
9. Me agrada trabajar con mis compañeros.					
10. Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.					
11. Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
12. Es grato la disposición de mi jefe cuando les pide alguna consulta sobre mi trabajo.					
13.El ambiente donde trabajo es confortable.(ventilación, iluminación etc)					
14. Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.					
15. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
16. Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.					
17. Me disgusta mi horario.					
18. Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
19. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
20. Llevarme bien con la enfermera jefe beneficia la calidad del trabajo.					
21. La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.					
22. Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
23. El horario de trabajo me resulta incomodo.					

24. La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
25. Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
26. Mi trabajo me aburre.					
27. La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
28. En el ambiente físico donde me ubico trabajo cómodamente.					
29. Mi trabajo me hace sentir realizado profesionalmente.					
30. Me gusta el trabajo que realizo.					
31. No me siento a gusto con la enfermera jefe.					