

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



TESIS

**LA MOTIVACIÓN Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN
LABORAL DEL ENFERMERO EN EL HOSPITAL REGIONAL
HERMILIO VALDIZÁN MEDRANO - HUÁNUCO 2017.**

**Para Optar el Título Profesional de:
LICENCIADA EN ENFERMERÍA**

TESISTA:

Bach. SULCA MANRIQUE, Katia Medalith

ASESOR:

Lic. BORNEO CANTALICIO, Eler

HUÁNUCO-PERÚ
2018



UDH
UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
<http://www.udh.edu.pe>

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las 3:00 horas del día 13 del mes de junio del año dos mil dieciocho, en el Auditorio de la Facultad de Ciencias de la Salud en cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunió el Jurado Calificador integrado por los docentes:

- Mg. Celia Dorila Salazar de Martel **Presidenta**
- Lic. Enf. Carolina Marcela Cavalié Pedraza **Secretario**
- Lic. Enf. Diana Karina Palma Lozano **Vocal**

Nombrados mediante Resolución N°830-2018-D-FCS-UDH, para evaluar la Tesis intitulado: "LA MOTIVACIÓN Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCION LABORAL DEL ENFERMERO EN EL HOSPITAL REGIONAL HERMILO VALDIZAN MEDRANO HUÁNUCO 2017", presentada por la Bachiller en Enfermería Srta. Katia Medalith SULCA MANRIQUE, para optar el Título Profesional de Licenciada en Enfermería.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas, procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) Aprobado por Unanimidad con el calificativo cuantitativo de 13 y cualitativo de Suficiente.

Siendo las 16:10 Hrs horas del día 13 del mes de Junio del año 2018, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.

PRESIDENTA

SECRETARIO

VOCAL

ÍNDICE DEL CONTENIDO

	Pág.
DEDICATORIA	05
AGRADECIMIENTO	06
RESUMEN	07
ABSTRACT	08
INTRODUCCIÓN	09
CAPÍTULO I	
1. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	11
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	16
1.2.1. Problema general	16
1.2.2. Problemas específicos	16
1.3. OBJETIVO GENERAL	16
1.4. OBJETIVOS ESPECIFICOS	16
1.5. JUSTIFICACION E IMPORTANCIA	17
1.5.1. A Nivel Teórico	17
1.5.2. A Nivel Práctico	18
1.5.3. A Nivel Metodológico	18
1.6. Limitaciones	18
1.7. Viabilidad	18
CAPÍTULO II	
2. MARCO TEÓRICO	
2.1. Antecedentes de investigación	19
2.1.1. A Nivel Internacional	19
2.1.2. A Nivel Nacional	21
2.1.3. A Nivel Local	22
2.2. Bases teóricas que sustenta en el estudio	24
2.2.1. Teoría de Enfermería	24

2.2.2. Teoría sobre la Satisfacción Laboral	26
2.3. Bases conceptuales	27
2.3.1. Motivación	27
2.3.2. Nivel de Motivación en relación con la Satisfacción Laboral	28
2.3.3. Satisfacción Laboral	28
2.3.4. Motivación de la Satisfacción Laboral	29
2.4. HIPOTESIS	30
2.4.1. Hipótesis General	30
2.4.2. Hipótesis Especifica	30
2.5. VARIABLES	30
2.5.1. Variable 1	30
2.5.2. Variable 2	30
2.5.3. Variable de Caracterización	30
2.6. OPERACIONALIZACION DE VARIABLES	32
CAPÍTULO III	
3. METODOLOGÍA	
3.1. Tipo de estudio	34
3.2. Diseño del estudio	34
3.3. Población	35
3.3.1. Criterios de inclusión y exclusión	35
3.3.2. Ubicación de la población en espacio y tiempo	35
3.4. Muestra y muestreo	36
3.4.1. Unidad de análisis	36
3.4.2. Unidad de muestreo	36
3.4.3. Marco muestral	36
3.4.4. Tamaño de la muestra	36
3.4.5. Tipo de muestreo	36
3.5. Métodos e instrumentos de recolección de datos	36
3.6. Validez y confiabilidad de los instrumentos	37

3.7. Procedimientos de recolección de datos	38
3.8 . Elaboración de los datos	38
3.9 . Análisis de los datos	39
3.10 . Aspectos éticos de la investigación	40
CAPÍTULO IV	
4. ANALISIS DE RESULTADOS	
4.1. Resultados Descriptivos	42
4.1.1. Características Generales de la Muestra en Estudio	42
4.2. Resultados Inferenciales	53
CAPITULO V	
5.1. Discusión de resultados	54
CONCLUSIONES	55
RECOMENDACIONES	58
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS (según Vancouver)	60
ANEXOS	64
Cuestionario sociodemográfico (Anexo 1)	65
Cuestionario de la Evaluación de la Motivación (Anexo 2)	67
Cuestionario de la evaluación de la satisfacción laboral (Anexo 3)	68
Consentimiento informado (Anexo 4)	69
Matriz de consistencia (Anexo 5)	71

DEDICATORIA

La presente Tesis está dedicado a Dios, ya que gracias a él he logrado concluir mi carrera.

A mis padres porque ellos siempre me brindaron todo su apoyo y consejos para que yo sea una buena persona y poder desenvolverme como profesional

A mi hermana por su apoyo, paciencia, su confianza y su comprensión hacia mí

AGRADECIMIENTO

- A la Universidad Privada de Huánuco por haberme cogido en sus aulas universitarias.
- A la Facultad de Ciencias de la Salud; Escuela de Enfermería donde desarrollé y logre mi formación profesional.
- A todos los docentes, quienes me brindaron sus conocimientos y experiencias durante mi formación profesional.
- A mi asesor Lic. Eler Borneo Cantalicio por haberme brindado su apoyo en el desarrollo del contenido y la elaboración de mi tesis.
- A los miembros del jurado, Lic. Diana Palma Lozano, Lic. Carolina Cavalié Pedraza y a la Lic. Celia Salazar de Martel por el apoyo y revisión de mi tesis presentada.
- A mi familia por el apoyo incondicional, quienes me apoyaron en la culminación de mi profesión, en especial a mis Padres Melva y David; y a mi hermana que me apoya en todo y por su paciencia la quiero demasiado.

Katia M. Sulca Manrique

RESUMEN

OBJETIVO. Establecer la relación entre la motivación y la satisfacción laboral del Enfermero en el Hospital Regional “Hermilio Valdizán Medrano Huánuco 2017- **MÉTODOS:** Se llevó a cabo un estudio correlacional con 65 enfermeros (as) seleccionados por un muestreo no probabilístico por conveniencia, en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano en el 2017. En la recolección de datos se utilizó un cuestionario. Para el análisis inferencial de los resultados se utilizó la Prueba Chi cuadrado de independencia con significancia al 0,05. **RESULTADOS:** En las características generales la motivación de los enfermeros en estudio, el 52,3%(34) presentó motivación laboral media, y el 56,9%(37) manifestó satisfacción laboral media. Para medir la relación entre motivación y satisfacción laboral se aplicó la Prueba estadística del Ji – Cuadrado, en donde se obtuvo $X^2 \text{ Calculado} = 24.36$ y $X^2 \text{ Tabulado} = 7.815$ permitiendo rechazar la Hipótesis nula y aceptar la Hipótesis de estudio.

CONCLUSIONES: Existe relación entre la motivación y la satisfacción laboral en los enfermeros del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco.2017

Palabras clave: *Motivación, Satisfacción laboral.*

ABSTRACT

OBJECTIVE. To establish the relationship between motivation and job satisfaction of the Nurse in the Regional Hospital "Hermilio Valdizán Medrano Huánuco 2017.

METHODS: A correlational study was carried out with 65 nurses selected by non-probabilistic sampling for convenience at the Regional Hospital Hermilio Valdizán Medrano in 2017. A questionnaire was used in data collection. For the inferential analysis of the results the Chi Square test of independence was used with significance at 0.05. **RESULTS:** In the general characteristics, the motivation of the nurses under study, 52.3% (34) had a mean labor motivation, and 56.9% (37) showed average job satisfaction. In order to measure the relationship between motivation and job satisfaction, the Chi - Square statistical test was applied, where X^2 Calculated = 24.36 and Tabulated X^2 = 7.815 allowed to reject the null hypothesis and accept the study hypothesis.

CONCLUSIONS: There is a relationship between motivation and job satisfaction among nurses at the Regional Hospital Hermilio Valdizán Medrano Huánuco.2017

Keywords: Motivation, Job satisfaction.

INTRODUCCIÓN

En los nuevos escenarios, por los cuales estamos transitando, se pueden identificar tres aspectos que se destacan por su importancia: La globalización, el permanente cambio del contexto y la valoración del conocimiento, Considerando los tiempos actuales sujetos a unos cambios drásticos y exponenciales y desde mi propia experiencia creo que es absolutamente vital proceder a la ejecución de procesos de cambio en continuidad en las organizaciones empresariales¹.

En este contexto el presente estudio tuvo por objetivo establecer la relación entre la motivación y la satisfacción laboral del Enfermero en el Hospital Regional “Hermilio Valdizán Medrano Huánuco 2017, el mismo que fue estructurado en cinco capítulos, tal como se describe a continuación :

En el primer capítulo se aborda el problema de investigación el mismo que contiene la descripción del problema, formulación del problema, objetivo, tanto general como específicos; hipótesis, identificación de variables, Operacionalización de variables, y la justificación de la investigación de manera teórica, práctica y metodológica.

En el segundo capítulo se muestra el marco teórico el mismo que contiene la descripción detallada de los antecedentes de investigación tanto internacionales, nacionales como locales, bases teóricas, bases conceptuales, y definición de términos operacionales. En el tercer capítulo se aborda al marco metodológico el cual está compuesto de las siguientes partes: tipo, diseño de estudio, población, muestra y muestreo, técnicas e

instrumentos, procedimientos de recolección de datos, elaboración de datos, análisis e interpretación de datos, y consideraciones éticas.

En el cuarto capítulo se exhibe al análisis de resultados el mismo que contiene los resultados descriptivos e inferenciales. En el quinto capítulo se muestra a la discusión de los resultados significativos.

Finalmente, se muestran las conclusiones, recomendaciones, las referencias bibliográficas y los anexos.

CAPITULO I.

1. EL PROBLEMA DE INVESTIGACION

1.1. DESCRIPCION DEL PROBLEMA:

Actualmente, al ser aplicados tanto en la motivación como en la satisfacción del enfermero en el campo de salud o 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 funciones que realiza cada enfermero¹.

El conocimiento de los factores que influyen en la calidad de vida laboral resulta de extrema importancia para cualquier institución, ya que el trabajo es una actividad humana individual y colectiva que requiere de una serie de contribuciones, esfuerzo, tiempo, aptitudes, habilidades, entre otras, que los individuos desempeñan esperando a cambio compensaciones económicas y materiales, además de las psicológicas y sociales, que contribuyen a satisfacer sus necesidades²

La motivación entendida como el grado de compromiso de la persona, es un proceso que activa, orienta, dinamiza y mantiene el comportamiento de los individuos hacia la realización de objetivos esperados y por tanto afectará directamente a todos los aspectos del desempeño, desde las mediciones básicas como la asistencia hasta mediciones más complejas como la disposición para aprender nuevas destrezas o seguir nuevos protocolos de

tratamiento eficaces, o bien para adoptar nuevas formas de pensamiento y organización en la prestación de los servicios³.

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 muy 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 de los enfermeros. Es por ello, que la satisfacción de los profesionales de la salud en el trabajo es uno de los indicadores que condicionan la calidad asistencial⁴.

Estos aspectos son especialmente relevantes en los profesionales del área de la salud y en especial de las enfermeras, pues ellas deben cuidar la salud física y mental de quienes están a su cargo, y entregar una atención de buena calidad. Para ello deben estar bien y satisfechas en su trabajo⁵.

El trabajo en salud varia, de gran responsabilidad y demanda una actuación inmediata, eficaz y oportuna, por ello se requiere profesionales motivados y competentes, 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. En las prácticas pre-profesionales realizadas en el Hospital Hermilio Valdizán Medrano, 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 monótono⁶.

En relación al nivel de satisfacción en la vida privada de las enfermeras, se encontró que ellas estaban más satisfechas en este ámbito que en el aspecto laboral⁷.

Durante la evaluación de la motivación nos dio como resultado que un gran porcentaje del personal se siente satisfecho y muy satisfecho frente a la labor de motivación que reciben en su centro laboral. Mientras un pequeño porcentaje se siente indiferente y de igual forma un porcentaje similar de trabajadores se sienten insatisfechos y muy insatisfechos, es decir no se sienten motivados por nada de lo que pueda pasar y hacerse frente a ellos; éste hecho es lamentable toda vez que evidencias una disconformidad total frente a lo que se pueda hacer en su institución.

En la motivación interna tenemos que el 78% en total se encuentran satisfechos y muy satisfechos frente a la motivación interna que reciben en su institución. Un 12% de trabajadores se sienten indiferentes frente a ello, es decir no parece que sea importante la motivación interna que generan en su centro laboral. Pero hay otro extremo de trabajadores que en un 10% de ellos se sienten insatisfechos y no encuentran motivación alguna para desarrollar su trabajo, se presume que cumplen su trabajo solo por el sueldo⁸.

En la motivación externa se tiene que el 61% de trabajadores del Hospital se encuentran satisfechos y muy satisfechos de la motivación externa que se genera en razón que gravita en torno a su centro laboral, es decir con las capacitaciones y supervisiones que tienen, sin embargo cabe destacar que el punto más bajo en ésta dimensión se encuentra el nivel de salarios que reciben. Un 16% se sienten indiferentes o sea no les importa ésta dimensión.

Pero sí un significativo 23% de trabajadores se sienten insatisfechos y no conformes en ésta dimensión⁹.

En la satisfacción laboral se tiene que el 73% opinan que sienten satisfacción laboral (satisfecha y muy satisfecha); lo que supone pensar que casi las tres cuartas partes del personal están bien en su trabajo. Pero si un preocupante 13% de trabajadores se sienten ajenos o indiferentes en su trabajo, sería que no les importan, porque ameritaría una investigación más detenida al respecto. Pero un 14% si manifiestan estar insatisfecho, pero las razones específicas se puede precisar en que los directivos no prestan atención a los problemas personales e individuales de los trabajadores.

Por otro lado la motivación tiene relación directa con el estilo de liderazgo implementado. Muchos supervisores son capaces de aplicar destrezas que garanticen el alcance de los objetivos, mediante la orientación y motivación de su personal¹⁰.

Las organizaciones son parte del sistema social, en ellas los individuos juegan un papel muy importante. Una de las preocupaciones constantes ha sido siempre la adecuada administración de los recursos para alcanzar los objetivos personales e institucionales, en un ambiente sano, productivo, eficaz y eficiente para lograr una mejor calidad de vida de todos los involucrados en su estructura integral, una de las formas para poder abordar este punto ha sido la motivación¹¹.

El trabajo de las enfermeras y el ambiente donde lo desarrollan pareciera no ser el más propicio para derivar en satisfacción laboral¹².

El cansancio, las escasas posibilidades de capacitación debido al sistema de turnos y la escasez de personal traen como consecuencia fatiga y desmoralización entre estas profesionales¹³.

El deber de realizar muchas tareas cuya complejidad es inferior a su formación y que comprometen su tiempo, le impiden concretar su función fundamental, que es junto al paciente en la entrega de atención y cuidados de este¹⁴.

Por otro lado los turnos le dificultan la vida matrimonial y familiar, ya que estos no coincidan con las rutinas normales de trabajo y estudios del resto de las personas, por lo que la enfermera requiere de muchos esfuerzos para compatibilizar sus actividades con las de su familia¹⁵.

Además, las bajas remuneraciones que a veces la obliga a desempeñar más de un trabajo teniendo que asumir largas jornadas con el consiguiente desgaste que ello significa agravan la situación, no solo laboral sino también en la salud misma.¹⁶.

1.2. FORMULACION DEL PROBLEMA:

1.2.1. Problema general:

- ¿Cómo se relaciona la motivación con la satisfacción laboral del Enfermero en el Hospital Regional “Hermilio Valdizán Medrano Huánuco – 2017”?

1.2.2. Problemas específicos:

- ¿Cómo se relaciona la motivación interna y la satisfacción laboral del Enfermero en el Hospital Regional “Hermilio Valdizán Medrano Huánuco – 2017”?
- ¿Cómo se relaciona la motivación externa y la satisfacción laboral que presenta el Enfermero en el Hospital Regional “Hermilio Valdizán Medrano Huánuco – 2017”?

1.3. OBJETIVOS GENERAL:

Establecer la relación entre la motivación y la satisfacción laboral del Enfermero en el Hospital Regional “Hermilio Valdizán Medrano Huánuco – 2017”

1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Identificar la relación entre la motivación interna y la satisfacción laboral del Enfermero en el Hospital Regional “Hermilio Valdizán Medrano Huánuco – 2017”

- Indicar la relación entre la motivación externa y la satisfacción laboral del Enfermero en el Hospital Regional “Hermilio Valdizán Medrano Huánuco – 2017”

1.5. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

1.5.1. A nivel Teórico

La presente investigación se justifica teóricamente porque diversos autores prestan 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; así mismo 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.

1.5.2. A nivel Practico

El estudio se justifica prácticamente porque los resultados del presente estudio están orientados a proporcionar información actualizado a la institución y al profesional de Enfermería con la finalidad de que se formulen estrategias dirigidas a una intervención más humana, hacia los pacientes y familiares promoviendo un cambio en sus cuidados, es decir el profesional de Enfermería debe de recibir motivaciones adecuados por parte de las

autoridades de la institución en que labora y de esta forma el profesional presentara una satisfacción alta para poder brindar atención con calidad en su servicio.

1.5.3. A nivel Metodológico

Fortalecer la calidad profesional y de asistencia mediante una adecuada motivación, capacitación y actualización permanente que sirve como estímulos para los profesionales de enfermería que laboran asistencialmente, de esta manera percibirán una satisfacción favorable para brindar atenciones y cuidados de enfermería con calidad y eficiencia al paciente-familia.

1.6. LIMITACIONES

No existieron limitaciones metodológicas para su desarrollo, ya que el diseño de la investigación se dio, mediante la recopilación de varios trabajos de investigación y sus fuentes como sustento a ello.

1.7. VIABILIDAD

El presente informe fue completamente viable, ya que la población en estudio fue colaborador al momento de adquirir los datos, mostrándose muy satisfecha al apoyo de la investigación, mientras los recursos financieros no hubo ningún problema ya que fue autofinanciado por el investigador.

De acuerdo a la operatividad, destaca que la población se encuentra trabajando en el Hospital regional Hermilio Valdizan.

CAPITULO II

2. MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes de investigación

A continuación referiremos los antecedentes históricos y de investigaciones realizadas al tema tratado en la presente investigación:

2.1.1. A nivel Internacional:

En México; 2011, **Ponce**¹⁷, realizaron un estudio titulado “Satisfacción Laboral y Calidad de Atención de enfermería en una unidad médica de alta especialidad”. Con el objetivo de describir los factores que intervienen en la percepción de la calidad de atención de Enfermería y los que influyen en la satisfacción laboral de las enfermeras. “La satisfacción laboral tiene relación con los aspectos de desarrollo, capacitación y actualización para el desempeño; así como las condiciones laborales. Y la satisfacción del usuario está ligada con el trato del personal. Se concluye que a mayor satisfacción existe mayor calidad de atención por parte del personal de enfermería y por lo tanto satisfacción del paciente”

Según Jiménez ¹⁸, en Chile en 2011; realizaron un estudio titulado “Satisfacción laboral de la Enfermera”, el objetivo fue determinar la satisfacción laboral de la enfermera general. El método fue descriptivo y prospectivo. La muestra fue de 58 enfermeras. La técnica fue la encuesta y el instrumento un cuestionario. Las conclusiones a la que llegaron entre otras fue: “En los tres turnos el nivel de Satisfacción laboral de las enfermeras del Departamento de Medicina interna fue en igual al de las enfermeras de urgencias”

Por otro lado Briseño¹⁹, en Argentina en 2010, realizaron un estudio titulado “Satisfacción laboral en el personal de enfermería del sector público”. Con el objetivo de determinar el nivel de satisfacción de enfermería en un hospital público. El método fue prospectivo de corte transversal la muestra fue de 50 enfermeros de una sola institución de la provincia de Tucumán. Argentina en el hospital Ángel C Padilla. El instrumento fue un cuestionario para valorar el grado de satisfacción laboral, entre otros fue: “Las enfermeras se encuentran más satisfechas desde el punto laboral con las variables supervisión, trabajo en sí y oportunidad de perfeccionamiento, así como con el reconocimiento del trabajo realizado, la responsabilidad y beneficios del lugar de trabajo y menos satisfechos con las promociones y remuneraciones”

Según **Ayala** ²⁰, en México el 2010 realizó un estudio titulado “desempeño profesional de los egresados de las escuelas de enfermería en nueva Leon Moterrey”, el objetivo fue valorar el desempeño y profesionalismo. El método fue descriptivo de corte transversal comparativo, la muestra fue de 31 enfermeras generales egresadas del Instituto materno del Seguro Social y 28 enfermeras de otras escuelas de enfermería. Las principales conclusiones fueron entre otras: “El desempeño es la habilidad, capacidades y practica de los profesionales egresados de la escuela del Instituto Materno del Seguro Social el 58% refieren de bueno a excelente y el 42% refieren es regular el desempeño”

2.1.2. A nivel Nacional:

Mientras **Ortiz**²¹, en Lima el 2011, realizaron un estudio titulado “Identidad Profesional y su relación con la satisfacción laboral en las enfermeras asistenciales nombradas que laboran en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza identificar los niveles de satisfacción laboral de las enfermeras nombradas, identificar la relación entre identidad profesional con cada dimensión; remuneración económica, condiciones de trabajo, reconocimiento institucional, relaciones interpersonales. La metodología del estudio fue descriptiva d corte transversal. Se aplicó un cuestionario sobre identidad profesional y satisfacción laboral. Las conclusiones a las que llegaron fue: “El 52.2% de enfermeras nombradas presentaron un nivel alto de identidad profesional y un nivel medio de satisfacción laboral. La identidad profesional de las enfermeras nombradas según remuneración económica fue de 65.5% y relaciones interpersonales en un 58.5% de las cuales se encuentran en 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”

Según Flores²², en Lima – Perú el 2009; realizaron un estudio titulado “Relación entre motivación y satisfacción laboral de la enfermera asistencial”. El objetivo fue determinar la relación existente entre motivación y satisfacción laboral que tienen las enfermeras asistenciales del servicio de emergencia del Hospital Es Salud Guillermo Almenara Irigoyen. La muestra estuvo conformada por 43 profesionales de enfermería del servicio de emergencias. El instrumento fue el cuestionario. Las conclusiones a la que llegaron entre otras fue: “Los profesionales de enfermería incluidos en este estudio, como

consecuencia de motivadores extrínsecos (condiciones de trabajo, compensación económica, medidas de protección, recursos materiales) inadecuados, tienen bajo nivel de satisfacción laboral”

Por otro lado Egusquiza ²³, realizó en Lima el 2009, un estudio titulado “Motivación y su nivel de Satisfacción laboral de las enfermeras del 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 conformado 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. Las conclusiones a las que llegó entre otros fueron: “El mayor porcentaje de las enfermeras se sienten poco motivadas (50%) mientras que el 30% no está motivado y un 20% motivados. En relación a satisfacción laboral el 40% no está satisfecho, 35% ligeramente satisfecho, 15% satisfecho y un 10% muy satisfecho”

2.1.3. A nivel local

Según **Isidro y lavado** ²⁴ en Huánuco – Perú (2008), 18, realizaron una investigación titulada; “**Niveles de satisfacción de usuarios con diabetes mellitus y/o hipertensión arterial frente a los cuidados del profesional de Enfermería Padomi – red asistencial nivel II Es salud**”. Para lo cual se planteó el siguiente objetivo: Determinar el nivel de satisfacción de los usuarios con Diabetes Mellitus y/o hipertensión arterial frente a los cuidados del profesional de Enfermería en Padomi – red asistencial nivel II Es salud.

Metodología, se realizó la selección de la muestra a base del muestreo no probabilístico; siendo un total de 60 usuarios en estudio, se utilizó un estudio descriptivo correlacional; para la recolección de datos se utilizó como instrumento Test de Likert y la guía de entrevista. El resultado fue; del total de usuarios en estudio 33.3% refieren satisfacción alto con cuidados óptimos; el 33.3% tienen satisfacción medio con cuidados medio con cuidados buenos y el 6.7% manifiestan satisfacción bajo con cuidados aceptables.

Este antecedente de investigación nos fue de gran ayuda ya que nos brindó un aporte fundamental en diseño metodológico.

Mientras **Mendoza** ²⁵, en Huánuco – Perú realizó una investigación titulada: “Niveles de satisfacción de los pacientes adultos mayores respecto a los cuidados que recibe el profesional de Enfermería en el servicio de cirugía del Hospital Regional Hermilio Valdizan. Para lo cual se planteó el siguiente objetivo: Determinar el nivel de Satisfacción de los pacientes adultos mayores respecto a los cuidados que recibe del profesional de Enfermería en el servicio del Hospital Hermilio Valdizan, con la metodología siguiente; se realizó un estudio descriptivo correlacional con una muestra de 30 pacientes adultos mayores hospitalizados en el servicio del Hospital Regional Hermilio Valdizan. El instrumento de recolección de datos que se utilizó fue el cuestionario. Los resultados en cuanto a los cuidados con calidez por el profesional de enfermería el 66.7% de pacientes que manifiestan tener buena atención y el 33.3% manifiesta tener una regular atención, referente a los cuidados con calidad 93.3% refieren tener una buena atención, 6.7% regular, en cuanto a

la satisfacción de necesidades fisiológicas el 60% refiere tener alta satisfacción, en la accesibilidad de los servicios el 90% tiene moderada atención, el 70% manifiesta tener alta satisfacción y el 60% de los pacientes se encuentran satisfechos por los cuidados del profesional de enfermería”

2.2. Bases teóricas que sustenta el estudio

2.2.1. Teoría de enfermería

➤ **Hildegard Peplau: “Modelo de relaciones Interpersonales”**

El Modelo de Peplau se incluye en las teorías sobre Enfermería de nivel medio, las cuales se derivan de trabajos de otras disciplinas relacionadas con la enfermería. Proponen resultados menos abstractos y más específicos en la práctica que las grandes teorías. Son propias del ejercicio de la enfermería y delimitan el campo de la práctica profesional, la edad del paciente, la acción o intervención de la enfermera y el resultado propuesto²⁶.

Teoría psicodinámica de la Enfermería:

Relaciones Interpersonales:

1. Psicodinámica de relaciones interpersonales
2. Teoría psicoanalista.
3. Teoría de las necesidades Humanas
4. Concepto de Motivación y Desarrollo Personal.

En su modelo de enfermería psicodinámica, describe su teoría de las relaciones interpersonales, en la que analiza la relación de enfermera/o-

paciente; en las que identifica y describe cuatro frases: orientación, identificación, aprovechamiento y resolución.

Esta teoría permite que los profesionales de enfermería dejen de centrarse en la atención biofísica de la enfermedad, y acercarse a los sentimientos y los comportamientos frente a la enfermedad, ellos pueden ser explorados e incorporados a las intervenciones de enfermería. Conseguiremos, que surja una relación entre enfermera/o - paciente que permita afrontar los problemas que aparezcan de manera conjunta. Integró en su modelo las teorías psicoanalíticas, el aprendizaje social, la motivación humana y el desarrollo de la personalidad, al mismo tiempo que el crecimiento de la teoría enfermera era algo relativamente novedoso.

Los cuidados en Enfermería psicodinámica exigen ser capaz de comprender nuestra propia conducta para poder ayudar a otros a identificar las dificultades percibidas y aplicar principios de relaciones humanas a los problemas que surgen a todos los niveles de experiencia. La enfermería es un importante proceso interpersonal y terapéutico²⁷.

Peplau empleó conocimientos tomados de la ciencia conductual, el modelo psicológico. Este permite al enfermero situarse fuera de la concepción de enfermedad hacia otra orientación e incorporar el significado psicológico de los acontecimientos, sentimientos y conductas a las intervenciones de enfermería. Esto nos permite enseñar El sistema conceptual de las relaciones interpersonales está encaminado al desarrollo de la capacidad de los enfermeros/as para emplear estos conceptos ²⁸.

En esta época se describían la conducta dentro de una teoría enfocada al psicoanálisis. Los principios del aprendizaje social, concepto de la motivación humana y el concepto del desarrollo de la personalidad ²⁹.

2.2.2. Teoría sobre la satisfacción Laboral:

➤ **Locke (1976):** lo ha definido como un estado emocional positivo o placentero resultante de una percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto. No se trata de una actitud específica, sino de una actitud general resultante de varias actitudes específicas que un trabajador tiene hacia su trabajo y los factores con él relacionados. ³⁰

➤ **Javier Flores (2007)** ³¹: se refiere a la satisfacción laboral a la manera como se siente la persona en el trabajo. Involucra diversos aspectos, como salario, estilo de Supervisión, condiciones del trabajo, oportunidades de promoción, compañeros de labor, etc. Por ser una actitud, la Satisfacción Laboral es una tendencia relativamente estable de responder consistentemente al trabajo que se desempeña la persona. Está basada en las creencias y valores desarrollados por la propia persona hacia su trabajo.

➤ **Bravo, Peiró y Rodríguez (1996)** ³²: la definen como una actitud o conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia una situación de trabajo, actitudes que pueden ir referidas hacia el trabajo en general o hacia facetas específicas del mismo. Así la satisfacción laboral es, básicamente, un concepto globalizador con el que se hace referencia a las actitudes de las personas hacia diversos aspectos de su trabajo. Por consiguiente, hablar de satisfacción laboral implica hablar de actitudes.

- **Buitrago** ³³: lo definen como una sensación positiva sobre el trabajo propio, que surge de la evaluación de sus características. Una persona con alta satisfacción en el trabajo tiene sentimientos positivos acerca de éste, en tanto que otra insatisfecha los tienen negativos.

2.3. Bases conceptuales

2.3.1. Motivación:

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 ³⁴.

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 para los diferentes tipos de tratamiento, o bien para adoptar nuevas formas de pensamiento y organización en la prestación de los servicios.

La satisfacción en el trabajo es un conjunto de sentimientos y emociones que son favorables como desfavorables en 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. ³⁵

El trabajo en salud es variado, de mucha 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.

En el Hospital Hermilio Valdizan Medrano - Huánuco se percibe en muchas situaciones al profesional de enfermería agotado, cansada y en algunos casos con mal humor así como muy poca creatividad para las actividades cotidianas relacionadas a los cuidados a brindar según las necesidades de cada paciente generándose un trabajo rutinario y monótono.

2.3.2. Nivel de motivación en relación con la satisfacción laboral

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 orientados a acrecentar y fortalecer la motivación y satisfacción de su personal con la finalidad de mejorar la calidad de atención hacia el usuario.

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

2.3.3. 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.

2.3.4. Motivación de la Satisfacción Laboral

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

- 1.- Existen muchas evidencias de que los empleados insatisfechos faltan a trabajar con más frecuencia y suelen renunciar más.
- 2.- Se ha demostrado que los empleados satisfechos gozan de mejor salud física y psicológica.
- 3.- Una fuerza de trabajo satisfecha se traduce en más productividad debido a menos variaciones provocadas por el ausentismo o las renunciaciones de los buenos empleados.
- 4.- Los estudios demuestran que la satisfacción laboral constituye un buen predictor de longevidad, de adhesión a la empresa, mejora la vida no sólo dentro del lugar de trabajo, sino que también influye en el entorno familiar y social. ³⁶

Estos aspectos son especialmente relevantes en el personal del área de salud ya que “son personas que atienden personas “y en especial las enfermeras

son responsables de facilitar estilos de vida saludables en lo individual y colectivo, responsabilidad que se asume, a través, del cuidado de la salud física y mental de quienes están a su cargo, contribuyendo así a una mejor calidad de vida.

2.4. HIPOTESIS:

2.4.1. Hipótesis general:

- **Hi1:** La Motivación se relaciona significativamente con la Satisfacción Laboral del Enfermero en el Hospital Regional “Hermilio Valdizán Medrano Huánuco – 2017”; Se relacionan significativamente.

2.4.2. Hipótesis específicas:

- **Hi1:** La motivación interna del enfermero se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del enfermero en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco 2017.
- **Ho1:** La motivación interna no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del enfermero en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2017.
- **Hi2:** La motivación externa del enfermero se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del enfermero en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco 2017.
- **Ho2:** La motivación externa no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral del enfermero en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2017.

2.5. VARIABLES:

2.5.1. Variable 1:

- Satisfacción Laboral

2.5.2. Variable 2:

- Nivel de Motivación

2.5.3. Variable de Caracterización:

- Características demográficas.
- Características sociales.

2.6. Operacionalización de variables:

VARIABLE	DIMENSION	TIPO DE VARIABLE	INDICADOR	ESCALA DE MEDICION
VARIABLE DEPENDIENTE				
Satisfacción Laboral	• Satisfacción al cliente	Cualitativa	• Alta • Media • Baja	Nominal Politómica
	• Autoestima	Cualitativa	• Alta • Media • Baja	Nominal Politómica
	• Trabajo en el equipo	Cualitativa	• Alta • Media • Baja	Nominal Politómica
	• Capacitación	Cualitativa	• Alta • Media • Baja	Nominal Politómica
VARIABLE INDEPENDIENTE				
Motivación	• Motivación Interna	Cualitativa	• Alta • Media • Baja	Nominal politómico
	• Motivación Externa	Cualitativa	• Alta • Media • Baja	Nominal politómico
VARIABLES DE CARACTERIZACION				

Características sociodemográficos	Edad	Cuantitativo	• En años	Numérico de razón
	Genero	Cuantitativo	• Femenino • Masculino	Nominal
	Procedencia	Cualitativo	• De Huánuco • Fuera de Huánuco	Nominal politómico
Características sociales	Religión	Cualitativa	• Católico • Evangélico • Otros	Nominal politómico

CAPITULO III

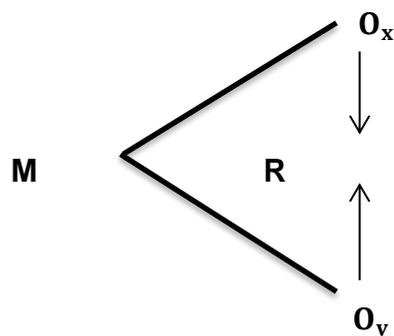
3. METODOLOGÍA

3.1. Tipo de estudio

- Según la intervención del investigador, el estudio fue de tipo observacional, porque no existió intervención del investigador.
- Según la planificación de la toma de datos el estudio fue de tipo prospectivo, porque los datos fueron recogidos en el momento de la información.
- Según el número de ocasiones en que midió la variable de estudio fue transversal, porque todas las variables fueron medidos en una sola ocasión.
- Según el número de variables el estudio fue de tipo analítico, porque las variables a estudiar fueron dos y se buscó asociación o dependencia entre ellas.

3.2. Diseño de estudio

Para el estudio se utilizó el diseño correlacional. Dicho esquema es el siguiente:



Dónde:

M: Representa a la muestra en estudio.

O_x: Representa al nivel de motivación.

O_y: Representa a la satisfacción laboral.

R: Representa a la relación de ambas variables.

3.3. Población

La población estuvo constituida por todos los enfermeros contratados y nombrados del Hospital Hermilio Valdizán – Huánuco 2017, según datos obtenidos del patrón nominado de Hospital Hermilio Valdizán Medrano de las cuales sumaron un total de 65 enfermeros.

3.3.1. Criterios de Inclusión y Exclusión

➤ **Criterios de Inclusión:**

- Profesional de enfermería con consentimiento informado.
- Enfermeras asistenciales que laboran en los diferentes servicios.
- Enfermeras nombrados y contratados

➤ **Criterios de Exclusión:**

- Enfermeras asistenciales que encuentren reemplazando vacaciones, de reten y/o permisos en los diferentes servicios
- Enfermeras que se encuentren de vacaciones

3.3.2. Ubicación de la población en espacio y tiempo

- **Ubicación en el espacio:** El estudio se llevo a cabo en el hospital Regional Hermilio Valdizan. que queda ubicado entre la cuadra constitución y Hermilio Valdizan.

- **Distrito.** Huánuco

- **Provincia:** Huánuco

- **Departamento:** Huánuco

- **Ubicación en el tiempo:** Se realizó entre los meses Agosto a Diciembre del 2017.

3.4. Muestra y muestreo

3.4.1. Unidad de análisis

- Todos los enfermeros

3.4.2. Unidad de muestreo

- La unidad seleccionada será lo mismo que de la cantidad de análisis

3.4.3. Marco muestral

- Profesionales de enfermería que se encuentra en planilla del Hospital Hermilio Valdizan Medrano – Huánuco

3.4.4. Tamaño de muestra

Para determinar el tamaño de muestra, no se utilizó ninguna prueba ya que es una población pequeña trabajando con todo el marco muestral que fueron 65 enfermeros.

3.4.5. Tipo de muestreo

- Se utilizara el tipo de muestreo no probabilístico por conveniencia.

3.5. Métodos e instrumentos de recolección de datos

a. Métodos:

- **Encuesta:** Para encuestar a los profesionales de enfermería del Hospital Hermilio Valdizan, sobre los datos sociodemográficos y sobre la motivación que perciben.

b. Instrumentos:

- **Cuestionario:** Elaborado con preguntas cerradas y abiertas para evaluar las características sociodemográficas del profesional de enfermería de la muestra en estudio (Anexo-1)
- **Cuestionario:** Elaborado con preguntas para ser resueltas mediante la escala Likert sobre el nivel de motivación interna (8 preguntas) y externa (4 preguntas) que percibe el profesional de enfermería en estudio (Anexo-2)
- **Cuestionario:** Elaborado con preguntas para ser resueltas mediante la escala Likert sobre el nivel de satisfacción que perciben el profesional de enfermería en estudio (Anexo 3); las puntuaciones a brinda según las evaluaciones del caso se clasifico la información mediante respuestas alto, medio y bajo fue de acuerdo a lo respondido por cada profesional de enfermería

3.6. Validez y confiabilidad de los instrumentos

- **Validez cualitativa:** Los instrumentos de recolección de datos a usarse en el presente estudio fueron sometidos a puntos de validez de contenido y constructo mediante el juicio de expertos, con el fin de adaptar algunas terminologías que pueden ser poco para la muestra en estudio.
- **Validez cuantitativa:** Para estimar la confiabilidad de los instrumentos inferenciales del presente estudio. En primer lugar, se realizó una prueba piloto para someter todos los instrumentos de recolección de datos a prueba en nuestro contexto e identificar principalmente dificultades de caracteres ortográficos, palabras poco comprensibles, ambigüedad de las preguntas y el control del tiempo necesario para cada instrumento; esta prueba piloto se realizó en el Hospital Materno Carlos Showing Ferrari, Amarilis – Huánuco; a

30 profesionales, obteniendo como resultado $p < 0.05$ mostrando la fiabilidad de cada pregunta y respuesta a obtener; sabiendo reconocer y responder nuestra hipótesis a estudiar.

3.7. Procedimientos de recolección de datos:

- **Autorización:** Para la obtención del permiso respectivos para la aplicación del trabajo de campo, se realizo las coordinaciones respectivas con las autoridades responsables del Hospital Hermilio Valdizan Medrano a través de la emisión de oficios y/o solicitudes dirigidas a las autoridades anteriormente mencionadas; las cuales tuvieron la aceptación de forma unanime
- **Aplicación de instrumentos:** Para la recolección se conto con un equipo de encuestadores previamente capacitados, que se dirigieron al Hospital Hermilio Valdizan Medrano, a fin de que se pueda proceder a la aplicación de instrumentos (recogida de datos) según el cronograma de actividades establecidos: teniendo en consideración que el tiempo promedio para la aplicación del instrumento es de aproximadamente 30 minutos cada uno.

3.8. Elaboración de datos

Para la elaboración de datos de la presente investigación se considero las siguientes etapas:

- **Revisión de los datos:** Se examinó en forma crítica cada uno de los instrumentos de recolección de datos que se utilizó en el presente estudio; así mismo, se realizó el control de calidad a fin de hacer las correcciones necesarias en los mismos.

- **Codificación de los datos:** Se realizó la codificación en la etapa de la recolección de datos, transformándose en códigos numéricos de acuerdo a las respuestas esperadas en los instrumentos de recolección de datos respectivos, según la variedad de estudio. Los datos se clasificaron de acuerdo a las variables de forma categórica, numérica y ordinal.
- **Procesamiento de trabajo de datos:** Luego de la recolección de datos estos fueron procesados en forma manual, mediante el programa de Excel previa elaboración de la tabla de código y tabla matriz.
- **Plan de trabajo de datos:** Con base de los datos que se obtuvieron se logro responder al problema y los objetivos planteados en el presente proyecto de investigación, se tabularon los datos en cuadros de frecuencia y porcentajes, para la parte descriptiva de la investigación, lo cual facilitara la observación de las variables.
 - **Presentación de datos:** Se presenta los datos de tablas académicas y en figuras según las variables en estudio, se realizo el análisis e interpretación de los mismos de acuerdo al marco teórico respectivo.

3.9. Análisis de datos

- **Análisis descriptivo:**

Se tuvo en cuenta las medidas de tendencia central como la media, mediana, moda la dispersión como la varianza y la desviación estándar.

- **Análisis inferencial:**

Para contrastar las hipótesis planteadas en la presente investigación en el análisis estadístico se procedió a la utilización inferencias estadísticas, utilizando el Chi Cuadrado, fijando el nivel de significancia en $p < 0.05$,

Los datos obtenidos fueron procesados mediante el Programa SPSS Versión 22.0.

3.10. Aspectos éticos de la investigación

Previo a la aplicación de las encuestas, se pidió el consentimiento informado de cada uno de los profesionales de enfermería considerados en el presente estudio; de igual manera se consideraron los principios éticos que fueron los siguientes:

- **Consentimiento informado:** Instrumento que permitió brindar la información respectiva al grupo de estudio, asimismo nos permitió acceder a su aceptación a partir en dicha investigación, a su vez de un documento legal que protege los derechos del sujeto en estudio.
- **No maleficencia:** Se respetó este principio, porque no se puso en riesgo la dignidad, ni los derechos y el bienestar de los participantes, ya que la información será de carácter confidencial.
- **Justicia:** Se respetó este principio, ya que se aplicó el consentimiento informado de carácter escrito y se solicitó en el momento de abordar al participante en estudio, pudiendo negarse si así este lo considera.
- **Honestidad:** Se respetó este principio ya que se aplicó el consentimiento informado de carácter escrito y se solicitó en el momento de abordar al participante en estudio, pudiendo negarse si así este lo considerara.
- **Respeto:** El respeto consiste en aceptar y comprender las diferentes formas de actuar y pensar de otro ser humano, siempre y cuando no contravengan ninguna norma o derecho fundamental. Respetar a otra persona

es ponerse en su lugar, tratar de entender que es lo que lo motiva y en base a eso ayudarlo si fuera el caso.

- **Beneficencia:** Esta investigación será de beneficio para los profesionales de enfermería, para que más adelante se implemente programas de estilos de afrontamiento ante conflictos que mejoren la productividad laboral y la calidad de atención en los pacientes.
- **Autonomía:** Se respetó este principio, ya que se les explicó que podrán retirarse en el momento que lo desean.

CAPÍTULO IV

4. ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

4.1.1. Características generales de la muestra en estudio

Tabla 01. Características demográficas de los Enfermeros del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco 2017.

Características demográficas	n = 65	
	f	%
Grupo de edad		
20 a 25 años	8	12,3
26 a 30 años	26	40,0
31 a 35 años	10	15,4
36 a 40 años	8	12,3
41 a 50 años	10	15,4
> de 50 años	3	4,6
Genero		
Masculino	10	15,4
Femenino	55	84,6
Lugar de procedencia		
Del mismo Huánuco	36	55,4
Fuera de Huánuco	29	44,6

Fuente: Anexo 1

En la presente tabla se describe las características demográficas de los enfermeros en estudio, respecto al grupo de edad, prevalecieron el grupo de edades de (26 a 30 años) en casi la mitad en estudio con el 40,0%(26), respecto al género el 84,6%(55) pertenecen al género femenino y el 55,4 % (36) refirieron como lugar de procedencia del mismo Huánuco.

Tabla 02. Características sociales de los Enfermeros del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco 2017.

Características sociales	n = 65	
	f	%
Estado Civil		
Soltero (a)	8	12,3
Conviviente	18	27,7
Casado (a)	29	44,6
Viudo (a)	4	6,2
Divorciado (a)	6	9,2
Religión		
Católico	42	64,6
Evangélico	12	18,5
Otros	11	16,9
Área de Trabajo		
Medicina	10	15,4
Hospitalización	13	20,0
Emergencia	14	21,5
Cirugía	12	18,5
Pediatría	6	9,2
Urgencias	4	6,2
Ginecología	6	9,2
Condición Laboral		
Nombrado	36	55,4
Contratado	29	44,6
Tiempo de servicio		
< 5 años	10	15,4
De 6 a 10 años	16	24,6
De 11 a 15 años	20	30,8
De 16 a 20 años	10	15,4
> de 20 años	9	13,8
Nivel académico		
Licenciado	34	52,3
Especialidad	19	29,2
Magister	12	18,5
Doctor (a)	0	0,0
PhD	0	0,0

Fuente: Anexo 1

En la presente tabla se describe las características sociales de los enfermeros en estudio, respecto al estado civil prevaleció el grupo de los casados con el 44,6%(29), el 64,6%(42) profesa la religión católica, el 55,4%(36) es personal nombrado, el 30,8%(36) tienen de 11 a 15 años como tiempo de servicio, el 52,3 % (34) refirieron como nivel académico ser licenciados y el [21,5%(14)] pertenecen al área de emergencia.

Tabla 03. Características del Nivel de motivación de los enfermeros del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco 2017.

Nivel de Motivación	n = 65	
	f	%
Motivación Interna		
Alta	10	15,4
Media	31	47,7
Baja	24	36,9

Fuente: Anexo 2

En la presente tabla se describe las características del nivel de motivación de los enfermeros en estudio, respecto a la motivación interna prevaleció el nivel medio con el 47,7%(31).

Tabla 04. Características del Nivel de motivación de los enfermeros del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco 2017.

Nivel de Motivación	n = 65	
	f	%
Motivación Externa		
Alta	9	13,8
Media	36	55,4
Baja	20	30,8

Fuente: Anexo 2

En la presente tabla se describe las características del nivel de motivación de los enfermeros en estudio, respecto a la motivación externa prevaleció el nivel medio con el 55,4%(36).

Tabla 05. Características del Nivel de Satisfacción de los enfermeros del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco 2017

Nivel de Satisfacción	n = 65	
	f	%
Satisfacción al cliente		
Alta	5	7,7
Media	32	49,2
Baja	28	43,1

Fuente: Anexo3

En la presente tabla se describe las características del nivel de satisfacción de los enfermeros en estudio, respecto a la satisfacción al cliente prevaleció el nivel medio con el 49,2%(32), mientras el 43.1 % (28) con satisfacción baja.

Tabla 06. Características del Nivel de Satisfacción de los enfermeros del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco 2017

Nivel de Satisfacción	n = 65	
	f	%
Autoestima		
Alta	6	9,2
Media	44	67,7
Baja	15	23,1

Fuente: Anexo3

En la presente tabla se describe las características del nivel de satisfacción de los enfermeros en estudio, respecto al nivel de autoestima desataca el 67,7%(44) equivalente al nivel medio para el autoestima.

Tabla 07. Características del Nivel de Satisfacción de los enfermeros del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco 2017

Nivel de Satisfacción	n = 65	
	f	%
Trabajo en equipo		
Alta	8	12,3
Media	39	60,0
Baja	18	27,7

Fuente: Anexo3

En la presente tabla se describe las características del nivel de satisfacción de los enfermeros en estudio, respecto al trabajo en equipo prevaleció el 60,0%(39) nivel medio para trabajo en equipo.

Tabla 08. Características del Nivel de Satisfacción de los enfermeros del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco 2017

Nivel de Satisfacción	n = 65	
	f	%
Capacitación		
Alta	9	13,8
Media	32	49,2
Baja	24	36,9

Fuente: Anexo3

En la presente tabla se describe las características del nivel de satisfacción de los enfermeros en estudio, respecto al nivel de capacitación resalto el 49,2%(32) nivel media para capacitación.

Tabla 09. Características generales del Nivel de motivación de los enfermeros del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco 2017

Nivel de Motivación General	F	%
Alta	10	15,4
Media	34	52,3
Baja	21	32,3
Total	65	100,0

Fuente: Anexo2

En la presente tabla se describe las características generales del nivel de motivación de los enfermeros en estudio, el 52,3%(34) presento motivación media, el 32,3%(21) presento motivación baja y el 15,4%(10) presento motivación alta.

Tabla 10. Características generales del Nivel de satisfacción de los enfermeros del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco 2017

Nivel de Satisfacción General	F	n
Alta	7	10,8
Media	37	56,9
Baja	21	32,3
Total	65	100,0

Fuente: Anexo3

En la presente tabla se describe las características generales del nivel de satisfacción general de los enfermeros en estudio, el 56,9%(37) presento satisfacción media, el 32,3%(21) presento satisfacción baja y el 10,8%(7) presento nivel de satisfacción alta.

4.2. Resultados inferenciales

Tabla 11: Prueba de Independencia entre el nivel de motivación y satisfacción laboral del enfermero en el Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano

Nivel Motivación	Nivel de Satisfacción			Total	
	Alta	Media	Baja	f	%
Alta	2	6	2	10	15,4
Media	4	14	16	34	52,3
Baja	1	17	3	21	32,3
Total	7	37	21	65	100,0

Fuente: Anexo 2 y 3.

$$(X^2) = 24.36$$

$$\infty = 0,005$$

En la presente tabla se nos presenta en forma general el nivel de motivación del enfermero en estudio, siendo la población 65(100%), observamos que 34(52,3%) presentan un nivel de motivación media, 21 (32,3%) motivación baja y 10(15,4%) motivación alta.

En cuanto al nivel de satisfacción laboral del profesional de Enfermería se evidencia que de la población equivalente a 65(100%), el mayor porcentaje corresponde a un nivel medio 37(56,89), el nivel bajo comprende a 21 enfermeras (32,3%) y el nivel alto es de 7(10,8%) de la población.

Al establecer la relación entre motivación y satisfacción laboral se aplicó la Prueba estadística del Ji – Cuadrado, en donde se obtuvo X^2 Calculado = 24.36 y X^2 Tabulado = 7.815 permitiendo rechazar la Hipótesis nula y aceptar la Hipótesis de estudio, es decir, existe relación entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral, el cual influirá en el desempeño de los profesionales, así como, en la calidad de atención.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1. Discusión de los resultados

La enfermería es una profesión dinámica y su práctica cambia constantemente. Es una de las profesiones de asistencia, que ha sido ejercida básicamente por mujeres en su mayoría, aunque en los últimos años ha aumentado en Estados Unidos y Canadá el número de varones enfermeros, lo cual puede coincidir en gran parte con la imagen del país a que pertenece.

La satisfacción de los individuos en su trabajo es una de las variables más importantes relacionadas con el comportamiento organizacional y la calidad de vida. Hoy por hoy se considera que la satisfacción de los profesionales de la salud en el trabajo es uno de los indicadores que condicionan la calidad asistencial, es decir la satisfacción laboral es un producto de la discrepancia entre lo que el trabajador quiere de su trabajo y lo que realmente obtiene. Al respecto, EGUSQUIZA en su estudio concluye que “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” hallazgos que concuerdan con nuestra investigación.³⁷

En este trabajo de investigación se concluye que las características asociados a la motivación laboral de los enfermeros del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano en el 2016 fueron la motivación media con el 52,3% (34) , un 32,3% (21) tenían motivación baja y un 15,4% (10) tenían motivación alta.

Así mismo los resultados concuerdan con otros trabajos realizados por el Ministerio de Salud en donde se concluyó que las/os profesionales de Enfermería (48%); tienen un nivel medio de motivación siendo las dimensiones identidad y autonomía las más significativas, mientras que las dimensiones retroalimentación, importancia y variedad de la tarea, caracterizan el nivel de motivación baja. Las dimensiones que generan una motivación media en los profesionales de Enfermería se caracterizaron por: Identidad, está relacionada con la importancia de los resultados que logran del trabajo y las oportunidades que éste les ofrece para su realización personal.

Respecto al nivel de satisfacción laboral del profesional de Enfermería se evidencia que el mayor porcentaje corresponde a un nivel medio 37(56,89), el nivel bajo comprende a 21 enfermeras (32,3%) y el nivel alto es de 7(10,8%) de la población en estudio.

Se comprueba que existe relación directa entre el nivel de motivación y el nivel de satisfacción laboral de las/os enfermeros del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, a través, de la prueba estadística Ji – Cuadrado, cuyos resultados fueron X^2 Calculado = 24.36 y X^2 Tabulado = 7.815, por lo que se rechaza la hipótesis nula.

En relación a los hallazgos de la presente investigación se encontró similitud con los factores estructurales, cómo el bloque o unidad en la que se trabaja influyen en el grado de satisfacción de los enfermeros. Los enfermeros del Complejo Hospitalario de Navarra tienen bajos niveles de satisfacción en el trabajo, se sienten mal compensados, poco reconocidos, con una carrera limitada y no están de acuerdo con la organización y dirección del hospital.

Los aspectos más satisfactorios para los profesionales de la enfermería son: la responsabilidad, la autonomía en la toma de decisiones, las condiciones de trabajo, el permiso por baja maternal, permiso por cuidado de niños y la atención durante el embarazo

Las prioridades identificadas que requieren una atención urgente son: remuneración económica pobre, inadecuado reconocimiento profesional, falta de oportunidades de promoción profesional; exceso de horas de trabajo, e insatisfacción con los médicos y con los procesos de investigación de los diferentes departamentos. La manera de valorar la satisfacción en el ámbito de trabajo es diferente entre los enfermeros veteranos, y los que presentan menos experiencia, siendo los profesionales con más experiencia, lo que se sienten más insatisfechos

CONCLUSIONES

Se llegaron a las siguientes conclusiones:

1.- La motivación laboral según características laborales en los indicadores asociados a la satisfacción laboral del enfermero en el 2016 fueron: la motivación interna en el cual observamos que el 47,7% (31) tienen una motivación media y el 36,9 % (24) tienen motivación baja.

2.- Respeto a la motivación externa el 55,4% (36) tienen una motivación media y el 30,8 % (20) tienen motivación baja.

3.- En la satisfacción laboral del enfermero en el 2017, el 56,8% (37) tenía medianamente satisfacción laboral, un 56,89% (37) tenían satisfacción baja y un 10,8% (7) tenían satisfacción alta.

4.- Se comprueba que existe relación directa entre el nivel de motivación y el nivel de satisfacción laboral de las/os enfermeros del Hospital Regional Hermilio Valdizan Medrano, a través, de la prueba estadística Ji – Cuadrado, cuyos resultados fueron X^2 Calculado = 24.36 y X^2 Tabulado = 7.815, por lo que se rechaza la hipótesis nula.

RECOMENDACIONES

Se sugieren lo siguiente:

- Que el Departamento de Enfermería del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano , utilice la información del estudio para fortalecer y mejorar los niveles de satisfacción laboral, mediante talleres y cursos de capacitación para el profesional de Enfermería.
- Elaborar un plan de mejora en el servicio orientado a contribuir las condiciones de trabajo, produciendo de esta manera un nivel satisfacción laboral alto.
- Organizar talleres grupales, para mejorar la calidad de las relaciones interpersonales entre cada profesional y sus superiores, así como la confianza, el respeto y la consideración.
- Realizar estudios con un enfoque cualitativo que nos permita identificar las expectativas laborales, la salud física y psicológica del profesional.
- Realizar estudios comparativos con otras instituciones de salud.
- Que el personal de enfermería formule estrategias orientado a fortalecer las relaciones interpersonales
- Promover un entorno laboral cómodo y acogedor entre todo el personal de salud, para que personal de la salud pueda estar rodeada de emociones positivas, pues se conoce que el personal pasa la tercera parte de su vida en el trabajo. Por otro lado se debe de proveer de los materiales necesarios para la atención del paciente, y realizar estudios de enfoque cualitativo en el que se tome en cuenta las expectativas laborales y la salud física y psicológica del profesional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Arroyo, G. "Humanismo de enfermería". Rev Enfermería IMSS Reglamento de la Ley del trabajo de la Enfermera Profesional Peruano;2010 (8):62
2. Koontz Harold. Administración una perspectiva global. Mc. Graw – Hill Interamericana. México 2010; 120-130
3. Gonzales Martin. Comportamiento Organizacional un Enfoque Latinoamericano. México. 2011; (3): 46-52
4. Álvarez baza, Carmen "motivación laboral en un servicio de urgencias hospitalaria" Enfermería clínica 2010. (13): 23
5. Hellriegel, D. Comportamiento Organizacional interamericana Thomson Editores. México 2011: 61 – 66
6. Davis, K. Comportamiento Humano en el trabajo. 11ma ed. Mc Graw Hill interamericana. México 2011; (4): 132 – 140
7. Cavalcante, J. Programa de Doctorat Qualitat y procesos de inocaion Educativa (tesis doctoral). Bahía – Brasil. 2010: 5 – 60
8. Ibid.,p. 79
9. Ibid.,p. 80
10. Kenneth NG, conducta organizacional y psicología del personal, compañía editorial continental. SA México 2010: 48 – 60
11. Fernández, B y Paravic, T "nivel de satisfacción laboral en enfermeras de hospitales públicos y privados de la provincia de concepción, Chile", ciencia y enfermería IX 2011: (12):57 – 65
12. Ministerio de Salud encuesta de satisfacción del personal de Salud: 2012: 3 – 4
13. Robbins, PS. Comportamiento organizacional conceptos, controversias y aplicaciones. 6ta edición, editorial Prentice may hispanoamericana. México. 2011: 120 – 125
14. Werther, G. Administración del personal y recursos humanos. Mc. Graw hill interamericana México 2010: 65 – 69
15. Marriner tome y ann, Administración y Liderazgo en enfermería Mosby – Doyma Libros. España, 2010: 28 – 42

16. MINISTERIO DE SALUD manual de relaciones interpersonales proyecto Salud y Nutrición Básica 2011: (2); 21 – 28
17. Ponce, G. “Satisfacción Laboral y Calidad de Atención de enfermería en una unidad médica de alta especialidad”. Disponible en <http://documents.tips/documents/articulo-3como-perciben-los-usuarios-la-calidad-de-la-atencion-recibida-del.html>
18. Jimenez, P. Satisfacción laboral de la enfermera. Rev Enferm IMSS. 1999; 7 (3): 177-80.
19. Briseño, C. Satisfacción laboral en el personal de enfermería del sector público. Revista Electrónica de Medicina Intensiva. Artículo especial n° 30. Vol. 5 no 4, abril 2012. Argentina.
20. Ayala S, Gutiérrez M, Peña N, Lugo V, Chazarreta M, Castro F. “desempeño profesional de los egresados de la Escuela de Enfermería en Nuevo León” Disponible en: www.imss.gob.mx/NR/rdonlyres/44B9113F-593E-4B6E-94FE
21. Ortiz, N. Identidad Profesional y su relación con la satisfacción laboral en las enfermeras asistenciales nombradas que laboran en el hospital Nacional Arzobispo Loayza (Tesis de Licenciatura). Universidad Particular Cayetano Heredia Lima .2004.
22. Flores, D. “Relación entre Motivación y Satisfacción Laboral de la enfermera asistencial” Hospital Guillermo Almenara Irigoyen-Perú, 2006.
23. Egusquiza, L. Motivación y Nivel de Satisfacción laboral de las enfermeras en el servicio de Infectología y Neumología del Instituto de Salud del Niño (Tesis de Licenciatura). Lima. Universidad Particular Cayetano Heredia. 2003
24. Isidro, M. Lavado, N. “Niveles de satisfacción de usuarios con diabetes mellitus y/o hipertensión arterial frente a los cuidados del profesional de Enfermería Padomi – red asistencial nivel II Es salud”. Tesis para licenciatura) Huanuco 2009.
25. Mendoza. “Niveles de satisfacción de los pacientes adultos mayores respecto a los cuidados que recibe el profesional de Enfermería en el servicio de cirugía del Hospital Regional Hermilio Valdizan” para optar el grado de licenciada de Enfermería. Huanuco 2013.

26. Marriner, Ann. Modelos y teorías en enfermería,(Edit. Elsevier Mosby. Greenville, North Carolina. Sexta edición. Vol.1)
27. Urbina, O, Soler, Silvo, F y Otero, M., “identificación de competencias en el profesional de Enfermería del servicio de Neonatología”. Disponible en <http://scielo.sld.cu/pdf/ems05205.Pdf>
28. Marriner, Ann. Modelos y teorías en enfermería,(Edit. Elsevier Mosby. Greenville, North Carolina. Sexta edición. Vol.1)
29. Ibid., p. 57
30. Locke, E.A, The nature and causes of job satisfaction. En M.D. dunnette (Ed) Hand Book of Industrial and Organizational Psychology, Chicago: rand Mc. Nally.
31. Flores, J. Liderazgo, clima y satisfacción laboral en las organizaciones. Revista Universum, 22(2), 40-56.
32. Bravo, M., Peiró, J. & Rodríguez, I. (1996). Satisfacción laboral. En J. Peiró& F. Prieto (Eds.). Tratado de psicología del trabajo, 1. La actividad laboral en su contexto (pp. 343-394). España: Ed. Síntesis S.A.
33. Buitrago, G. Clima Organizacional. Departamento Administrativo de la Función Pública. www.dafp.gov.com.
34. López, J. Motivación Laboral y Gestión de Recursos Humanos en la Teoría de Frederick Herzberg. Gestión en el Tercer Milenio. Rev. De Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, UNMSM. NO 15. Vol. (8). Julio, pp.26
35. Gómez, M. (2010) Calidad de vida laboral en empleados temporales de Valle de Aburra-Antioquia; Revista de Ciencias Estratégicas; Vol.18, No. 24, Medellín, Colombia.
36. Robbins, S. Comportamiento Organizacional Conceptos, Controversias y Aplicaciones. 6ta Edición. Editorial Prentice may Hispanoamericana. México.2003
37. Egusquiza Ocaño Liz Betzabel, Motivación y Nivel de Satisfacción laboral de las enfermeras en el servicio de Infectología y Neumología del Instituto de Salud del Niño (Tesis de Licenciatura). Lima. Universidad Particular Cayetano Heredia. 2003

ANEXOS

CODIGO:

FECHA: /.... /....

ANEXO 1

ENCUESTA SOCIODEMOGRÁFICA DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA
TITULO DEL ESTUDIO: “La Motivación y su relación con la Satisfacción Laboral del enfermero en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano - Huánuco, 2017”

INSTRUCCIONES: Estimado/a licenciada(o), la presente encuesta forma parte de un estudio orientado a obtener información sobre sus características sociodemográficas y laborales por lo tanto, sírvase responder con la mayor sinceridad del caso. Para tal efecto sírvase marcar con un aspa (x) dentro de los paréntesis las respuestas que usted considere pertinente; las cuales serán manejadas con carácter confidencial.

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

I. CARACTERISTICAS DEMOGRAFICAS

1. ¿Cuál es tu fecha de nacimiento?

2. ¿A qué género pertenece?

Masculino. (...)

Femenino. (...)

3. ¿Cuál es tu lugar de procedencia?

De mismo Huánuco (...)

Fuera de Huánuco (...)

Si usted pertenece a un lugar fuera de Huánuco, conteste la siguiente pregunta

1.1. ¿qué lugar?.....

II. CARACTERISTICAS SOCIALES

4. ¿Cuál es su estado civil?

Soltero(a) (...)

Conviviente (...)

Casado(a) (...)

Viudo(a) (...)

Divorciado(a) (...)

5. ¿Qué religión profesa usted?

Católico (...)

Evangélico (...)

Otros (...)

Especifique-----

III. CARACTERÍSTICAS LABORALES

6. ¿Cuál es su condición laboral?

- Nombrado ()
Contratado ()

7. ¿Cuánto tiempo de servicio tiene usted en el hospital?

.....meses

8. ¿Qué nivel académico tiene usted?

- Licenciado ()
Especialidad ()
Magister ()
Doctor (a) ()
PhD ()

9. ¿en qué área trabaja usted?

- Servicio de medicina ()
Hospitalización ()
Emergencia ()
Servicio de cirugía ()
Servicio de pediatría ()
Urgencias ()
Ginecología ()

10. ¿has realizado formación continuada sobre habilidades relacionales / comunicativa?

- Si ()
No ()

CODIGO:

FECHA: /.... /....

ANEXO 2

CUESTIONARIO DE LA EVALUACIÓN DE LA MOTIVACIÓN

TITULO DEL ESTUDIO: “La Motivación y su Relación con la Satisfacción Laboral del Enfermero en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco - 2017”.

INSTRUCCIONES: La presente tiene fines académicos, por lo que no acarrea ninguna responsabilidad administrativa. Es anónima y se le solicita responder con sinceridad a fin de apoyarnos con la investigación.

Escriba con una (X) en el casillero que crea conveniente, tenga en cuenta los siguientes valores.

1	2	3	4	5
Muy insatisfecho	Insatisfecho	Indiferente	Satisfecho	Muy satisfecho

VARIABLE LA MOTIVACIÓN		RESPUESTA				
		1	2	3	4	5
LA MOTIVACION INTERNA						
1	Para el logro de su trabajo laboral usted ha sido					
2	El poder jerárquico del jefe de servicio influyó para que usted se siente					
3	Con la afiliación o asociación profesional interna del servicio que labora usted se siente					
4	Por la autorrealización que dispone la jefatura del servicio que labora, usted se encuentra					
5	Por el reconocimiento que le brinde el jefe de servicio usted se siente					
6	Por la dedicación al trabajo laboral que le designan usted se siente					
7	Por la aceptación a la autoridad de su servicio usted se encuentra					
8	A la aceptación por las normas y valores del servicio en que labora, usted se siente					
LA MOTIVACION EXTERNA						
9	Por la supervisión que realizan la dirección donde labora usted se encuentra					
10	Con el grupo de trabajo que le designan usted se encuentra					
11	Por el salario que percibe usted se siente					
12	Las promociones de capacitación que les brinda la institución para su ejercicio profesional, usted se encuentra					

CODIGO:

FECHA: /.... /....

ANEXO 3

CUESTIONARIO DE LA EVALUACIÓN DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

TITULO DEL ESTUDIO: “La Motivación y su Relación con la Satisfacción Laboral del Enfermero en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco - 2017”.

INSTRUCCIONES: La presente tiene fines académicos, por lo que no acarrea ninguna responsabilidad administrativa. Es anónima y se le solicita responder con sinceridad a fin de apoyarnos con la investigación.

Escriba con una (X) en el casillero que crea conveniente, tenga en cuenta los siguientes valores.

1	2	3	4	5
Muy insatisfecho	Insatisfecho	Indiferente	Satisfecho	Muy satisfecho

VARIABLE SATISFECCIÓN LABORAL		RESPUESTAS				
		1	2	3	4	5
1	Cuando atiende con prontitud y esmero al cliente usted se siente					
2	Cuando maneja bien las relaciones interpersonales con los pacientes usted se siente					
3	Cuando busca mejorar los servicios brindamos usted se encuentra					
4	Cuando planifica sus actividades antes de ejecutarlo usted se siente					
5	Cuando contribuye con el aprendizaje de sus colegas de trabajo usted se siente					
6	Cuando se preocupa por alcanzar las metas del equipo profesional usted se encuentra					
7	Al establecer y generar canales de comunicación profesional, usted se siente					
8	Al recibir capacitaciones laborales, usted se siente					
9	Cuando manifiesta siempre una posición positiva ante los problemas laborales, usted se siente					
10	Cuando desempeña como líder dentro de su servicio laboral, usted se siente					
11	Al dar instrucciones al personal que está a cargo, usted se siente					
12	Cuando tiene problemas familiares, su desempeño laboral es					

CODIGO:

FECHA:..../.../.../

ANEXO 4

CONCENTIMIENTO INFORMADO

- **Título del proyecto.**
“LA MOTIVACIÓN Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL ENFERMERO EN EL HOSPITAL REGIONAL HERMILIO VALDIZAN MEDRANO HUÁNUCO - 2017”.
- **Equipo de investigadores**
SULCA MANRIQUE, Katia Medalith, estudiante del IX de la Escuela Académica Profesional de Enfermería de la Universidad de Huánuco 2017.
- **Instrucción / propósito**
El objetivo del estudio es identificar la relación que existe entre los estilos de afrontamiento ante conflictos interpersonales y su influencia en el nivel de productividad laboral de los profesionales de enfermería de los hospitales de Huánuco. Con el objetivo de sensibilizar a los profesionales de enfermería sobre la importancia de la adopción de los estilos de afrontamiento ante conflictos que permitan tener mejor nivel de productividad laboral en el campo laboral.
- **Participación**
Participaran los profesionales de enfermería de los hospitales de Huánuco.
- **Procedimientos**
Se le aplicara una encuesta sociodemográfica, una escala sobre estilos de afrontamiento ante conflictos y una ficha de productividad laboral para identificar cuáles son los estilos de afrontamiento ante conflictos y su influencia en el nivel de productividad laboral.
- **Riesgos / incomodidades**
No habrá ninguna consecuencia desfavorable para usted, en caso de no aceptar la invitación. No tendrá que hacer gasto alguno durante el estudio.
- **Beneficios**

El beneficio que obtendrá por participar en el estudio, es el de recibir información oportuna del proyecto.

- **Alternativas**

La participación en el estudio es voluntaria. Usted puede escoger no participar o puede abandonar el estudio en cualquier momento. El retirarse del estudio no le representara ninguna penalidad o pérdida de beneficios a los que tiene derecho.

- **Compensación**

No recibirá pago alguno por su participación. En el transcurso del estudio usted podrá solicitar información actualizada sobre el mismo al investigador responsable.

- **Confidencialidad de la información**

Los datos que se obtengan a lo largo del presente estudio son totalmente confidenciales, de modo que solo se emplearan códigos para cumplir los objetivos antes descritos.

- **Problemas o preguntas**

Escribir al correo sulcakathy92@gmail.com o al cel.988687510

- **Consentimiento participación voluntaria**

Acepto participar voluntariamente en el estudio. He leído la información, o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar dudas sobre ello y se me ha respondido satisfactoriamente.

- **Nombres y firmas del participante y responsable de la investigación**

Firma del enfermero (a) participante

Huánuco ____ Días del mes de _____ del 2016

ANEXO 05

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: “La Motivación y su Relación con la Satisfacción Laboral del Enfermero en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano Huánuco - 2017”.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES		
			VI	DIMENSIONES	INDICADORES
Problema General - ¿Cómo se relaciona la motivación con la satisfacción laboral del Enfermero en el Hospital Regional “Hermilio Valdizán Medrano Huánuco – 2017”?	Objetivo General • Establecer la relación entre la motivación y la satisfacción laboral del Enfermero en el Hospital Regional “Hermilio Valdizán Medrano Huánuco – 2017”	Hipótesis General • La Motivación se relaciona significativamente con la Satisfacción Laboral del Enfermero en el Hospital Regional “Hermilio Valdizán Medrano Huánuco – 2017”;	Satisfacción laboral	Satisfacción al paciente	<ul style="list-style-type: none"> • Atención • Manejo interpersonal • servicios
				Autoestima	<ul style="list-style-type: none"> • Planificación • Contribución • Preocupación • Comunicación
				Trabajo en el equipo	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación • Posesión ante los problemas
				Capacitación	<ul style="list-style-type: none"> • Desempeño • instrucciones
Problemas Específicos - ¿Cómo se relaciona la confianza con la satisfacción laboral que presenta el Enfermero en el Hospital Regional “Hermilio Valdizán Medrano Huánuco – 2017”?	Objetivos Específicos • Indicar la relación entre la confianza y la satisfacción laboral del Enfermero en el Hospital Regional “Hermilio Valdizán Medrano Huánuco – 2017”	Hipótesis Específicas • La confianza y la Satisfacción Laboral del Enfermero en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2017.	V.D	DIMENSIONES	INDICADORES
			La motivación	Motivación interna	<ul style="list-style-type: none"> • Adelanto del desarrollo. • Desarrollo Normal. • Riesgo. • Trastorno del desarrollo.
				Motivación externa	<ul style="list-style-type: none"> • Supervisión • Grupo de trabajo • Salario • Promoción

<p>- ¿Cómo se relaciona la comunicación con la satisfacción laboral del Enfermero en el Hospital Regional “Hermilio Valdizán Medrano Huánuco – 2017”?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación entre la comunicación y la satisfacción laboral del Enfermero en el Hospital Regional “Hermilio Valdizán Medrano Huánuco – 2017” 	<ul style="list-style-type: none"> • La comunicación y la Satisfacción Laboral del Enfermero en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano – Huánuco 2017. 	
DISEÑO	POBLACIÓN Y MUESTRA		TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>Tipo de estudio tipo analítico - correlacional</p> <ul style="list-style-type: none"> - Por su finalidad: nivel analítico - Por su medida: tipo transversal - Por su objetivo: <p>Diseño experimental El diseño de investigación será de tipo ANALITICO</p>	<p>Población y muestra: La población estará conformada por 662 trabajadores del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco – 2017; y la muestra que es probabilística estuvo conformada por 65 enfermeros nombrados y contratados laborando en el Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, Huánuco – 2017;</p>		<p>Para la recolección de datos: sociodemográfica (Anexo 1) cuestionario sobre nivel de motivación interna (Anexo 2) cuestionario de la evaluación de la satisfacción laboral (Anexo 3) Consentimiento informado (Anexo 4):</p> <p>Para el análisis de datos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Análisis descriptivo. <input type="checkbox"/> Análisis inferencial.