



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

**UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO**

**Escuela de Post Grado**

## **MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA SALUD**

**INFORME FINAL DE TESIS**

### **MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE SALUD DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL DE CONTINGENCIA TINGO MARÍA 2016.**

**Para optar el Grado Académico de  
Magister en Ciencias de la Salud  
Mención Gerencia en Servicios de Salud**

**Autor:**

**ROBERTO MURRIETA LOZANO**

**Asesor:**

**Dr. BERNARDO CRISTOBAL DAMASO MATA**

**Huánuco – Perú**

**2016.**

## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo principalmente a Dios, por haberme dado la vida y permitirme el haber llegado este momento tan importante de mi formación profesional. A mis padres por ser el pilar más importante y por demostrarme siempre su cariño y apoyo incondicional. A mis hermanos que sin importar nuestras diferencias de opiniones siempre están conmigo. A Herlinda a quien amo infinitamente, por compartir momentos significativos conmigo y por estar siempre dispuesta a escucharme y ayudarme en cualquier momento. A mis hijos Roberto y Renato porque sin el aliento que me dan no hubiera logrado esta meta.

**Roberto Murrieta Lozano.**

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios por protegerme durante todo mi camino y darme fuerzas para superar obstáculos y dificultades a lo largo de toda mi vida.

A Herlinda, Roberto, Renato, por acompañarme durante todo este arduo camino y compartir conmigo alegrías, fracasos y por haberme enseñado a no desfallecer ni rendirme ante nada y siempre perseverar en mis metas.

A mis padres por su apoyo incondicional y por demostrarme la gran fe que tienen en mí.

Al Dr. BERNARDO CRISTOBAL DAMASO MATA, por su valiosa guía y asesoramiento en la realización de esta tesis.

Gracias a todas las personas que ayudaron directa o indirectamente en la realización de este proyecto.

**Roberto Murrieta Lozano.**

<b>INDICE</b>	
<b>DEDICATORIA</b> .....	ii
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	iii
<b>INDICE</b> .....	iv
<b>RESUMEN</b> .....	vii
<b>ABSTRACT</b> .....	viii
<b>PRESENTACION</b> .....	ix
<b>1. INTRODUCCIÓN</b> .....	12
<b>1.1. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA</b> .....	12
<b>1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA</b> .....	15
<b>1.2.1. Problema principal</b> .....	15
<b>1.2.2. Problema específicos</b> .....	15
<b>1.3. PLANTEAMIENTO DEL PROPÓSITO</b> .....	16
<b>1.4. TRASCENDENCIA.</b> .....	17
<b>1.4.1. Trascendencia técnica-legal.</b> .....	17
<b>1.4.2. Trascendencia académica</b> .....	17
<b>1.4.3. Trascendencia práctica.</b> .....	17
<b>1.5. FACTIBILIDAD.</b> .....	18
<b>1.5.1. Factibilidad académica.</b> .....	18
<b>1.5.2. Factibilidad apoyo institucional.</b> .....	18
<b>1.5.3. Factibilidad económica.</b> .....	18
<b>1.5. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN</b> .....	19
<b>1.5.2. Antecedentes internacionales.</b> .....	19
<b>1.5.3. Antecedentes nacionales.</b> .....	22
<b>1.6. OBJETIVOS</b> .....	26
<b>1.6.1. Objetivo general</b> .....	26
<b>1.6.2. Objetivos secundarios</b> .....	26
<b>2. MARCO TEORICO Y CONCEPTUAL</b> .....	27
<b>2.1. MARCO CONCEPTUAL Y ASPECTOS TEÓRICOS REFERIDOS A LAS VARIABLES</b> .....	27
<b>2.1.1. Nivel de motivación Laboral</b> .....	27
<b>3. METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION</b> .....	36
<b>3.1. MÉTODO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN</b> .....	36

3.1.1.	Método.....	36
3.1.2.	Nivel de investigación .....	36
3.1.3.	Diseño del estudio .....	36
3.2.	SISTEMA DE HIPÓTESIS, VARIABLES ( <i>OPERATIVIZACIÓN</i> ) .....	37
A.	Hipótesis .....	37
B.	Sistema de variables, dimensiones e indicadores .....	37
C.	Esquema del diseño de operativización .....	39
3.3.	COBERTURA DEL ESTUDIO .....	42
A.	Población o Casos, del sector, institución o área de investigación. ...	42
B.	Muestra.....	43
C.	Delimitación geográfico-temporal y temática.....	43
3.4.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS .....	44
A.	Para recolección de datos y organización de datos.....	44
B.	Interpretación de datos y resultados.....	44
C.	Análisis y datos, prueba de hipótesis .....	45
d)	Aspectos éticos de la investigación .....	45
4.	RESULTADOS.....	46
4.1.	PRESENTACIÓN DE RESULTADOS EN CONCORDANCIA CON LAS VARIABLES Y OBJETIVOS. ....	46
4.2.	ANÁLISIS Y ORGANIZACIÓN DE DATOS INFERENCIALES. PRUEBA DE HIPÓTESIS .....	64
5.	DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....	65
6.	CONCLUSION Y RECOMENDACIONES.....	67
6.1.	CONCLUSIONES .....	67
6.2.	RECOMENDACIONES.....	68
7.	REFERENCIA BIBLIOGRAFICA. ....	69
	ANEXO 01 .....	74
	CONSENTIMIENTO INFORMADO. ....	74
	ANEXO02 .....	76
	ESCALA DE CALIFICACION PARA VALIDACIONDEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION .....	76
	ANEXO 03 .....	77
	INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS.....	77
	ANEXO N° 04.....	80



## RESUMEN

**Objetivo:** Determinar la relación entre el nivel de motivación laboral y la satisfacción laboral en los profesionales de salud del servicio de emergencia del Hospital de Contingencia Tingo María 2016. **Metodología:** estudio observacional, prospectivo, transversal. De diseño correlacional. La muestra fue de 50 profesionales de salud que laboran en el servicio de emergencia del Hospital de Contingencia Tingo María. **Resultados:** el 50% de los profesionales que laboran en el servicio de emergencia tuvieron un nivel bajo de motivación; el 48% un nivel moderado de motivación y solo un 2% manifestaron tener un nivel alto de motivación. El 76% de los profesionales que laboran en el servicio de emergencia manifestaron estar modernamente insatisfechos; el 18% manifestaron estar insatisfechos en sus labores y solo un 6% manifestó tener una satisfacción laboral. **Conclusión:** Existe relación baja entre la motivación y la satisfacción laboral.

**Palabras claves:** motivación laboral, satisfacción laboral, profesionales de salud, emergencia.

## ABSTRACT

**Objective:** To determine the relationship between the level of work motivation and job satisfaction in health professionals emergency service emergency hospital Tingo Maria 2016 **Methodology:** observational, prospective, cross-sectional study. Correlational design. The sample consisted of 50 health professionals working in the emergency service emergency hospital Tingo Maria. **Results:** 50% of professionals working in the emergency service had a low level of motivation; 48% a moderate level of motivation and only 2% reported high level of motivation. 76% of professionals working in the emergency service said they were dissatisfied modern; 18% said they were dissatisfied in their work and only 6% said they have a job satisfaction. **Conclusion:** There is low relationship between motivation and job satisfaction. **Keywords:** Work motivation, job satisfaction, health professionals, emergency.

## PRESENTACION

La motivación del trabajo y la satisfacción en el trabajo se han identificado como factores clave de la retención y la rotación de los trabajadores de la salud en los países de ingresos bajos y medianos. La motivación ha sido descrita como un conjunto de procesos psicológicos y transaccionales: psicológicos, porque da el propósito y la dirección del comportamiento; Transaccional, ya que es el resultado de las interacciones entre los individuos y su entorno de trabajo(1). El marco conceptual de la motivación de los trabajadores de la salud propuesto por Kanfer(2) y Franco et al.(3) describe estos procesos motivacionales como afectados por factores determinantes de la motivación (por ejemplo, incentivos, valores, expectativas) y mediados en resultados motivacionales como el desempeño y la satisfacción en el trabajo.

Como la motivación per se no puede ser observada directamente, la investigación previa se ha concentrado en los determinantes y resultados de la motivación. Ello coincide con la Organización Mundial de la Salud (OMS), que recomienda una combinación de intervenciones en las esferas de la educación, la reglamentación, los incentivos financieros y el apoyo profesional y personal a fin de mejorar la retención de los trabajadores sanitarios en las zonas rurales y Zonas remotas. Muchas de estas intervenciones están dirigidas a mejorar la motivación de los trabajadores de la salud, la satisfacción en el trabajo y el rendimiento.(4)

La satisfacción laboral es un resultado motivacional frecuentemente estudiado en la investigación de sistemas de salud. Debido a su relación

con el rendimiento y el volumen de negocios, es de interés para los investigadores y los administradores de servicios de salud por igual. Como Lu et al(4), La satisfacción en el trabajo depende tanto de la naturaleza del trabajo como de las expectativas que los trabajadores de la salud tienen de lo que su trabajo debe proporcionar, y es por lo tanto la orientación afectiva que los empleados tienen hacia su trabajo.

El personal de emergencia enfrenta muchos problemas en el desempeño de sus funciones en toda institución prestadora de salud, lo cual deriva de la atención directa del paciente, como de la administración y coordinación con el equipo de salud. Es importante conocer su nivel de motivación por la relación que guarda con el desempeño de sus funciones, así mismo es necesario identificar el nivel de satisfacción por su relación con la productividad y rendimiento del personal y es considerado como un indicador de calidad del funcionamiento de los servicios internos y de mejora de la relación del profesional/cliente, lo cual redundará en la calidad de trabajo, equidad, eficacia y eficiencia de la atención prestada a los usuarios.

El objetivo principal fue el ddeterminar la relación entre el nivel de motivación laboral y la satisfacción laboral en los profesionales de salud del servicio de emergencia del Hospital de Contingencia Tingo María 2016.

La tesis consta de las siguientes partes:

Capítulo: I.- Trata del problema de investigación, su fundamentación y formulación del problema; objetivos, justificación, viabilidad y limitaciones.

Capítulo II.- Marco Teórico. En esta parte comprende: antecedentes del estudio, bases teóricas, hipótesis y variables de estudio.

Capítulo III.- Metodología: tipo y nivel de investigación, diseños de investigación; población y muestra, fuentes, técnicas e instrumentos de investigación y análisis e interpretación de resultados.

Capítulo IV.- Resultados. En este capítulo se presenta los hallazgos a través de cuadros estadísticos, análisis e interpretación porcentual.

Capítulo V.- Discusión, comprende: contrastación de las teorías con el trabajo de campo, con la hipótesis y aporte teórico de la investigación.

Finalmente, las conclusiones, bibliografía y anexos como evidencias del trabajo de investigación.

**Roberto Murrieta Lozano.**

## **1. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA**

La satisfacción profesional ha sido tema de interés para los investigadores de servicios sanitarios(5) desde hace 35 años(6). La trascendencia de este concepto reside en la génesis en la gestión de los servicios de salud(7), en donde el nivel de calidad de los servicios de saludbrindados está estrechamente relacionado con el nivel de motivación y el nivel de satisfacción de los profesionales de salud que trabajan en dicho sistema(8).

En el área hospitalaria diversas investigaciones realizadas en Madrid España han evidenciado que el nivel de satisfacción del profesional sanitario (Incluyendo profesionales y personal técnico) varía entre el 64,0% y el 75,0%, encontrándose entre los factores asociados la insatisfacción laboral como son la alta presión laboral y la escasa promoción profesional, por lo que los directivos deberían valorar estos ítems. Por otro se evidencio que las mujeres presentaron un mayor porcentaje de satisfacción laboral que los trabajadores varones.(9)(10)

En el Perú, las investigaciones existentes ofrecen explicaciones a partir de la relación entre satisfacción laboral y algunos factores inherentes al trabajador conocidos como factores intrínsecos. El grado de satisfacción de los profesionales y no profesionales de salud varían según la jerarquía del puesto de trabajo, por ejemplo, se evidencio que existe menor satisfacción en los de puestos de menor jerarquía. Y el tiempo que vienen laborando es decir que el decreciendo el grado de satisfacción laboral se da a partir de los diez años de servicio. En

relación a la edad no se encontró evidencia suficiente para demostrar que la satisfacción laboral esté relacionado con la edad.(11)

La puesta en marcha de un nuevo modelo de calidad requiere, por tanto, saber cuál es el nivel de motivación laboral y la satisfacción laboral de nuestros profesionales de salud. Aunque valga verdades los términos de calidad en los servicios de salud no está tan clara su relación directa con la calidad de la atención al cliente externo(12), sí está más claro que el hecho de medir la satisfacción laboral en el personal sanitario es una forma de asegurar la calidad de la organización y de sus servicios internos(13).

El saber técnico sobre el nivel de motivación laboral y la satisfacción de los profesionales de salud puede establecer un método en sí mismo que permita identificar los problemas y las oportunidades de mejora que evidentemente repercutirá en la calidad de los servicios brindados. Así mismo la falta de atención a la satisfacción de la estructura de necesidades del individuo y a los motivadores se traduce fácilmente en el síndrome de desgaste profesional (burnout), conocido por el sentimiento de distanciamiento es decir menos implicación al trabajo, despersonalización e inadecuación profesional y con ello la consecuente pérdida de la calidad en los servicios ofrecidos(14).

El síndrome de desgaste profesional es más alto que en otras profesiones, ya que están enfrentados al sufrimiento humano, además de condiciones laborales como jornadas prolongadas y bajos salarios, entre otras, como el contexto socioeconómico y cultural asociado al fracaso de los mecanismos compensatorios de adaptación ante

situaciones estresantes como consecuencia de la presentación de falta de motivación. A largo plazo genera pérdida de energía, despersonalización y sentimiento de falta de realización personal, que pueden ocasionar trastornos en la salud, uso de sustancias psicoactivas y poca motivación para realizar el trabajo asignado, lo que genera errores médicos y deterioro de la calidad de los servicios(15), en la que el síndrome de desgaste profesional estaría caracterizado por tres dimensiones interrelacionadas: el agotamiento emocional, la despersonalización y la realización personal.

Se evidencia que en el hospital de Tingo María que por simple observación empírica existe una baja motivación laboral de parte los profesionales de salud lo cual repercute en el trato a los usuarios y con ello en la satisfacción de los mismos.

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.2.1. Problema principal**

¿Cuál es la relación entre el nivel de motivación laboral y la satisfacción laboral en los profesionales de salud del servicio de emergencia del Hospital de Contingencia Tingo María 2016?

### **1.2.2. Problema específicos**

- ✓ ¿Cuál es el nivel de motivación laboral en los profesionales de salud del servicio de emergencia del Hospital de Contingencia Tingo María 2016?
- ✓ ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en los profesionales de salud del servicio de emergencia del Hospital de Contingencia Tingo María 2016?
- ✓ ¿Cuál es la correlación entre el nivel de motivación laboral y la satisfacción laboral en los profesionales de salud del servicio de emergencia del Hospital de Contingencia Tingo María 2016?

### **1.3. PLANTEAMIENTO DEL PROPÓSITO**

El personal de emergencia enfrenta muchos problemas en el desempeño de sus funciones en toda institución prestadora de salud, lo cual deriva de la atención directa del paciente, como de la administración y coordinación con el equipo de salud. Es importante conocer su nivel de motivación por la relación que guarda con el desempeño de sus funciones, así mismo es necesario identificar el nivel de satisfacción por su relación con la productividad y rendimiento del personal y es considerado como un indicador de calidad del funcionamiento de los servicios internos y de mejora de la relación del profesional/cliente, lo cual redundará en la calidad de trabajo, equidad, eficacia y eficiencia de la atención prestada a los usuarios.

## **1.4. TRASCENDENCIA.**

### **1.4.1. Trascendencia técnica-legal.**

La Constitución Política del Perú, Ley General de Salud 26842 Art. XV “El Estado promueve la investigación científica y tecnológica en el campo de la salud, así como la formación, capacitación y entrenamiento de recursos humanos para el cuidado de la salud”(16), Ley del Ministerio de Salud 27657 Art. 3 inciso r “promoción de la cultura de salud, educación e información sanitaria a la población”(17), Ley Universitaria N° 2373 Art. 2 inciso b “Realizar investigación en las humanidades, las ciencias y las tecnologías, y fomentar la creación intelectual y artística”(18), Ley del trabajo medico Art. 7 “La valorización del trabajo del Médico Cirujano se basa en su contribución social, económica, científica y humana al desarrollo del país y debe considerar los factores geográfico - ambientales y de riesgo”(19).

### **1.4.2. Trascendencia académica**

Desde el punto de vista académica, nuestra investigación resalta la importancia de estudio sobre el nivel de motivación laboral y la satisfacción laboral y con ello profundizar en el análisis de los factores asociados a ella, Así mismo, pretende promover y acrecentar el nivel de información y conocimiento que tienen los profesionales médicos.

### **1.4.3. Trascendencia práctica.**

Son escasos los estudios en relación al tema publicados en nuestro medio razón por la cual justificamos su realización.

## **1.5. FACTIBILIDAD.**

### **1.5.1. Factibilidad académica.**

El estudio es factible académicamente pues se sustenta en bases teóricas y conceptuales, seleccionadas de fuentes primarias y secundarias.

### **1.5.2. Factibilidad apoyo institucional.**

El estudio es factible institucionalmente por contar con la autorización del jefe del departamento de emergencia para la recolección de datos.

### **1.5.3. Factibilidad económica.**

El estudio es factible económicamente pues los recursos económicos necesarios para realizar dicho estudio estarán a cargo del investigador.

## **1.5. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.5.2. Antecedentes internacionales.**

Murcia España. 2015. Carrillo García, César; Martínez Roche, María Emilia(20). **“Satisfacción laboral de los profesionales sanitarios de un Hospital Universitario: análisis general y categorías laborales”**. El objetivo determinar el nivel de satisfacción laboral en una muestra conformada por 546 profesionales de salud pertenecientes a un Hospital Universitario público. Se aplicó el instrumento llegando a los resultados que dicho estudio refleja una satisfacción general media, con una media de 71,37 y con una desviación estándar de 14,03. Se llegó a la conclusión que los médicos residentes son los más satisfechos, comparado con médicos especialistas, enfermeras y auxiliares quienes presentaron niveles de satisfacción más bajos.

Ghana. 2014. Bonenberger M.(21)**“Efectos de la motivación de los trabajadores sanitarios y de la satisfacción laboral en la intención del volumen de negocios en Ghana: un estudio transversal”**.La motivación y la satisfacción en el trabajo se han identificado como factores clave para la retención y la rotación de los trabajadores de la salud en los países de ingresos bajos y medianos. Los administradores de salud del distrito en los sistemas de salud

descentralizados usualmente tienen un "espacio de decisión" que les permite influir positivamente en la motivación de los trabajadores de salud y en la satisfacción laboral, lo que a su vez afecta la retención y el desempeño a nivel de distrito. El estudio exploró los efectos de la motivación y la satisfacción laboral en la intención de volumen de negocios y cómo la motivación y la satisfacción puede ser mejorada por los administradores de salud del distrito con el fin de aumentar la retención de los trabajadores de la salud. Realizamos una encuesta transversal en tres distritos de la Región Oriental de Ghana y entrevistábamos a 256 trabajadores de salud de varias categorías de personal (médicos, profesionales de enfermería, trabajadores sanitarios aliados y farmacéuticos) sobre sus intenciones de abandonar sus actuales instalaciones de salud, así como su Percepciones sobre diversos aspectos de la motivación y la satisfacción en el trabajo. Los efectos de la motivación y la satisfacción en el trabajo en la intención de volumen de negocios fueron explorados a través del análisis de regresión logística. En general, el 69% de los encuestados informó tener intenciones de volumen de negocios. La motivación (OR = 0,74, IC del 95%: 0,60 a 0,92) y la satisfacción en el trabajo (OR = 0,74, IC del 95%: 0,57 a 0,96) se asociaron significativamente con la intención de la facturación y los niveles más altos de ambos redujeron el riesgo de que los trabajadores sanitarios. Las dimensiones de motivación y satisfacción en el trabajo significativamente asociadas con la intención de rotación incluyeron desarrollo profesional (OR = 0.56, IC del 95%: 0.36 a 0.86), carga de trabajo (OR = 0.58, IC del 95%: 0.34 a 0.99). IC del 95%: 0,30

a 0,84), compromiso organizacional (OR = 0,36, IC del 95%: 0,19 a 0,66) y burnout (OR = 0,59; IC del 95%: 0,39 a 0,91). Nuestros hallazgos indican que las prácticas eficaces de manejo de recursos humanos a nivel de distrito influyen en la motivación de los trabajadores de salud y en la satisfacción laboral, reduciendo así la probabilidad de rotación. Por lo tanto, vale la pena fortalecer las habilidades de gestión de recursos humanos a nivel de distrito y apoyar a los gerentes de salud del distrito a implementar estrategias de retención.

Mwanza, 2013. Kok MC, Muula S.(22)“**Motivación y satisfacción en el trabajo de los asistentes de vigilancia sanitaria en Mwanza, Malawi: un estudio exploratorio**”. Mejorar el desempeño de los trabajadores comunitarios de salud es vital para un sistema de salud efectivo en los países en desarrollo. En Malawi, casi no se ha hecho ninguna investigación sobre los factores que motivan a este grupo. Esta evaluación cualitativa se llevó a cabo para identificar los factores que influyen en la motivación y la satisfacción en el trabajo de los asistentes de vigilancia sanitaria (ASH) en el distrito de Mwanza, Malawi, para informar el desarrollo de estrategias para influir en la motivación del personal para un mejor desempeño. En 2009 se realizaron siete entrevistas con informantes clave, seis discusiones de grupos focales con HSA y una discusión en grupo con supervisores de HSA. El énfasis estuvo en la motivación y desempeño en el trabajo de HSAs. Los datos se complementaron con los resultados de una encuesta de todo el distrito que incluía a 410 hogares, que incluía puntos de vista de la comunidad sobre el desempeño de las HSA. Los datos cualitativos se

analizaron con un marco de codificación, y los datos cuantitativos con el Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales (SPSS). Los principales satisfactores identificados fueron el espíritu de equipo y la coordinación, el tipo de trabajo que debe realizar una HSA y el hecho de que una HSA trabaja en el entorno local. Los insatisfechos que se encontraron fueron bajos salarios y la posición, el acceso a la formación pobre, la carga de trabajo pesada y la descripción del trabajo extensa, el reconocimiento de baja, la falta de supervisión, la comunicación y el transporte. Los gerentes y tenía una opinión negativa de HSA performance, la comunidad fue mucho más positivo: 72,9% de todos los encuestados tenían una opinión positiva sobre el rendimiento de su HSA. Las actividades relacionadas con la apreciación de los trabajadores, como la gestión del desempeño, no se implementaron de manera óptima. El nivel distrital puede lanzar diferentes medidas para mejorar la motivación de las ASH, incluyendo la gestión de recursos humanos y otras medidas relacionadas con la coordinación y apoyo al trabajo de las ASH.

### **1.5.3. Antecedentes nacionales.**

Huancayo, Perú. 2015. Baldeón Trejo, Carmen.(23)“**Factores Asociados a la Satisfacción del Personal de Salud del Hospital IV Ramiro Priale Priale, Huancayo**”. Esta investigación tuvo como objetivo identificar la asociación entre la satisfacción del trabajador y los factores laborales de remuneración, capacitación, discriminación, motivación, relaciones humanas, trabajo en equipo, exceso de trabajo, estrés y otros, en profesionales del Hospital IV Essalud Huancayo. Este tipo de investigación fue se identificó en un estudio observacional, analítico,

comparativo, con diseño caso y control. Para el procesamiento y análisis estadístico se utilizó el programa SPSS versión 17,0, utilizando la prueba de chi cuadrado y la prueba de monomios con sus respectivos intervalos de confianza para el análisis bivariado. Como resultados se evidencio que existe que la satisfacción laboral está asociado a la capacitación, la remuneración, el exceso de trabajo y el trabajo en equipo. Como conclusión llego a establecer asociación entre la satisfacción del trabajador con los factores siguiente: falta de capacitación, remuneración menor del rango de 1500 a 3000 soles, exceso de trabajo y la falta de trabajo en equipo.

Lima, Perú. 2011. Sánchez Pinedo, Lucy Mercedes(24). **“Motivación y competencia profesional en relación con el dominio de los elementos de las habilidades de las obstetras que realizan servicio urbano marginal de salud”**.Se realizó un estudio descriptivo de diseño ex post facto, con el objetivo de determinar si los factores del Trabajo Docente Asistencial como motivación, competencia profesional, ambiente institucional y desarrollo académico, se encuentran directamente relacionados con el dominio de los elementos conceptual, "procedimental" y de actitudes de las habilidades de las obstetras que realizaron Servicio Urbano Marginal en Salud en los establecimientos de salud del MINSA, 1997 – 2000 concluyéndose que estos factores del Trabajo Docente Asistencial estudiados se encuentran correlacionados con el dominio de los elementos conceptual, "procedimental" y de actitudes de las habilidades de las obstetras que realizaron Servicio Urbano Marginal en Salud en los establecimientos de salud del MINSA,

1997 – 2000. Aceptándose, por tanto, la hipótesis general y parcialmente las hipótesis específicas del estudio.

Lima, Perú. 2014. Camacho Avalosa, Vanessa; Escalante Osorio, Verónica(25). **“Motivación laboral hacia la investigación científica del profesional de enfermería asistencial en un hospital nacional”**.este estudio tuvo como objetivo la identificación del nivel de motivación laboral hacia la investigación científica que presenta el profesional de enfermería sanitario en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza. Dicho estudio fue descriptivo con un corte transversal, la muestra estuvo constituido por 211 licenciados en enfermeríalos cuales cumplieron con los criterios de selección. Se aplicó el instrumento que consistía en el cuestionario tipo Likert que comprende 24 preguntas. Los resultados mostraron que un 66,3% de los profesionales de enfermería indicaron sentirse motivado a realizar investigación científica como una forma de alcanzar el crecimiento profesional, así como un 43,6% no realiza investigación porque afirma que implica mayor responsabilidad en su actividad profesional. Un 46,9% de los licenciados de enfermería afirmaron que el ambiente físico donde labora no es el adecuado para realizar investigación científica. Se tuvo como conclusión que la motivación laboral interna está relacionada con el desarrollo personal, el logro y el crecimiento profesional; los indicadores con mayor porcentaje obtenido de la motivación laboral externa fueron la condición del ambiente físico, el bajo salario, la falta de recursos materiales, y la sobrecarga laboral dentro del horario de trabajo quienes dificultan realizar investigación.

Lima Perú. 2015. Román Meza, Alexander H; Matzumura Kasano, Juan P(26). **“Satisfacción laboral en el Servicio de Rayos X de una Institución Privada de Salud de Lima, Nivel III-4, 2015”**.Dicho estudio tuvo como objetivo conocer el nivel de satisfacción laboral en el Servicio de Rayos X de una institución privada de salud de Lima, nivel III-2. Tal estudio fue de tipo cuantitativo, descriptivo, prospectivo y de corte transversal. La población y muestra fue igual, la muestra estuvo conformado por 22 trabajadores. La unidad de análisis fue el Tecnólogo Médico de Radiología. Los resultados mostraron que el 77,3% de personas se encontraba contratada a plazo fijo y un 40,9% venía trabajando de 12 meses a más. El 86,4% de los participantes manifestaron estar satisfechos laboralmente. Un 65,9% mostró satisfacción con la dimensión prestaciones recibidas, y 10,2% evidencio satisfacción indiferente con la dimensión ambiente físico. Se llegó a la conclusión que la satisfacción laboral tuvo un nivel alto en el servicio.

## **1.6. OBJETIVOS**

### **1.6.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre el nivel de motivación laboral y la satisfacción laboral en los profesionales de salud del servicio de emergencia del Hospital de Contingencia Tingo María 2016.

### **1.6.2. Objetivos secundarios**

- ✓ Identificar el nivel de motivación laboral y la satisfacción laboral en los profesionales de salud del servicio de emergencia del Hospital de Contingencia Tingo María 2016
- ✓ Medir el nivel de satisfacción laboral en los profesionales de salud del servicio de emergencia del Hospital de Contingencia Tingo María 2016
- ✓ Estimar la correlación entre el nivel de motivación laboral y la satisfacción laboral en los profesionales de salud del servicio de emergencia del Hospital de Contingencia Tingo María 2016.

## **2. MARCO TEORICO Y CONCEPTUAL**

### **2.1. MARCO CONCEPTUAL Y ASPECTOS TEÓRICOS REFERIDOS A LAS VARIABLES**

#### **2.1.1. Nivel de motivación Laboral**

La motivación también tiene muchas definiciones diferentes, pero es importante centrarse en las que son relacionados con el lugar de trabajo. Comprender exactamente qué es la motivación ayudará a los administradores a decidir qué medidas tomar para alentar a sus empleados. La definición de motivación comienza con la Palabra raíz, motivo. El Diccionario Webster define el motivo como algo que hace que una persona actúe. Por lo tanto, la motivación puede definirse como, el acto de proporcionar un motivo que hace que alguien a Actuar. En otras palabras, según Nancy Shanks, la motivación hace que alguien actúe y alguien más no puede hacer que alguien esté motivado. Es la discreción de la persona decidir si van a estar motivados o no. Motivados y desmotivados no son opuestos, sino que, en cambio, hay factores determinantes que podrían hacer que alguien se desmotivara, como eventos de la vida y actitudes hacia un trabajo específico.(27)

Con relación al lugar de trabajo, Ray Williams, que escribe para Psychology Today, define motivación como "predisposición a comportarse de una manera determinada para lograr necesidades específicas no cubiertas y la voluntad de lograr, y la fuerza interior que impulsa a los individuos a lograr los objetivos organizacionales "(Williams). Una persona se vuelve motivada para lograr su propia objetivos personales, así como los objetivos de la organización. Cuanto más motivado es un empleado, más es probable que tengan un compromiso organizacional y se identifiquen con la organización.

Esto cubrirá algunas de las necesidades no satisfechas y las conectará con la organización. Si está dispuesto, el gerente puede dar a los empleados incentivos para alcanzar sus propias metas y los objetivos organización. Richard Ryan y Edward Deci, de la Universidad de Rochester, están de acuerdo en que Motivado significa que la persona es movida a hacer un acto particular. Los Autores describen la motivación como, la "orientación de la motivación se refiere a las actitudes subyacentes y los objetivos que dan lugar a la acción ".(28)

Aunque las palabras de las definiciones pueden ser diferentes, todas describen lo mismo conceptos. Motivación es el acto de conseguir que alguien actúe sobre una situación. Esta definición será importante en el resto del trabajo debido al uso constante de la palabra. Al referirse a la palabra motivación, se utilizará la definición anterior. Ahora que hay una comprensión de lo que la palabra significa, es importante entender los estudios que se han llevado a cabo y los resultados que se han producido debido a los estudios.

### **2.1.2. Satisfacción laboral**

Locke y Lathan (1976) dan una definición amplia de la satisfacción en el Placer o estado emocional positivo resultante de la evaluación de un trabajo o trabajoexperiencia. La satisfacción en el trabajo es el resultado de la percepción de los empleados de lo bien que su trabajo proporciona aquellas cosas que se consideran importantes. Según Mitchell y Lasan,(29) es Generalmente reconocido en el campo de comportamiento organizacional que la satisfacción laboral es la importante y frecuentemente estudiada. Mientras Luthan (1998) postula que hay tres dimensiones importantes para la satisfacción laboral:

- La satisfacción laboral es una respuesta emocional a una situación laboral. Como tal no se puede ver, Sólo puede inferirse.
- La satisfacción en el trabajo suele estar determinada por la forma en que los resultados cumplen o exceden esperanzas de heredar. Por ejemplo, si los participantes de la organización sienten que están trabajando mucho son más difíciles que otros en el departamento, pero reciben menos recompensas Probablemente tienen una actitud negativa hacia el trabajo, el jefe y / o compañeros de trabajo. En Por otro lado, si sienten que están siendo muy bien tratados y están siendo pagados Equitativamente, es probable que tengan actitudes positivas hacia el trabajo.
- La satisfacción laboral representa varias actitudes relacionadas que son las más importantes Características de un trabajo sobre el cual las personas tienen una respuesta efectiva. Estos a Luthans Son: el trabajo

en sí, pago, oportunidades de promoción, supervisión y compañeros de trabajo.

La satisfacción en el trabajo es tan importante en que su ausencia a menudo conduce a un letargo y una reducciónCompromiso organizacional (Levinson, 1997, Moser, 1997). La falta de satisfacción laboral es unPredictor de abandonar un trabajo.(30)

A veces los trabajadores pueden renunciar al sector público y al sector privado y viceversa. En el otroVeces el movimiento es de una profesión a otra que se considera un pasto más verde.Esto más tarde es común en los países que luchan con la disminución de la economía y su concomitanteComo malas condiciones de servicio y pago tardío de salarios.

La satisfacción de un punto de vista en un trabajo puede estar motivada por la naturaleza del trabajo, suEl clima social y la medida en que se satisfacen las necesidades de los trabajadores. Las condiciones de trabajo queSimilar al estándar local e internacional y en qué medidaSe parecen a las condiciones de trabajo de otras profesiones de la localidad. Otras inclusiones son laDisponibilidad de poder y estado, satisfacción salarial, oportunidades de promoción y claridad de tareas.(31)

#### **a) Compromiso organizacional**

Existe una amplia variedad de definiciones y medidas de compromiso organizacional. Beckeri,Randal y Riegel (1995) definieron el término en tres dimensiones:

1. un fuerte deseo de seguir siendo miembro de una organización particular.

2. una disposición a ejercer altos niveles de esfuerzos en nombre de la organización.

3. Definir la creencia y aceptabilidad de los valores y metas de la organización.

Para Northcraft y Neale (1996), el compromiso es una actitud que refleja la lealtad a la organización, y un proceso continuo a través del cual los miembros de la organización

Expresan su preocupación por la organización y su continuo éxito y bienestar.

- ✓ El compromiso organizacional está determinado por una serie de factores: - Factores (por ejemplo, edad, tenencia en la organización, disposición, control interno o externo Atribuciones).
- ✓ Factores organizativos (diseño del trabajo y el estilo de liderazgo de su supervisor).
- ✓ Factores no organizativos (disponibilidad de alternativas). Todas estas cosas afectan a las Compromiso (Northcraft y Neale, 1996).

Mowday, Porter y Steer (1982) ven el compromiso como apego y lealtad. Estos Autores describen tres componentes del compromiso:

- una identificación con los objetivos y valores de la organización;
- el deseo de pertenecer a la organización; y

- la voluntad de mostrar el esfuerzo en nombre de la organización.

Una definición similar de compromiso subraya la importancia del comportamiento en la creación de eso. Salancik (1977) concibe el compromiso como un estado de ser en el que un individuo se convierte

Vinculado por sus acciones y son estas acciones las que sostienen sus actividades y su participación. De esta definición, se puede inferir que tres características del comportamiento son importantes en la vinculación.

## **2.2. TEORÍAS QUE SUSTENTAN**

### **2.2.1. Teorías de la Motivación**

Hay muchas teorías diferentes que tratan de ayudar a explicar la motivación. Los científicos han estado estudiando el tema de la motivación durante más de un siglo y han hecho enormes progresos explicando la motivación que puede ser interpretada en el lugar de trabajo. Los siguientes son algunas teorías que han sido probadas y aceptadas por la sociedad. Estos incluyen la jerarquía de Maslow de las necesidades, la teoría de dos factores de Herzberg, diferentes tipos de motivación, como intrínseco y extrínseco, y el modelo PERMA.

#### **a) Jerarquía de necesidades de Maslow**

Abraham Maslow nació en abril de 1908 a los inmigrantes judíos de Rusia. Maslow estudió derecho en el City College de Nueva York y Cornell.

Después de casarse se mudó a Wisconsin para que pudiera estudiar en la Universidad de Wisconsin. Allí estudió psicología y obtuvo su BS, MS y PhD en 1934. Más tarde en 1943, Maslow descubrió su teoría en la que él llamó la jerarquía de necesidades (Abraham Maslow). Maslow creía que cada persona tenía necesidades que necesitaban ser satisfechas. Él transfirió su idea en un diseño del triángulo.(32)

Maslow cree que la gente está motivada para satisfacer sus propias necesidades ("Motivación Teorías "). Cada persona comienza en el fondo de la pirámide y trabaja para alcanzar los objetivos de la capa siguiente que trabaja al sector superior. Uno no puede pasar al siguiente nivel de la Pirámide hasta que se satisfagan las necesidades del primer nivel. Una vez que pasan al siguiente nivel, esas necesidades. Deben ser satisfechas y si no lo son, entonces es posible caer hacia abajo de la pirámide. De acuerdo a el artículo, "Teorías de Motivación", la siguiente es una definición de los diferentes niveles.

El primer nivel son las necesidades fisiológicas. Estas son las necesidades básicas que se necesitan para sobrevivir, incluyendo comida, agua, ropa, dormir y refugio. El siguiente paso es la seguridad, lo que significa que el entorno de la persona no les amenaza ni a ellos ni a su familia. Si el ambiente parece ser seguro, entonces significa que hay una desde la previsibilidad o la estabilidad en los alrededores. La seguridad también podría incluir la seguridad financiera para que no haya incertidumbre en el futuro. Esto podría lograrse mediante la creación de un paquete de retiro, posición y seguro. El tercer nivel es la afiliación que es la necesidad de sentir un pertenecer o ser amado. En el lugar de trabajo, esto significa

sentirse como parte de la Grupo y se incluyó en el trabajo. La gente tiene la necesidad de ser aceptada por otros, especialmente personas que son alrededor de la mayoría. El cuarto nivel se explica como estima. Esta es la opinión de que Uno tiene de sí mismos. Para entender completamente este nivel, la persona debe tener una imagen alta de ellos mismos y abarcar el respeto de uno mismo. Este nivel tiene dos componentes: sentimientos de autoestima, Y la necesidad de respeto de los demás. La última y última etapa de la jerarquía de necesidades es la auto-actualización. Este nivel se define como alguien que es todo lo que puede ser y que han cumplido con cada uno de Las etapas anteriores. En este nivel particular, los talentos de la persona están siendo completamente utilizados. Maslow cree que nadie es completamente auto actualizado. La gente siempre está tratando de ser Mejor y utilizar sus talentos de nuevas maneras. Esto es importante para la motivación porque una persona debe Estar motivados para satisfacer sus necesidades y esforzarse por alcanzar el siguiente nivel hasta alcanzar la actualización de sí mismo. Estas necesidades motivan a los seres humanos a cuidarse y vivir una vida rica.(33)

#### **b) Teoría de dos factores de Herzberg**

Frederick Herzberg, fue un psicólogo estadounidense que nació en 1923 y pasó Terminó su licenciatura en el Colegio de la Ciudad de Nueva York y luego Pasó a cursar un posgrado en la Universidad de Pittsburg. Herzberg era una Profesor en la Universidad Case Western Reserve donde fue capaz de crear el Departamento de Salud Mental Industrial para la universidad. Era un conocido psicólogo que se concentraba en y escribió muchos libros relacionados con la idea (Western Libraries).

Una de las muchas teorías de Herzberg es conocida como la Teoría de Dos Factores o la Motivación Higiénica, esta teoría está comúnmente relacionada con la teoría de Maslow de la jerarquía de necesidades y se llevó a cabo a finales de 1950. En sus primeros pasos para estudiar el rediseño de los empleos, en toda la información disponible en ese momento. A partir de estos datos, decidió realizar su propio estudio que involucró a doscientos contadores e ingenieros. De su estudio encontró que los sujetos que encuestó describieron eventos satisfactorios en el trabajo en términos de factores que estaban conectados al propio trabajo.(34)

### **2.3. DEFINICION DE PALABRAS**

**Nivel de motivación:** La motivación laboral es la capacidad que tienen las empresas y organizaciones para mantener el estímulo positivo de sus empleados en relación a todas las actividades que realizan para llevar a cabo los objetos de la misma, es decir, en relación al trabajo.

**Satisfacción laboral:** Estado emocional positivo o placentero resultante de una percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto.

**Satisfacción en el trabajo:** interés intrínseco del trabajo, la variedad, las oportunidades de aprendizaje, la dificultad, la cantidad de trabajo, las posibilidades de éxito o el control sobre los métodos.

**Satisfacción con el salario:** valoración con el aspecto cuantitativo del sueldo, la equidad respecto al mismo o al método de distribución.

**Satisfacción con las promociones:** oportunidades de formación o la base a partir de la que se produce la promoción.

**Satisfacción con el reconocimiento:** que incluye los elogios por la realización del trabajo, las críticas, la congruencia con la propia percepción.

**Satisfacción con los beneficios:** tales como pensiones, seguros médicos, vacaciones, primas.

**Satisfacción con las condiciones de trabajo:** como el horario, los descansos, el diseño del puesto de trabajo, la temperatura

### **3. METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION**

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

##### **3.1.1. Método**

Método científico

##### **3.1.2. Nivel de investigación**

Según la intervención del investigador el estudio fue **observacional**.

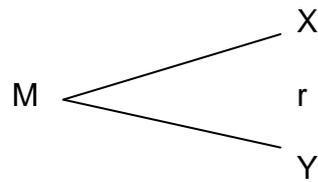
Según la planificación de la medición de la variable de estudio fue **prospectiva**.

Según el número de mediciones de la variable de estudio fue **transversal**.

Según la cantidad de variable a estudiar el estudio fue **analítico**. Las variables a estudiar son dos o más, con la finalidad de buscar asociación o dependencias entre ellas.(35)

##### **3.1.3. Diseño del estudio**

Para efecto de la investigación se considerará el diseño descriptivo relacional:



Dónde:

**M**= Población Muestral

**X** =Variable motivación laboral

**y**= Variable satisfacción laboral.

**r**= La relación probable entre las variables

### 3.2. SISTEMA DE HIPÓTESIS, VARIABLES (*OPERATIVIZACIÓN*)

#### A. Hipótesis

**Ha:** Existe relación entre el nivel de motivación laboral y la satisfacción laboral en los profesionales de salud del servicio de emergencia del Hospital de Contingencia Tingo María 2016

**Ho:** No existe relación entre el nivel de motivación laboral y la satisfacción laboral en los profesionales de salud del servicio de emergencia del Hospital de Contingencia Tingo María 2016.

#### B. Sistema de variables, dimensiones e indicadores

**Variable independiente:**

Motivación laboral

**Variable dependiente:**

Satisfacción laboral

**Variables intervinientes:**

- ✓ Edad
- ✓ Sexo
- ✓ Procedencia
- ✓ Religión
- ✓ Estado civil.
- ✓ Tiempo de trabajo en el Hospital.
- ✓ Profesión (medico, enfermera, técnico)

### C. Esquema del diseño de operativización

Variable.	Definición conceptual.	Dimensión.	Indicador.	Tipo de variable.	Escala de medición.
<b>Variable independiente:</b> Motivación laboral	Se podría definir como los estímulos que recibe la persona que lo guían a desempeñarse de mejor o peor manera en su trabajo, los estímulos pueden venir de cualquier parte no necesariamente deben de ser siempre de su trabajo sino que también pueden ser de su familia o amigos.	Nivel de motivación laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Bajo Nivel</li> <li>✓ Medio nivel</li> <li>✓ Alto nivel</li> </ul>	Cuantitativa discreta	Ordinal

Variable.	Definición conceptual.	Dimensión.	Indicador.	Tipo de variable.	Escala de medición.
<b>Variable dependiente:</b> Satisfacción Laboral	Conformidad que presenta una persona en relación a su trabajo en sí y al entorno laboral al cual pertenece.	Nivel de Satisfacción Laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Insatisfecho</li> <li>✓ Moderadamente satisfecho</li> <li>✓ Satisfecho</li> </ul>	Cuantitativa discreta	Ordinal

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicador	Tipo de variable	Escala
<b>Variable interveniente</b>	Características sociales, económicas y geográficas.	Edad	Edad	Cuantitativa	discreta
		Sexo	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Masculino</li> <li>✓ Femenino</li> </ul>	Cualitativa	Nominal
		Procedencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Rural</li> <li>✓ Urbano</li> </ul>	Cualitativa	Nominal
		Religión	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Católico</li> <li>✓ Mormona</li> <li>✓ Evangélica</li> <li>✓ Testigo de jehová</li> </ul>	Cualitativa	Nominal
		Estado civil.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Casada</li> <li>✓ Soltera</li> <li>✓ Conviviente</li> </ul>	Cualitativa	Nominal
		Tiempo de trabajo en el Hospital.	Años	Cuantitativa	Discreta
		Profesión	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Medico</li> <li>✓ Enfermera</li> <li>✓ Técnico</li> </ul>		

### **3.3. COBERTURA DEL ESTUDIO**

#### **A. Población o Casos, del sector, institución o área de investigación.**

La población estará conformada por los profesionales de salud del área de emergencia en un número de 35 profesionales de salud y 15 técnicos de enfermería.

El estudio se llevará a cabo en el Hospital de Contingencia de Tingo María, ubicado en la provincia de Leoncio Prado.

#### **Criterios de inclusión:**

- Médicos cirujanos
- Licenciados en enfermería.
- Técnicos de enfermería

#### **Criterios de exclusión:**

- Personal de limpieza
- Personal administrativo
- Internos de medicina
- Internos de enfermería.

## **B. Muestra**

El tamaño de la muestra será igual a nuestra población, con lo cual queda establecido que trabajaremos con 50 trabajadores.

Muestro: censo.

## **C. Delimitación geográfico-temporal y temática**

- ✓ País: Perú
- ✓ Departamento: Huánuco
- ✓ Provincia: Leoncio Prado
- ✓ Distrito: Naranjillo
- ✓ Área: Urbana

### **3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS**

#### **A. Para recolección de datos y organización de datos**

Se aplicará el cuestionario como instrumento de recolección de datos, el cual está conformado por preguntas cerradas dicotómicas y politómicas con un lenguaje adaptado a las características del respondedor.

#### **B. Interpretación de datos y resultados**

- Revisión de los datos. Se examinará en forma crítica cada uno de los instrumentos de recolección de datos que se utilizarán; asimismo, se realizará el control de calidad a fin de hacer las correcciones necesarias.
- Codificación de los datos. Se realizará la codificación en la etapa de recolección de datos, transformándose en códigos numéricos de acuerdo a las respuestas esperadas en los instrumentos de recolección de datos respectivos, según las variables del estudio.
- Clasificación de los datos. Se ejecutará de acuerdo a las variables de forma categórica, numérica y ordinal.
- Presentación de datos. Se presentará los datos en tablas académicas y en figuras de las variables en estudio.

## **C. Análisis y datos, prueba de hipótesis**

### **Análisis descriptivo:**

Se utilizó la estadística descriptiva a través de las tablas de frecuencia, proporciones, gráficos para caracterizar algunas variables.

### **Análisis inferencial:**

Se utilizarán estadísticos como medidas de tendencia central y dispersión para analizar las variables en estudio. Y también estadística inferencial utilizando el coeficiente de correlación de Spearman, el chi cuadrado y el student con 95% de intervalo de confianza. El análisis se realizó en el programa Excel y el software estadístico SPSS versión 22.

## **d) Aspectos éticos de la investigación**

La presente investigación, se realizará respetando a las personas que en ella colaboren; así como sus conductas, ideas, costumbres, valores y creencias. Se tomarán en cuenta la siguiente pauta:

- a. Principio de beneficencia.
- b. Principio de la no modificación.
- c. Principio de la autonomía.
- d. Principio ético de justicia.

#### 4. RESULTADOS

##### 4.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS EN CONCORDANCIA CON LAS VARIABLES Y OBJETIVOS.

Tabla n° 01

Edad de los profesionales de salud del servicio de emergencia del Hospital de Contingencia Tingo María 2016.

Estadísticos		
Edad		
N	Válido	50
	Perdidos	0
Media		49,96
Mediana		49,00
Moda		44
Desviación estándar		9,296
Rango		40
Mínimo		26
Máximo		66

Fuente: Instrumento de recolección de datos.

Elaboración: Investigador Roberto Murrieta Lozano

#### Interpretación:

De acuerdo a la tabla n° 01 se observa que la edad media de los profesionales que laboran en el servicio de emergencia fue de 49 años  $\pm$  9 años; con una mediana de 49 años es decir que el 50% de los trabajadores tiene edades menores de 49 años; así mismo la edad con más frecuencia fue la edad de 44 años; la edad mínima fue de 26 y edad máxima 66 años.

Grafico n° 01

Representación gráfica de la edad de los profesionales de salud del servicio de emergencia del Hospital de Contingencia Tingo María 2016.



Fuente: Instrumento de recolección de datos.

Elaboración:

Investigador

Roberto

Murrieta

Lozano.

**Tabla n° 02**

**Sexo de los profesionales de salud del servicio de emergencia del Hospital de Contingencia Tingo María 2016.**

<b>Sexo</b>				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Femenino	20	40,0	40,0	40,0
Masculino	30	60,0	60,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

**Fuente:** Instrumento de recolección de datos.

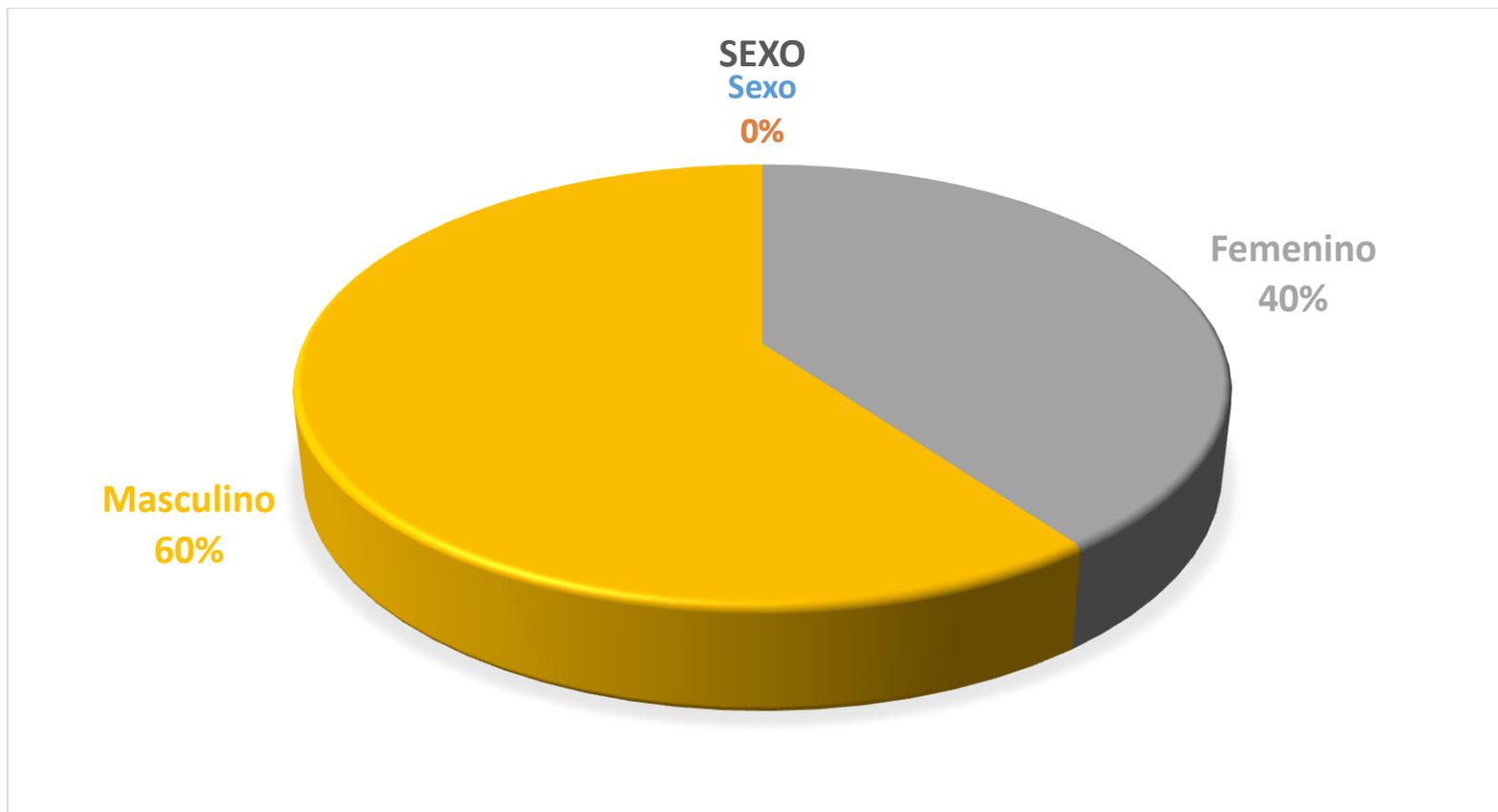
**Elaboración:** Investigador Roberto Murrieta Lozano

**Interpretación:**

De acuerdo a la tabla n° 02 se observa que el 60% de los profesionales que laboran en el servicio de emergencia son de sexo masculino y el 40% son de sexo femenino.

**Grafico n° 02**

**Representación gráfica del sexo de los profesionales de salud del servicio de emergencia del Hospital de Contingencia Tingo María 2016.**



**Fuente:** Instrumento de recolección de datos.

**Elaboración:** Investigador Roberto Murrieta Lozano

**Tabla n° 03**

**Procedencia de los profesionales de salud del servicio de emergencia del Hospital de Contingencia Tingo María 2016.**

<b>Procedencia</b>				
	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Urbano	46	92,0	92,0	92,0
Rural	4	8,0	8,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

**Fuente:** Instrumento de recolección de datos.

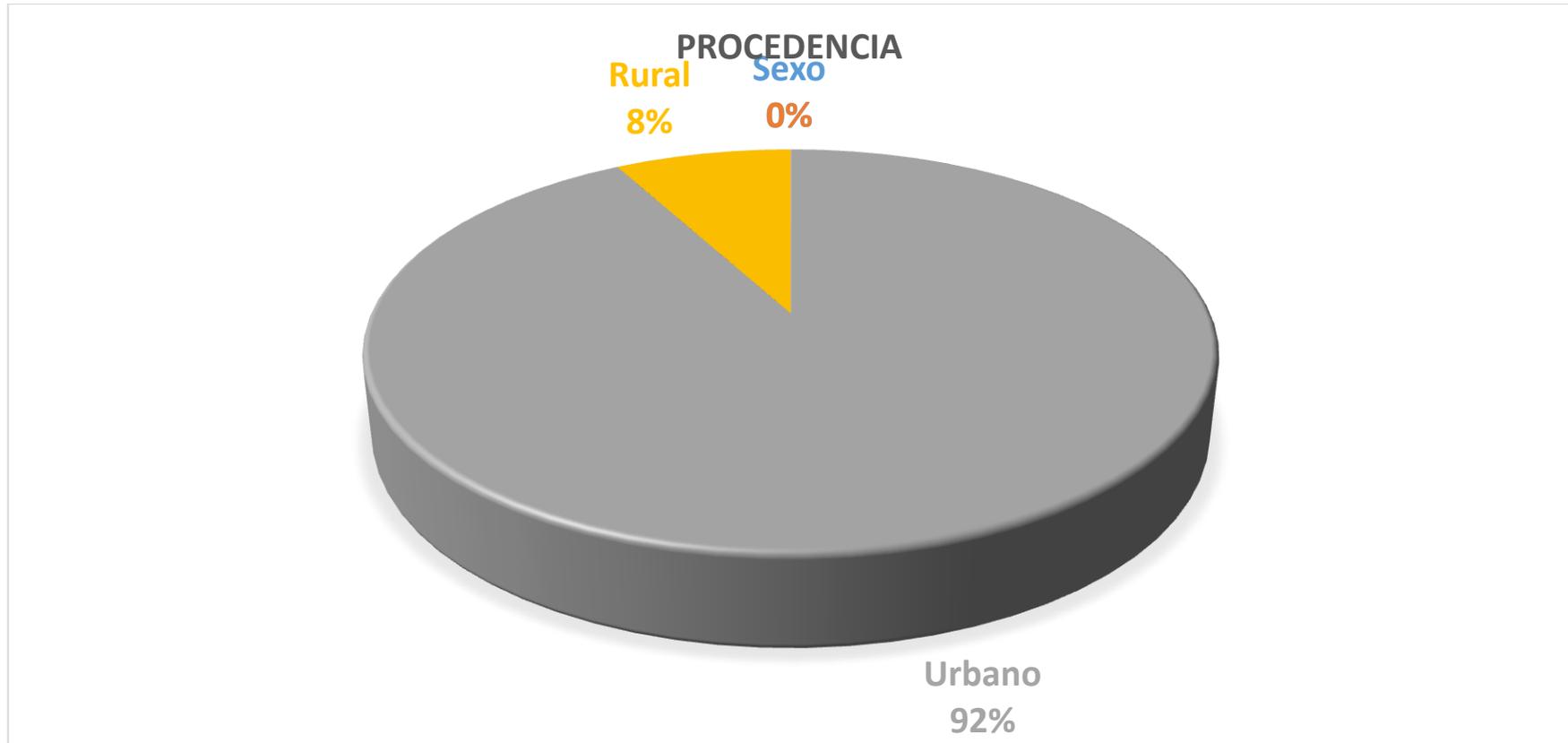
**Elaboración:** Investigador Roberto Murrieta Lozano

**Interpretación:**

De acuerdo a la tabla n° 03 se observa que el 92% de los profesionales que laboran en el servicio de emergencia provienen de zonas urbanas y solo un 8% vienen de zonas rurales.

Grafico n° 03

Representación gráfica sobre la procedencia de los profesionales de salud del servicio de emergencia del Hospital de Contingencia Tingo María 2016.



Fuente: Instrumento de recolección de datos.

Elaboración: Investigador Roberto Murrieta Lozano

**Tabla n° 04**

**Religión de los profesionales de salud del servicio de emergencia del Hospital de Contingencia Tingo María 2016.**

<b>Religión</b>				
	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Católica	42	84,0	84,0	84,0
Mormona	1	2,0	2,0	86,0
Evangélica	7	14,0	14,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

**Fuente:** Instrumento de recolección de datos.

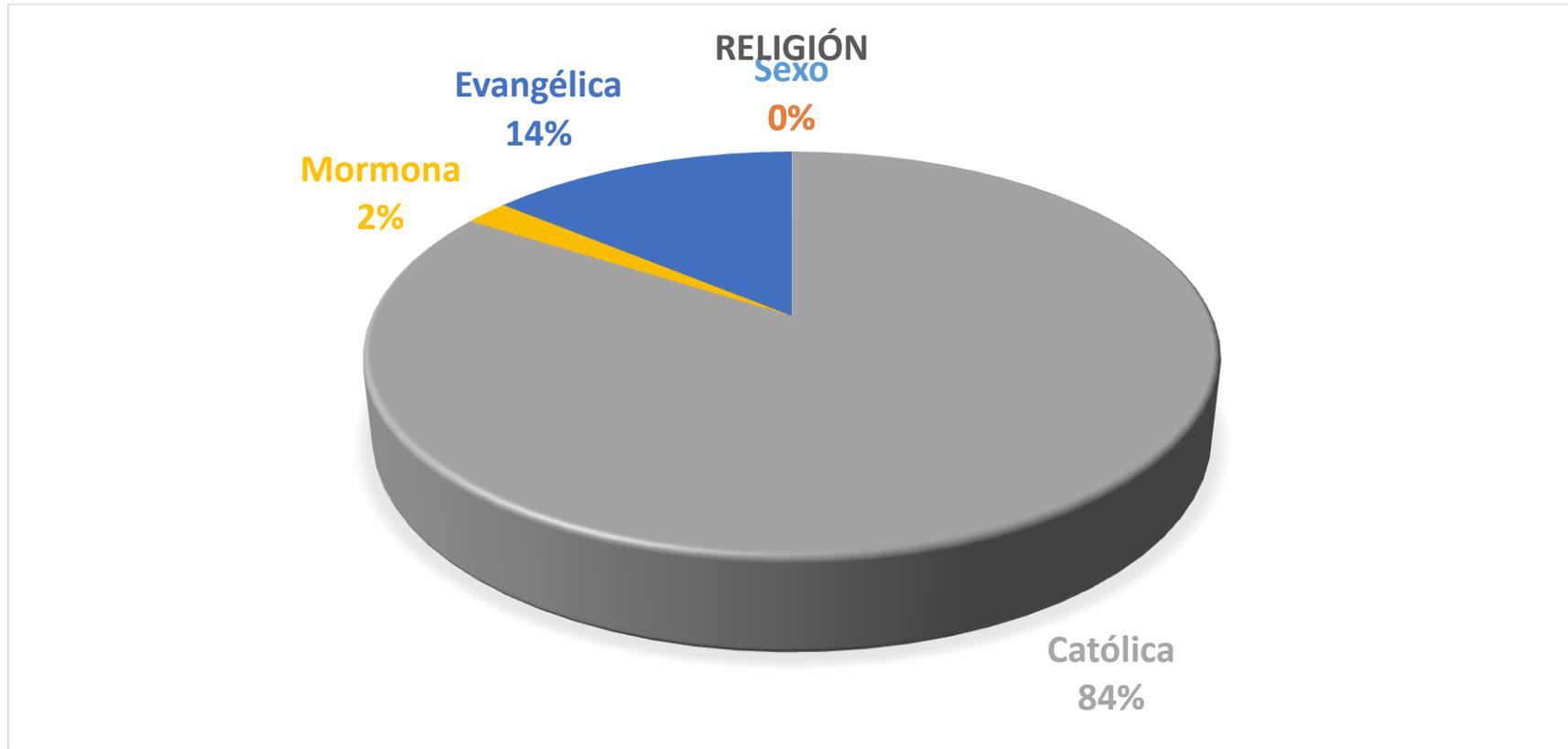
**Elaboración:** Investigador Roberto Murrieta Lozano

**Interpretación:**

De acuerdo a la tabla n° 04 se observa que el 84% de los profesionales que laboran en el servicio de emergencia son de religión católica; un 14% fueron de religión evangélica y un 2% fueron mormones.

Grafico n° 04

Representación gráfica de la religión de los profesionales de salud del servicio de emergencia del Hospital de Contingencia Tingo María 2016.



Fuente: Instrumento de recolección de datos.

Elaboración: Investigador Roberto Murrieta Lozano

**Tabla n° 05**

**Estado civil de los profesionales de salud del servicio de emergencia del Hospital de Contingencia Tingo María 2016.**

<b>Estado civil</b>				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Soltero	9	18,0	18,0	18,0
Casado	29	58,0	58,0	76,0
Conviviente	8	16,0	16,0	92,0
Divorciado	3	6,0	6,0	98,0
Viudo	1	2,0	2,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

**Fuente:** Instrumento de recolección de datos.

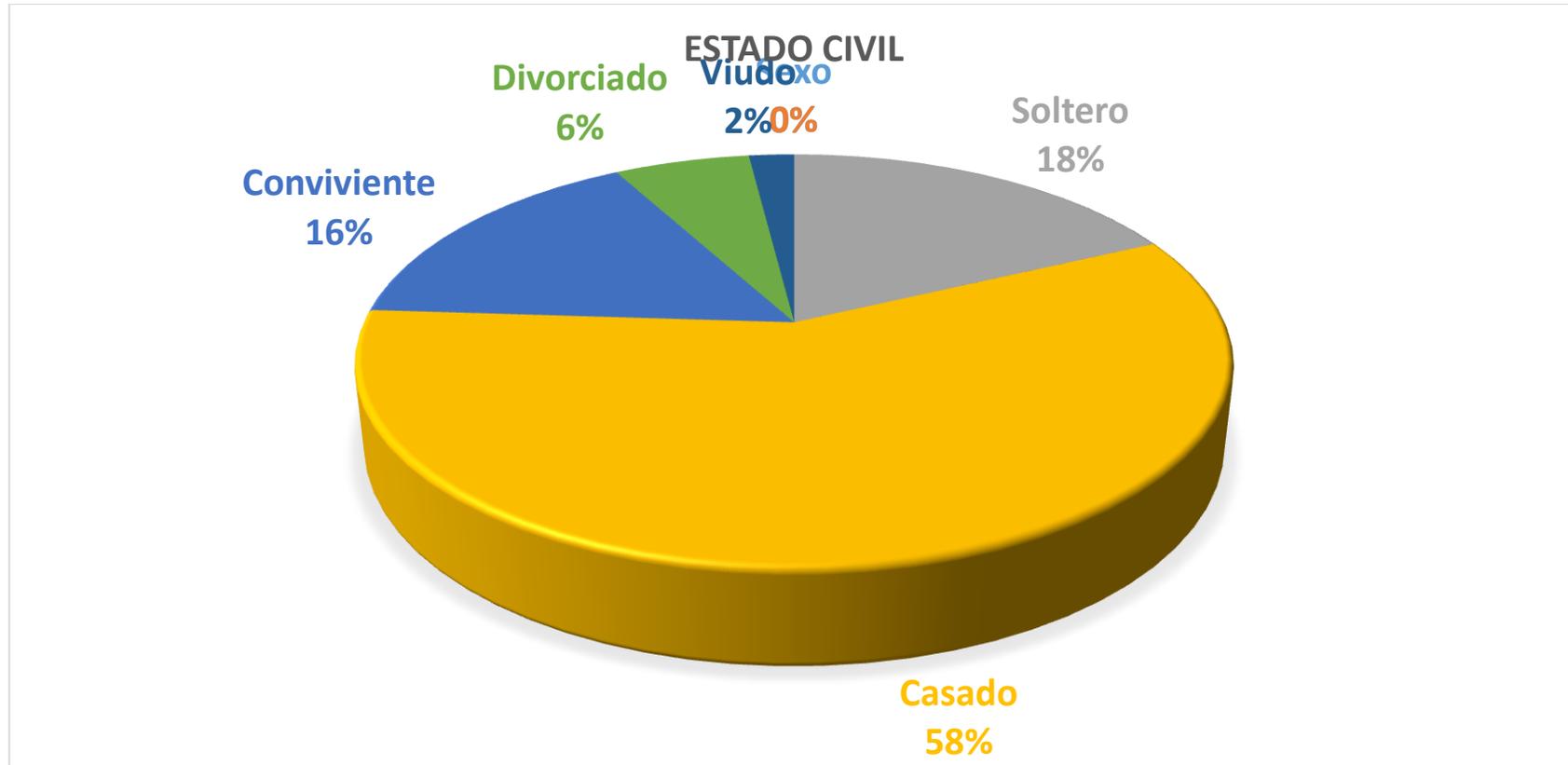
**Elaboración:** Investigador Roberto Murrieta Lozano

**Interpretación:**

De acuerdo a la tabla n° 05 se observa que el 58% de los profesionales que laboran en el servicio de emergencia son casados; el 18% son solteros; el 16% son convivientes; un 6% divorciados y un 2% son viudos.

Grafico n° 05

Representación gráfical del estado civil de los profesionales de salud del servicio de emergencia del Hospital de Contingencia Tingo María 2016.



Fuente: Instrumento de recolección de datos.

Elaboración: Investigador Roberto Murrieta Lozano

**Tabla n° 06**

**Tiempo de trabajo en el Hospital de los profesionales de salud del servicio de emergencia del Hospital de Contingencia Tingo María 2016.**

<b>Estadísticos</b>		
Tiempo de trabajo en el Hospital		
N	Válido	50
	Perdidos	0
Media		17,30
Mediana		18,00
Moda		1 <sup>a</sup>
Desviación estándar		10,578
Rango		36
Mínimo		1
Máximo		37

**Fuente:** Instrumento de recolección de datos.

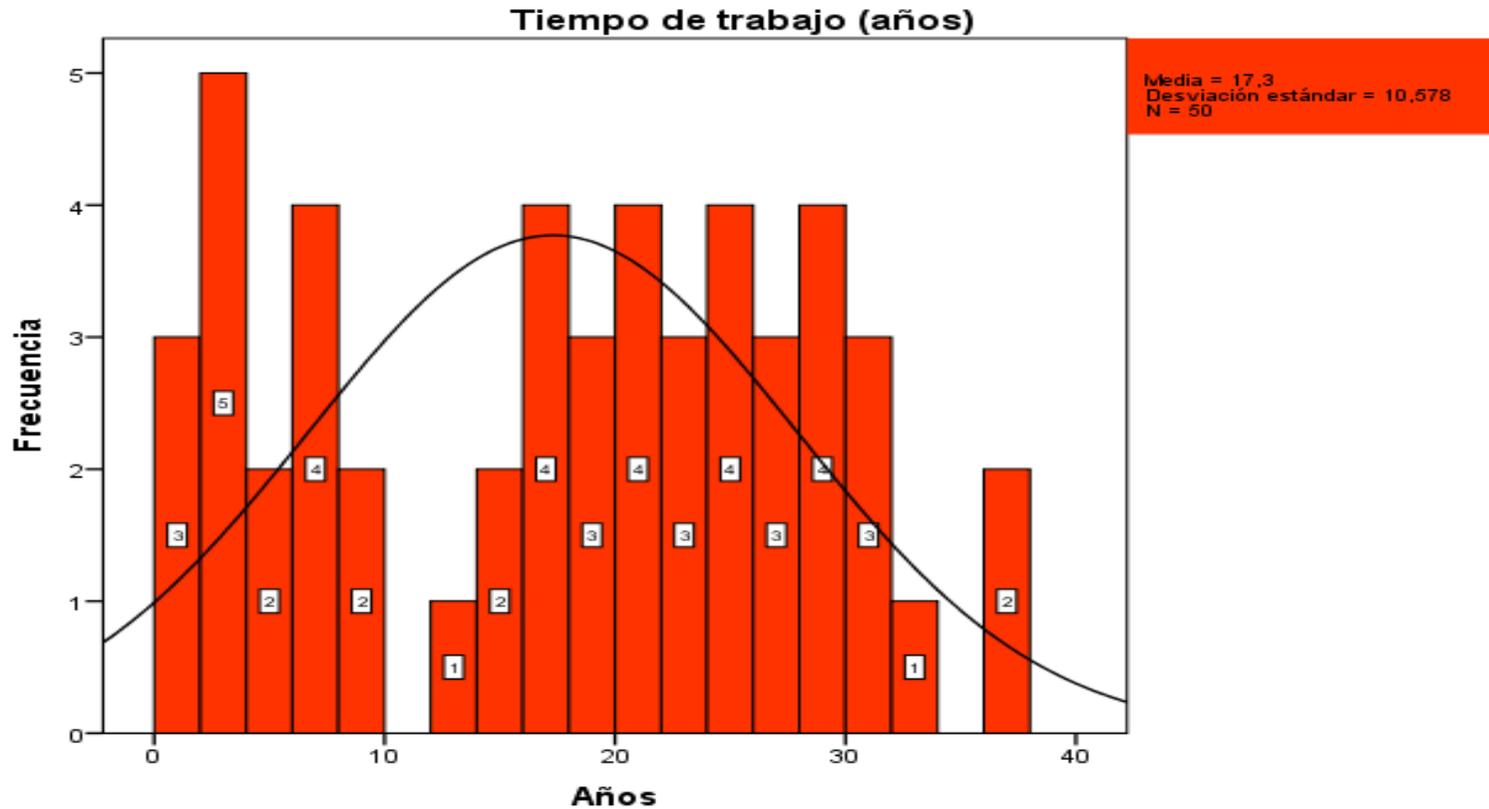
**Elaboración:** Investigador Roberto Murrieta Lozano

**Interpretación:**

De acuerdo a la tabla n° 06 se observa que la media del tiempo de trabajo de los profesionales que laboran en el servicio de emergencia fue de 17 años  $\pm$ 10 años; con una mediana de 18 años es decir que el 50% de los trabajadores tienen más de 18 años de trabajo; así mismo el tiempo de trabajo con más frecuencia fue la de 1 año; el tiempo mínimo fue de 1 y el tiempo máximo 37 años.

Grafico n° 06

Representación gráfical del tiempo de trabajo en el Hospital de los profesionales de salud del servicio de emergencia del Hospital de Contingencia Tingo María 2016.



Fuente: Instrumento de recolección de datos.

Elaboración: Investigador Roberto Murrieta Lozano

**Tabla n° 07**

**Tipo de profesional de salud del servicio de emergencia del Hospital de Contingencia Tingo María 2016.**

<b>Tipo de profesional</b>				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Cirujano Medico	20	40,0	40,0	40,0
Licenciada en enfermería	15	30,0	30,0	70,0
Técnico en enfermería	15	30,0	30,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

**Fuente:** Instrumento de recolección de datos.

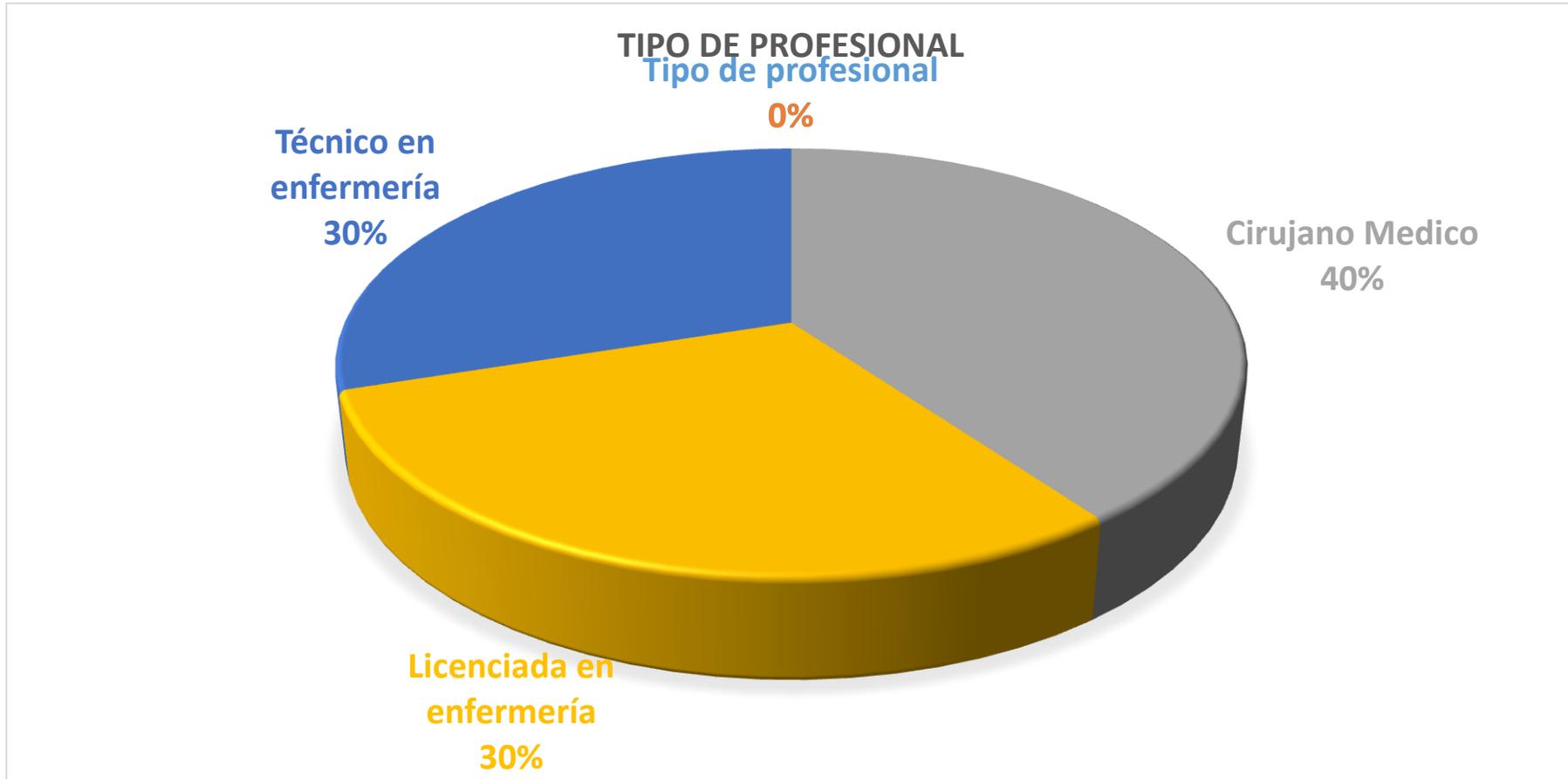
**Elaboración:** Investigador Roberto Murrieta Lozano

**Interpretación:**

De acuerdo a la tabla n° 07 se observa que el % de los profesionales que laboran en el servicio de emergencia son de profesión cirujanos médicos; un 30% son licenciados en enfermería y otro 30% son técnicos de enfermería.

Tabla n° 07

Tipo de profesional de salud del servicio de emergencia del Hospital de Contingencia Tingo María 2016.



Fuente: Instrumento de recolección de datos.

Elaboración: Investigador Roberto Murrieta Lozano

**Tabla n° 08**

**Motivación laboral de los profesionales de salud del servicio de emergencia del Hospital de Contingencia Tingo María 2016.**

<b>Motivación laboral</b>				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Baja motivación	25	50,0	50,0	50,0
Moderada motivación	24	48,0	48,0	98,0
Alta motivación	1	2,0	2,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

**Fuente:** Instrumento de recolección de datos.

**Elaboración:** Investigador Roberto Murrieta Lozano

**Interpretación:**

De acuerdo a la tabla n° 07 se observa que el 50% de los profesionales que laboran en el servicio de emergencia tuvieron un nivel bajo de motivación; el 48% un nivel moderado de motivación y solo un 2% manifestaron tener un nivel alto de motivación.

Grafico n° 08

Representación gráfica del nivel de Motivación laboral de los profesionales de salud del servicio de emergencia del Hospital de Contingencia Tingo María 2016.



Fuente: Instrumento de recolección de datos.

Elaboración: Investigador Roberto Murrieta Lozano

**Tabla n° 09**

**Satisfacción laboral de los profesionales de salud del servicio de emergencia del Hospital de Contingencia Tingo María 2016.**

<b>Satisfacción laboral</b>				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Insatisfecho	9	18,0	18,0	18,0
Moderadamente insatisfecho	38	76,0	76,0	94,0
Satisfecho	3	6,0	6,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

**Fuente:** Instrumento de recolección de datos.

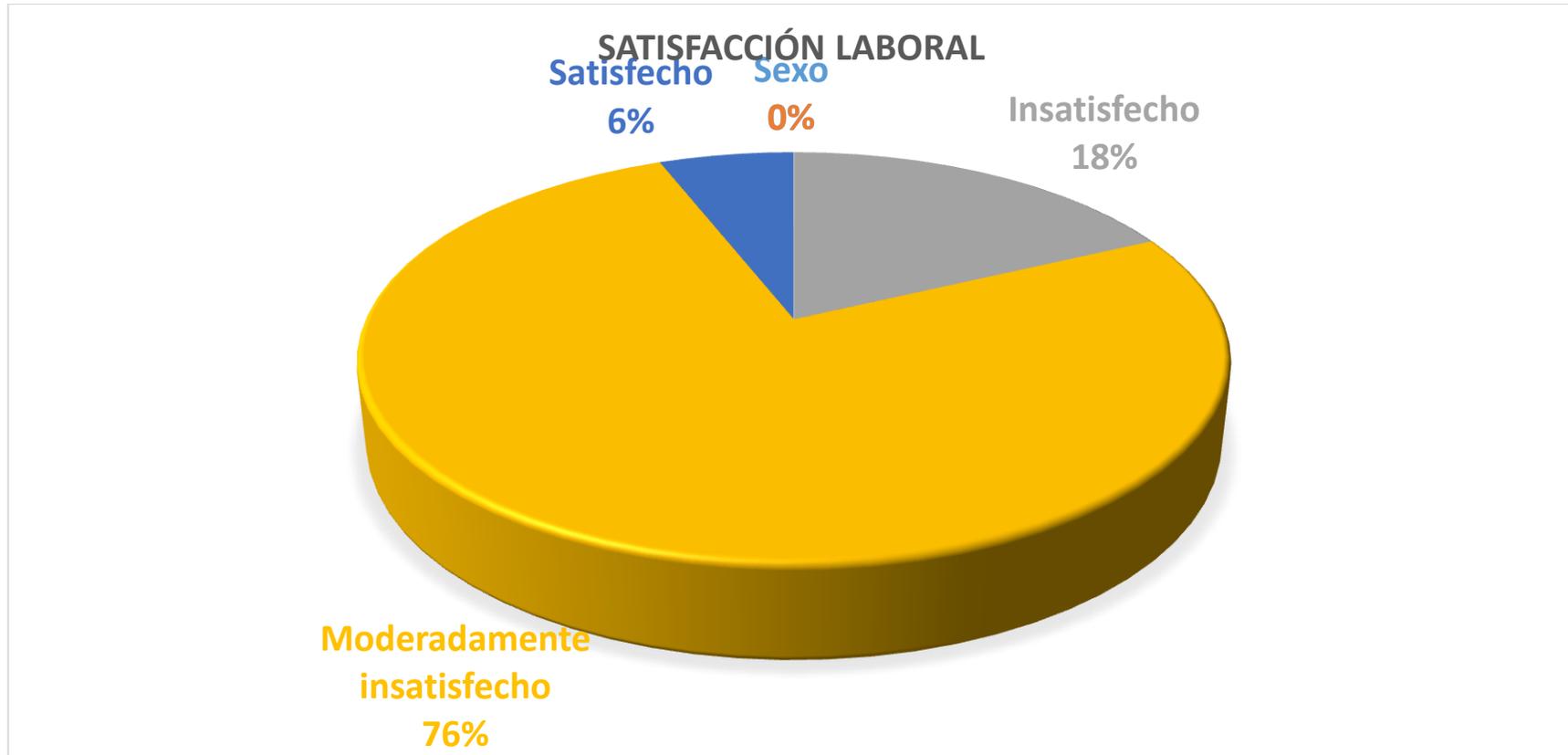
**Elaboración:** Investigador Roberto Murrieta Lozano

**Interpretación:**

De acuerdo a la tabla n° 08 se observa que el 76% de los profesionales que laboran en el servicio de emergencia manifestaron estar modernamente insatisfechos; el 18% manifestaron estar insatisfechos en sus labores y solo un 6% manifestó tener una satisfacción laboral.

Grafico n° 09

Representación gráfica de la Satisfacción laboral de los profesionales de salud del servicio de emergencia del Hospital de Contingencia Tingo María 2016.



Fuente: Instrumento de recolección de datos.

Elaboración: Investigador Roberto Murrieta Lozano

#### 4.2. ANÁLISIS Y ORGANIZACIÓN DE DATOS INFERENCIALES. PRUEBA DE HIPÓTESIS

Tabla n° 10

Relación entre el nivel de motivación laboral y la satisfacción laboral en los profesionales de salud del servicio de emergencia del Hospital de Contingencia Tingo María 2016.

Motivación laboral*Satisfacción laboral tabulación cruzada								
Motivación laboral	Satisfacción laboral			Total	Chi cuadrado		r de Spearman	
	Insatisfecho	Moderadamente insatisfecho	Satisfecho		Valor	Sig. asintótica	Valor	Sig. asintótica
Baja motivación	7	18	0	25	20,242	0,000	0,366	0,009
Moderada motivación	2	20	2	24				
Alta motivación	0	0	1	1				
Total	9	38	3	50				

Fuente: Instrumento de recolección de datos.

Elaboración: Investigador Roberto Murrieta Lozano

#### Interpretación:

Como se observa en la tabla n° 9 pudimos inferir que el valor “P” de la prueba de chi cuadrada es significativa para el nivel de motivación laboral y la satisfacción laboral, el cual manifiesta que existe relación.

Así mismo podemos medir el grado de Correlación con la prueba de r de Spearman la cual nos da un valor de 0,366 el cual nos manifiesta una baja relación entre la motivación y la satisfacción laboral.

## 5. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En nuestro estudio pudimos hallar que el 50% de los profesionales que laboran en el servicio de emergencia tuvieron un nivel bajo de motivación; el 48% un nivel moderado de motivación y solo un 2% manifestaron tener un nivel alto de motivación. El 76% de los profesionales que laboran en el servicio de emergencia manifestaron estar modernamente insatisfechos; el 18% manifestaron estar insatisfechos en sus labores y solo un 6% manifestó tener una satisfacción laboral. Existe relación baja entre la motivación y la satisfacción laboral, tales datos concuerdan con los estudios en la ciudad de Murcia España. 2015 por Carrillo García, César; Martínez Roche, María Emilia(20). **“Satisfacción laboral de los profesionales sanitarios de un Hospital Universitario: análisis general y categorías laborales”**, donde los resultados del estudio reflejan una satisfacción general media ( $M = 71.37$ ;  $DT = 14.03$ ), los "compañeros de trabajo" y el "superior inmediato" son los aspectos mejor evaluados. Los principales hallazgos reflejan diferencias importantes en los distintos niveles de satisfacción atendiendo a la categoría profesional, siendo los grupos de gestión y los médicos residentes lo más satisfechos, mientras que los facultativos especialistas de área, profesionales de enfermería y auxiliares de enfermería manifiestan niveles de satisfacción más reducidos.

Así mismo nuestros resultados se asemejan a los realizados en Lima Perú el año 2015 por Román Meza, Alexander H; Matzumura Kasano, Juan P(26). **“Satisfacción laboral en el Servicio de Rayos X de una Institución Privada de Salud de Lima, Nivel III-4, 2015”**. La satisfacción laboral fue alta en el

servicio, pero en el análisis, se definió que es el ambiente físico en donde la institución debe mejorar, en comparación a las prestaciones recibidas y la supervisión.

## **6. CONCLUSION Y RECOMENDACIONES**

### **6.1. CONCLUSIONES**

1. El 50% de los profesionales que laboran en el servicio de emergencia tuvieron un nivel bajo de motivación laboral; el 48% un nivel moderado de motivación y solo un 2% manifestaron tener un nivel alto de motivación laboral.
2. El 76% de los profesionales que laboran en el servicio de emergencia manifestaron estar modernamente insatisfechos; el 18% manifestaron estar insatisfechos en sus labores y solo un 6% manifestó tener una satisfacción laboral.
3. Al inferir el valor "P" de la prueba de chi cuadrada para el nivel de motivación laboral y la satisfacción laboral, el cual manifiesta que existe relación.

Así mismo podemos medir el grado de relación con la prueba de r de Spearman la cual nos da un valor de 0,366 el cual nos manifiesta una baja relación entre la motivación y la satisfacción laboral.

## **6.2. RECOMENDACIONES**

Puesto que en una nuestra conclusión existe un nivel bajo de motivación laboral recomendamos someter a estudio la posibilidad de diseñar una Propuesta para Mejorar las Políticas Motivacionales en la Institución para su posterior aplicación.

Así mismo al saber que existe una insatisfacción laboral bien marcada recomendamos efectuar un seguimiento sobre el Desempeño Laboral de los profesionales de salud en su área de trabajo.

Dictar Talleres de Capacitación y Crecimiento Personal y aplicar Programas de Inducción al Personal de nuevo ingreso.

Lograr una comunicación efectiva, que fortalezca las relaciones entre los médicos, licenciados de enfermería y técnicos.

Incrementar y mejorar los beneficios socio – económicos, como; salarios, bonos o retroactivos, horas extras, que estén a la par de la inflación y situación actual del país.

.

## **7. REFERENCIA BIBLIOGRAFICA.**

1. Franco LM, Bennett S, Kanfer R, Stubblebine P: Determinants and consequences of health worker motivation in hospitals in Jordan and Georgia. Soc Sci Med. 2004, 58: 343-355.
2. Kanfer R. Measuring Health Worker Motivation in Developing Countries. Major Applied Research 5, Working Paper 1. 1999, Bethesda, MD: Partnerships for Health Reform Project, Abt Associates Inc.
3. Franco LM, Bennett S, Kanfer R. Health sector reform and public sector health worker motivation: a conceptual framework. Soc Sci Med. 2002, 54: 1255-1266.
4. Lu H, Barriball KL, Zhang X, While A. Job satisfaction among hospital nurses revisited: a systematic review. Int J Nurs Stud. 2012, 49: 1017-1038.
5. Donabedian A. Evaluating the quality of medical care. Milbank Memorial Fund Quaterly, 1966;44:166-203.
6. Ibern P. La medida de la satisfacción en los servicios sanitarios. Gac Sanit 1992;6:176-85.
7. Olivar C, González S, Martínez M. Factores relacionados con la satisfacción laboral y el desgaste profesional en los médicos de atención primaria de Asturias. Aten Primaria. 2000 junio; 24(5).
8. García S, González J. Factores de motivación de los profesionales de la salud en atención primaria. FMC 1995;2:1.

9. Ignacio E. Factores asociados a la satisfacción de los profesionales en los hospitales públicos andaluces. *todo hospital*. 1997 Junio; 141(7).
10. Fernández M. Estudio de la satisfacción laboral y sus determinantes en los trabajadores sanitarios de un área de Madrid. *rev esp salud pública*. 1995 junio; 69(8).
11. Bobbio L, Ramos W. Satisfacción laboral y factores asociados en personal asistencial médico y no médico de un hospital nacional de Lima-Perú. *Rev. peru. epidemiol.* 2010 agosto; 14(1).
12. Saturno P, Quintana O, Varo J. Tratado de calidad asistencial en atención primaria. Madrid: Dupont Pharma, 1997.
13. Fernández M, Moineo A, Villanueva A, Andrade C, Rivera M, Gómez J, et al. Satisfacción laboral de los profesionales de atención primaria del área 10 del Insalud de Madrid. *Rev Esp Salud Pública*. 2000 marzo; 74(2): p. 139-47.
14. Maslow A. *Motivation and personality*. 2nd ed. New York: Harper and Bros Publishers; 1970.
15. Maslach C, Jackson S. *The Maslach Burnout Inventory*. 2nd ed. Palo alto: Consulting Psychologist Press; 1986.
16. Congreso de la república. Ley General de Salud N° 26842. [Online].; 1997 [Citado el 01 de enero del 2017]. Disponible en: <http://www.minsa.gob.pe/renhice/documentos/normativa/Ley%2026842-1997%20-%20Ley%20General%20de%20Salud%20Concordada.pdf>.

17. Congreso de la república. Ley del Ministerio de Salud 27657. [Online].; 2002 [Citado el 01 de enero del 2017]. Disponible en: [http://www.minsa.gob.pe/ogdn/cd1/pdf/NLS\\_01/LEY%2027657.pdf](http://www.minsa.gob.pe/ogdn/cd1/pdf/NLS_01/LEY%2027657.pdf).

18. Congreso de la república. Ley Univeristaria N° 23733. [Online].; 2013 [Citado el 01 de enero del 2017]. Disponible en: [http://www.albany.edu/dept/eaps/prophe/data/Country\\_Law/Peru-LEY%20UNIVERSITARIA\\_modificada.pdf](http://www.albany.edu/dept/eaps/prophe/data/Country_Law/Peru-LEY%20UNIVERSITARIA_modificada.pdf).

19. Congreso de la república. Ley del trabajo medico. [Online].; 1990 [Citado el 01 de enero del 2017]. Disponible en: [http://www.cmp.org.pe/doc\\_norm/ley\\_trabajo\\_medico.pdf](http://www.cmp.org.pe/doc_norm/ley_trabajo_medico.pdf).

20. Carrillo García C, Martínez Roche ME. Satisfacción laboral de los profesionales sanitarios de un Hospital Universitario: análisis general y categorías laborales. Anal. Psicol. 2015 mayo; 31(2).

21. Bonenberger M. “Efectos de la motivación de los trabajadores sanitarios y de la satisfacción laboral en la intención del volumen de negocios en Ghana: un estudio transversal. Human Resources for Health. 2014 junio; 1(1).

22. Kok MC, Muula S.. Motivación y satisfacción en el trabajo de los asistentes de vigilancia sanitaria en Mwanza, Malawi: un estudio exploratorio. Journal Home. 2013 junio; 25(1).

23. Baldeón Trejo C. Factores Asociados a la Satisfacción del Personal de Salud del Hospital IV Ramiro Priale Priale, Huancayo. Ágora Rev. Cient. 2015 marzo; 02(01): p. 112-124.

24.Sánchez Pinedo LM. Motivación y competencia profesional en relación con el dominio de los elementos de las habilidades de las obstetras que realizan servicio urbano marginal de salud. [Online].; 2011 [Citado el 01 de enero del 2017]. Disponible en:

<http://www.inppares.org/revistasss/Revista%20VII%202009/5-%20Motivacion.htm>.

25.Camacho Avalosa V, Escalante Osorio V. Motivación laboral hacia la investigación científica del profesional de enfermería asistencial en un hospital nacional. Rev enferm Herediana. 2014 junio; 7(2): p. 111-117.

26.Román Meza AH, Matzumura Kasano JP. Satisfacción laboral en el Servicio de Rayos X de una Institución Privada de Salud de Lima, Nivel III-4, 2015. Horiz. Med. 2015 julio; 15(3).

27.Shanks, Nancy H. "Chapter 2." Management and Motivation. Jones and Barlett. 23-35. Print.

28.Ryan, R., and Edward L. Deci.". Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions." Contemporary Educational Psychology 25.1 (2000): 54-67...

29.Mitchell, T.R. & Lason, J.R. (1987). People in organization. 3rd ed. New York: McGraw-Hill.

30.Alexander, J.A; Liechtenstein, R.O, & Hellmann, E.. A causal model of voluntary turnover among nursing personnel in long term psychiatric setting. Research in Nursing and Health 21 (5), 415-427.

- 31.Oshagbemi T. How satisfied are academics with their primary tasks of teaching research and administration and management. *International Sustainable in Higher Education* 1 (2), 124 -136. 2000..
- 32.Burton k. A Study of Motivation: How to Get Your Employees Moving. SPEA Honors Thesis Spring 2012.Indiana University..
- 33.Baldoni, John. *Great Motivation Secrets of Great Leaders*. New York: McGraw-Hill, 2005...
- 34.Ramlall, Sunil.". A Review of Employee Motivation Theories and Their Implications for Employee Retention within Organizations." *Journal of American Academy of Business* (2004): 52-63. Print.
- 35.Gómez M. Bases para la revisión crítica de artículos médicos. *Rev Mex Pediatr*. 2002 junio; 68(4): p. 152-159.

## ANEXO 01

### CONSENTIMIENTO INFORMADO.

- **Título del proyecto.**

MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS PROFESIONALES DE SALUD DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL DE CONTINGENCIA TINGO MARÍA 2016.

- **Investigador**

Roberto Murrieta

- **Propósito**

Determinar en nivel de motivación y así mismo el nivel de satisfacción laboral en los profesionales de salud del servicio de emergencia del hospital de contingencia Tingo María 2016, y con ello poder dar recomendaciones para un mejor nivel de motivación y una mejor calidad de atención a los usuarios.

- **Participaran:**

Servicio de emergencia del hospital de contingencia Tingo María

- **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.

- **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 representará ninguna penalidad o pérdida de beneficios a los que tiene derecho.

Le notificaremos sobre cualquiera nueva información que pueda afectar su salud, bienestar o interés por continuar en el estudio.

- **Compensación:**

No recibirá pago alguno por su participación, ni de parte del investigador ni de las instituciones participantes. En el transcurso del estudio usted podrá solicitar información actualizada sobre el mismo, al investigador responsable.

- **Confidencialidad de la información:**

La información recabada se mantendrá confidencialmente en los archivos de la universidad de procedencia quien patrocina el estudio. No se publicarán nombres de ningún tipo. Así que podemos garantizar confidencialidad absoluta.

- **Problemas o preguntas:**

Cualquier pregunta o problema llamar al: 959541650

- **Consentimiento / Participación voluntaria**

Acepto participar en el estudio: He leído la información proporcionada, o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar dudas sobre ello y se me ha respondido satisfactoriamente. Consiento voluntariamente participar en este estudio y entiendo que tengo el derecho de retirarme en cualquier momento de la entrevista sin que me afecte de ninguna manera.

- **Nombres y firmas del participante o responsable legal**

Huella digital si el caso lo amerita

Firma del estudiante: \_\_\_\_\_



Firma del testigo: \_\_\_\_\_

Firma del investigador: \_\_\_\_\_

Tingo María, \_\_\_ de abril del 2016.

**ANEXO02**

**ESCALA DE CALIFICACION PARA VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION**

Estimado (a):

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, se le solicita dar su opinión sobre el instrumento de recolección de datos que se adjunta.

Marque con una (X) en SI o NO, en cada criterio según su opinión

CRITERIOS	SI	NO	OBSERVACION
1. El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.			
2. El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio			
3. La estructura del instrumento es adecuado.			
4. Las preguntas del instrumento responde a la operacionalización de la variable.			
5. La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.			
6. Las preguntas son claras y entendibles.			
7. El número de preguntas es adecuado para su aplicación.			

SUGERENCIAS:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

FIRMA DEL EXPERTO: .....

## ANEXO 03

### INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS

#### Cuestionario de motivación laboral.

##### I. Datos generales

##### 1. Edad:

##### 2. Sexo

- a) Femenino
- b) Masculino

##### 3. Procedencia

- a) Urbano
- b) Rural

##### 4. Tipo de religión

- a) Católico
- b) Mormona
- c) Evangélica
- d) Testigo de jehová

##### 5. Estado civil

- a) Soltero
- b) Casado
- c) Conviviente
- d) Divorciado
- e) Viudo

##### 6. Tiempo de trabajo en el Hospital:

##### 7. Profesión

- a) Médico Cirujano
- b) Licenciados en Enfermería
- c) Técnico en enfermería

## II. Motivación laboral.

Ítems	Baja motivación	Moderada motivación	Alta motivación
Esta usted motivado con los incentivos y/o reconocimientos (resolución, carta de felicitación, o beca de capacitación), que brindo el hospital durante los dos últimos años que viene laborando.			
Esta usted motivado con la remuneración que percibe Usted ¿responde al trabajo realizado?			
¿Las condiciones del ambiente físico de su trabajo lo motivan para un mejor desempeño su trabajo?			
¿Considera Usted que la disposición de equipos y recursos materiales que emplea su institución lo motiva para la atención más apropiada?			
la relación entre Usted y su Jefe inmediato lo motiva para un mejor desempeño			
La relación entre Usted y sus compañeros de trabajo lo motiva para un mejor desempeño.			
Considera Usted que la capacitación recibida por su institución lo motiva para un mejor desempeño de sus funciones			
¿Hubo las capacitaciones necesarias para incentivarlo en su trabajo?			
Actualmente cómo considera Usted su motivación laboral y su desempeño laboral			

**Nivel de motivación: Baja motivación; Moderada motivación; Alta motivación**

### III. SATISFACCION LABORAL

A continuación, tiene usted una lista de afirmaciones o puntos de vista relacionados con el trabajo, cargo o puesto que Usted desempeña. Sírvase calificar cada una de las frases usando una escala de puntuación

El puntaje y la clave de respuesta a cada afirmación se asignarán de acuerdo a la siguiente tabla:

Ítems	Insatisfecho	Moderadamente satisfecho	satisfecho
Condiciones físicas del trabajo			
Libertad para elegir tu propio método de trabajo			
Está satisfecho con tus compañeros de trabajo.			
Reconocimiento que obtienes por el trabajo bien hecho			
Estas satisfecho con tu superior inmediato.			
Responsabilidad que se le ha asignado.			
Satisfecho con tu salario			
Satisfecho con la posibilidad de utilizar tus capacidades			
Estas satisfechos con la relación entre dirección y trabajadores del hospital			
Tus posibilidades de promocionar			
Satisfecho con el modo que el hospital está gestionado			
Satisfecho con la atención que se presta a las sugerencias que haces			
Satisfecho con horario de trabajo			
La variedad de tareas que realizas en tu trabajo			
Estas satisfecho con tu estabilidad en el empleo			

**Nivel de satisfacción:**

**Insatisfecho; Moderadamente satisfecho; satisfecho**

## ANEXO N° 04

### VALORES DEL ÍNDICE DE R DE PEARSON Y ÍNDICE DE RHO SPEARMAN

<b>Índice de R de Pearson</b>	<b>Interpretación</b>
<b>0.00 – 0.20</b>	<b>Intima correlación</b>
<b>0.20 – 0.40</b>	<b>Escasa correlación</b>
<b>0.40 – 0.60</b>	<b>Moderada correlación</b>
<b>0.60 – 0.80</b>	<b>Buena correlación</b>
<b>0.80 – 1.00</b>	<b>Muy buena correlación</b>

<b>Índice de Rho Spearman</b>	<b>Interpretación</b>
<b>0.00 a 0.19</b>	<b>Muy baja correlación</b>
<b>0.20 a 0.39</b>	<b>Baja correlación</b>
<b>0.40 – 0.59</b>	<b>Moderada correlación</b>
<b>0.60 – 0.79</b>	<b>Buena correlación</b>
<b>0.80 – 1.00</b>	<b>Muy buena correlación</b>