

UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA
FACULTAD DE ENFERMERÍA



**NIVEL DE MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL CENTRO QUIRÚRGICO
DE LA CLÍNICA PADRE LUIS TEZZA, 2017.**

TESIS

PRESENTADO POR:

LIC. ENF. DANESSA NATHALY SALAZAR AMBICHO

PARA OPTAR EL TÍTULO DE ESPECIALISTA EN ENFERMERÍA EN CENTRO
QUIRÚRGICO

ASESORA:

DRA. NANCY GAMBOA KAN

Lima, Perú

2017

DEDICATORIA

*A Dios y a mis padres,
Por su constante apoyo incondicional
En cada momento de mi vida,
Y por haberme dado la oportunidad
De lograr este gran reto en mi vida.*

*A mis docentes,
Por todo sus conocimientos brindados,
Sus valiosas orientaciones
Y sus destacados apoyos
Para la realización del presente estudio.*

La Autora

ÍNDICE

	Pág.
DEDICATORIA	2
RESUMEN	5
ABSTRACT	6
INTRODUCCIÓN	7
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
1.1 Descripción de la realidad problemática	9
1.2 Definición del problema	13
1.2.1 Problema general	13
1.2.2 Problemas específicos	13
1.3 Objetivos de la investigación	13
1.3.1 Objetivo general	13
1.3.2 Objetivos específicos	14
1.4 Finalidad e importancia	14
CAPÍTULO II: FUNDAMENTOS TEÓRICOS DE LA INVESTIGACIÓN	
2.1 Bases teóricas	15
2.1.1 Motivación	15
2.1.2 Satisfacción laboral	22
2.1.3 Teorías de enfermería	30
2.2 Estudios previos	32
2.3 Marco conceptual	39
CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES	
3.1 Formulación de la hipótesis	43
3.1.1 Hipótesis general	43
3.1.2 Hipótesis específicas	43
3.2 Identificación de variables	43
3.2.1 Clasificación de variables	43
3.2.2 Definición constitutiva de variables	43
3.2.3 Definición operacional de variables	45
CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA	
4.1 Descripción del método y diseño	46
4.2 Tipo y nivel de investigación	46
4.3 Población, muestra y muestreo	46

4.4 Consideraciones éticas	47
CAPÍTULO V: TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	
5.1 Técnicas e instrumentos	48
5.2 Plan de recolección, procesamiento y presentación de datos	50
5.2.1 Plan de recolección de datos	50
5.2.2 Plan de procesamiento y presentación de datos	50
CAPÍTULO VI: RESULTADOS, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
6.1. Presentación, análisis e interpretación de datos	53
6.2. Conclusiones	86
6.3. Recomendaciones	87
BIBLIOGRAFÍA	88
ANEXOS	94
– Matriz de consistencia	95
– Instrumentos de investigación	97

RESUMEN

El objetivo de este estudio fue determinar la relación que existe entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico de la Clínica Padre Luis Tezza, 2017.

La investigación corresponde a un método descriptivo, de diseño correlacional y tipo de investigación cuantitativo. Los datos fueron recolectados en forma individual de cada uno de los 30 profesionales de enfermería participantes. Como instrumentos de investigación, se empleó un cuestionario de 23 preguntas para la medición del nivel de motivación, y otro de 36 ítems para recoger información acerca de la satisfacción laboral, ambos validados por un juicio de expertos. Los datos se tabularon y se graficaron en Excel, y se utilizaron medidas de frecuencias y porcentajes, así como la prueba de correlación lineal de Pearson para la contrastación de las hipótesis de estudio.

Los resultados obtenidos indican que existe relación positiva entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral en los profesionales enfermeros de la muestra investigada.

Palabras clave: área quirúrgica, desempeño de tareas, enfermería, motivación laboral, satisfacción laboral.

ABSTRACT

The objective of this study was to determine the relationship between the level of motivation and job satisfaction of the nursing professional of the Surgical Center of the Padre Luis Tezza Clinic, 2017.

The research corresponds to a descriptive method, correlational design and type of quantitative research. Data were collected individually from each of the 30 participating nursing professionals. As research instruments, a questionnaire of 23 questions was used to measure the level of motivation, and another of 36 items to collect information about job satisfaction, both validated by an expert judgment. The data were tabulated and plotted in Excel, and frequency and percentage measurements were used, as well as Pearson's linear correlation test for the contrasting of the study hypotheses.

The results obtained indicate that there is a positive relationship between the level of motivation and job satisfaction in nursing professionals in the sample investigated.

Key words: surgical area, task performance, nursing, work motivation, job satisfaction.

INTRODUCCIÓN

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; y transaccional, puesto que es el resultado de las interacciones entre los individuos y su entorno de trabajo (Franco, Bennett, Kanfer, y Stubblebine, 2004). El marco conceptual de la motivación de los trabajadores de la salud, propuesto por Kanfer (1999) y Franco, Bennett y Kanfer (2002), 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 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 (Lu, Barriball, Zhang, y While, 2012).

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 refieren Lu et al. (2012), 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 enfermería del centro quirúrgico enfrenta algunas dificultades 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 el nivel de motivación del enfermero, por la relación que puede guardar con el desempeño de sus funciones. Asimismo, es necesario identificar el nivel de satisfacción por su relación con la productividad y

rendimiento del personal, además de ser considerado como indicador de calidad del funcionamiento de los servicios internos y de mejora de la relación del enfermero/paciente, lo cual redundará en la calidad de trabajo, equidad, eficacia y eficiencia de la atención prestada a los usuarios.

Finalmente, el propósito de esta investigación ha sido conocer las características de la motivación y la satisfacción laboral que se observan en calidad en el Centro Quirúrgico de la Clínica Padre Luis Tezza. Asimismo, pretende analizar la relación que existe entre ambas variables de estudio, pues la satisfacción del enfermero es clave en los sistemas de salud quirúrgica, destacando la naturaleza de los cuidados que éstas proporcionan al paciente, y familia para promover, prevenir, mejorar y restaurar la salud a lo largo del ciclo vital.

El presente trabajo de investigación se distribuye por capítulos de la siguiente manera:

El primer capítulo, corresponde al problema de investigación, donde se describe la realidad problemática, para proseguir con la formulación de las preguntas de investigación, los objetivos y la finalidad e importancia del trabajo.

En el segundo capítulo, se incluyen las bases teóricas sobre cada una de las variables de estudio, tanto de la motivación como de la satisfacción laboral del profesional enfermero, así como las teorías de enfermería, seguido de los estudios previos y el marco conceptual.

En el tercer capítulo, se agrega la formulación de las hipótesis y la clasificación y definición constitutiva y operacional de las variables investigadas.

En el cuarto capítulo, se describen el método y diseño, tanto como el tipo y nivel de investigación; además de caracterizar la población, muestra y técnica de muestreo, sin dejar de mencionar las consideraciones éticas en la recolección de los datos para la presente investigación.

El quinto capítulo, trata de las técnicas e instrumentos de recolección de datos, incluyendo el procedimiento y la presentación de datos.

El sexto capítulo, comprende la presentación de resultados, con el correspondiente análisis y discusión, además, las conclusiones y recomendaciones del trabajo, de acuerdo a los objetivos e hipótesis de estudio.

Finalmente, los últimos apartados del informe de tesis contienen la bibliografía y los anexos, donde se adjuntan la matriz de consistencia y los formatos de los instrumentos de recolección de datos administrados.

Capítulo I: Planteamiento del problema

1.1 Descripción de la realidad problemática.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2014), toda organización debe actuar para incrementar la productividad del personal mediante el recorte de los «trabajadores fantasmas» y el absentismo y la mejora del desempeño, lograda a través de ajustes de las compensaciones, motivaciones laborales, condiciones de trabajo más seguras e iniciativas de movilización de trabajadores.

La Organización Panamericana de la Salud (OPS, 2012) considera el lugar de trabajo como un entorno prioritario para la promoción de la salud en el siglo XXI. La salud en el trabajo y los entornos laborales saludables se describen entre los recursos máspreciados de personas, comunidades y países. Un entorno laboral saludable es esencial, no sólo para lograr la salud de los trabajadores, sino también para hacer un aporte efectivo a la productividad, la motivación laboral, el espíritu de trabajo, la satisfacción en el trabajo y la calidad de vida general.

La OPS (2012) determina que el 70 % de los trabajadores en Estados Unidos, no se sienten motivados y comprometidos con su trabajo, números similares se ve en Europa, Asia y Latinoamérica.

Por su parte, Salinas (2002) señala que “nuestra sociedad progresa económicamente y tecnológicamente, se vuelve más crítica, por ello la necesidad de la motivación del personal de ser eficiente y cumplir con las labores asignadas, no solamente para lograr mayor eficiencia en las organizaciones, sino también para lograr mayor auto-satisfacción de los empleados” (p. 142). Las instituciones centran su atención en los avances tecnológicos, restando importancia a la motivación y satisfacción del recurso humano; sin embargo, de nada servirá la tecnología para alcanzar niveles satisfactorios de calidad en la atención, ni para minimizar los riesgo que la misma tecnología puede generar en la población (Malvárez, 2005). La satisfacción laboral es un factor importante que condiciona la actitud del individuo respecto a su trabajo (CIE, 2000), las enfermeras más satisfechas tienden a estar más comprometidas con las organizaciones donde se desempeñan (Fernández, 1994).

Actualmente, al ser aplicados en el campo de salud, tanto la motivación del personal de enfermería como la satisfacción son temas centrales de las instituciones de salud, debido a que el profesional de enfermería es la encargada de cuidar la salud física y mental de quienes están a su cargo y entregar una atención de calidad. Es

esencial, pues, disponer de enfermeros motivados con su trabajo, lo cual aumentará su rendimiento y la calidad del servicio que presta a fin de contribuir en el logro de las metas propuestas.

Escobar (2016), determina que “en el campo laboral, la motivación tiene un papel importante, pues para la mayoría de los profesionales de enfermería encuentran en sus áreas de trabajo, no un simple medio para sobrevivir, sino un elemento esencial de superación personal, el cual se debe en gran parte a la eficiencia y eficacia de los factores motivacionales” (p. 12). Lo que constituye un aspecto central en la calidad de atención y cuidado del personal de enfermería a los pacientes.

En tal sentido, el personal de enfermería debe encontrar en su lugar de trabajo incentivos y/o estímulos que le permitan desempeñar cada día su mejor labor que le corresponda, pues una persona satisfecha que valora su trabajo, lo transmite y disfruta el atender a los pacientes y/o usuarios, si eso no es posible, al menos lo intentará.

En Estados Unidos, los estudios reconocen que los factores que afectan la satisfacción laboral de las enfermeras tienen relación con horas de trabajo, ingresos, relaciones con los supervisores, familiares/sociales, el interés por el trabajo y las oportunidades de ascenso. En España, los estudios demuestran que la falta de promoción profesional, el sueldo bajo, la falta de formación y autonomía son solo algunos de los factores que menos satisfacción producen (Cifuentes, 2012). En México, Chile, Venezuela y Brasil, los resultados concuerdan y no distan de los hallados en Europa y Norteamérica (Cifuentes, 2012).

Los salarios de las enfermeras en general son bajos y variables en los países. En el Perú según El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) la enfermera tiene un ingreso mensual promedio de S/.1, 535 con un rango de S/.900 a S/.2, 400. (El Correo 2016) Aproximadamente de U\$ 100 en Nicaragua y US 1.100 en Costa Rica para una enfermera que desempeña en hospitales públicos.

En el Perú, las instituciones de salud están promoviendo acciones para fortalecer las capacidades del personal y mejorar la calidad en la atención del usuario, el profesional de enfermería inmerso en estas actividades, se preocupa por ofrecer servicios de excelencia y para lograr mejorar sus competencias, pero se siente desmotivado y amenazado por factores muchas veces externos que limitan su actuar laboral, en todas las áreas de servicios de enfermería: hospitalización, UCI, Neonatología, emergencia, centro quirúrgico, entre otros.

Centro quirúrgico es un área donde se realiza procedimientos anestesiológicos, Intervenciones quirúrgicas, atenciones de la fase de recuperación post anestésica y otros. En esta área los profesionales de enfermería son miembros de vital importancia dentro del equipo quirúrgico, pues que cumplen diversas funciones de administración, coordinación, asistencial, técnico, etc., teniendo como prioridad brindar un buen cuidado; este desempeño sin embargo se ve influenciado entre otros por factores motivacionales.

El trabajo en centro quirúrgico es variado, de gran responsabilidad y demanda una actuación inmediata y eficaz; por tal razón, 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.

Por ende, al existir un bajo nivel de motivación en los profesionales de enfermería, el nivel de atención a los pacientes disminuye, por lo tanto la calidad y calidez de los servicios se verá afectada, en el ámbito personal y profesional. “Las personas tienen sus necesidades que los motiva para ser satisfechos. Si las relaciones con el grupo son difíciles, aumenta la rotación de personal, disminuye la moral, aumenta la fatiga psicológica y se disminuyen los niveles de desempeño” (Erazo y Herrera, 2014, p. 2).

De ahí que la motivación es indispensable, como refiere Suárez (2017), que la labor principal del profesional de salud está relacionada con la atención a seres humanos, que por lo general están afectados por algún problema de salud y necesitan del apoyo de profesionales motivados que le ayuden a recuperar su salud.

Es difícil llevar a cabo un proceso de brindar atención con calidad si quienes tienen que brindar ese cuidado carecen de los incentivos y motivación para poder llevarlo a cabo. Los profesionales de enfermería en centro quirúrgico son los responsables directos de proporcionar el cuidado al paciente; esto constituye uno de los indicadores de calidad de vida laboral, por lo que se debe poner mayor atención en la satisfacción laboral y en las condiciones de trabajo en las cuales se encuentran inmersos estos profesionales.

Cabe agregar que la satisfacción laboral ocupa uno de los principales lugares dentro de las organizaciones, ya que es considerada como un elemento fundamental en la productividad de los trabajadores, además de que éstos cuenten con las óptimas condiciones de trabajo para que de esta manera se proporcione atención de calidad.

Además, los profesionales de enfermería que laboran en sala de operaciones perciben los conflictos que se generan en los equipos de trabajo y con los compañeros.

En diferentes estudios sobre satisfacción laboral se indica que se ha observado que estas dificultades entorpecen la comunicación, perturban la armonía y la eficiencia hacia el cuidado que se presta a los pacientes, disminuye la calidad en sus actividades y se torna un entorno laboral difícil y poco gratificante, por ello es necesario mejorar la comunicación y las relaciones laborales para poder favorecer una buena relación entre los personales de enfermería.

La decisión de trabajar en un tema específico por parte del investigador, siendo parte del proceso enfermero en sala de operaciones en mi condición de instrumentista como licenciada en enfermería, con competencias técnicas para este actuar, evidencio a diario dentro de la labor que realizo riesgos ocupacionales, dentro de ellos identifique la relación directa que existe entre el nivel de de motivación y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en dicho nosocomio y poder implementar un documento de investigación actualizado, así como solucionar un problema relacional existente, contribuyendo de esta manera en la investigación científica y abrir nuevas líneas de investigación y brindar los resultados del estudio como aporte a los gestores de la institución, tomen decisiones a favor del profesional de enfermería y mejoren el clima laboral en sala de operaciones, de la misma manera para que sean socializados en el área de trabajo y se pueda contribuir a solucionar el problema presentado.

En el primer semestre del año 2017, se recogieron testimonios interesantes en Sala de Operaciones de la Clínica Padre Luis Tezza, al interactuar con los profesionales de enfermería, quienes refieren: “no me siento motivado por los salarios percibidos”, “estoy cansada”, “ya quiero que acabe el turno”, “falta el personal o llega tarde”, “obedecen las órdenes que se le dan”, “a veces salimos tarde y no reconocen nuestro trabajo”, “no hay facilidades para estudiar”, “no hay incentivos y/o recompensas”, entre otros aspectos. Esto se justifica, según Herrera (2008), por la satisfacción en el trabajo que “es el resultado de diversas actitudes que poseen los empleados; esas actitudes tienen relación con el trabajo y se refieren a factores específicos tales como los salarios, la supervisión, la constancia del empleo y las condiciones de trabajo” (pp. 243-256). En consecuencia, tales indicadores de desmotivación repercuten, a la larga, en la satisfacción laboral y calidad de desempeño del profesional enfermero. Por lo tanto, es necesario que se considere, la relación de ciertos fenómenos que están ocurriendo a diario dentro de la organización

y uno de ellos es el nivel de motivación laboral y la satisfacción de los profesionales de enfermería.

1.2 Definición del problema

1.2.1 Problema general

¿Qué relación existe entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico de la Clínica Padre Luis Tezza, 2017?

1.2.2 Problemas específicos

1. ¿Qué relación existe entre la **Variedad de habilidades** y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico de la Clínica Padre Luis Tezza, 2017?

2. ¿Qué relación existe entre la **Identidad de la tarea** y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico de la Clínica Padre Luis Tezza, 2017?

3. ¿Qué relación existe entre la **Importancia de la tarea** y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico de la Clínica Padre Luis Tezza, 2017?

4. ¿Qué relación existe entre la **Autonomía** y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico de la Clínica Padre Luis Tezza, 2017?

5. ¿Qué relación existe entre la **Retroalimentación del trabajo** y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico de la Clínica Padre Luis Tezza, 2017?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico de la Clínica Padre Luis Tezza, 2017.

1.3.2 Objetivos específicos

1. Identificar la relación que existe entre la **Variedad de habilidades** y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico de la Clínica Padre Luis Tezza, 2017.

2. Identificar la relación que existe entre la **Identidad de la tarea** y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico de la Clínica Padre Luis Tezza, 2017.

3. Identificar la relación que existe entre la Importancia de la tarea y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico de la Clínica Padre Luis Tezza, 2017.

4. Identificar la relación que existe entre la Autonomía y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico de la Clínica Padre Luis Tezza, 2017.

5. Identificar la relación que existe entre la Retroalimentación del trabajo y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico de la Clínica Padre Luis Tezza, 2017.

1.4 Finalidad e importancia

Se investiga el nivel de motivación y la satisfacción laboral para conocer sus características y la relación que existe entre estas variables de estudio en los profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico de la Clínica Padre Luis Tezza, 2017.

Por otro lado, el trabajo de investigación es importante porque los resultados permitirán a los directivos poseer información de fuente fidedigna relacionada con la satisfacción laboral del enfermero en su área de trabajo, lo que les hará posible direccionar acciones de mejora en la institución y tomar decisiones para solucionar problemas relacionados con la satisfacción laboral y permanente motivación en beneficio del personal, teniendo en cuenta las expectativas promedio de cada profesional de enfermería. Por tanto, se investiga para ver de qué modo se beneficiarán los profesionales de enfermería, aumentando su satisfacción laboral, lo que conllevará a mejorar su desempeño en cada una de sus labores, logrando así un mayor grado de eficiencia y calidad en el servicio prestado a los usuarios de la institución.

Capítulo II: Fundamentos teóricos de la investigación

2.1 Bases teóricas

2.1.1 Motivación

La palabra motivación deriva del vocablo latín moveré que significa mover; se vincula con aspectos tanto individuales como socioculturales. Es una herramienta de vital importancia para el individuo a la hora de desarrollar cualquier actividad, y por tanto también para aumentar el desempeño de los trabajadores. Asimismo, es el estímulo o impulso que inicia, guía y mantiene el comportamiento, hasta alcanzar el objetivo deseado (Leiva, 2014a).

Se mencionan algunas definiciones: Según Márquez, la motivación es un “proceso por el cual la necesidad insatisfecha de una persona genera energía y dirección hacia cierto objetivo cuyo logro se supone habrá de satisfacer dicha necesidad”. Refiere Barriga B, que la motivación “es el motor de nuestro obrar (motivo vienen de moveré = mover), y que en toda motivación existen componentes básicos: pulsión o energía básica y objeto que se pretende alcanzar”. Según Marriner A, la motivación “es el ímpetu dado para incitar o impulsar o animar.

En resumen la motivación es el impulso que da eficiencia al individuo a la búsqueda continua de mejorar prestaciones a fin de realizarse profesional y personalmente, integrándolo así en la comunidad donde su acción cobra significado, en la que intervienen aspectos conscientes, inconscientes, cognitivos, afectivos.

Motivadores. Los motivadores son cosas que inducen a un individuo a alcanzar un desempeño. Son las recompensas o incentivos ya identificados que intensifican el impulso a satisfacer esos deseos. Son también los medios por los cuales es posible conciliar necesidades contrapuestas o destacar una necesidad para darle prioridad sobre otra (Koontz, 1998).

En el contexto organizacional, uno de los temas centrales del comportamiento es la motivación, proceso psicológico por excelencia, equivalente en importancia a lo que sería el proceso de poder, desde la perspectiva sociológica. Desde una perspectiva interdisciplinaria, poder y motivación son procesos complementarios, que interactúan y que explican la

dinámica del ajuste recíproco entre individuo y organización, para conseguir los objetivos mutuos de eficacia y calidad de vida laboral.

Motivación laboral. Comprende tanto los procesos individuales que llevan a un trabajador a actuar y que se vinculan con su desempeño y satisfacción en la empresa, así también son los procesos organizacionales que influyen para que tanto los motivos del trabajador como los de la empresa vayan en la misma dirección (Gonzales, 2001).

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

Motivación laboral en el profesional de enfermería. Se refiere a todos aquellos conceptos que se vinculan a la motivación en el trabajo, en base a los factores que influyen en la conducta, encaminados hacia el cumplimiento de objetivos.

Entre los aspectos y elementos más importantes que influyen en la motivación laboral, están: (Leiva, 2014b)

Ambiente comfortable: Este ambiente debe ser agradable, debe ofrecer seguridad, a través del control y/o vigilancia.

Comunicación: Es el proceso de comunicación que tienen los distintos grupos sociales.

Comunicación organizacional: Para la organización, lo más importante es la comunicación, ya que permite llevar la dirección y saber cuál es el futuro.

Cultura Organizacional: Muy parecido al elemento anterior

Incentivos: Se utilizan para mostrarle su interés por el trabajo que realiza el trabajador en la empresa.

Motivación del empleado: Se encuentra la motivación extrínseca y la motivación intrínseca.

Motivación en el trabajo: Le permite al hombre obtener recompensas sociales. Por ejemplo: respeto, interacciones sociales, etc.

Organización Inteligente: Son las empresas que reconocen al personal por su poder y talento frente a la actividad que desarrollan.

Responsabilidad en el trabajo: El líder responsable es la persona que se encuentra capacitada para desarrollar una respuesta rápida y es responsable en todo sentido.

Dimensiones de la motivación. Partiendo de los trabajos de Herzberg, Hackman y Oldham elaboran un Modelo de las Características del trabajo (JCM), en el que se establecen cinco dimensiones laborales medulares de enriquecimiento del trabajo: variedad, identidad de tarea, significado de la tarea, autonomía y retroalimentación. Según este modelo el individuo obtiene recompensas internas cuando sabe (conocimiento de resultados) que él personalmente (experiencia de responsabilidad) ha cumplido bien una actividad que le interesa (experiencia de algo que tiene sentido). Cuanto mayor sea la presencia de estos tres aspectos tanto mayor será la motivación, el rendimiento y la satisfacción del empleado y tanto menos su ausentismo y la probabilidad que abandone la organización (Álvarez, 2003).

Las dimensiones laborales son:

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

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

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

Autonomía. O grado en que se siente independiente en el trabajo para tomar decisiones relacionadas con sus tareas. Lo cual está en estrecha relación con la responsabilidad en el proceso de trabajo y en sus consecuencias.

Retroalimentación del trabajo. Se refiere al grado en que la organización proporciona información clara y directa a los trabajadores sobre la eficacia de su rendimiento. O si prefiere el grado en que el trabajador conoce cuales son los resultados de su trabajo. Puede provenir directamente del trabajo mismo

(retroalimentación de tarea) o ser proporcionado de manera verbal por jefes de servicio, ejecutivos y gerentes (Hellriegel, 2004).

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

El enriquecimiento de puestos se acompaña de muchos beneficios. Su resultado general es un enriquecimiento que fomenta el crecimiento y la realización personal. El puesto construye de manera que se estimule la motivación intrínseca. Al aumentar la motivación, debe mejorar el rendimiento, con lo que se tiene un trabajo más humanizado y productivo. También tienden a disminuir los efectos negativos, como el ausentismo del personal, el tiempo ocioso y las quejas. De tal manera que se benefician el trabajador y la sociedad. El primero logra el rendimiento, mayor satisfacción en el trabajo y mayor realización personal, con lo que puede participar más efectivamente en todos sus roles de la vida. La sociedad se beneficia con el funcionamiento más efectivo y el mejor rendimiento de la persona en su trabajo (Davis, 2003).

No obstante, Hackman y Oldham (1980) reconocen que para poder completar este modelo se requiere la consideración de una serie de variables moduladoras que inciden sobre la percepción de estas características: los conocimientos y destrezas con las que cuenta la persona, una fuerte necesidad de crecimiento y la satisfacción de esa misma persona en relación con determinados elementos del entorno laboral (dinero, seguridad laboral).

Todas estas teorías conforman las principales explicaciones para comprender como se puede motivar a un trabajador para que realice de manera eficiente su trabajo.

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

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

laboral presenta asociados una gran cantidad de significados psicosociales: estructura el tiempo, regula el nivel de vida y el status correspondiente, da un sentido de utilidad a la propia existencia, etc. (Cavalcante, 2004).

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

Factores determinantes individuales. Existen dos dimensiones de la motivación para el trabajo al nivel individual. Primero, las metas de la persona y las de la organización deben ser compatibles entre sí, lo que a veces se denomina el componente “lo haré” de la motivación.

En segundo lugar, los trabajadores necesitan percibir que son capaces de realizar sus tareas, lo que a veces se denomina el componente “lo puedo hacer” de la motivación.

Las metas individuales de los trabajadores, el concepto de sí mismo, como también las expectativas y la experiencia de resultados son factores determinantes e importantes de la motivación para el trabajo a nivel individual.

Factores institucionales. El papel de una organización en motivar a sus trabajadores consiste en esbozar y comunicar las metas institucionales, proporcionar los procesos y recursos para lograrlas, asegurar la retroalimentación respecto al desempeño, así como desarrollar habilidades en el personal. Se destacan los diversos canales a través de los cuales los factores institucionales afectan la motivación laboral: Esfuerzos por aumentar la competencia laboral, provisión de recursos y procesos, retroalimentación o consecuencias relacionadas con el desempeño laboral y aspectos más indirectos como cultura laboral.

Influencias culturales y de clientes. En las organizaciones que prestan servicios, la cultura social también afecta a los trabajadores a través de sus interacciones con los clientes. La inserción social de los trabajadores, o la medida en que se identifiquen con la comunidad que atienden y se sientan parte de ella, afecta su motivación para proporcionar un buen servicio y su deseo de ser apreciados por sus clientes. En casos en que existe una relación social entre el paciente y el trabajador, es posible que los proveedores se sientan motivados a dar un tratamiento más educado y empático (PHR).

Teorías de la motivación. Durante muchos años, la motivación ha sido un tema de investigación para estudiosos y analista tanto de la conducta humana como de las organizaciones.

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

Necesidades fisiológicas. Estas son las necesidades básicas para el sustento de la vida humana, tales como alimento, agua calor abrigo y sueño.

Necesidades de seguridad. Estas son las necesidades para librarse de riesgos físicos y del temor a perder el trabajo, la propiedad, los alimentos o el abrigo.

Necesidades de asociación o aceptación. En tanto que seres sociales, los individuos experimentan la necesidad de pertenencia, de ser aceptados por los demás.

Necesidades de estimación. De acuerdo con Maslow, una vez que las personas satisfacen sus necesidades de pertenencia, tienden a desear la estimación tanto la propia como de los demás.

Necesidades de autorrealización. Maslow consideró a esta como la necesidad más alta de la jerarquía. Se trata del deseo de llegar a ser lo que es capaz de ser; de optimizar el propio potencial y de realizar algo valioso.

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

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

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

Teoría Monista de Taylor. Taylor ingeniero norteamericano ideó la organización científica del trabajo, nació en Germantown (Pennsylvania) en 1856 y falleció en Filadelfia en 1915, argumentaba que era necesario un incentivo para que los trabajadores no pierdan interés en ofrecer un rendimiento óptimo. Debe ser posible ganar más produciendo más, de esta manera que el salario dependerá de la productividad, utilizando incentivos tales como aumentos de sueldo según capacidad, sistemas de bonos, participación en los beneficios, en ahorros y cuotas por unidad de trabajo son ejemplos de métodos monistas. La puesta en práctica del pago por medida de trabajo, exige al empleador asegurarse de que los costos salariales no aumentan más rápidamente que la producción. Se han observado que este sistema puede ejercer considerable presión sobre el trabajador y crear tensiones que lleven a un comportamiento indeseado (Frederick, 2014).

Teoría de Necesidades Básicas de Mc Clelland. David Mc Clelland catedrático famoso de psicología identificó 3 necesidades básicas que todo el mundo tiene en grados variables: la necesidad de realización, la de poder y la de afiliación. La necesidad de realización implica un deseo de contribución, de sobresalir y de tener éxito, Las personas con elevados niveles de ésta necesidad se muestran deseosas de tener responsabilidad, de asumir riesgos calculados y de obtener una respuesta a su rendimiento. En tanto que las personas que sienten una alta necesidad de poder, quieren llegar al control y desean ejercer influencia sobre otros, generalmente se muestran más interesados en el prestigio personal y en el poder que en el rendimiento ejecutivo (Barreto y León, 2010).

Teoría de Motivación – Higiene de Herzberg o Teoría del factor doble. Frederick Herzberg profesor de psicología, propone una teoría de la motivación en el trabajo, enfatizando que el hombre se caracteriza por dos tipos de necesidades que afectan de manera diferente el comportamiento humano. La satisfacción que es principalmente el resultado de los factores de motivación. Estos factores ayudan a aumentar la satisfacción del individuo pero tienen poco efecto sobre la insatisfacción; y la insatisfacción es principalmente el resultado de los factores de higiene. Si estos factores faltan o son inadecuados, causan insatisfacción, pero su presencia tiene muy poco efecto en la satisfacción a largo plazo (Herzberg, 2010).

Teoría X y Teoría Y de McGregor. Douglas McGregor profesor y asesor en administración industrial, compara dos estilos opuestos y antagónicos de administrar, de un lado un estilo basado en la teoría tradicional, excesivamente mecanicista y pragmática y de otro un estilo basado en las concepciones modernas.

Los directivos que se inclinan por la teoría X, consideran que las personas que desean una dirección, tienen poca ambición y evitan la responsabilidad, pues quieren seguridad.

En la teoría Y, McGregor plantea la premisa de que a la gente le gusta trabajar, y que disfruta haciéndolo, se auto dirige y busca la responsabilidad. Al analizar las principales teorías de la motivación y los motivadores, encontramos que pocas veces se hace referencia a la recompensa y el castigo como factores motivadores.

A pesar de todas las investigaciones y teorías sobre la motivación que se han desarrollado en los últimos años, se siguen considerando la recompensa y el castigo como fuertes motivadores. Sin embargo durante siglos se pensó con demasiada frecuencia que eran las únicas fuerzas que podían motivar al hombre. Al mismo tiempo, en todas las teorías de la motivación, se reconoce a la persuasión, la que con frecuencia se trata de dinero en forma de pago o bonos.

Aun cuando el dinero no es la única fuerza motivadora, ha sido y seguirá siendo muy importante (Gross, 2013).

2.1.2 Satisfacción laboral

Es una de las variables más estudiadas en el comportamiento organizacional. Ello ocupa un lugar central en las investigaciones desde que Robert Hoppock publicó el libro Job Satisfaction en 1935. Dos razones parecen explicar ese gran interés por los investigadores:

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

Se entiende como satisfacción laboral a la manera como siente un empleado acerca de su propio trabajo. Las actitudes de una persona hacia su propio empleo reflejan experiencias agradables y desagradables en el puesto y

expectativas acerca de experiencias futuras. Existen innumerables definiciones por lo que se puede categorizarlas dos perspectivas:

Definen el concepto de satisfacción laboral como una actitud generalizada en relación al trabajo (Beer, 1964; Salancik y Pfeffer, 1977; Harpaz, 1983; Peiro, 1986; entre otros), atendiendo a tres componentes cognitiva (pensamientos o evaluación del objeto de acuerdo con el conocimiento), afectivas (sentimientos, emociones positivas o negativas), comportamental (predisposiciones de comportamientos de intención con relación al objeto).

Hay autores que se refieren a la satisfacción laboral como “un estado emocional, sentimientos o respuestas afectivas” (Cavalcante, 2004b, p. 45).

Factores determinantes de la satisfacción laboral

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

Los empleados se preocupan por su entorno laboral tanto por comodidad personal como para realizar bien su trabajo la comodidad está referida a los aspectos de amplitud, distribución de ambientes y mobiliario suficiente, privacidad, operatividad y disponibilidad de servicio (Robbins, 2003).

Sin embargo, Salvo (1996) encontró que el ruido, la iluminación, el aseo y ventilación deficiente, la temperatura inadecuada y los malos olores, sumado al tener que trabajar con equipos y materiales deficientes, era lo que más molestaba y tensionaba a las enfermeras (Fernández y Paravic, 2003).

Según el Art. 11 (inciso d) de la Ley del enfermero peruano, la enfermera debe contar con una ambiente de trabajo debidamente acondicionado para controlar la exposición a contaminantes y sustancias tóxicas y asimismo contar con las condiciones de Bioseguridad idóneas de acuerdo al área en que labora (Reglamento de la Ley del Trabajo de la Enfermera Profesional Peruano).

Beneficios laborales. La compensación (sueldos, los salarios, prestaciones, etc.) es la gratificación que los empleados reciben a cambio de su labor. Los sistemas de recompensas, el sueldo, así como la promoción, tienen gran importancia como factores de influencia y de determinación de la

satisfacción laboral, ya que satisfacen una serie de necesidades fisiológicas del individuo; son símbolos del “status”, significan reconocimiento y seguridad; proporcionan mayor libertad en la vida humana; y, por medio de ellos se pueden adquirir otros valores (Cavalcante, 2004c).

Para Vroom el dinero adquiere valor como resultado de su capacidad instrumental para obtener otros resultados; es decir, el dinero adquiere valor para la persona en la medida que este le sirve para adquirir aspectos como seguridad, prestigio tranquilidad, etc. (Gonzales, 2001).

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

Por el contrario, si consideran las recompensas inadecuadas para el nivel de desempeño, tiende a surgir la insatisfacción en el trabajo, desarrollando en el trabajador un estado de tensión que intenta resolver ajustando su comportamiento que pueden afectar la productividad y producir el deterioro de la calidad del entorno laboral (Cavalcante, 2004d).

Así tenemos que esta situación se evidencia especialmente en los profesionales de Enfermería, debido a la diversidad de modalidades laborales que confrontan a las enfermeras por las diferencias remunerativas y horas de trabajo.

Políticas administrativas. Las políticas son el grado de acuerdo frente a los lineamientos o normas institucionales dirigidas a regular la relación laboral y asociada directamente con el trabajador y constituyen medios para alcanzar las metas u objetivos. Asimismo explican el modo en que se conseguirán las metas, y sirven como guías que definen el curso y ámbito general de las actividades permisibles para la consecución de metas. Funcionan como base para las futuras decisiones y acciones, ayudan a coordinar los planes, a controlar la actuación y a incrementar la consistencia de la acción aumentando la probabilidad de que directivos diferentes tomen decisiones similares cuando se enfrente independientemente a situaciones parecidas.

Las políticas, deben ser lo suficientemente amplias de miras, estables y flexibles como para que puedan ser aplicadas en diferentes condiciones, a su vez deben ser coherentes y ayudar a resolver o prevenir problemas específicos. Establecer normas claras y concisas que fijan áreas de autoridad.

También es importante la consistencia, dado que la inconsistencia introduce incertidumbre y contribuye al surgimiento de prejuicios, al trato preferente y a la injusticia (Marriner, 1996).

Así también en nuestro medio la visión del líder conductor de los recursos humanos, es importantes para la aplicación de las políticas que estratégicamente han sido trabajadas por el Instituto de Desarrollo del Recurso Humano del Ministerio de Salud.

Relaciones sociales. Se refiere a la interacción del personal de salud al interior del establecimiento de salud, y del personal con los usuarios. Las buenas relaciones interpersonales dan confianza y credibilidad, a través de demostraciones de confidencialidad, responsabilidad y empatía (MINSa, 1996). Es importante una comunicación efectiva en la que sea relevante el entendimiento, la comprensión, el respeto, y la ayuda mutua para superar debilidades, afianzar fortalezas que redunden en la convivencia, el crecimiento de las personas la calidad de su desempeño y el beneficio de quienes reciben sus servicios.

El estilo de trabajo es por lo general un asunto de actitud. Una actitud mental positiva no solo hace el trabajo más agradable, sino que lo hace más productivo. Cuando su personal piensa en su trabajo como algo mundano y trivial, su productividad disminuye y esta actitud se puede extender a los demás miembros. Pero cuando su personal se siente parte del equipo y se da cuenta que su contribución es significativa, no importa cuán pequeño sea el lugar que ocupa dentro del grupo.

Trabajo de equipo quiere decir tener un amplio acceso a la asistencia técnica, una gama de conocimientos y una variedad de habilidades.

La ayuda mutua surge entre los miembros de equipo cuando existe compromiso entre ellos y no sólo un compromiso con el proyecto.

Los equipos trabajan mejor cuando:

Los miembros se sienten aceptados y confían uno del otro.

Se trazan objetivos y se identifican y se aceptan las tareas claramente.

Se pone en claro la funciones y se llega a un acuerdo sobre un proceso transparente.

Los miembros escuchan, se comunican y participan activamente.

No existen discusiones personales.

Los conflictos se resuelven equitativamente.

El liderazgo es compartido.

Los miembros se apoyan mutuamente y tiene el control de su trabajo (Fundación AGA KHAN, 1993).

En la organización del trabajo de Enfermería prevalece el modelo funcional y en forma incipiente se trata de aplicar propuestas de trabajo en equipo, del cual aún no se percibe resultados por los problemas de interacción personal que no facilita la participación y el compromiso de los profesionales en general.

Desarrollo personal. Los empleados suelen preferir los trabajos que les permitan emplear sus facultades y capacidades y que les ofrezcan una serie de actividades, libertad e información en cuanto a su rendimiento. Estas características hacen que el trabajo represente un mayor desafío para la mente.

“...diría sencillamente que un hombre sano está motivado principalmente por sus necesidades de desarrollar y realizar todo su potencial y toda su capacidad”... “se refiere al deseo de cumplir nuestros deseos más profundos, es decir, hacer realidad lo que somos en potencia...es el deseo de ser cada vez más lo que uno es, de llegar a ser lo que uno es capaz de llegar a ser” (López, 2005b, p. 47).

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

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

Mantener claros y firmes los principios y valores éticos para aplicarlos en el proceso de reflexión y toma de decisiones en la práctica cotidiana y en las instituciones que presentan dilemas éticos.

Ser auténtica.

Ejercer autonomía personal utilizando su capacidad crítica y analítica.

Mantener una actitud asertiva para lograr la integridad en su actuar.

Reconocer sus equivocaciones.

Desarrollar y mantener coherencia entre el saber, el pensar, el decir y el actuar.

Mantener integrada la identidad personal con la identidad profesional.

Mantener la cultura del diálogo (Ramos, 2003).

Desempeño de tareas. Es la valoración con la que asocia el trabajador con sus tareas cotidianas en la entidad que labora. El desempeño en el ámbito laboral es la aplicación de habilidades y capacidades que el puesto requiere del ocupante para el manejo eficiente de sus funciones; por otro lado, el desempeño es, la aptitud o capacidad para desarrollar completamente los deberes u obligaciones inherentes a un cargo con responsabilidad durante la realización de una actividad o tarea en el ejercicio de su profesión. Por lo tanto, en el desempeño del trabajo, no solo se necesita de las habilidades, destrezas, conocimientos, etc.; requeridos para la correcta ejecución de una determinada tarea, también es fundamental y necesaria la intervención de otros conceptos como el interés, la voluntad y la intención de realizar el trabajo (Ayala, s/f).

Relación con la autoridad. Es la apreciación valorativa que realiza el trabajador de su relación con el jefe directo y respecto a sus actividades cotidianas siendo otro determinante importante de la satisfacción del empleado en el puesto (Palma, 1999).

Se considera que el éxito laboral está condicionado por el grado de aceptación y/o rechazo al jefe. A los trabajadores les interesa la responsabilidad con el jefe (López, 2005). Sin embargo, la reacción de los trabajadores hacia su supervisor dependerá usualmente de las características de ello, así como de las características del supervisor. La única conducta del líder que tiene efecto predecible sobre la satisfacción del empleado es la consideración.

La participación que se les permita a los empleados afecta también su satisfacción con el supervisor. La conducta del líder afectará la satisfacción del subordinado en el empleo, particularmente la satisfacción respecto del líder. De acuerdo con House y Desseley (1974), "la conducta del líder será considerada como aceptable para sus empleados en el grado en que estos vean la conducta como fuente de satisfacción inmediata o como instrumental para una satisfacción futura". Para tener éxito, el líder necesita poseer considerables habilidades, así como motivación (Kenneth, 1990).

Es por ello que Krichkaew (1998), en Tailandia, encontró que los estilos participativos de dirección o supervisión hacen que las enfermeras tengan un nivel más alto de satisfacción (Fernández, 2003c).

Relación entre motivación y satisfacción laboral en el profesional de enfermería. 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 es el gusto que se experimenta una vez que se ha cumplido el deseo. En otras palabras, la motivación implica un impulso hacia un resultado, mientras que la satisfacción es el resultado ya experimentado (Koontz, 1998b).

Manifestaciones de insatisfacción. Los empleados manifiestan su insatisfacción de diferentes maneras. Por ejemplo, los empleados podrían quejarse, insubordinarse, robar bienes de las organizaciones o evadir parte de sus responsabilidades laborales. A continuación se presenta cuatro respuestas que difieren entre sí en cuanto a dos dimensiones: Afán constructivo/ destructivo y actividad / pasividad. Estos son:

Abandono. La conducta dirigida a salir de la organización. Incluye la búsqueda de otro empleo y la renuncia.

Expresión. El intento activo y constructivo por mejorar la situación. Incluye sugerir mejoras, analizar problemas con los supervisores y algunas formas de actividad sindical.

Lealtad. La espera pasiva pero optimista para que la situación mejore. Incluye defender a la organización ante las críticas externas y confiar en que la organización y su administración “harán lo conveniente”.

Negligencia. La actitud pasiva que permite que la situación empeore. Incluye ausentismo y retrasos crónicos, disminución de esfuerzos y aumento del porcentaje de errores.

La conducta en cuanto al abandono y la negligencia abarca las variables del rendimiento: Productividad, ausentismo y rotación.

Importancia 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:

Existen muchas evidencias de que los empleados insatisfechos faltan a trabajar con más frecuencia y suelen renunciar más.

Se ha demostrado que los empleados satisfechos gozan de mejor salud física y psicológica.

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.

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 (Robbins, 2003b).

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.

Teorías de satisfacción laboral.

Teoría de La Discrepancia (Satisfacción). De acuerdo a Locke (1976), la satisfacción o insatisfacción con algún aspecto del puesto depende de la discrepancia entre lo que una persona percibe que está obteniendo y lo que desea. La cantidad deseada de una característica del puesto se define como la cantidad necesaria mínima para satisfacer las necesidades corrientes de la persona.

Este autor destaca la importancia de los valores del individuo, de sus necesidades, de sus expectativas, de sus percepciones y de sus juicios, especificando con su modelo causal como estas variables se combinan para determinar el grado de satisfacción laboral. Además, señala que para comprender las actitudes hacia el trabajo es necesario analizar los distintos factores del mismo, identificando ocho factores laborales y estrategias adecuadas: las actividades propiamente dichas, sueldo y prestaciones, las condiciones físicas del trabajo, las promociones y/o ascensos, las políticas de la empresa, las relaciones con el supervisor o jefe y las interacciones con los compañeros por último los sindicatos (Fernández, 2012).

La satisfacción de los empleados de las entidades es un elemento que forma parte de la calidad en la atención prestada, al medir la satisfacción laboral

se está evidenciando la calidad de la entidad en sus servicios internos y por lo tanto en los servicios prestados a los usuarios.

2.1.3 Teorías de enfermería

La realización de esta investigación requiere de un sustento teórico, el cual marque un apoyo bibliográfico ya establecido en las variables objeto de estudio, tanto para la motivación y la satisfacción laboral; es así que se establecen las siguientes teorías:

Nightingale Florence (1859), citada por Marriner-Tomey (1994), entendía la enfermería como la responsabilidad de velar por la salud de alguien, esa responsabilidad era el motor que la impulsaba, considero que en ella prevalecía la motivación intrínseca, tan grande era su motivación que logro establecer cambios significativos para su época, ella estableció el sistema de actividades profesionales de enfermería que conocemos actualmente.

También creía que las enfermeras debían utilizar el sentido común para lograr las condiciones que favorecieran la recuperación de la salud de los pacientes, por lo tanto, debía prevalecer la perseverancia, la observación y la habilidad. En este orden de ideas, la perseverancia, la observación y la habilidad estarían ubicado dentro del contexto de las tres grandes teorías, en la teoría de la voluntad, ya que el ser perseverante te permite controlar los apetitos y pasiones corporales en busca de la virtud y la salvación mediante el poder de la elección y la lucha como lo plantea esta teoría, es decir, te permite tener bien claras tus metas y los obstáculos que se te puedan presentar no te desvían de ella ¿Cuál es el objetivo en este caso? Velar por la salud de alguien.

Para Abdellah Faye Glenn (1960), citada por Marriner-Tomey (1994), la enfermería es un servicio a los individuos, familia y sociedad, plantea que enfermería es un arte y una ciencia, que permite moldear las actitudes, la capacidad intelectual y las habilidades técnicas de cada enfermera, ¿qué se logra con esto? Según esta autora la transformación en deseo y en la capacidad de ayudar a las personas sanas o enfermas hacer frente a sus necesidades sanitarias. Desde mi parecer, esta autora concibe la motivación de la enfermera como extrínseca, es decir, la enfermera necesita el reconocimiento del paciente, familia y sociedad para modificar su actitud, entonces el reconocimiento

transforma a la capacidad intelectual y a las habilidades técnicas en deseo y capacidad de ayudar a los demás.

Características del trabajo de enfermería en Centro Quirúrgico. La enfermera en centro quirúrgico es un profesional que implica la atención total del paciente, que comprenden las tareas perioperatorias de la enfermera de quirófano. Estas tareas posee componentes técnicos y profesionales para la ejecución del proceso preoperatorio, transoperatorio y postoperatorio.

Es decir, el profesional de enfermería en Centro Quirúrgico es la persona que planea, determina organiza y comprueba recursos materiales y condiciones del ambiente quirúrgico antes, durante y después del acto operatorio. Además identifica las necesidades fisiológicas, psicológicas y sociales del paciente y pone en práctica un programa individualizado que coordine acciones de enfermería, a fin de restablecer o de conservar la salud, teniendo por objeto ayudar a la continuidad de la atención por medio de la evaluación y planeación del cuidado, en las diversas etapas del procedimiento quirúrgico. Por ello se requiere el fortalecimiento permanente de sus actitudes y motivaciones laborales para poder establecer una comunicación asertiva con su entorno.

En el Reglamento de la Ley del Trabajo de la Enfermera Profesional menciona que la enfermera (o), como profesional de la Ciencia de la Salud, interviene en la prestación de los servicios de salud Integral, en forma científica, tecnológica, sistemática y humanística esta última implica características personales que son retroalimentadas positivamente cuando se percibe satisfacción personal y profesional (Vásquez, 2006b).

Por tanto, Enfermería se redefine continuamente adaptándose a las exigencias de nuestro mundo cambiante. Es por ello que la profesión de Enfermería hoy implica cualidades muy especiales: requiere crear y construir permanentemente la profesión; imaginación crítica para adaptar la organización de los servicios de salud a un entorno favorecedor del cuidado de las personas. Requiere por tanto de una preparación y un talento científico, técnico y humano para enseñar y para ayudar a suplir las necesidades de cuidado de cada individuo como ser único e incorporarlo a su entorno, la familia y la comunidad.

2.2 Estudios previos

Se revisaron investigaciones que tienen relación con las variables en estudio, encontrándose a nivel internacional y nacional las siguientes:

A nivel internacional.

Plascencia, Pozos, Preciado y Vázquez (2016) investigaron el tema “Satisfacción laboral del personal de enfermería de una institución pública de Jalisco”. México. Tuvo como objetivo: Establecer los niveles de satisfacción laboral de los trabajadores de enfermería de acuerdo a características socio laborales en un hospital público de Jalisco. Método: Realizaron un diseño descriptivo y transversal. La obtención de los datos fue mediante la aplicación del Test de Motivación y Satisfacción Laboral; las variables socio laborales fueron: sexo, edad, escolaridad, antigüedad en la institución y años en el servicio actual. El universo de trabajo estuvo constituido por el total de enfermeros de la población en estudio, obtenida mediante censo en el 2014. Se estudió un total de 100 enfermeros, de los cuales 93 fueron mujeres y 7 hombres. Resultados: La edad promedio fue de 44 ($\pm 10,1$) años. La antigüedad en la institución fue de 20 ($\pm 10,4$) años. Los grados de satisfacción por el trabajo para las dimensiones motivación y satisfacción se comportaron de forma muy similar; se encontró en el grado alto 12 % y 13 %, respectivamente, en grado medio 86 % para ambas dimensiones, y para grado bajo 2 % y 1 %, respectivamente; para la dimensión jerarquía o estatus en grado alto 50 %, en medio 42 % y en bajo 8 %. No se observaron diferencias estadísticamente significativas en las variables sociodemográficas y laborales (sexo, edad, escolaridad, antigüedad, y tiempo en el servicio actual) en relación con satisfacción laboral en sus diferentes dimensiones. Conclusiones: En términos generales, la motivación y satisfacción en el personal de enfermería de la institución se encuentran en un grado medio en casi el 90 %, a diferencia de la jerarquía o estatus, donde la mitad se encuentra en un grado alto.

Erazo y Herrera (2014) desarrollaron la investigación titulada “Nivel de Motivación y su Relación con la Satisfacción del Ejercicio Profesional de las Enfermeras en la Provincia del Carchi en el Periodo Febrero - agosto del 2014”. Tulcán – Ecuador. Cuyo objetivo fue: Determinar el nivel de motivación y satisfacción laboral. Método: La información se obtuvo a través de la aplicación de la encuesta. Resultados: Se ha podido observar que el desempeño profesional de enfermería desarrolla una motivación laboral óptima la cual permite desenvolver sus funciones competitivas con un carácter responsable acorde a lo requerido por el ámbito de la salud incluyendo

directamente a los pacientes. Manifestando que el trabajo ejecutado se lo elabora en un ambiente adecuado con instrumentos e insumos necesarios, permitiendo a los profesionales aplicar sus conocimientos y destrezas, colaborando adecuadamente con el equipo de salud, y produciendo un clima laboral apropiado que conlleva a mantener una motivación adecuada ejerciendo sus funciones. Conclusiones: El trabajo realizado según el CITTE forma parte de la línea de investigación Salud Integral correspondiendo a la Sub línea salud mental ya que un profesional con una salud mental optima se encuentre motivado y con satisfacción.

Castro (2014) desarrolló el estudio “Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Pablo Arturo Suárez, período agosto-noviembre 2013”. Quito – Ecuador. Tuvo como objetivo: Medir el nivel e índice de satisfacción laboral bajo el enfoque de la teoría de los dos factores de Herzberg y determinar qué elementos contribuyen a su bienestar, identificando necesidades de acuerdo a percepciones. Método: El estudio fue descriptivo, de corte transversal. Realizado en una muestra de 97 profesionales de enfermería que laboraron en diferentes áreas del hospital Pablo Arturo Suárez (HPAS) de la Ciudad de Quito, durante el período de agosto a noviembre del 2013. Se aplicó un cuestionario estructurado con datos sociodemográficos y 43 ítems adaptados a 14 niveles de satisfacción laboral según factores motivacionales (6) e Higiene (8) de Frederick Herzberg adicional preguntas abiertas sobre percepción hacia la satisfacción laboral. Resultados: Se obtuvo un índice global de 0,36, que corresponde a una satisfacción moderada en las/los enfermeros del HPAS. Se encontró mayor satisfacción con los factores motivacionales con un índice de Satisfacción Laboral de 0.51 mientras que los de Higiene 0.19. Conclusiones: Las variables seguridad laboral, promociones y capacitaciones, fueron los predictores de gran insatisfacción en las/os enfermeras/os los resultados mostraron una insatisfacción moderada y considerable en estas variables. También se encontró una satisfacción baja en las condiciones de trabajo y supervisión, neutralidad de no satisfacción en la remuneración y vida personal, una gran satisfacción laboral en el trabajo en sí, la responsabilidad, las relaciones y el estatus.

Cifuentes (2012) desarrolló la tesis con título “Satisfacción laboral en enfermería en una institución de salud de cuarto nivel de atención”. Bogotá – Colombia. Objetivo: Evaluar el grado de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería que trabajan en una institución de salud de cuarto nivel de atención e identificar las características sociodemográficas y laborales que tienen relación con los factores

determinantes de la misma. Método: Su estudio fue de tipo descriptivo, de corte transversal, con una población de 105 profesionales de enfermería que trabajan en el área asistencial en una institución de salud de cuarto nivel de atención de la ciudad de Bogotá. Se utilizaron el cuestionario Font Roja: Un instrumento de medida de satisfacción laboral en el medio hospitalario de Aranaz y Mira. La información se analizó por medio del programa estadístico SPSS versión 15.0. Se calculó el test de ANOVA y se exploraron fuerzas de asociación entre las variables. Resultados: Se obtuvo un 80% de participación. La satisfacción laboral media de los profesionales de enfermería de esta institución hospitalaria es de 2.91 (de: 0.23). Las enfermeras son quienes presentan mayor insatisfacción en relación a los hombres. Los hombres enfermeros se hallan más satisfechos con su trabajo, pero presentan mayor presión y tensión en relación con su trabajo. Relaciones estadísticamente significativas también se presentaron entre la satisfacción laboral y el tipo de universidad de la cual fue egresado el profesional de enfermería respecto a los factores de competencia profesional ($P=0.001$), características extrínsecas de estatus ($P=0.02$) y monotonía laboral ($P=0.04$). Las/os enfermeras/os quienes se han desempeñado en su profesión por más de 7 años se hallan más insatisfechos por su trabajo que aquellos quienes tienen un tiempo menor. Al explorar las fuerzas de asociación entre las variables identificaron que el servicio en el cual los profesionales de enfermería cumplen sus actividades, es interpretado como un factor protector frente a la insatisfacción por el trabajo junto con la asistencia a cursos de educación continuada. Conclusiones: Se hallaron relaciones estadísticamente significativas entre la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en relación con el género, la edad, formación académica y el servicio al cual se hallan asignados.

A nivel nacional.

Morales (2016) realizó el estudio “Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren. Es Salud. 2016”. Lima. Objetivo: Conocer el nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Es Salud – 2016. Método: El estudio fue de nivel aplicativo, tipo cuantitativo, método descriptivo de corte transversal. La población estuvo conformada por 67 profesionales de enfermería. La técnica fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Resultados: El nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico es medio (77.6%); Se

procesó cada variable estadística con el descriptor correspondiente usando la media, moda, desviación estándar para los valores numéricos, y las cifras por recuento se usaron la suma de las frecuencias y la expresión porcentual. Entre las dimensiones sobresalientes se encuentran las de condiciones físicas y materiales y la de desarrollo personal. Conclusiones: El nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Nacional Alberto Sabogal es valorado la mayor parte por 77.65%, que manifiesta estar medianamente satisfecho, y solo un pequeño porcentaje se encuentran satisfechos, esto es preocupante ya que este resultado puede ser indicador que el profesional de enfermería trabaja sin estímulo y solo realiza sus tareas por cumplir rutinas.

Huamán (2016) realizó su estudio titulado “Factores institucionales y satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital María Auxiliadora”. Lima. Objetivo: Determinar la relación entre los factores institucionales y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital María Auxiliadora. Método: Es una investigación con enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, descriptivo correlacional y de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 130 profesionales de enfermería que laboran en los diferentes servicios del Hospital María Auxiliadora. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y el instrumento el cuestionario elaborado por la investigadora. El análisis de relación se hizo a través del coeficiente de correlación de Spearman. Resultados: El 93.1% de la muestra pertenece al sexo femenino y el 6.9% al sexo masculino; el 43% tiene más de 40 años de edad, el 22.3% entre 35 y 40 años y el 34.7% tiene menos de 35 años; el 44.6% es casado y el 42.3% soltero; en cuanto al tiempo de servicio en la institución, el 34.6% labora menos de 5 años, el 32.3% de 5 a 14 años y el 33.1% más de 15 años. Existe relación directa y significativa entre los factores institucionales y la satisfacción laboral ($Rho=0.272$, $p=0.002$). También se encontró que los factores institucionales de salario ($Rho=0.378$, $p=0.000$), condiciones laborales ($Rho=0.227$, $p=0.009$) y políticas administrativas ($Rho=0.234$, $p=0.007$) tienen una relación directa y significativa con la satisfacción laboral. Sin embargo, los factores de supervisión ($Rho=0.059$, $p=0.502$) y relaciones interpersonales ($Rho=-0.012$, $p=0.888$) no presentan evidencia estadística de relación con la satisfacción laboral. Conclusiones: Existe relación directa y significativa entre los factores institucionales y la satisfacción laboral.

Carrión (2015) presentó su investigación sobre “Satisfacción laboral del enfermero en Centro Quirúrgico Hospital Dos De Mayo 2015”. Lima. Objetivo:

Determinar la satisfacción laboral del enfermero en Centro Quirúrgico en el Hospital Dos de Mayo 2015. Método: El estudio fue de nivel aplicativo, tipo cuantitativo, método descriptivo de corte transversal. La población estuvo conformada por 34 profesionales de enfermería. La técnica fue la encuesta y el instrumento una escala de Likert validado por Sonia Palma Carrillo (2004), el cual fue aplicado previo consentimiento informado. Resultados: 53% (18) es medio, 26% (9) bajo y 21% (7) alto. En la dimensión condiciones físicas y/o material 53% (18) medio, 24% (8) bajo y 24% (8) alto; en la dimensión beneficios laborales y remunerativos 71% (24), 26% (9) alto y 3% (1) bajo, en la dimensión políticas administrativas 68% (23) medio, 18% (6) bajo y 15% (5) alto; en la dimensión relaciones sociales 71% (24), 24% (8) bajo y 6% (2) alto; en la dimensión desarrollo personal 68% (23), 21% (7) alto y 12% (4) bajo, en la dimensión desempeño de las tareas 65% (22), 26% (9) alto y 9% (3) bajo, en la dimensión relación con la autoridad 65% (22), 21% (7) alto y 15% (5) bajo. Los ítems de satisfacción medio está referido a que 47% (16) manifiestan que el sueldo que recibe es bajo en relación a la labor que realizan, 44% (15) sienten que reciben por parte de la institución un mal trato; lo bajo ya que 24% (8) menciona que el horario de trabajo les resulta incómodo, 24% (8) dicen que es grata la disposición con su jefe cuando le consultan sobre el trabajo; y lo alto porque 29% (10) se sienten complacidos con la labor que realizan. Conclusiones: La satisfacción laboral del enfermero en centro quirúrgico la mayoría manifiesta que es de medio a bajo referido a que el sueldo que reciben es bajo en relación a la labor que realizan, se sienten que reciben por parte de la institución un mal trato; seguido de un mínimo porcentaje significativo alto porque se sienten complacidos con la labor que realizan.

Núñez y Canchumani (2015) desarrollaron el trabajo "Motivación y satisfacción laboral del profesional enfermero (a) del Hospital II Ramón Castilla Es Salud". Lima. Objetivo: Determinar el nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de Enfermería del Hospital II Ramón Castilla, EsSalud. Método: Descriptivo de corte transversal; la población estuvo conformada por 35 profesionales de Enfermería. La técnica fue la entrevista y los instrumentos dos (2) escalas tipo Lickert con cinco (5) opciones de respuesta, validados mediante Juicio de expertos y su confiabilidad determinada mediante la prueba α de Cronbach (Motivación: 0,684 y Satisfacción Laboral: 0,809). Los resultados globales muestran que el 57% (20) de las enfermeras(os) presentan motivación media. Resultados: Al analizar esta variable según dimensiones, se encontró que en las dimensiones: importancia,

retroalimentación y autonomía presentan niveles medio con tendencia a alta, mientras que las dimensiones identidad y variedad de la tarea presentan mayoritariamente nivel bajo. En la satisfacción laboral, el 63% (22) de enfermeras(os) tienen nivel medio. Al analizar esta variable según dimensiones se encontró que más del 50% de dichos profesionales presentan nivel medio, en Relaciones sociales, Desempeño de tareas y Relación con la autoridad, en tanto que en Políticas administrativas y Desarrollo personal presentan nivel medio con tendencia a nivel alto y en los factores Beneficios Laborales y Condiciones físicas y/o confort niveles de satisfacción que entre medio y bajo. Conclusiones: Existe relación entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital II Ramón Castilla (Tau C Kendall: Valor: 0,573).

Narico (2015) elaboró su tesis "Motivación laboral asociado a la satisfacción laboral del personal de salud asistencial de las Redes Yunguyo 2012". Puno. Objetivo: Analizar la motivación laboral asociado a la satisfacción laboral del personal de salud. Método: El tipo de investigación fue descriptivo, analítico y explicativo. Resultados: Las características asociados a la satisfacción laboral del personal de salud asistencial de la REDESS Yunguyo en el 2012 fueron: la edad $P=0,002$; el sexo $P=0,001$; el estado civil $P=0,033$; número de hijos $P=0,038$; la condición laboral $P=0,029$; las guardias $P=0,000$; servicio que labora $P=0,000$; responsable en el trabajo $P=0,000$; responsable en el trabajo $P=0,016$; el estrés laboral $P=0,000$; según la satisfacción laboral del personal de salud asistencial el 77,08% tenía medianamente satisfacción laboral, un 14,58% tenían insatisfacción laboral y un 8,33% tenían satisfacción laboral. Conclusiones: Existe relación significativas entre las variables motivación laboral y satisfacción laboral del personal de salud asistencial.

Cieza (2014) realizó su estudio titulado "Motivación y satisfacción laboral del profesional de enfermería, Hospital General I José H. Soto Cadenillas, Chota". Cajamarca. Objetivo: Determinar y analizar la motivación y satisfacción laboral del profesional de Enfermera. Método: El tipo de estudio es cuantitativo, Descriptivo - transversal La población lo conformó 30 enfermeras(os). Se aplicaron como instrumentos dos cuestionarios validados por Job Diagnostic Survey de Hackman y Oldham y Palma Carrillo Rosa, contiene 23 preguntas de motivación laboral y 36 de satisfacción laboral, preguntas cerradas y utilizando para su puntuación la Escala de Lickert. Resultados: De 30 enfermeras(os), el 100% están motivados en su centro de trabajo. Así mismo al valorar las dimensiones de la motivación se obtuvo que el 100%

de los profesionales de enfermería presentan motivación en la dimensión identidad con la tarea; destacándose las dimensión identidad y autonomía por mostrar niveles significativos de motivación, en cuanto a las dimensiones que presentan no estar motivados están la retroalimentación, importancia y variedad de la tarea. Conclusiones: En relación a la satisfacción laboral, las enfermeras(os) están satisfechas(os) en su centro laboral; en las dimensiones de satisfacción de relaciones interpersonales, desarrollo personal y desempeño de tareas se encontró que dichos profesionales presentan satisfacción; y en las dimensiones: condiciones físicas y beneficios laborales resultaron estar insatisfechos.

Chávez (2014) investigó la tesis “Factores biosocioculturales relacionados a la satisfacción laboral del personal de enfermería de sala de operaciones del Hospital Hipólito Unanue de Tacna”. Tacna. Objetivo: Determinar la relación de los factores biosocio culturales en la satisfacción laboral en el personal de Enfermería de Sala de Operaciones del Hospital Hipólito Unanue de Tacna. Método: El universo y población objetivo de estudio fue el 100% del personal de Enfermería, siendo un total de 32 personas. La técnica utilizada fue la entrevista y el instrumento. Resultados: El grado de satisfacción global es 60,75% (29- 89). Que los factores biológicos tenemos que el promedio de edad es de 53,3% años. De los factores sociales; el 37,5% son enfermeras, (50%) extremadamente satisfechas. El 68,8% son casado/a, (54,5%) moderadamente satisfecho. De los factores culturales; el 37,5% son profesionales especialistas, 58,3% moderadamente satisfechos y 33,3% extremadamente satisfechos. Conclusiones: De los factores extrínsecos con mayor grado de insatisfacción están las remuneraciones, relación con los directivos y trabajadores y con la dirección de la Institución. De los factores intrínsecos de mayor insatisfacción fueron la responsabilidad, atención a sugerencias, oportunidades de promoción.

Vásquez (2013) efectuó el estudio “Factores de la motivación que influyen en el comportamiento organizacional del equipo de salud de Centro quirúrgico-HRDLM”. Chiclayo. Objetivo: Identificar los factores intrínsecos y extrínsecos de la motivación que influyen en el comportamiento organizacional de dicho equipo, así como determinar su influencia y establecer la correlación de los mismos. Método: Estudio de tipo descriptivo-cuantitativo, teniendo como población a 42 profesionales de la salud que laboran en Centro Quirúrgico del Hospital, se utilizó un Test de Likert de 52 preguntas divididas en ítems de motivación y comportamiento. Resultados: Entre los factores motivacionales que influyen en el comportamiento organizacional del

personal de salud en estudio, es el salario (76.2%) y la falta de reconocimiento en los dos últimos años por parte de la Dirección del hospital (81.2%). Conclusiones: Los factores conllevan a una determinada circunstancia el profesional de la salud que no cumple un trabajo eficiente en el desempeño de sus actividades, por lo que se debe tener en consideración como factor motivacional la estabilidad laboral y los reconocimientos, ya que estos hacen sentir más seguros y valorados.

2.3 Marco conceptual

Calidad. Atributo, propiedad o característica que distingue a las personas, a bienes y a servicios (López, 2005b).

Compensación. La compensación (sueldos, salarios, prestaciones, etc.), es la gratificación que los empleados reciben a cambio de su labor. La administración del departamento de personal a través de esta actividad vital garantiza la satisfacción de los empleados, lo que a su vez ayuda a la organización a obtener, mantener y retener una fuerza de trabajo productiva. Sin compensación adecuada es probable que los empleados abandonen la organización y será necesario reclutar personal de manera inmediata, con las dificultades que esto representa (Cavalcante, 2004d).

Competencia. Algunas empresas utilizan este método para estimular el interés en la labor y así mejorar la productividad. También tiene aspectos negativos, crea desconfianza y roces entre los trabajadores, aumenta la tensión psicológica del individuo y también puede disminuir la capacidad del producto (Ramos, 2003).

Comunicación. Es un proceso bilateral, un circuito en el cual se intercambian ideas, pensamientos y sentimientos que se interrelacionan entre dos o más personas a través de un conjunto de signos o símbolos convencionales conocidos por ambos. Sin embargo, hay dos términos que indiscriminadamente utilizamos muchas veces como sinónimos, pero que no lo son, porque su significado es muy distinto. Estos términos son: Información y Comunicación (Leiva, 2014b).

Eficacia. Es un adjetivo que significa que algo o alguien tienen eficacia, es decir, que tiene la capacidad de alcanzar un objetivo o propósito y produce el efecto esperado (Herzberg, 2010).

Empleado. Es la persona que se desempeña en un cargo determinado realizando tareas sobresalientes, desarrolladas en una oficina con cualidades intelectuales y la cual recibe un salario a cambio (Robbins, 2003).

Enfermería. Practica en el que el profesional de enfermería ayuda, a una persona sana o enferma, en la realización de aquellas actividades que contribuyen a su realidad de salud o recuperación (OMS, 2014).

Éxito. Se define como éxito a la situación en la cual se ha alcanzado un objetivo previamente fijado. El éxito, sin embargo, es un concepto subjetivo, ya que cada persona puede tener una percepción personal y completamente distinta de lo que es el éxito. Así, mientras que para algunos el éxito es simplemente el poseer medios económicos suficientes, para otros tiene un significado más profundo y hasta espiritual. En esta encrucijada, podemos distinguir tres tipos principales de éxito, que suelen ser los más comunes entre la mayoría de las personas (Barreto y León, 2010).

Expectativa. La expectativa resulta ser el sentimiento de esperanza, ilusión, que experimenta un individuo ante la posibilidad de poder lograr un objetivo o cualquier otro tipo de conquista en su vida (Frederick, 2014).

Formación. Aumenta la autoestima. Esta estrategia favorece ampliamente a la empresa y mejora el nivel de capacitación de sus empleados, lo que mejora el servicio y aumenta la productividad (Maslow, 1943).

Incentivo. Incentivo, del latín *incentivus*, es aquello que mueve a desear o hacer algo. Puede tratarse algo real (como dinero) o simbólico (la intención de dar u obtener una satisfacción). Para la economía, un incentivo es un estímulo que se ofrece a una persona, una empresa o un sector con el objetivo de incrementar la producción y mejorar el rendimiento. Por ejemplo: a un trabajador se le ofrece un incentivo de 200 dólares al mes si logra alcanzar una determinada cuota de venta. Un incentivo para una empresa podría ser el recorte de impuestos en caso de que contrate nuevos trabajadores (Gonzales, 2001).

Interés. Es la inclinación del sujeto hacia determinados valores y/u objetivos. Los intereses vienen a ser la manifestación más patente y sensible de las motivaciones (Ayala, s/f).

Liderazgo. Es el conjunto de capacidades que un individuo tiene para influir en la mente de las personas o en un grupo de personas determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo, en el logro de metas y objetivos. También se entiende como la capacidad de tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar a un grupo o equipo. En la administración de empresas el liderazgo es el ejercicio de la actividad ejecutiva en un proyecto, de forma eficaz y eficiente, sea

éste personal, gerencial o institucional (dentro del proceso administrativo de la organización) (Marriner, 1996).

Motivación. La motivación son los estímulos que mueven a la persona a realizar determinadas acciones y persistir en ellas para su culminación. Este término está relacionado con el de voluntad y el del interés. Las distintas escuelas de psicología tienen diversas teorías sobre cómo se origina la motivación y su efecto en la conducta observable. La motivación, en pocas palabras, es la Voluntad para hacer un esfuerzo, por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la capacidad del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad personal (Leiva, 2014a).

Necesidad. Acto o cosa que una persona considera necesaria o conveniente para ella (Maslow, 1943).

Problema. Un problema es aquel conjunto de hechos o circunstancias que dificultan la consecución de algún fin. Un problema es una cuestión o punto discutible que requiere de una solución. Aristóteles afirma que el problema es un procedimiento dialéctico que tiende a la elección o al rechazo o también a la verdad y al conocimiento (Marriner, 1996).

Promoción. (Vertical y horizontal). La posibilidad de ascender en el cuadro de mandos (promoción vertical) suele ser un importante incentivo laboral, que está ligado a un aumento de sueldo, pero también tiene componentes psicológicos y sociales. La promoción horizontal, supone cambiar de tareas a una persona dentro de la misma categoría empresarial. Puede enriquecer el propio trabajo y contribuye a que los empleados deseen hacer mejor su trabajo (OMS, 2014).

Quirúrgico. Es el área netamente quirúrgica que reúne las condiciones necesarias para realizar cirugías; tanto de pacientes programados, de emergencia y ambulatorios que brinden seguridad y eficiencia de trabajo (OPS, 2012).

Satisfacción. Es un estado de la mente, generado por una mayor o menor, según corresponda, optimización de la retroalimentación cerebral, por la cual las diferentes zonas cerebrales compensan el potencial energético dando una sensación de plenitud (Peiro, 1986).

Seguridad. Si una empresa es estable y garantiza largo tiempo el puesto de trabajo a sus empleados, éstos suelen sentirse más motivados, incluso se llegan a identificar con los objetivos y estrategia de la empresa (Cavalcante, 2004c).

Trabajadora. Es la persona física que con la edad legal suficiente presta sus servicios retribuidos subordinados a otra persona, a una empresa o institución.

Cuando no tiene la edad suficiente, se considera trabajo infantil. Si no presta los servicios de forma voluntaria, se considera esclavitud o servidumbre (MINSA, 1996).

Capítulo III: Hipótesis y variables

3.1 Formulación de hipótesis

3.1.1 Hipótesis general

H_G: Existe relación positiva entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico de la Clínica Padre Luis Tezza, 2017.

3.1.2 Hipótesis específicas

H1: Existe relación positiva entre la **Variedad de habilidades** y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico de la Clínica Padre Luis Tezza, 2017.

H2: Existe relación positiva entre la **Identidad de la tarea** y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico de la Clínica Padre Luis Tezza, 2017.

H3: Existe relación positiva entre la **Importancia de la tarea** y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico de la Clínica Padre Luis Tezza, 2017.

H4: Existe relación positiva entre la **Autonomía** y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico de la Clínica Padre Luis Tezza, 2017.

H5: Existe relación positiva entre la **Retroalimentación del trabajo** y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico de la Clínica Padre Luis Tezza, 2017.

3.2 Identificación de variables

3.2.1 Clasificación de las variables

Variable Independiente(x): Nivel de motivación.

Variable Dependiente (y): Satisfacción laboral.

3.2.2 Definición constitutiva de las variables

Nivel de motivación: Se podría definir como los estímulos que recibe la persona en un determinado nivel o categoría que lo guían a desempeñarse de mejor o peor manera en su trabajo, dependiendo de cómo y en qué grado perciba la variedad de habilidades, identidad de la tarea, importancia de la tarea,

autonomía y retroalimentación del trabajo en el ambiente donde presta servicio (Ponce, 2006).

Satisfacción laboral: Es es el grado de bienestar que experimenta el trabajador con motivo de su trabajo. Es el resultado de varias actitudes que tiene un trabajador hacia su empleo, las que pueden ser favorables o desfavorables en función de cómo se presenten en el servicio donde desarrolla su labor aspectos importantes como: condiciones físicas, beneficios laborales, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad (Palma, 2005).

3.2.3 Definición operacional de las variables

Operacionalización de las variables de estudio.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Nivel de motivación	Variedad de habilidades	- Trabajo rutinario y predecible - Trabajo simple y repetitivo - Oportunidad de realizar diferentes tareas
	Identidad de la tarea	- Resultados de esfuerzo visibles e identificables - Contribuciones al servicio o resultado final - Trabajo bien organizado
	Importancia de la tarea	- Bienestar de los pacientes - Mínimas consecuencias para los pacientes - Trabajo importante para la sobrevivencia de la Clínica
	Autonomía	- Responsabilidad de decisión - Libertad de decisión - Oportunidad de participación
	Retroalimentación del trabajo	- Retroalimentación de jefe - Oportunidad de deducir trabajo realizado - Información de los supervisores sobre trabajo
Satisfacción laboral	Condiciones físicas	- Distribución física del ambiente de trabajo - Trabajo en general - Seguridad
	Beneficios laborales	- Remuneraciones y/o incentivos - Sueldo en relación a la labor realizada - Trabajo según expectativas económicas
	Políticas administrativas	- Interacción con el jefe - Ambiente de trabajo - Desempeño de funciones
	Relaciones sociales	- Interrelaciones con los compañeros de trabajo - Ambiente ideal para el desempeño de funciones - Trabajo agradable con los compañeros
	Desarrollo personal	- Oportunidad de trabajo - Entorno laboral - Trabajo justo
	Desempeño de tareas	- Trabajo actual - Funciones del trabajo - Tarea valiosa
	Relación con la autoridad	- Apreciación valorativa con el jefe directo - Enfermera jefe comprensiva - Grata disposición del jefe

Capítulo IV: Metodología

4.1 Descripción del método y diseño

El método que se empleó fue descriptivo y el diseño correlacional. Se eligió este diseño, por cuanto está interesado en la determinación del grado de relación existente entre dos o más variables de interés en una misma muestra de sujetos o el grado de relación existente entre dos fenómenos o eventos observados (Sánchez y Reyes, 2006).

$$M: O_x \quad r \quad O_y$$

Donde:

M : Muestra.

O_x : Observación de la variable Nivel de motivación.

O_y : Observación de la variable Satisfacción laboral.

r : Índice de correlación.

4.2 Tipo y nivel de investigación

Tipo.- Es una investigación de tipo cuantitativa, por su interés en la aplicación de los conocimientos teóricos a determinada situación concreta y las consecuencias prácticas que de ella se deriva (Sánchez y Reyes, 2006).

Nivel.- Nivel descriptivo, ya que su objetivo lleva a indagar y presentar la situación del estado o momento actual del fenómeno en estudio (Sánchez y Reyes, 2006).

4.3 Población, muestra y muestreo

Población.- Estuvo conformada por los profesionales de enfermería que laboran en el Centro Quirúrgico de la Clínica Padre Luis Tezza.

$$N = 30$$

Muestra.- Al aplicarse la técnica censal, se utilizó toda la población como muestra.

$$n = 30$$

4.4 Consideraciones éticas

En el presente trabajo de investigación, se aplicaron los principios bioéticos que rigen al profesional de enfermería, que permitieron cumplir con el aspecto ético y moral de la investigación, que aseguren la honestidad, legalidad, conducta honorable, justa, solidaria y competente de los profesionales de enfermería, proporcionándole una base para el razonamiento y orientación de sus acciones. Tales principios consisten en lo siguiente:

Confidencialidad. Es una norma moral por la que se debe respetar el derecho de la persona, que forma parte de la muestra, a que no se divulguen sus intimidades, razón por la que el cuestionario es de carácter anónimo.

Principio de Autonomía. Exige el respeto a la capacidad de decisión de las personas que conforman la muestra de estudio, y su derecho a que se respete su voluntad (consentimiento informado) de participar o no en el proyecto de investigación.

Principio de no Maleficencia. Se refiere a no provocar daño alguno, lo cual explica que nuestra investigación no calificara a los sujetos participantes de la muestra, ni provocara acciones negativas hacia ellos.

Principio de Justicia. Se refiere principalmente a la justicia distributiva, en la cual se estableció una distribución equitativa de las cargas y de los beneficios de la participación, tomándose en cuenta la protección adecuada y correcta de los derechos y el bienestar de los enfermeros, o quienes sean los participantes que conforman la muestra de investigación.

Teniendo en cuenta los anteriores principios, además del consentimiento informado, confidencialidad y privacidad de las personas a ser evaluadas, éstas quedaron con libre albedrío para colaborar con el llenado de los instrumentos que se le administraron. Se les explicó, también, acerca de que los datos obtenidos a través del llenado de los instrumentos son confidenciales, especificándoles que solo serán necesarios para el fin por el que se realiza el trabajo de investigación. Asimismo, al término de la evaluación se procedió a realizar un análisis global de los resultados, respetándose la privacidad de los encuestados.

Capítulo V: Técnicas e instrumentos de recolección de datos

5.1 Técnica e instrumentos

Técnica. Se utilizó como técnica la encuesta. La encuesta es una de las estrategias de recogida de datos más conocida y practicada. Si bien sus antecedentes pueden situarse en Gran Bretaña, en el siglo XIX, es con la II Guerra Mundial cuando alcanza su status actual (Begoña y Quintana, 2010).

Instrumentos.- Para la recogida de datos se utilizaron los siguientes cuestionarios:

Cuestionario de Diagnóstico Laboral (Job Description Survey) de Hackman y Oldham (1974)

Este cuestionario fue revisado paralelamente con los refinamientos del modelo de Hackman y Oldham (1980). Facilita un proceso por el cual los gerentes pueden tener información y una medida óptima sobre los empleados y sus puestos de trabajo, en lo que respecta a los asuntos de motivación, motivación y desempeño relacionados con los mismos. La JDS sirve para: diagnosticar trabajos que pueden ser sujetos a rediseño, para establecer el potencial actual de un puesto y así propiciar motivación y motivación de los empleados, identificando aquellas características laborales específicas, que requieren ser enriquecidas y valorar que tanto los empleados responderán de manera positiva a las mejoras en los puestos de trabajo. Mide la motivación laboral a través de una escala tipo Likert de 23 ítems y las variables que se relacionan con la riqueza del puesto como: variedad de habilidades, identidad de tarea, importancia de la tarea, autonomía para la realización de la tarea y retroalimentación sobre su desempeño. La escala fue tipo Likert de cinco puntos: (1) siempre, (2) casi siempre, (3) a veces, (4) pocas veces, (5) nunca; quedan como resultado el denominado Potencial Motivador del Puesto (PMP).

En cuanto a la validez, Martínez, Marín y Giraldo (2014) realizaron una adaptación del JDS, para lo cual emplearon la validez de constructo mediante el análisis factorial exploratorio con componentes principales y rotación oblimin para analizar la estructura factorial del modelo. Los resultados indican que el índice de adecuación muestral (0.840) y el test de esfericidad de Bartlett ($p < 0.000$) son adecuados. Se extraen 5 factores, por el criterio de valor propio mayor que 1, que explican el 63,8% de la varianza total.

Respecto a la confiabilidad de las escalas del JDS, las de retroalimentación del puesto y retroalimentación social, contacto social y autonomía, presentan valores satisfactorios; encontrándose, además, que los valores de las escalas de variedad e identidad, a pesar de no situarse en el punto de corte, están muy cercanos al recomendado (0,70).

Cuestionario de Satisfacción Laboral SL-SPC (Sonia Palma Carrillo, 1999)

Fue estandarizado en Perú Lima por Sonia Palma Carrillo. Tiene un ámbito de aplicación en adultos de 18 años a más tanto en varones como en mujeres, y una forma de administración individual o colectiva. Teniendo como objetivo medir el nivel de satisfacción laboral en entidades u organizaciones de acuerdo a los factores de dicha escala. Asimismo la aplicación de la escala es ejecutada en 20 minutos y está conformada por 36 ítems asociados a 7 factores distribuidos de la siguiente manera: Condiciones Físicas y/o Materiales (5 ítems); Beneficios Laborales y/o Remunerativos (4 ítems); Políticas Administrativas (5 ítems); Relaciones Sociales (4 ítems); Desarrollo Personal (6 ítems); Desempeño de Tareas (6 ítems); Relación con la Autoridad (6 ítems). Para obtener la muestra de tipificación se utilizó una población conformada por 838,591 trabajadores en Lima Metropolitana (INEI, 1993), donde se extrajo el 10% de una muestra accesible (8,386) equivalente a 952 empleados. Las variables consideradas son edad, sexo, tipo de empresa, grupo ocupacional, remuneración y tiempo de servicios. Para la calificación se tiene 5 respuestas y a cada respuesta se le asigna un valor diferente las cuales son: Total acuerdo (5pts), de acuerdo (4pts), indeciso (3pts), en desacuerdo (2pts) y total desacuerdo (1pts). Algunos ítems presentan una calificación a la inversa, siendo la puntuación directa máxima 180 y la mínima 36. Estos puntajes luego se convierten, utilizando el baremo, en puntuaciones normalizadas y se establece a la categoría respectiva: alta satisfacción laboral, parcial satisfacción laboral, regular, parcial insatisfacción laboral y alta insatisfacción laboral.

Con relación a la validez del instrumento, se estimó su validez de constructo y su validez concurrente; esta última se obtuvo correlacionando el puntaje total de la Escala SL-SPC con las del Cuestionario de Satisfacción Laboral de Minnesota (versión abreviada) en una sub muestra de 300 trabajadores. La validez es significativa a un nivel de $p < 0.05$.

Referente a la confiabilidad de la prueba, el coeficiente alfa de Cronbach ítem - puntaje total permitió estimar la confiabilidad, obteniéndose un valor de 0.79, que

permite establecer que el instrumento es altamente confiable e idóneo para su aplicación a la muestra de estudio.

5.2 Plan de recolección, procesamiento y presentación de datos

5.2.1 Plan de recolección de datos

Para desarrollar el estudio se realizaron el trámite administrativo mediante un oficio a la Superiora de la Clínica Padre Luis Tezza, a fin de obtener la autorización respectiva. Luego se realizaron las coordinaciones con el Servicio de Centro Quirúrgico para establecer el cronograma del inicio de la recolección de datos a través de los cuestionarios; teniendo en cuenta una duración de 20 a 30 minutos por la aplicación del instrumento.

5.2.2 Plan del procesamiento y presentación de datos

Luego de recolectado los datos se procedió en forma manual utilizando el programa Excel previa elaboración de la tabla de códigos y la Tabla Matriz de ambas variables Nivel de Motivación y Satisfacción Laboral a fin de presentar los resultados en tablas y/o gráficos estadísticos para su análisis e interpretación respectiva.

Para la medición de las variables Nivel de motivación y Satisfacción laboral se asignó el siguiente valor:

Escala de Medición	Valor	
	Positivo	Negativo
• Totalmente de acuerdo (TDA)	5	1
• De acuerdo (DA)	4	2
• Indeciso (I)	3	3
• En desacuerdo (FD)	2	4

Se utilizó el programa EXCEL y se aplicó la Escala de Stanones obteniéndose los siguientes intervalos.

La escala de medición ha utilizar en la variable Nivel Motivación es:

Motivación Alta	88 - 110
Motivación Media	72 - 87
Motivación Baja	22 – 71

Para la medición de la variable Satisfaccion Laboral es:

Satisfacción Alta	141 - 175
Satisfacción Media	115 - 140

Satisfacción Baja 35 - 114

De acuerdo a las dimensiones de la Motivación tenemos:

Variedad de habilidades:

Motivación Alta 22 - 25

Motivación Media 17 - 21

Motivación Baja 5 – 16

Identidad de la tarea

Motivación Alta 19 - 20

Motivación Media 13 - 18

Motivación Baja 4 – 12

Importancia de la tarea

Motivación Alta 17 - 20

Motivación Media 11 - 16

Motivación Baja 4 – 10

Autonomía

Motivación Alta 19 - 20

Motivación Media 13 - 18

Motivación Baja 4 – 12

Retroalimentación del trabajo

Motivación Alta 19 - 30

Motivación Media 14 - 18

Motivación Baja 5 – 13

En cuanto a los factores determinantes de la Satisfacción Laboral se tiene:

Condiciones físicas

Satisfacción Alta 20 - 25

Satisfacción Media 12 - 19

Satisfacción Baja 5 – 11

Beneficios laborales

Satisfacción Alta 12 - 17

Satisfacción Media 5 - 11

Satisfacción Baja 3 – 4

Políticas administrativas

Satisfacción Alta 18 - 25

Satisfacción Media	11 - 17
Satisfacción Baja	5 – 10
Relaciones sociales	
Satisfacción Alta	19 - 20
Satisfacción Media	12 - 18
Satisfacción Baja	4 – 11
Desarrollo personal	
Satisfacción Alta	29 - 30
Satisfacción Media	23 - 28
Satisfacción Baja	6 – 22
Desempeño de tareas	
Satisfacción Alta	30 – 30,5
Satisfacción Media	24 - 29
Satisfacción Baja	6 – 23
Relación con la autoridad	
Satisfacción Alta	28 – 30
Satisfacción Media	20 - 27
Satisfacción Baja	6 – 19

Capítulo VI: Resultados, Conclusiones y Recomendaciones

6.1 Presentación, análisis e interpretación de datos

De acuerdo a los objetivos del estudio, se han utilizado criterios de clasificación para la presentación e interpretación de los resultados descriptivos acerca de las variables de estudio: Nivel de motivación y Satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico de la Clínica Padre Luis Tezza, 2017. En el caso de la variable Nivel de motivación, esta se clasifica en las categorías de Nivel alto, Nivel medio, y Nivel bajo; asimismo en la variable Satisfacción laboral.

Luego, se analizaron las variables por su relación, utilizando como prueba estadística paramétrica la correlación lineal de Pearson para la comprobación de las hipótesis. Los resultados se presentan y analizan en las tablas y figuras de los siguientes apartados.

6.1.1 Datos sociodemográficos

Tabla N° 1

Frecuencias y porcentajes, según tiempo de servicio en la Institución (años), en profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico de la Clínica Padre Luis Tezza, 2017.

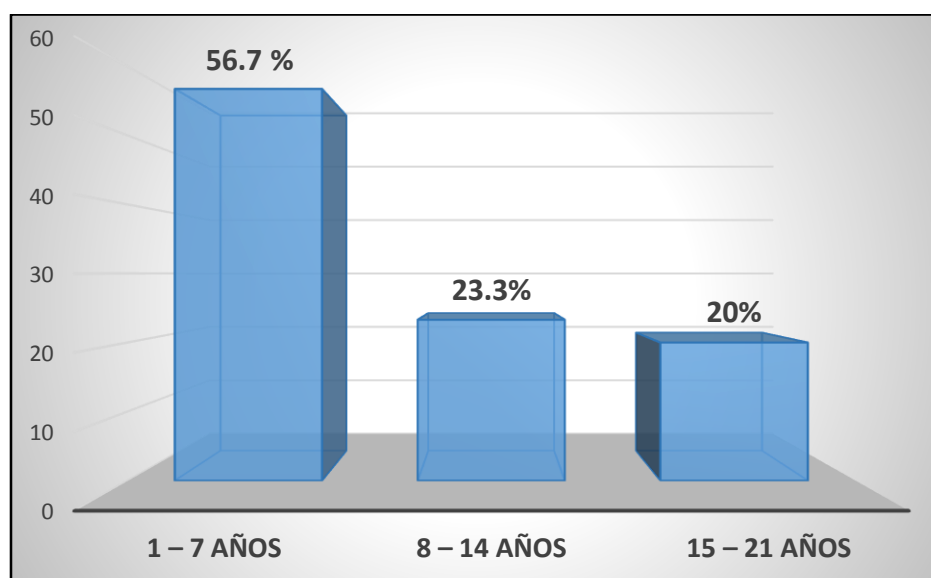
Tiempo de servicio en la Institución (años)	TOTAL	
	Frecuencia	%
1 – 7 años	17	56,7
8 – 14 años	7	23,3
15 – 21 años	6	20,0
TOTAL	30	100,0

Fuente: Elaboración propia

Teniendo en cuenta el tiempo de servicio en la Institución, tenemos que 17 (56,7%) se encuentran entre 1 a 7 años, 7 (23,3%) están entre 8 a 14, y finalmente 6 (20,0%) tienen entre 15 a 21 años.

Cuadro N° 1

Distribución de los porcentajes, según tiempo de servicio en la Institución (años), en profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico de la Clínica Padre Luis Tezza, 2017.



Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 2

Frecuencias y porcentajes, según tiempo de servicio en Sala de Operaciones (años), en profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico de la Clínica Padre Luis Tezza, 2017.

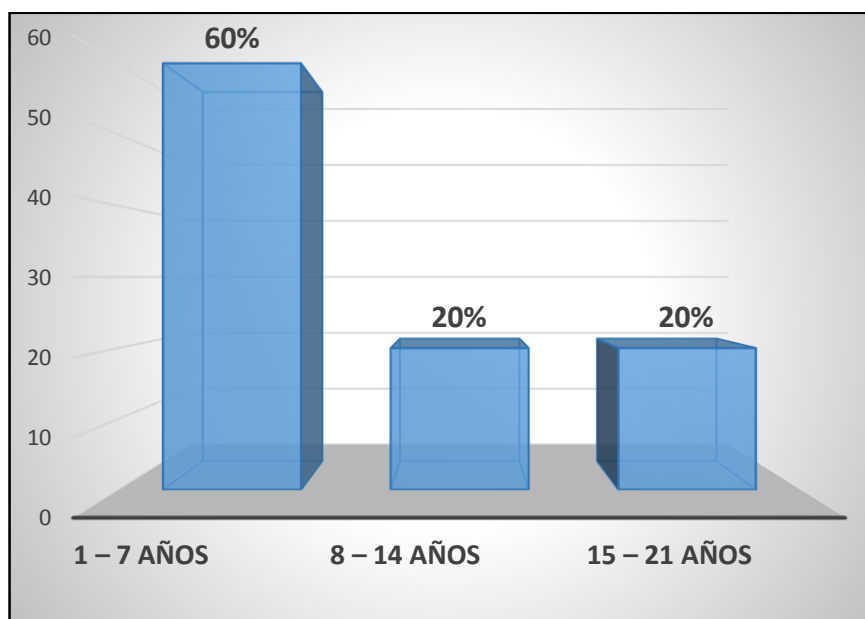
Tiempo de servicio en Sala de Operaciones (años)	TOTAL	
	Frecuencia	%
1 – 7 años	18	60,0
8 – 14 años	6	20,0
15 – 21 años	6	20,0
TOTAL	30	100,0

Fuente: Elaboración propia

Según el tiempo que laboran en el servicio de Sala de Operaciones tenemos que 18 (60%) se encuentran entre 1 a 7 años, 6 (20%) están entre 8 a 14, y finalmente 6 (20%) tienen 15 a 21 años de servicio.

Cuadro N° 2

Distribución de los porcentajes, según tiempo de servicio en Sala de Operaciones (años), en profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico de la Clínica Padre Luis Tezza, 2017.



Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 3

Frecuencias y porcentajes, según grupo etario, en profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico de la Clínica Padre Luis Tezza, 2017.

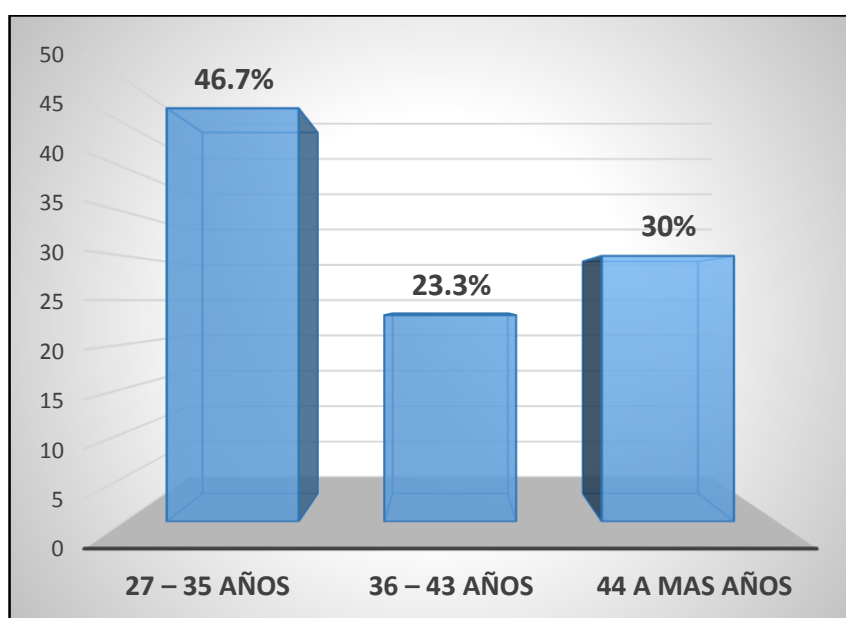
Grupo etario	TOTAL	
	Frecuencia	%
27 – 35 años	14	46,7
36 – 43 años	7	23,3
44 – más años	9	30,0
TOTAL	30	100,0

Fuente: Elaboración propia

El 46,7% de los enfermeros encuestados tiene edades entre 27 y 35, mientras que el 30%, entre 44 y más años. Asimismo, se observa que el 23,3% tiene entre 36 y 43 años.

Cuadro N° 3

Distribución de los porcentajes, según grupo etario, en profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico de la Clínica Padre Luis Tezza, 2017.



Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 4

Frecuencias y porcentajes, según género, en profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico de la Clínica Padre Luis Tezza, 2017.

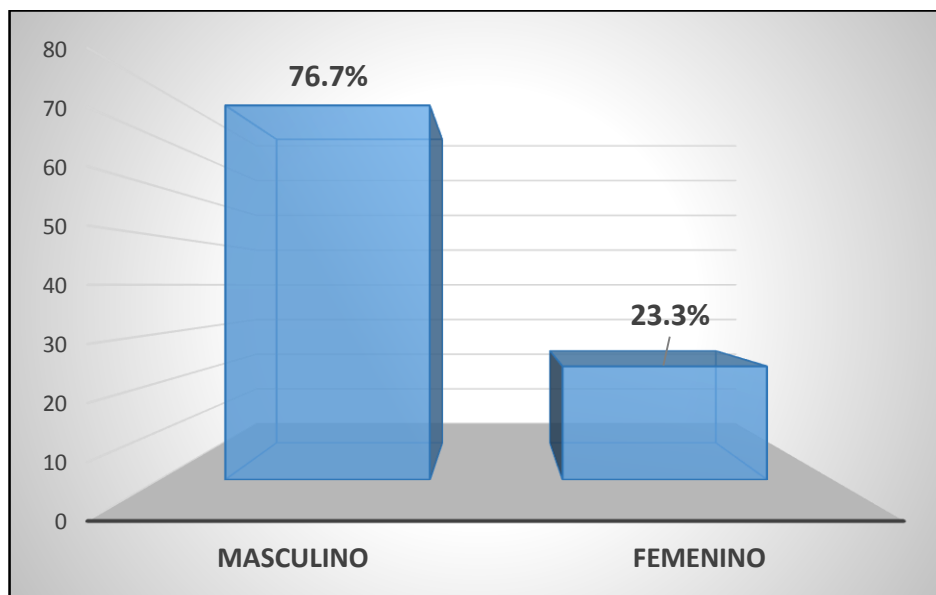
Género	TOTAL	
	Frecuencia	%
Femenino	23	76,7
Masculino	7	23,3
TOTAL	30	100,0

Fuente: Elaboración propia

La mayoría de los enfermeros encuestados 23 (76,7%) corresponde al sexo femenino; en tanto que 7 (23,3%), al sexo masculino.

Cuadro N° 4

Distribución de los porcentajes, según género, en profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico de la Clínica Padre Luis Tezza, 2017.



Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 5

Frecuencias y porcentajes, según condición laboral, en profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico de la Clínica Padre Luis Tezza, 2017.

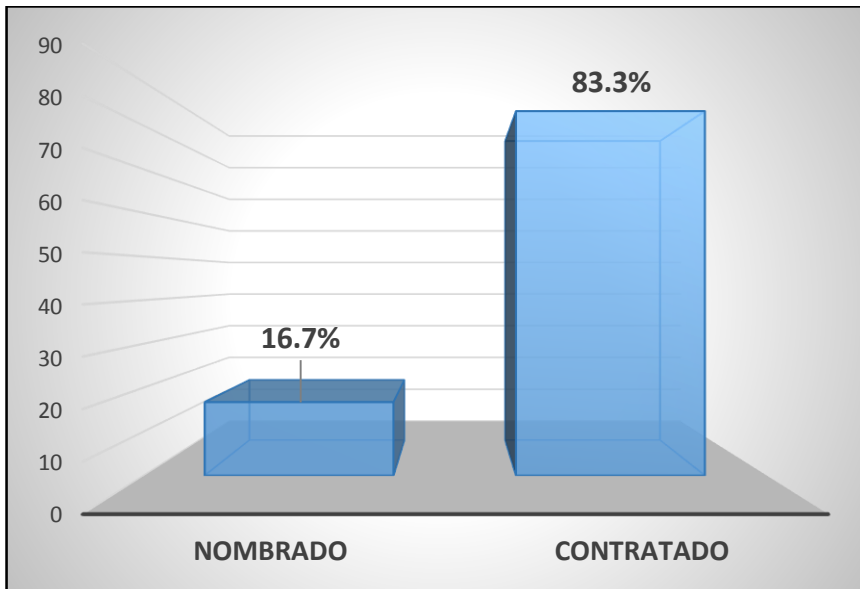
Condición Laboral	TOTAL	
	Frecuencia	%
Nombrado	5	16,7
Contratado	25	83,3
Total	30	100,0

Fuente: Elaboración propia

El 16,7% (5) de los enfermeros presentan condición laboral de nombrados, y el 83,3% (25), de contratados.

Cuadro N° 5

Distribución de los porcentajes según condición laboral, en profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico de la Clínica Padre Luis Tezza, 2017.



Fuente: Elaboración propia

6.1.2 Datos descriptivos de la variable independiente: Nivel de motivación

Tabla N° 6

Frecuencias y porcentajes según Nivel de Motivación, en profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico de la Clínica Padre Luis Tezza, 2017.

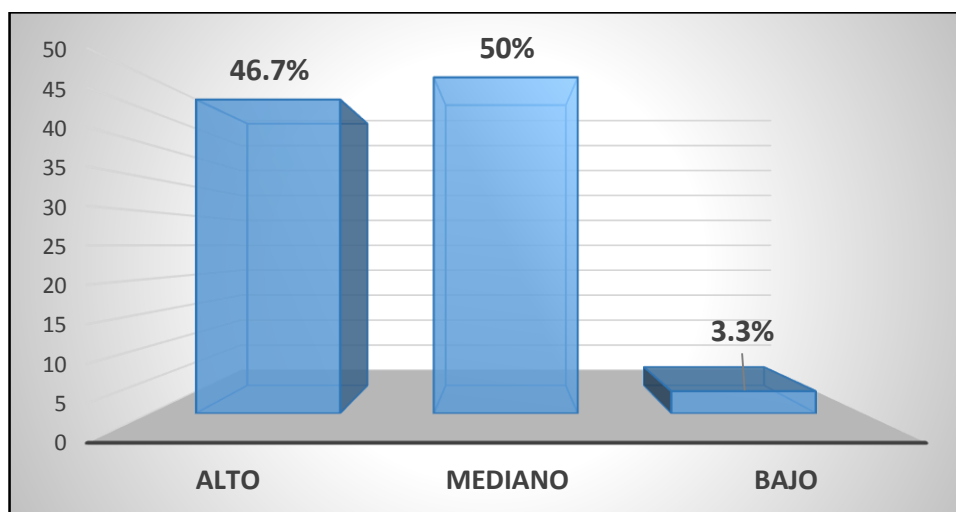
Nivel de Motivación	TOTAL	
	Frecuencia	%
Alto	14	46,7
Medio	15	50,0
Bajo	1	3,3
TOTAL	30	100,0

Fuente: Elaboración propia

Respecto al nivel de motivación de los enfermeros, de 30 (100%), 15 (50%) presentan un nivel de motivación medio; 14 (46,7%), nivel alto; y 1(3,3%), motivación baja.

Cuadro N° 6

Distribución de los porcentajes según Nivel de Motivación, en profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico de la Clínica Padre Luis Tezza, 2017.



Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 7

Frecuencias y porcentajes en el Nivel de Motivación, según dimensión: Variedad de habilidades, en profesionales de enfermería que laboran en el Centro Quirúrgico de la Clínica Padre Luis Tezza, 2017.

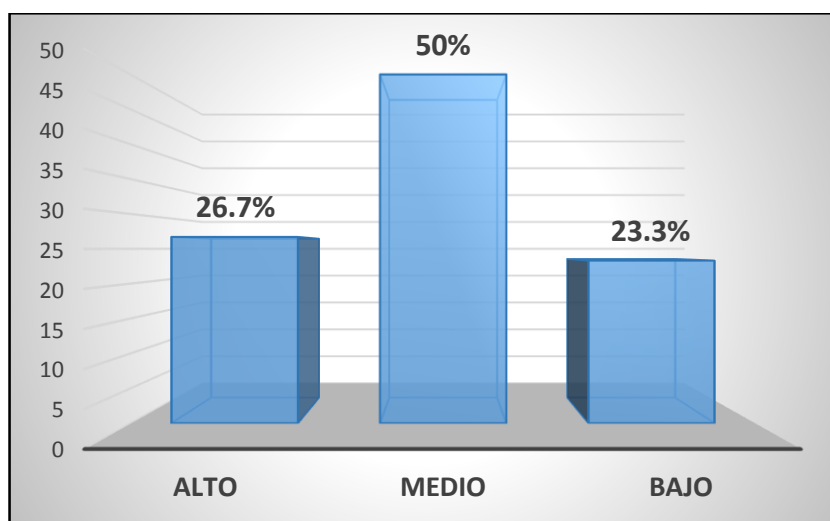
Nivel de Motivación	Dimensión: Variedad de Habilidades	
	Frecuencia	%
Alto	8	26,7
Medio	15	50,0
Bajo	7	23,3
TOTAL	30	100,0

Fuente: Elaboración propia

Respecto a la dimensión: Variedad de habilidades, se observa que el 50%(15) de los profesionales de enfermería lo perciben en nivel medio; el 26,7(8)%, lo experimentan en nivel alto; en tanto que otro 23,3%, en nivel bajo.

Cuadro N° 7

Distribución de los porcentajes en el Nivel de Motivación, según dimensión: Variedad de habilidades, en profesionales de enfermería que laboran en el Centro Quirúrgico de la Clínica Padre Luis Tezza, 2017.



Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 8

Frecuencias y porcentajes en el Nivel de Motivación, según dimensión: Identidad de la tarea, en profesionales de enfermería que laboran en el Centro Quirúrgico de la Clínica Padre Luis Tezza, 2017.

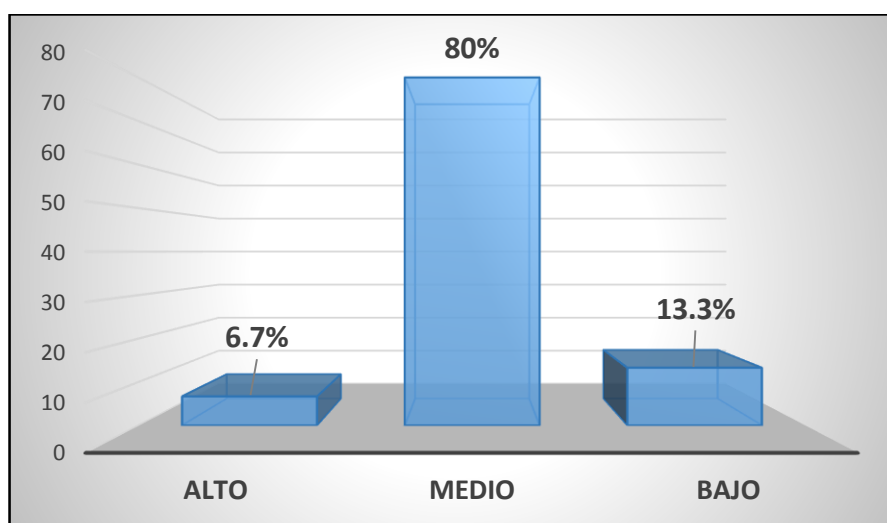
Nivel de Motivación	Dimensión: Identidad de la tarea	
	Frecuencia	%
Alto	2	6,7
Medio	24	80,0
Bajo	4	13,3
TOTAL	30	100,0

Fuente: Elaboración propia

Referente a la escala total de la dimensión: Identidad de la tarea, se aprecia que el 80% de los profesionales de enfermería lo perciben en nivel medio; el 13,3% lo experimentan en nivel bajo, mientras que el 6,7%, en nivel alto.

Cuadro N° 8

Distribución de los porcentajes en el Nivel de Motivación, según dimensión: Identidad de la tarea, en profesionales de enfermería que laboran en el Centro Quirúrgico de la Clínica Padre Luis Tezza, 2017.



Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 9

Frecuencias y porcentajes en el Nivel de Motivación, según dimensión: Importancia de la tarea, en profesionales de enfermería que laboran en el Centro Quirúrgico de la Clínica Padre Luis Tezza, 2017.

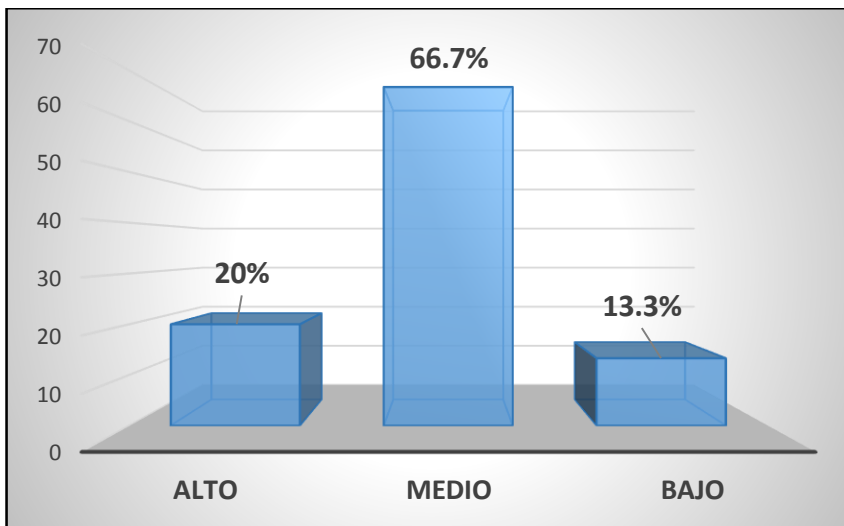
Nivel de Motivación	Dimensión: Importancia de la Tarea	
	Frecuencia	%
Alto	6	20,0
Medio	20	66,7
Bajo	4	13,3
Total	30	100,0

Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la dimensión: Importancia de la tarea, el 66,7% de los profesionales de enfermería presentan nivel de motivación medio; así mismo, el 20% manifiesta nivel alto, en tanto que el 13,3%, en nivel bajo.

Cuadro N° 9

Distribución de los porcentajes en el Nivel de Motivación, según dimensión: Importancia de la tarea, en profesionales de enfermería que laboran en el Centro Quirúrgico de la Clínica Padre Luis Tezza, 2017.



Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 10

Frecuencias y porcentajes en el Nivel de Motivación, según dimensión: Autonomía, en profesionales de enfermería que laboran en el Centro Quirúrgico de la Clínica Padre Luis Tezza, 2017.

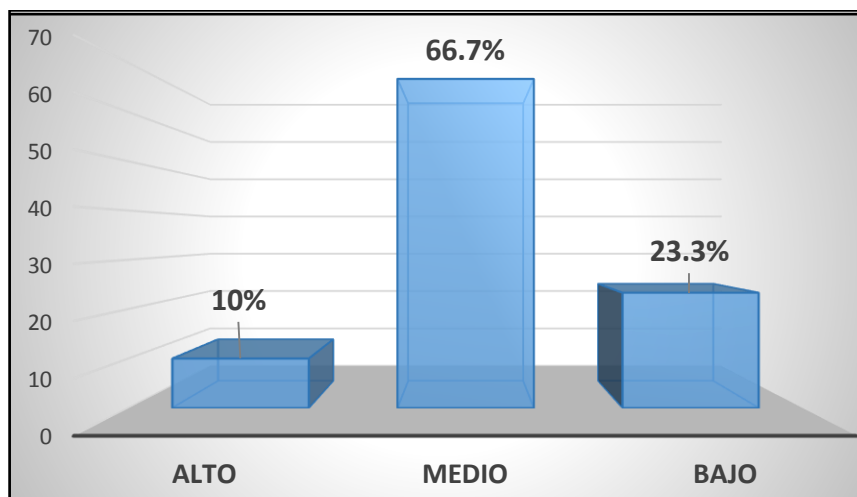
Nivel de Motivación	Dimensión: Autonomía	
	Frecuencia	%
Alto	3	10,0
Medio	20	66,7
Bajo	7	23,3
TOTAL	30	100,0

Fuente: Elaboración propia

Con relación a la escala total de la dimensión: Autonomía, se aprecia que el 66,7% de los profesionales de enfermería lo perciben en nivel medio; el 23,3% lo experimentan en nivel bajo, mientras que el 10%, en nivel alto.

Cuadro N° 10

Distribución de los porcentajes en el Nivel de Motivación, según dimensión: Autonomía, en profesionales de enfermería que laboran en el Centro Quirúrgico de la Clínica Padre Luis Tezza, 2017.



Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 11

Frecuencias y porcentajes en el Nivel de Motivación, según dimensión: Retroalimentación, en profesionales de enfermería que laboran en el Centro Quirúrgico de la Clínica Padre Luis Tezza, 2017.

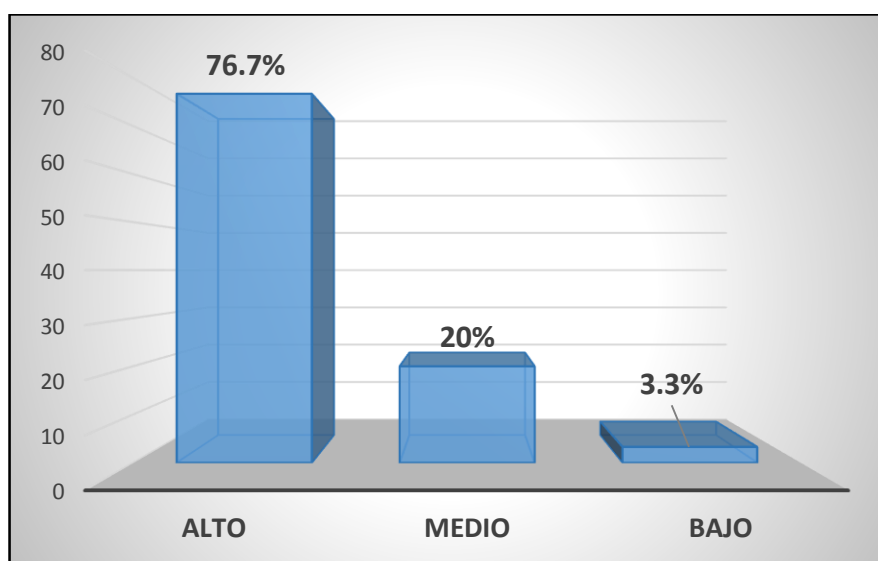
Nivel de Motivación	Dimensión: Retroalimentación	
	Frecuencia	%
Alto	23	76,7
Medio	6	20,0
Bajo	1	3,3
TOTAL	30	100,0

Fuente: Elaboración propia

Con relación a la escala total de la dimensión: Retroalimentación, se aprecia que el 76,7% de los profesionales de enfermería lo perciben en nivel alto; el 20% lo experimentan en nivel medio, mientras que el 3,3%, en nivel bajo.

Cuadro N° 11

Distribución de los porcentajes en el Nivel de Motivación, según dimensión: Retroalimentación, en profesionales de enfermería que laboran en el Centro Quirúrgico de la Clínica Padre Luis Tezza, 2017.



Fuente: Elaboración propia

6.1.3 Datos descriptivos de la variable dependiente: Satisfacción laboral

Tabla N° 12

Frecuencias y porcentajes según Nivel de Satisfacción Laboral, en profesionales de enfermería que laboran en el Centro Quirúrgico de la Clínica Padre Luis Tezza, 2017.

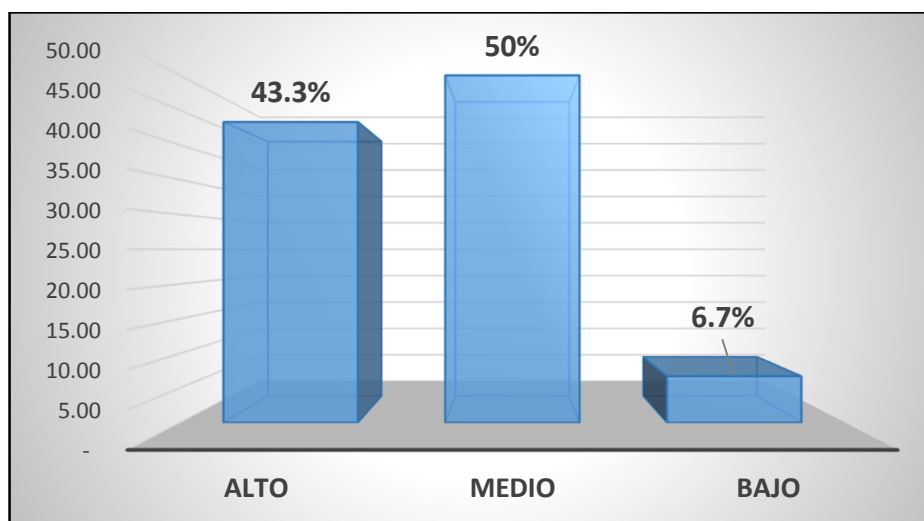
Nivel de Satisfacción Laboral	TOTAL	
	Frecuencia	%
Alto	13	43,3
Medio	15	50,0
Bajo	2	6,7
TOTAL	30	100,0

Fuente: Elaboración propia

En cuanto al nivel de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de 30 (100%), 15 (50%) presentan un nivel medio de satisfacción laboral, 13 (43,3%) tienen un nivel alto; y 2 profesionales de enfermería (6,7%) presentan un nivel bajo.

Cuadro N° 12

Distribución de los porcentajes según Nivel de Satisfacción Laboral, en profesionales de enfermería que laboran en el Centro Quirúrgico de la Clínica Padre Luis Tezza, 2017.



Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 13

Frecuencias y porcentajes en el Nivel de Satisfacción Laboral, según dimensión: Condiciones físicas, en profesionales de enfermería que laboran en el Centro Quirúrgico de la Clínica Padre Luis Tezza, 2017.

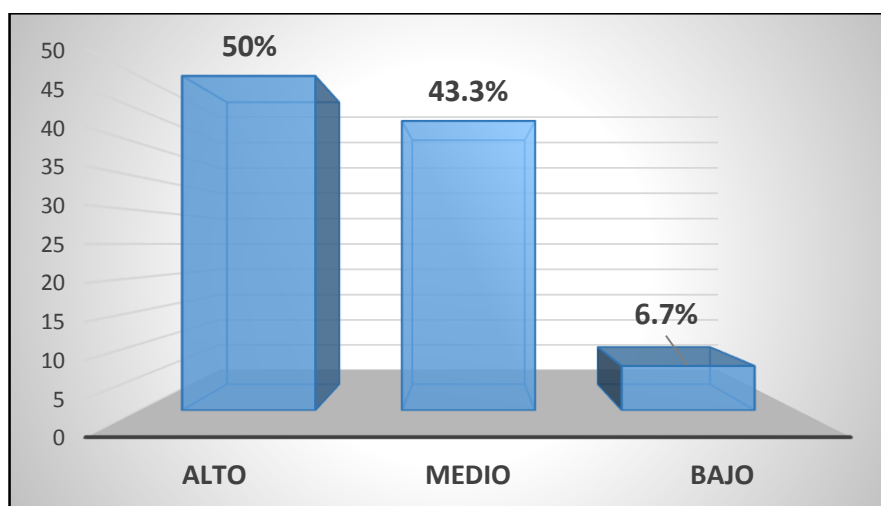
Nivel de Satisfacción Laboral	Dimensión: Condiciones físicas	
	Frecuencia	%
Alto	15	50,0
Medio	13	43,3
Bajo	2	6,7
TOTAL	30	100,0

Fuente: Elaboración propia

Considerando la dimensión: Condiciones Físicas, el 50% de los profesionales de enfermería manifiesta nivel alto de satisfacción laboral; el 43,3%, en nivel medio; y el 6,7%, en nivel bajo.

Cuadro N° 13

Distribución de los porcentajes en el Nivel de Satisfacción Laboral, según dimensión: Condiciones Físicas, en profesionales de enfermería que laboran en el Centro Quirúrgico de la Clínica Padre Luis Tezza, 2017.



Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 14

Frecuencias y porcentajes en el Nivel de Satisfacción Laboral, según dimensión: Beneficios laborales, en profesionales de enfermería que laboran en el Centro Quirúrgico de la Clínica Padre Luis Tezza, 2017.

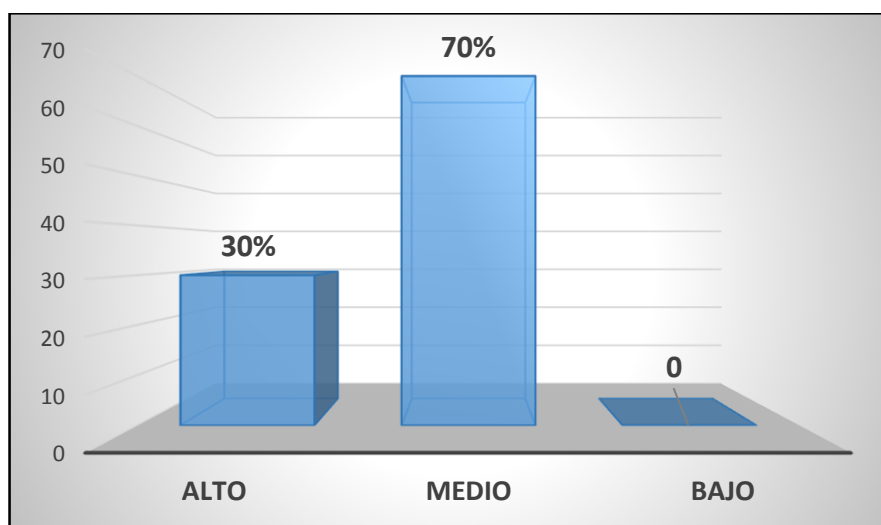
Nivel de Satisfacción Laboral	Dimensión: Beneficios laborales	
	Frecuencia	%
Alto	9	30,0
Medio	21	70,0
Bajo	0	0,0
TOTAL	30	100,0

Fuente: Elaboración propia

Sobre la dimensión: Beneficios Laborales, el 70% de los profesionales de enfermería presenta un nivel medio de satisfacción laboral; el 30% en un nivel alto; y en un nivel bajo, no se evidencian datos.

Cuadro N° 14

Distribución de los porcentajes en el Nivel de Satisfacción Laboral, según dimensión: Beneficios Laborales, en profesionales de enfermería que laboran en el Centro Quirúrgico de la Clínica Padre Luis Tezza, 2017.



Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 15

Frecuencias y porcentajes en el Nivel de Satisfacción Laboral, según dimensión: Políticas administrativas, en profesionales de enfermería que laboran en el Centro Quirúrgico de la Clínica Padre Luis Tezza, 2017.

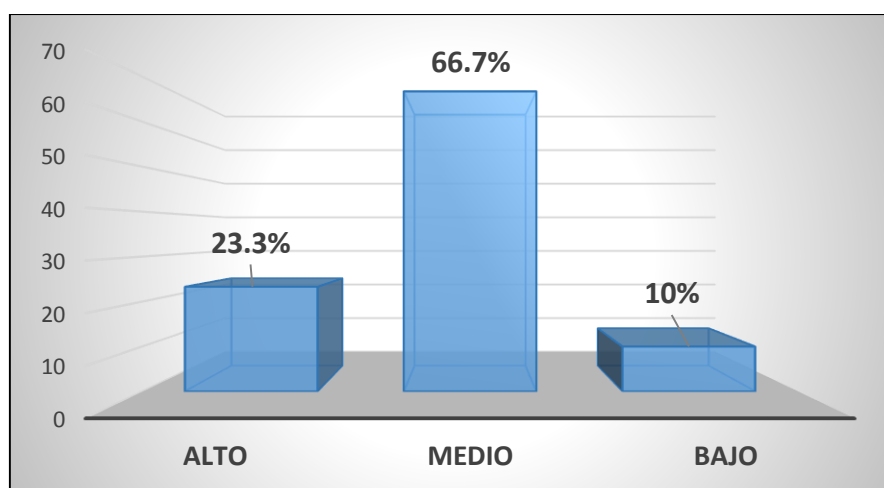
Nivel de Satisfacción Laboral	Dimensión: Políticas administrativas	
	Frecuencia	%
Alto	7	23,3
Medio	20	66,7
Bajo	3	10,0
TOTAL	30	100,0

Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la dimensión: Políticas Administrativas, el 66,7% de los profesonales de enfermeria manifiestan nivel medio de satisfacción laboral; el 23,3% en nivel alto; y el 10%, en nivel bajo.

Cuadro N° 15

Distribución de los porcentajes en el Nivel de Satisfacción Laboral, según dimensión: Políticas Administrativas, en profesionales de enfermería que laboran en el Centro Quirúrgico de la Clínica Padre Luis Tezza, 2017.



Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 16

Frecuencias y porcentajes en el Nivel de Satisfacción Laboral, según dimensión: Relaciones sociales, en profesionales de enfermería que laboran en el Centro Quirúrgico de la Clínica Padre Luis Tezza, 2017.

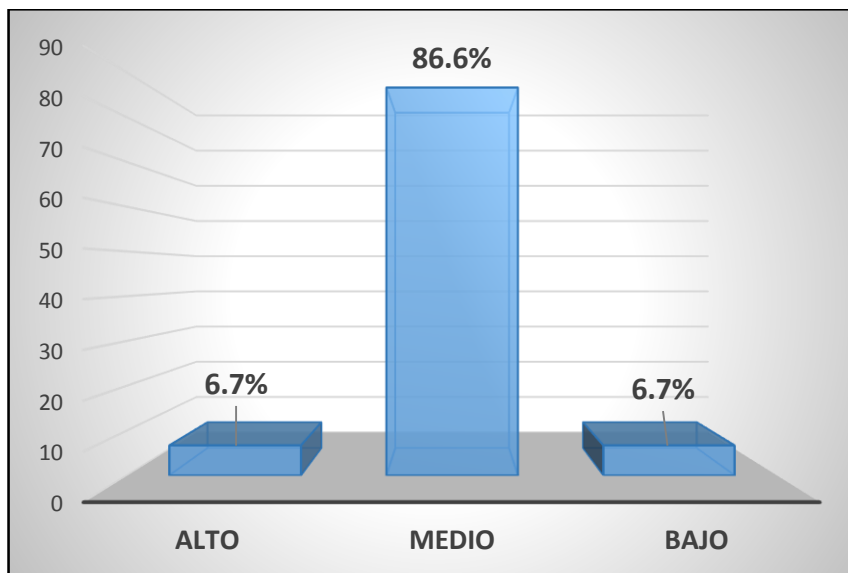
Nivel de Satisfacción Laboral	Dimensión: Relaciones Sociales	
	Frecuencia	%
Alto	2	6,7
Medio	26	86,6
Bajo	2	6,7
Total	30	100,0

Fuente: Elaboracion propia

Referente a la escala total de la variable: Relaciones sociales, se aprecia que el 86,6% de profesionales de enfermeria lo percibe en nivel medio; así mismo, los 6,7% lo experimenta en nivel bajo y en nivel alto.

Cuadro N° 16

Distribución de los porcentajes en el Nivel de Satisfacción Laboral, según dimensión: Relaciones sociales, en profesionales de enfermería que laboran en el Centro Quirúrgico de la Clínica Padre Luis Tezza, 2017.



Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 17

Frecuencias y porcentajes en el Nivel de Satisfacción Laboral, según dimensión: Desarrollo personal, en profesionales de enfermería que laboran en el Centro Quirúrgico de la Clínica Padre Luis Tezza, 2017.

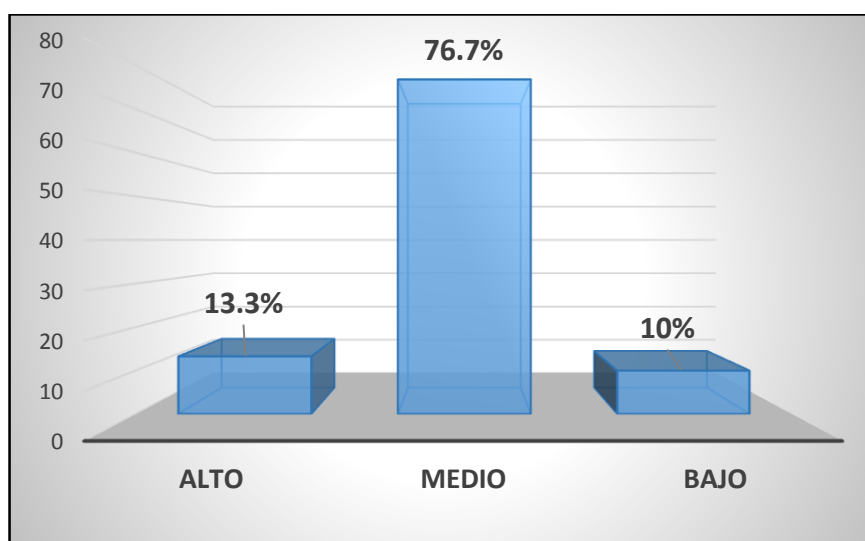
Nivel de Satisfacción Laboral	Dimensión: Desarrollo personal	
	Frecuencia	%
Alto	4	13,3
Medio	23	76,7
Bajo	3	10,0
TOTAL	30	100,0

Fuente: Elaboración propia

Respecto a la dimensión: Desarrollo personal, se observa que el 76,7% de los profesionales de enfermería lo percibe en nivel medio; el 13,3% lo experimenta en nivel alto, en tanto que el 10%, en nivel bajo.

Cuadro N° 17

Distribución de los porcentajes en el Nivel de Satisfacción Laboral, según dimensión: Desarrollo personal, en profesionales de enfermería que laboran en el Centro Quirúrgico de la Clínica Padre Luis Tezza, 2017.



Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 18

Frecuencias y porcentajes en el Nivel de Satisfacción Laboral, según dimensión: Desempeño de tareas, en profesionales de enfermería que laboran en el Centro Quirúrgico de la Clínica Padre Luis Tezza, 2017.

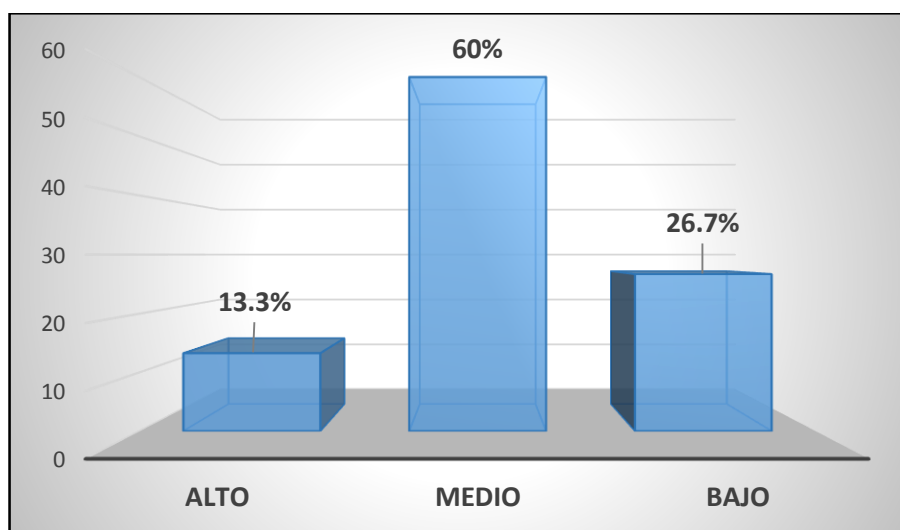
Nivel de Satisfacción Laboral	Dimensión: Desempeño de tareas	
	Frecuencia	%
Alto	4	13,3
Medio	18	60,0
Bajo	8	26,7
TOTAL	30	100,0

Fuente: Elaboración propia

En lo que corresponde a la dimensión: Desempeño de tareas, se observa que el 60% de los profesionales de enfermería lo percibe en nivel medio; el 26,7% lo manifiesta en nivel bajo, mientras que el 13,3%, en nivel alto.

Cuadro N° 18

Distribución de los porcentajes en el Nivel de Satisfacción Laboral, según dimensión: Desempeño de tareas, en profesionales de enfermería que laboran en el Centro Quirúrgico de la Clínica Padre Luis Tezza, 2017.



Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 19

Frecuencias y porcentajes en el Nivel de Satisfacción Laboral, según dimensión: Relación con la autoridad, en profesionales de enfermería que laboran en el Centro Quirúrgico de la Clínica Padre Luis Tezza, 2017.

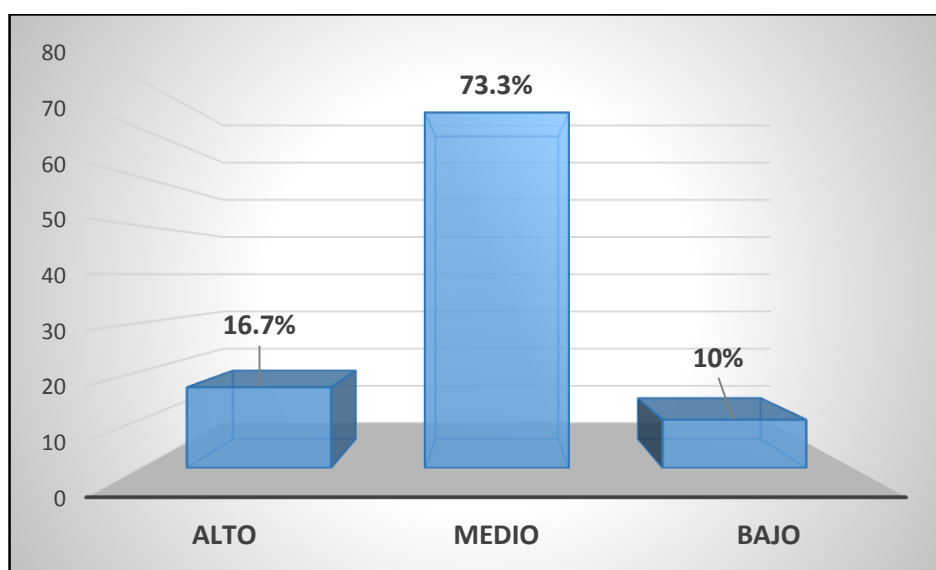
Nivel de Satisfacción Laboral	Dimensión: Relación con la autoridad	
	Frecuencia	%
Alto	5	16,7
Medio	22	73,3
Bajo	3	10,0
TOTAL	30	100,0

Fuente: Elaboración propia

Respecto a la escala total de la variable: Relaciones con la autoridad se aprecia que el 73,3% de los profesionales de enfermería lo perciben en nivel medio; el 16,7% lo manifiesta en nivel alto, mientras que el 10%, en nivel bajo.

Cuadro N° 19

Distribución de los porcentajes en el Nivel de Satisfacción Laboral, según dimensión: Relación con la autoridad, en profesionales de enfermería que laboran en el Centro Quirúrgico de la Clínica Padre Luis Tezza, 2017.



Fuente: Elaboración propia

6.1.4 Contratación de Hipótesis

Se ha utilizado, para la contratación de las hipótesis general y específicas, la correlación lineal de Pearson como prueba estadística paramétrica, que permite determinar la relación entre las variables de estudio Nivel de Motivación y Satisfacción Laboral en la muestra del profesional de enfermería que labora en el Centro Quirúrgico de la Clínica Padre Luis Tezza, 2017; distrito de Santiago de Surco, así como la relación entre cada uno de las dimensiones del nivel de motivación con la satisfacción laboral.

Contratación de la hipótesis general

H_G: Existe relación positiva entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico de la Clínica Padre Luis Tezza, 2017.

H₀: No existe relación positiva entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico de la Clínica Padre Luis Tezza, 2017.

Tabla N° 20

Correlación entre las variables Nivel de Motivación y Satisfacción Laboral, en profesionales de enfermería en el Centro Quirúrgico de la Clínica Padre Luis Tezza, 2017.

		<i>Satisfacción Laboral</i>
<i>Nivel de Motivación</i>	Correlación de Pearson	0,291*
	Sig. (unilateral)	0,017
	N	30

* Significativo al nivel de $p < 0,05$.

Fuente: Elaboración propia

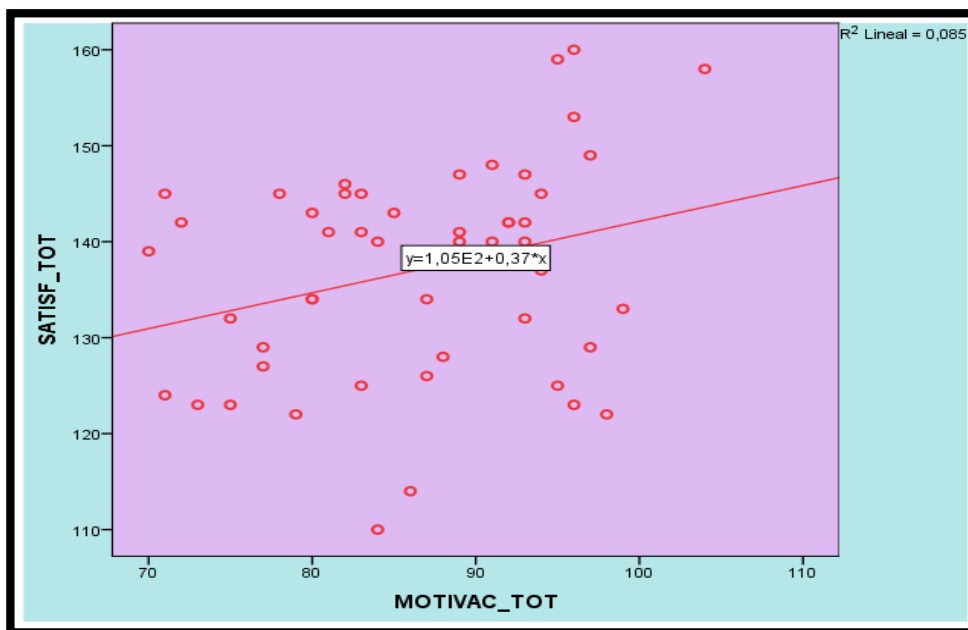
Como se aprecia en la tabla N° 20, el coeficiente de correlación obtenido ($r = 0,291$; Sig. = $0,017$) entre las variables de estudio Nivel de Motivación y Satisfacción Laboral, es un valor positivo débil, en opinión de Elorza (1987). Este resultado, no obstante, es estadísticamente significativo en el nivel de $0,05$.

Asimismo, este resultado es indicador de que el Nivel de Motivación se relacionan positivamente con la Satisfacción Laboral del enfermero que laboran en el Centro Quirúrgico de la Clínica Padre Luis Tezza, 2017; es decir, mientras más favorables son los niveles de motivación, mayor será la satisfacción laboral de los enfermeros de la muestra investigada.

Decisión: Por lo tanto, según los resultados obtenidos, se decide rechazar la hipótesis nula de la hipótesis general de estudio.

Cuadro N° 20

Diagrama de dispersión entre las variables de estudio Nivel de Motivación y Satisfacción Laboral, en profesionales de enfermería en el Centro Quirúrgico de la Clínica Padre Luis Tezza, 2017.



Fuente: Elaboración propia

Contrastación de las hipótesis específicas

H1: Existe relación positiva entre la Variedad de habilidades y satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Centro Quirúrgico de la Clínica Padre Luis Tezza, 2017.

H0: No existe relación positiva entre la Variedad de habilidades y satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Centro Quirúrgico de la Clínica Padre Luis Tezza, 2017.

Tabla N° 21

Correlación entre el Nivel de Motivación: Dimensión variedad de habilidades y la variable Satisfacción laboral, en profesionales de enfermería en el Centro Quirúrgico de la Clínica Padre Luis Tezza, 2017.

		<i>Satisfacción Laboral</i>	
<i>Nivel</i>	<i>de</i>	Correlación de	0,286*
<i>Motivación:</i>		Pearson	
<i>Variedad</i>	<i>de</i>	Sig. (unilateral)	0,019
<i>habilidades</i>		N	30

* Significativo al nivel de $p < 0,05$.

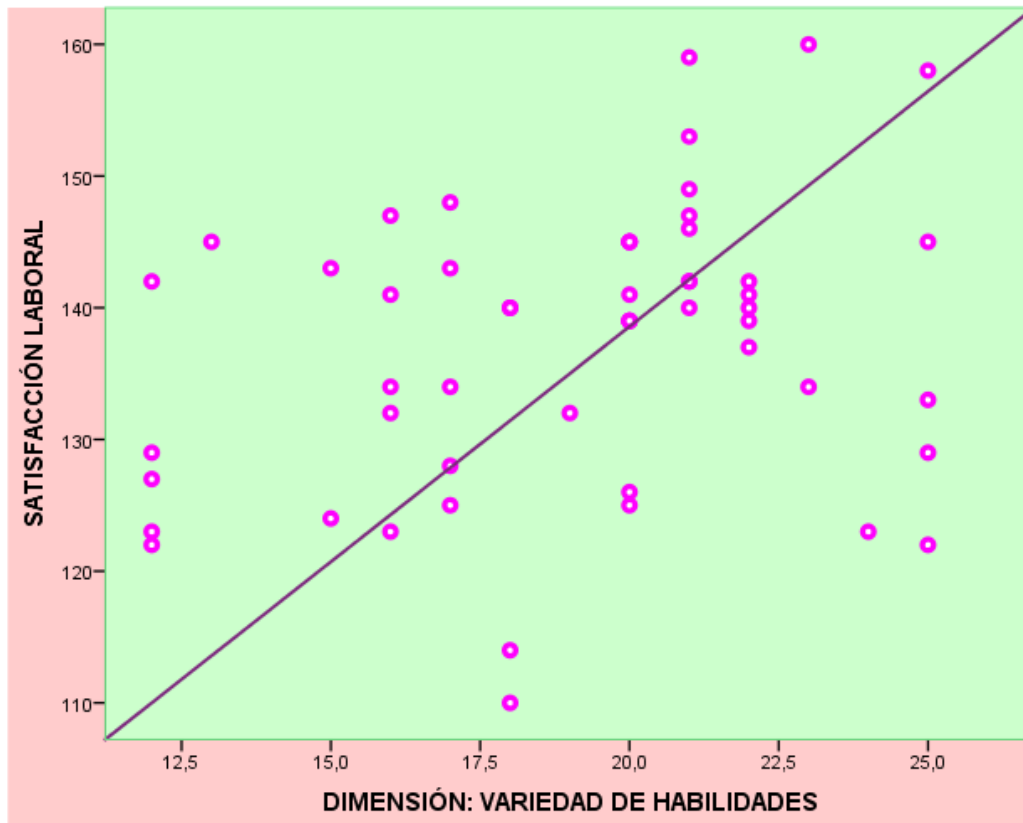
Fuente: Elaboración propia

Como se observa en la tabla N° 21, el coeficiente de correlación obtenido ($r = 0,286$; Sig. = $0,019$) entre la dimensión variedad de habilidades y la variable: Satisfacción laboral, es un valor débil, según lo propuesto por Elorza (1987). Este resultado, no obstante, es estadísticamente significativo para el nivel de $p < 0,05$. Asimismo, este resultado es indicador de que la dimensión variedad de habilidades se relaciona directa y positivamente con: satisfacción laboral del enfermero de la muestra seleccionada; es decir, mientras más favorable es la motivación en su dimensión: variedad, mayor será la satisfacción laboral del enfermero que laboran en el Centro Quirúrgico de la Clínica Padre Luis Tezza, 2017.

Decisión: Por consiguiente, estimando el resultado significativo, se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula de la primera hipótesis específica.

Cuadro N° 21

Diagrama de dispersión entre la Variedad de habilidades y la variable Satisfacción Laboral, en profesionales de enfermería en el Centro Quirúrgico de la Clínica Padre Luis Tezza, 2017.



Fuente: Elaboración propia

H2: Existe relación positiva entre la Identidad de la tarea y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Centro Quirúrgico de la Clínica Padre Luis Tezza, 2017.

H0: No existe relación positiva entre la Identidad de la tarea y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Centro Quirúrgico de la Clínica Padre Luis Tezza, 2017.

Tabla N° 22

Correlación entre el Nivel de Motivación: Dimensión Identidad de la tarea y la variable Satisfacción laboral, en profesionales de enfermería en el Centro Quirúrgico de la Clínica Padre Luis Tezza, 2017.

			<i>Satisfacción Laboral</i>
<i>Nivel de Motivación:</i>	<i>de</i>	Correlación de Pearson	0,463**
<i>Identidad de la tarea</i>	<i>de la</i>	Sig. (unilateral)	0,000
		N	30

** La correlación es significativa en el nivel 0,01.

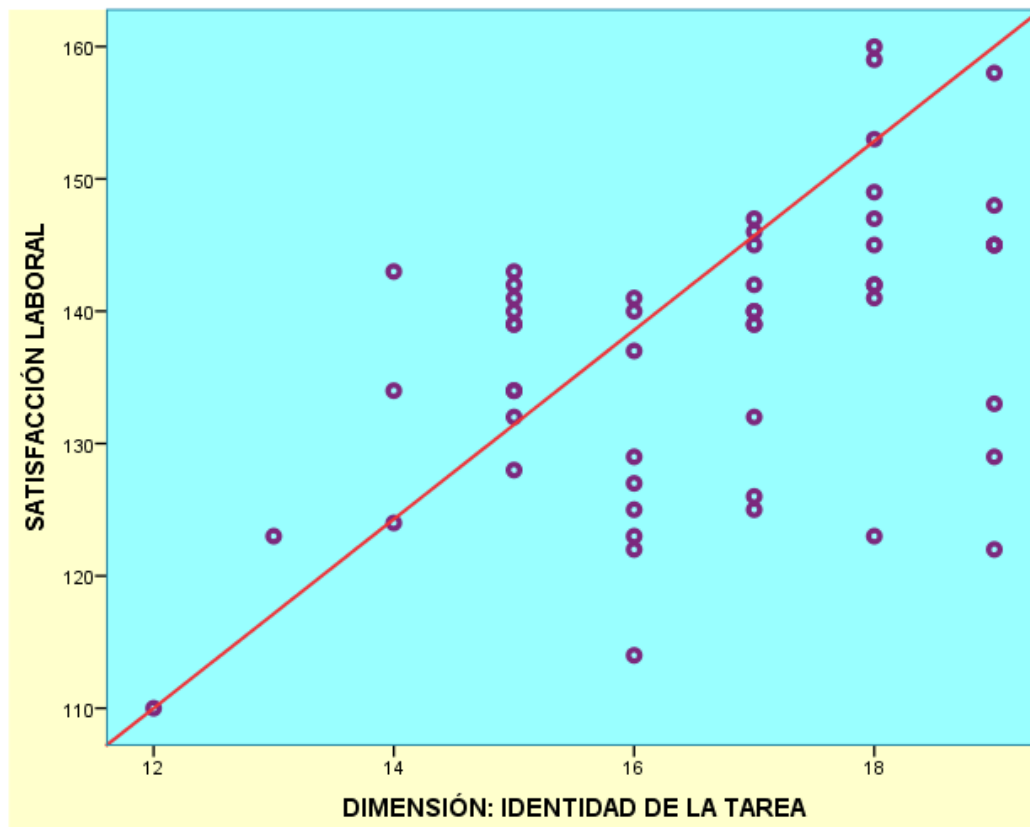
Fuente: Elaboración propia

Como se observa en la tabla N° 22, el coeficiente de correlación obtenido ($r = 0,286$; Sig. = 0,019) entre la dimensión Identidad de la tarea y la variable: Satisfacción laboral, es un valor débil, según lo propuesto por Elorza (1987). Este resultado, no obstante, es estadísticamente significativo para el nivel de $p < 0,05$. Asimismo, este resultado es indicador de que la dimensión Identidad de la tarea se relaciona directa y positivamente con: satisfacción laboral del enfermero de la muestra seleccionada; es decir, mientras más favorable es la motivación en su dimensión: Identidad de la tarea, mayor será la satisfacción laboral del enfermero que laboran en el Centro Quirúrgico de la Clínica Padre Luis Tezza, 2017.

Decisión: Por consiguiente, estimando el resultado significativo, se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula de la segunda hipótesis específica.

Cuadro N° 22

Diagrama de dispersión entre la dimensión: Identidad de la tarea y la variable Satisfacción Laboral, en profesionales de enfermería en el Centro Quirúrgico de la Clínica Padre Luis Tezza, 2017.



Fuente: Elaboración propia

H₃: Existe relación positiva entre la Importancia de la tarea y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Centro Quirúrgico de la Clínica Padre Luis Tezza, 2017.

H₀: No existe relación positiva entre la Importancia de la tarea y la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Centro Quirúrgico de la Clínica Padre Luis Tezza, 2017.

Tabla N° 23

Correlación entre el Nivel de Motivación: Dimensión Importancia de la tarea y la variable Satisfacción laboral, en profesionales de enfermería en el Centro Quirúrgico de la Clínica Padre Luis Tezza, 2017.

		<i>Satisfacción Laboral</i>	
<i>Nivel de</i>		Correlación de	0,331**
<i>Motivación:</i>		Pearson	
<i>Importancia de</i>		Sig. (unilateral)	0,008
<i>la tarea</i>		N	30

** La correlación es significativa en el nivel 0,01.

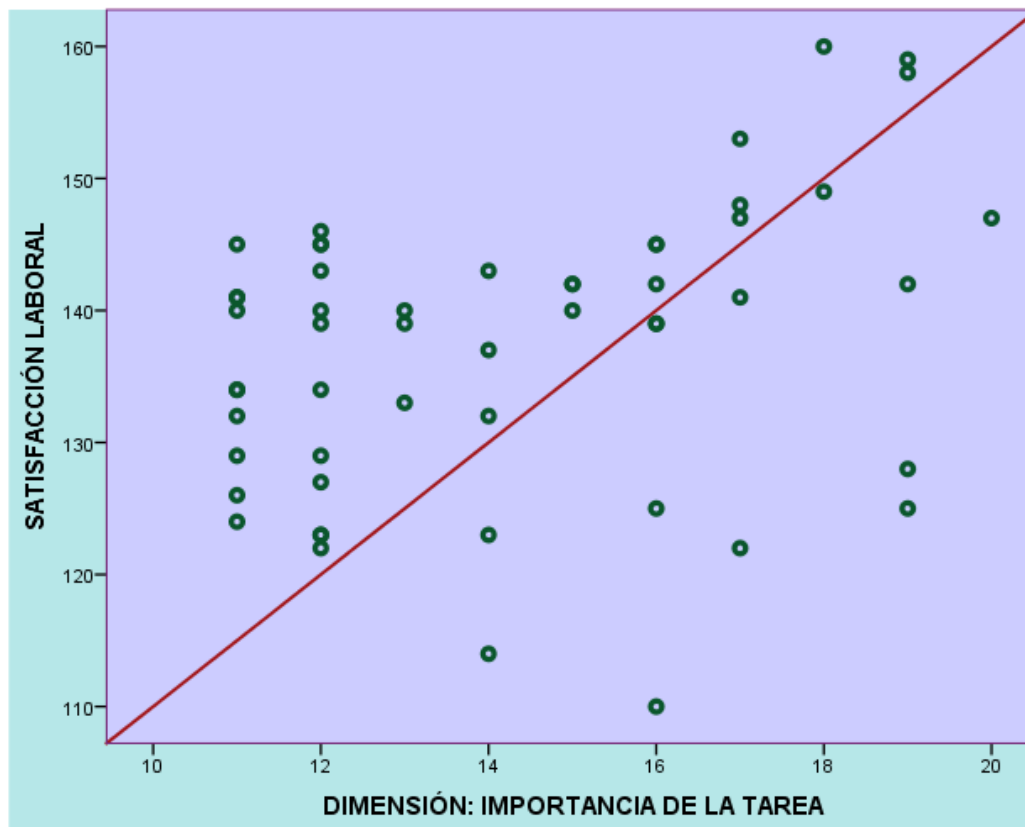
Fuente: Elaboración propia

Como se observa en la tabla N° 23, el coeficiente de correlación obtenido ($r = 0,331$; Sig. = 0,008) entre la dimensión Importancia de la tarea y la variable: Satisfacción laboral, es un valor débil, según lo propuesto por Elorza (1987). Este resultado, no obstante, es estadísticamente significativo para el nivel de $p < 0,05$. Asimismo, este resultado es indicador de que la dimensión Importancia de la tarea se relaciona directa y positivamente con: satisfacción laboral del enfermero de la muestra seleccionada; es decir, mientras más favorable es la motivación en su dimensión: Importancia de la tarea, mayor será la satisfacción laboral del enfermero que laboran en el Centro Quirúrgico de la Clínica Padre Luis Tezza, 2017.

Decisión: Por consiguiente, estimando el resultado significativo, se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula de la tercera hipótesis específica.

Cuadro N° 23

Diagrama de dispersión entre la dimensión: Importancia de la tarea y la variable Satisfacción Laboral, en profesionales de enfermería en el Centro Quirúrgico de la Clínica Padre Luis Tezza, 2017.



Fuente: Elaboración propia

H₄: Existe relación positiva entre la Autonomía y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico de la Clínica Padre Luis Tezza, 2017.

H₀: No existe relación positiva entre la Autonomía y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico de la Clínica Padre Luis Tezza, 2017.

Tabla N° 24

Correlación entre el Nivel de Motivación: Dimensión Autonomía y la variable Satisfacción laboral, en profesionales de enfermería en el Centro Quirúrgico de la Clínica Padre Luis Tezza, 2017.

		<i>Satisfacción Laboral</i>	
<i>Nivel de Motivación: Autonomía</i>	Correlación de Pearson		0,265**
	Sig. (unilateral)		0,027
	N		30

* La correlación es significativa en el nivel 0,01.

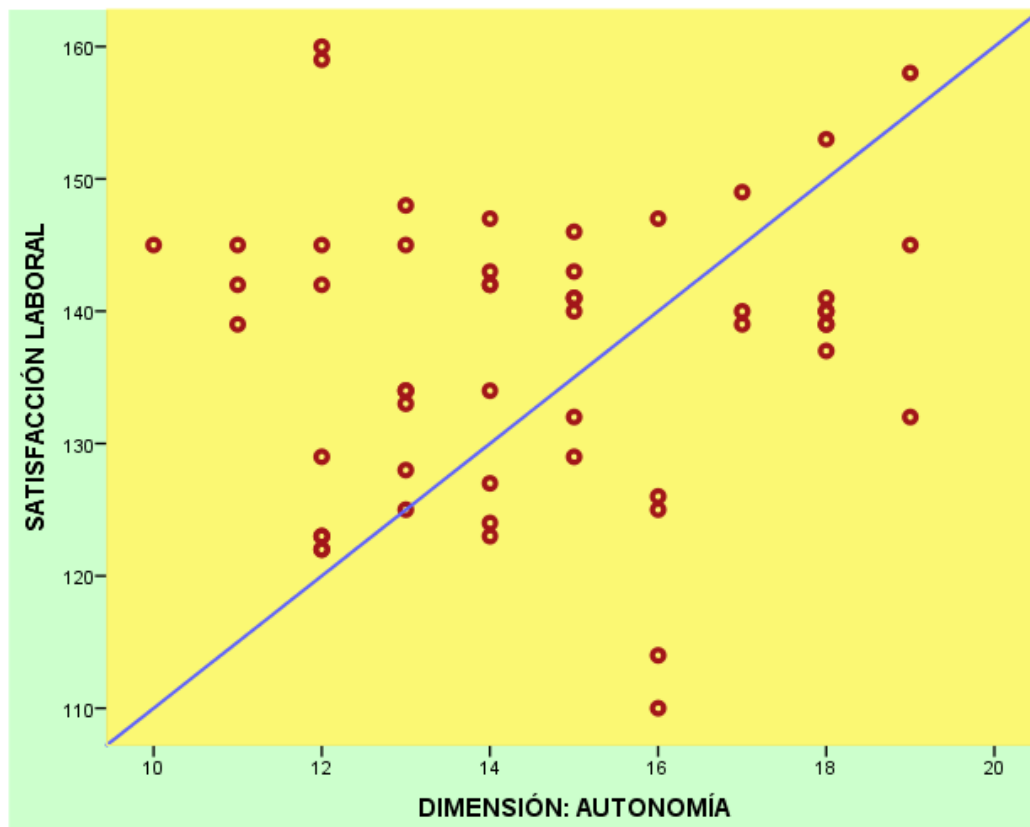
Fuente: Elaboración propia

Como se observa en la tabla N° 24, el coeficiente de correlación obtenido ($r = 0,265$; Sig. = $0,027$) entre la dimensión Autonomía y la variable: Satisfacción laboral, es un valor débil, según lo propuesto por Elorza (1987). Este resultado, no obstante, es estadísticamente significativo para el nivel de $p < 0,05$. Asimismo, este resultado es indicador de que la dimensión Autonomía se relaciona directa y significativamente con: satisfacción laboral del enfermero de la muestra seleccionada; es decir, mientras más favorable es la motivación en su dimensión: Autonomía, mayor será la satisfacción laboral del enfermero que laboran en el Centro Quirúrgico de la Clínica Padre Luis Tezza, 2017.

Decisión: Por consiguiente, estimando el resultado significativo, se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula de la cuarta hipótesis específica.

Cuadro N° 24

Diagrama de dispersión entre la dimensión: Autonomía y la variable Satisfacción Laboral, en profesionales de enfermería en el Centro Quirúrgico de la Clínica Padre Luis Tezza, 2017.



Fuente: Elaboración propia

H₅: Existe relación positiva entre la **Retroalimentación del trabajo** y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico de la Clínica Padre Luis Tezza, 2017.

H₀: No existe relación positiva entre la **Retroalimentación del trabajo** y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico de la Clínica Padre Luis Tezza, 2017.

Tabla N° 25

Correlación entre el Nivel de Motivación: Dimensión Retroalimentación del trabajo y la variable Satisfacción laboral en profesionales de enfermería en el Centro Quirúrgico de la Clínica Padre Luis Tezza, 2017.

		<i>Satisfacción Laboral</i>	
<i>Nivel de</i>		Correlación de	0,236*
<i>Motivación:</i>		Pearson	
<i>Retroalimentación</i>		Sig. (unilateral)	0,044
<i>del trabajo</i>		N	30

* La correlación es significativa en el nivel 0,01.

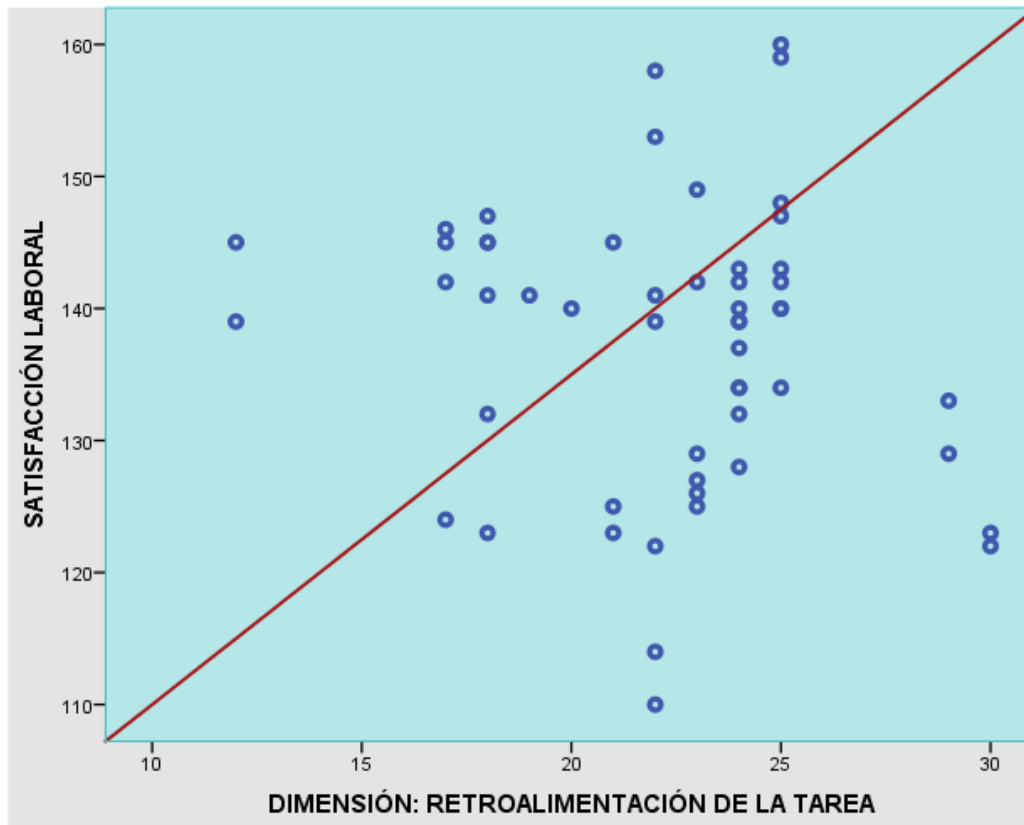
Fuente: Elaboración propia

Como se observa en la tabla N° 25, el coeficiente de correlación obtenido ($r = 0,236$; Sig. = $0,044$) entre la dimensión Retroalimentación de la tarea y la variable: Satisfacción laboral, es un valor débil, según lo propuesto por Elorza (1987). Este resultado, no obstante, es estadísticamente significativo para el nivel de $p < 0,05$. Asimismo, este resultado es indicador de que la dimensión Retroalimentación de la tarea se relaciona directa y significativamente con: satisfacción laboral del profesional de enfermería de la muestra seleccionada; es decir, mientras más favorable es la motivación en su dimensión: Retroalimentación de la tarea, mayor será la satisfacción laboral del profesional de enfermería que laboran en el Centro Quirúrgico de la Clínica Padre Luis Tezza, 2017.

Decisión: Por consiguiente, estimando el resultado significativo, se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula de la quinta hipótesis específica.

Cuadro N° 25

Diagrama de dispersión entre la dimensión: Retroalimentación de la tarea y la variable Satisfacción Laboral, en profesionales de enfermería en el Centro Quirúrgico de la Clínica Padre Luis Tezza, 2017.



Fuente: Elaboración propia

6.1.5 Discusión de resultados

Con relación a la contrastación de la hipótesis general, los resultados obtenidos con la correlación lineal de Pearson, cuyo valor es positivo débil, permiten inferir, en términos generales, que los niveles de motivación guardan relación directa y significativa con la satisfacción laboral del profesional de enfermería que laboran en el Centro Quirúrgico de la Clínica Padre Luis Tezza, 2017; es decir, que mientras más favorables sean los niveles de motivación, mayor será el grado de satisfacción laboral que experimenten los profesionales de enfermería de la muestra investigada.

Este hallazgo es congruente con lo encontrado por Erazo y Herrera (2014), quienes en su estudio reportan que el desempeño profesional de

enfermería desarrolla una motivación laboral óptima la cual permite desenvolver sus funciones competitivas con un carácter responsable acorde a lo requerido por el ámbito de la salud incluyendo directamente a los pacientes. Una de las cifras más llamativas de este reporte es la estrecha correlación que existe entre nivel de motivación con la dimensión Condiciones Físicas de la satisfacción laboral. Manifiestan que el trabajo se realiza en un ambiente adecuado con instrumentos e insumos necesarios, permitiendo a los profesionales aplicar sus conocimientos y destrezas, colaborando adecuadamente con el equipo de salud y produciendo un clima laboral apropiado que conlleva a mantener una motivación adecuada en el ejercicio de sus funciones. Erazo y Herrera (2014) llegaron a la conclusión de que un profesional con una salud mental óptima se encuentre motivado y con satisfacción.

En la contrastación de las hipótesis específicas se encontró que cada dimensión del nivel de motivación aquí estudiada (Variedad, Identidad con la tarea, Importancia de la tarea, Autonomía para la realización de la tarea y Retroalimentación sobre su desempeño) correlacionan significativamente, aunque con valores de correlación débiles, a juzgar por la clasificación propuesta por Elorza (1987).

Respecto a lo anterior, Leiva (2013) refiere, en su trabajo de investigación sobre “Factores que intervienen en la motivación laboral del profesional de enfermería de sala de operaciones del Hospital Nacional Dos de Mayo”, que los factores que intervienen en la motivación laboral del profesional de enfermería de Sala de Operaciones del HNDM, el mayor porcentaje expresan que está presente; de igual manera, en la dimensión intrínseca referido a las oportunidades de trabajo, por su vocación de servicio, y por sentirse muy orgulloso al trabajar en la institución; y en la dimensión extrínseca están dados porque les hace sentirse altamente competente, el ambiente donde labora está libre de riesgo físico, biológico, ambiental y químico; asimismo, la iluminación, ventilación y limpieza es excelente.

Por su parte, Vásquez (2013), en su estudio “Factores de la motivación que influyen en el comportamiento organizacional del equipo de salud de Centro quirúrgico-HRDLM”, señala que entre los factores motivacionales que influyen en el comportamiento organizacional del personal de salud en estudio, se encuentran el salario (76.2%) y la falta de reconocimiento en los dos últimos años

por parte de la Dirección del hospital (81.2%). Las conclusiones del estudio muestran que los factores motivacionales conllevan a una determinada circunstancia en la que el profesional de la salud no cumple un trabajo eficiente en el desempeño de sus actividades, por lo que se debe tener en consideración importantes factores motivacionales como la estabilidad laboral y los reconocimientos, ya que estos los hacen sentirse más seguros y valorados.

En resumen, a juzgar por los reportes de algunos trabajos publicados, la motivación laboral tiene una contribución importante en las características de la satisfacción en el ámbito laboral de los profesionales enfermeros; por consiguiente, cumple un rol trascendental en su desempeño y en la calidad de atención que brindan al paciente antes, durante y después de ser este sometido a una intervención quirúrgica. Pero la motivación, como se ha visto, tiene mucho que ver con la forma en que se gerencian los recursos humanos del establecimiento de salud o la clínica, como en este caso. Es decir, si el enfermero no percibe que tiene cierta autonomía en su actuación como profesional de la salud y, más bien, recibe constante presión de parte de sus jefes, no va a tener la suficiente motivación para desempeñar con calidad cada una de sus labores de rutina. Del mismo modo sucede cuando no hay una permanente retroalimentación por parte de los directivos hacia el enfermero; si este no se siente respaldado o apoyado en el desempeño de sus funciones cotidianas, va a producirse una reducción significativa de su nivel de satisfacción, lo cual influirá, a la larga, en su desempeño.

6.2 Conclusiones

En líneas generales, los resultados indican que los niveles de motivación se relacionan positivamente con la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico de la Clínica Padre Luis Tezza, 2017.

Asimismo, los resultados muestran que la **Variedad de habilidades** se relaciona positivamente con la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico de la Clínica Padre Luis Tezza, 2017.

Se encontró, además, que la **Identidad de la tarea** se relaciona positivamente con la satisfacción laboral del del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico de la Clínica Padre Luis Tezza, 2017.

Los resultados permiten afirmar que la **Importancia de la tarea** se relaciona positivamente con la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico de la Clínica Padre Luis Tezza, 2017.

Los hallazgos indican que la **Autonomía** se relaciona positivamente con la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico de la Clínica Padre Luis Tezza, 2017.

Por último, se puede afirmar que la **Retroalimentación del trabajo** se relaciona positivamente con la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico de la Clínica Padre Luis Tezza, 2017.

6.3 Recomendaciones

Que la Jefatura de Enfermería de la Clínica Padre Luis Tezza utilice la información del presente estudio para implementar el proceso de gestión de recursos humanos, que considere estrategias orientadas a superar las dimensiones que se encuentran con un nivel medio de motivación, así como los factores que determinan la satisfacción laboral del profesional de enfermería.

Es necesario que la dimensión retroalimentación del trabajo sea problematizada entre los profesionales de enfermería y la Supervisión por ser un punto débil respecto a la frecuencia, calidad y veracidad de la información sobre el desempeño del personal a su cargo.

Mejorar a través de talleres la calidad de las relaciones interpersonales entre cada profesional y sus superiores, así como la confianza, el respeto y la consideración.

Fortalecer la calidad profesional y de asistencia mediante la capacitación y actualización permanente, que sirven a su vez de estímulos para los mismos profesionales.

Que el entorno laboral y el ambiente en general sean cómodos y acogedores, pues el profesional pasa la tercera parte de su vida en su centro de labores. Así también facilitar los materiales necesarios para la atención del paciente.

Realizar estudios de enfoque cualitativo en el que se tomen en cuenta las expectativas laborales y la salud física y psicológica del profesional.

Fortalecer la motivación laboral a través del incremento renumerativo a los profesionales de enfermería por ser una necesidad para su autorrealización como ser humano y personal de salud.

BIBLIOGRAFÍA

Álvarez C. (2003). *Motivación laboral en un servicio de urgencias hospitalario. Enfermería Clínica*. N O 01 Vol. (13) Enero - Febrero, pp.23.

Atalaya, M. C. (1999). *Satisfacción laboral y productividad*. Rev. de Psicología, UNMSM. NO 5. Vol. (3). pp.02.

Ayala, S., Gutiérrez, M., Peña, N., Lugo, V., Chazarreta, M. y Castro, F. *Desempeño profesional de los egresados de Escuelas de Enfermería en Nuevo León*. Disponible en: www.imss.gob.mx/NR/rdonlyres/44B9113F-593E-4B6E-94FE-D94B51E98C33/0/RE01Vol12Art_03.pdf.

Barreto P y León V. (2010) *.Motivación: elemento importante en la administración de personal y en el comportamiento organizacional*. Madrid: Elsevier.

Carrión, B. (2015). *Satisfacción laboral del enfermero en centro quirúrgico Hospital Dos de Mayo 2015*. (Tesis para optar el Título Profesional de Especialista en Enfermería en Centro Quirúrgico). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.

Cartilla De Políticas (PHR)

Castro, C. M. (2014). *Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Pablo Arturo Suárez, período agosto-noviembre*. (Tesis de pregrado). Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Quito- Ecuador.

Cavalcante J. (2004). *Programa de Doctorat Qualitat y Procesos de Innovación Educativa* (Tesis Doctoral). Bahía – Brasil.

Chávez, E. N. (2014). *Factores biosocio culturales relacionados a la satisfacción laboral del personal de enfermería de sala de operaciones del Hospital Hipólito Unanue de Tacna*. (Tesis de postgrado). Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Tacna.

Chiavenato, I. (5a. ed.). (2000). *Administración de recursos humanos*. DF, México: McGraw Hill.

Cieza, Y. (2014). *Motivación y satisfacción laboral del profesional de enfermería, Hospital General I José H. Soto Cadenillas, Chota*. (Tesis de postgrado). Cajamarca.

Cifuentes, J. E. (2012). *Satisfacción laboral en enfermería en una Institución de salud de cuarto nivel de atención*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de Colombia. Recuperada de <http://www.bdigital.unal.edu.co/8907/>.

Davis K. (2003) *Comportamiento humano en el trabajo*. 11ma Ed. Mc Graw Hill interamericana. México.

De Escobar, R. (2012). *Motivación y satisfacción en enfermería*. Madrid: Junta Directiva ANES.

Erazo, Y. V. y Herrera, F. M. (2014). *Nivel de Motivación y su Relación con la Satisfacción del Ejercicio Profesional de las Enfermeras en la Provincia del Carchi en el Periodo Febrero - Agosto del 2014*. (Tesis de pregrado). Universidad Politécnica Estatal del Carchi. Tulcán – Ecuador.

Fernandez B. y Paravic T. (2003). *Nivel de Satisfacción Laboral en Enfermeras de Hospitales Públicos y Privados de la Provincia de Concepción, Chile*. *Ciencia y Enfermería IX (12)*: 5765.

Franco LM, Bennett S, Kanfer R, Stubblebine P. (2004). Determinants and consequences of health worker motivation in hospitals in Jordan and Georgia. *Soc Sci Med.*, 58, 343-355.

Franco LM, Bennett S, Kanfer R. (2002). Health sector reform and public sector health worker motivation: a conceptual framework. *Soc Sci Med.*, 54, 1255-1266.

Frederick, T. (5/02/2017). Disponible en:
http://www.biografiasyvidas.com/biografia/t/taylor_frederick.htm

Fundacion AGA KHAN. (1993). *Programa de Fortalecimiento de Servicios de Salud*. 100 Consejos para una mejor gestión. Washington D.C.

Gonzales M. (2001). *Comportamiento organizacional un enfoque latinoamericano*. México.

Gross M. (2013). *Las ocho teorías más importantes sobre la motivación*. Distrito Federal: Grijalbo.

Haya, P.K., Tupac, H.JL. y Ventura, C. ME. (2017). “Factores motivacionales que influyen en la percepción del paciente sobre el cuidado que brinda la enfermera de centro quirúrgico del Hospital Alberto Leopoldo Barton Thompson – 2015”. (Tesis para optar el título de Enfermero especialista en centro quirúrgico). Universidad Cayetano Heredia, Perú.

Hellriegel D. (2004). *Comportamiento organizacional*. 10ma Ed. Interamericana Thomson Editores. México.

Herrera, M. F. (2008) Condiciones laborales y grado de satisfacción de profesionales de enfermería. *Aquichan*; 8 (2): 243 - 256. Recuperado de: <http://aguichan.unisabana.edu.co/index.php/aguichan/article/viewArticle/150>

Herzberg F. (2010). *Teoría de Motivación – Higiene de Herzberg o Teoría del factor doble*. New York: USA.

Huamán, N. (2016). *Factores institucionales y satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital María Auxiliadora*. (Tesis para optar el grado académico de Magíster), Lima.

Kanfer R. (1999). *Measuring Health Worker Motivation in Developing Countries*. *Major Applied Research 5, Working Paper 1*, Bethesda, MD: Partnerships for Health Reform Project, Abt Associates Inc.

Kenneth W. (1990). *Conducta Organizacional y Psicología del Personal*. Compañía Editorial Continental. SA México.

Koontz H. (1998). *Administración una perspectiva global*. 11ª. Ed. Editorial Mc. Graw – Hill Interamericana. México.

Leiva, R.V. (2014). *Factores que intervienen en la motivación laboral del profesional de enfermería de sala de operaciones del Hospital Nacional Dos de Mayo-2013*. (Tesis para optar el Título de Especialista en Enfermería en Centro Quirúrgico). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.

López, J. (2005). *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.

Lu H, Barriball KL, Zhang X, While (2012). A. Job satisfaction among hospital nurses revisited: a systematic review. *Int J Nurs Stud.*, 49, 1017-1038.

Marriner, A. (1996). *Administración y Liderazgo en Enfermería*. 5ta Edición. España. Editorial Mosby – Doyma Libros.

Ministerio de Salud. (1996). *Manual de Relaciones Interpersonales Proyecto Salud y Nutrición Básica*.

Morales, E. M. (2016). *Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren. EsSalud. 2016*. (Tesis para optar el Título Profesional de Especialista en Enfermería en Centro Quirúrgico). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.

Moya, S. (2013). *Motivación y satisfacción de los profesionales de enfermería en un área quirúrgica del Hospital Universitario Marqués de Valdecilla*. Universidad de Cantabria; 2011. Cantabria.

Narico, R. (2015). *Motivación laboral asociado a la satisfacción laboral del personal de salud asistencial de las Redes Yunguyo 2012*. Tesis para optar el Grado Académico de Magister en Administración Mención: Gerencia de Servicios de la Salud. Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez. Juliaca, Perú.

Núñez, A. y Canchumani, S. (2015). *Motivación y satisfacción laboral del profesional enfermero (a) del Hospital II Ramón Castilla EsSalud*. Tesis para optar el Título de Licenciada en Enfermería. Universidad Wiener. Lima, Perú.

Organización Mundial de la Salud. OMS. (2014). *Productividad y mejora del desempeño laboral*. Ginebra, Suiza.

Organización Panamericana de la Salud. OPS. (2012). *Promoción de la salud en el siglo XXI*. Washington D. C., Estados Unidos.

Palma, S. (2005). *Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC). Manual*. Lima, Perú: Editora y Comercializadora CARTOLAN EIRL.

Palma S. (1999). *Elaboración y validación de una escala de satisfacción laboral SL – SPC para trabajadores de Lima Metropolitana*. Teoría e investigación en Psicología Universidad Ricardo Palma, Vol. IX N O 1, 27 – 34.

Parra, H. (2016). *Influencia de Factores Motivacionales en el desempeño laboral de los empleados*. Recuperado de <http://www.monografias.com/trabajos91/factores-motivacionales-desempenolaboral/factoresmotivacionalesdesempenolaboral2.shtml#ixzz4lvVDEbxv>

Plascencia, A. R., Pozos, B. E., Preciado, M. L. y Vázquez, J. M. (2016). *Satisfacción laboral del personal de enfermería de una institución pública de Jalisco, México*. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*; 17(2):42-6.

Ponce, R. F. (2006). *Motivación laboral*. Recuperado de <http://www.monografias.com/trabajos33/motivacion-laboral/motivacion-laboral.shtml>

Ramos N. (2003). *Grados de Satisfacción Laboral de las Enfermeras en las Unidades Productivas de Servicios de Salud en Puno*. (Tesis de Maestría). Lima. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Reglamento de la Ley del Trabajo de la Enfermera Profesional Peruano.

Robbins S. (2003). *Comportamiento Organizacional Conceptos, Controversias y Aplicaciones*. 6ta Edición. México: Prentice - Hispanoamericana.

Suárez, J. (27/01/2017). *Teorías de la Motivación*. Recuperado de: <http://www.monografias.com/trabajo7/temo/temo.shtml>

Vásquez, M. L. (2013). *Factores de la motivación que influyen en el comportamiento organizacional del equipo de salud, Centro Quirúrgico HRDLM, Chiclayo 2011* (Tesis de Maestría, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo). Recuperada de http://tesis.usat.edu.pe/jspui/bitstream/123456789/216/1/TM_V%C3%A1squez_Torres_MarthaLuz.pdf

Vásquez, S. M. (2006). *Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza* (tesis de pregrado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Nivel de motivación y satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico de la Clínica Padre Luis Tezza, 2017.

AUTORA: Lic. Enf. Danessa Nathaly Salazar Ambicho.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OPERACIONALIZACIÓN			MÉTODO
			VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	
<p>Problema general: ¿Qué relación existe entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico de la Clínica Padre Luis Tezza, 2017?</p> <p>Problemas específicos: 1. ¿Qué relación existe entre la Variedad de habilidades y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico de la Clínica Padre Luis Tezza, 2017? 2. ¿Qué relación existe entre la Identidad de la tarea y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación que existe entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico de la Clínica Padre Luis Tezza, 2017.</p> <p>Objetivos específicos: 1. Identificar la relación que existe entre la Variedad de habilidades y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico de la Clínica Padre Luis Tezza, 2017. 2. Identificar la relación que existe entre la Identidad de la tarea y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico</p>	<p>Hipótesis general: HG: Existe relación positiva entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico de la Clínica Padre Luis Tezza, 2017.</p> <p>Hipótesis específicas: H1: Existe relación positiva entre la Variedad de habilidades y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico de la Clínica Padre Luis Tezza, 2017. H2: Existe relación positiva entre la Identidad de la tarea y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico</p>	<p>Variable Independiente: Nivel de motivación</p>	<p>Variedad de habilidades</p> <p>Identidad de la tarea</p> <p>Importancia de la tarea</p> <p>Autonomía</p> <p>Retroalimentación</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajo rutinario y predecible. - Trabajo simple y repetitivo. - Oportunidad de realizar diferentes tareas. - Resultados de esfuerzo visibles e identificables - Contribuciones al servicio o resultado final - Trabajo bien organizado - Bienestar de los pacientes - Mínimas consecuencias para los pacientes - Trabajo importante para la sobrevivencia de la Clínica - Responsabilidad de decisión - Libertad de decisión - Oportunidad de participación - Retroalimentación de jefe - Oportunidad de deducir trabajo realizado - Información de los supervisores sobre trabajo 	<p>Método: Descriptivo.</p> <p>Diseño: Correlacional.</p> <p>Tipo: Cuantitativo.</p> <p>Nivel: Descriptivo.</p> <p>Población: Estuvo conformada por los profesionales de enfermería que laboran en el Centro Quirúrgico de la Clínica Padre Luis Tezza. N = 30.</p> <p>Muestra: Al aplicarse la técnica censal,</p>

<p>Centro Quirúrgico de la Clínica Padre Luis Tezza, 2017?</p> <p>3. ¿Qué relación existe entre la importancia de la tarea y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico de la Clínica Padre Luis Tezza, 2017?</p> <p>4. ¿Qué relación existe entre la Autonomía y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico de la Clínica Padre Luis Tezza, 2017?</p> <p>5. ¿Qué relación existe entre la Retroalimentación del trabajo y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico de la Clínica Padre Luis Tezza, 2017?</p>	<p>de la Clínica Padre Luis Tezza, 2017.</p> <p>3. Identificar la relación que existe entre la importancia de la tarea y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico de la Clínica Padre Luis Tezza, 2017.</p> <p>4. Identificar la relación que existe entre la Autonomía y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico de la Clínica Padre Luis Tezza, 2017.</p> <p>5. Identificar la relación que existe entre la Retroalimentación del trabajo y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico de la Clínica Padre Luis Tezza, 2017.</p>	<p>de la Clínica Padre Luis Tezza, 2017.</p> <p>H3: Existe relación positiva entre la importancia de la tarea y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico de la Clínica Padre Luis Tezza, 2017.</p> <p>H4: Existe relación positiva entre la Autonomía y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico de la Clínica Padre Luis Tezza, 2017.</p> <p>H5: Existe relación positiva entre la Retroalimentación del trabajo y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico de la Clínica Padre Luis Tezza, 2017.</p>	<p>Variable Dependiente: Satisfacción laboral</p>	<p>Condiciones físicas</p> <p>Beneficios laborales</p> <p>Políticas administrativas</p> <p>Relaciones sociales</p> <p>Desarrollo personal</p> <p>Desempeño de tareas</p> <p>Relación con la autoridad</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Distribución física del ambiente de trabajo - Trabajo en general - Seguridad. - Remuneraciones y/o incentivos - Sueldo en relación a la labor realizada - Trabajo según expectativas económicas. - Interacción con el jefe - Ambiente de trabajo - Desempeño de funciones. - Interrelaciones con los compañeros de trabajo - Ambiente ideal para el desempeño de funciones - Trabajo agradable con los compañeros. - Oportunidad de trabajo - Entorno laboral - Trabajo justo. - Trabajo actual - Funciones del trabajo - Tarea valiosa - Apreciación valorativa con el jefe directo - Enfermera jefe comprensiva - Grata disposición del jefe 	<p>se utilizó toda la población como muestra. n = 30</p> <p>Instrumentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cuestionario de Diagnóstico Laboral (Job Description Survey) de Hackman y Oldham (1974), con la finalidad de valorar el nivel de motivación. - Cuestionario de Satisfacción Laboral SL-SPC (Sonia Palma Carrillo, 1999).
--	--	--	--	---	--	--

ANEXO 2: INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA
FACULTAD DE ENFERMERÍA
SEGUNDA ESPECIALIDAD



CUESTIONARIO

Estimada(o) profesional de salud:

El presente instrumento es de carácter anónimo; tiene como objetivo conocer su nivel de motivación y la satisfacción que le brinda su puesto de trabajo a fin de elaborar un sistema de estrategias para mejorar los niveles de motivación y satisfacción a fin de crear indicadores evaluativos para contribuir a la mejora de la calidad de atención. Además de plantear y desarrollar un sistema de gestión de recursos humanos que permita desarrollar y ejecutar un programa y/o sistema de incentivo que posibilite la transformación cualitativa de los servicios de salud.

Por ello se le solicita responda los siguientes enunciados con veracidad.

Agradeciéndole atentamente su colaboración.

DATOS GENERALES

1. **SERVICIO:**.....

2. **TIEMPO EN LA INSTITUCION:** 3. **TIEMPO EN EL SERVICIO:**.....

4. **EDAD:**

5. **SEXO:** F M

6 **CONDICION LABORAL:**

Nombrada(o) Contratada (o)

7 **PROFESIÓN:**

Instrucciones:

A continuación se presenta una serie de enunciados a los cuales Usted deberá responder marcando con un aspa (X) de acuerdo a lo que considere conveniente.

Ejemplo:

ENUNCIADO	TDA	DA	I	ED	TED
Estoy dispuesto a seleccionar una tarea desafiante que me permite aprender más.	X				

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN

<p><i>TDA = TOTALMENTE DE ACUERDO I = INDECISO ED = EN DESACUERDO</i></p> <p><i>DA = DE ACUERDO TED = TOTALMENTE EN DESACUERDO</i></p>					
ENUNCIADO	TDA	DA	I	ED	TED
1.- Yo tengo la completa responsabilidad de decidir cómo y dónde se debe hacer el trabajo.					
2.- Tengo la oportunidad de realizar un número diferente de tareas empleando una gran variedad de habilidades.					
3.- Completo una tarea de principio a fin. Los resultados de mi esfuerzo son claramente visibles e identificables.					
4.- Lo que realizo afecta el bienestar de los pacientes de muchas maneras importantes.					
5.- Mi enfermera jefe me provee de constante retroalimentación sobre lo que estoy realizando.					
6.- El trabajo por sí mismo me provee la información cuan bien lo estoy realizando.					
7.- Realizo contribuciones insignificantes al servicio o resultado final.					
8.-Suelo emplear un número de habilidades complejas en este Trabajo.					
9.- Tengo muy poca libertad de decidir cómo se puede realizar el trabajo.					
10.-El solo hecho de realizar mi trabajo me da la oportunidad de deducir cuan bien lo estoy realizando.					
11.- El trabajo es bastante simple y repetitivo.					
12.- Mis supervisores y compañeros esporádicamente me dan retroalimentación de cuan bien estoy realizando mi trabajo.					
13.-Lo que realizo es de mínimas consecuencias para los pacientes.					
14.-Mi trabajo implica realizar un número de tareas diferentes.					
15.- Los supervisores nos hacen saber cuan bien ellos piensan que lo estoy haciendo.					
16.- Mi trabajo es bien organizado de modo que no tengo la necesidad de realizar solo una parte del trabajo durante el turno.					
17.- Mi trabajo no me da la oportunidad de participar en la toma de decisiones.					
18.- La demanda de mi trabajo es altamente rutinaria y predecible.					
19.- Mi trabajo me provee pequeños indicios acerca si estoy desarrollándolo en forma adecuada.					
20.-Mi trabajo no es muy importante para la sobrevivencia de la Clínica.					
21.- Mi trabajo me concede libertad considerable para desarrollar mi labor.					
22.- Mi trabajo me da la oportunidad para terminar totalmente cualquier función que empiece.					
23.-Los pacientes se ven afectados por el trabajo que realizo.					

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

<i>TDA = TOTALMENTE DE ACUERDO</i>	<i>I = INDECISO</i>	<i>ED = EN DESACUERDO</i>			
<i>DA = DE ACUERDO</i>	<i>TED = TOTALMENTE EN DESACUERDO</i>				
ENUNCIADO	TDA	DA	I	ED	TED
1.- La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de					
2.- Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					
3.- El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar					
4.- Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
5.- La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
6.- La enfermera jefe es comprensiva.					
7.- Me siento mal con lo que gano.					
8.- Siento que doy más de lo recibo de la Institución.					
9.- Me agrada trabajar con mis compañeros.					
10.- Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.					
11.- Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
12.- Es grato la disposición de mi jefe cuando les pide alguna consulta					
13.- El ambiente donde trabajo es confortable. (Ventilación, iluminación etc.)					
14.- Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.					
15.- La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
16.- Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.					
17.- Me disgusta mi horario.					
18.- Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
19.-Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
20.- Llevarme bien con la enfermera jefe beneficia la calidad del trabajo.					
21.- La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.					
22.- Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
23.- El horario de trabajo me resulta incómodo.					
24.- La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
25.- Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
26.- Mi trabajo me aburre.					
27.- La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
28.-En el ambiente físico donde me ubico trabajo cómodamente.					
29.- Mi trabajo me hace sentir realizado profesionalmente.					
30.- Me gusta el trabajo que realizo.					
31.- No me siento a gusto con la enfermera jefe.					
32.- Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias. (materiales y/o inmuebles)					
33.- El esfuerzo de trabajar más horas reglamentarias, no es reconocido.					
34.- Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
35.- Me siento complacido con la actividad que realizo.					
36.- La enfermera jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

**MUCHAS GRACIAS
POR SU COLABORACIÓN**

TABLA DE CÓDIGOS

a. Datos Generales

1. Servicio :	Sala de Operaciones	(1)
2. Tiempo en la Institución:	1 a 7 años	(1)
	8 a 14 años	(2)
	15 a 21 años	(3)
3. Tiempo en el Servicio:	1 a 7 años	(1)
	8 a 14 años	(2)
	15 a 21 años	(3)
4. Edad:	27 a 35 años	(1)
	36 a 43 años	(2)
	44 a más años	(3)
5. Sexo:	Femenino	(1)
	Masculino	(2)
6. Condición Laboral:	Nombrado	(1)
	Contratado	(2)

b. Datos Específicos

CUESTIONARIO DE MOTIVACION

Preguntas	5	4	3	2	1
Preguntas	1	2	3	4	5

No de Ítem	Dimensión	Puntuación				
		5	4	3	2	1
1	<i>Autonomía</i>	5	4	3	2	1
2	<i>Variedad</i>	5	4	3	2	1
3	<i>Identidad</i>	5	4	3	2	1
4	<i>Significado</i>	1	2	3	4	5
5	<i>Retroalimentación</i>	5	4	3	2	1
6	<i>Retroalimentación</i>	5	4	3	2	1
7	<i>Identidad</i>	1	2	3	4	5
8	<i>Variedad</i>	5	4	3	2	1
9	<i>Autonomía</i>	1	2	3	4	5
10	<i>Retroalimentación</i>	5	4	3	2	1
11	<i>Variedad</i>	1	2	3	4	5
12	<i>Retroalimentación</i>	5	4	3	2	1
13	<i>significado</i>	1	2	3	4	5
14	<i>Variedad</i>	5	4	3	2	1
15	<i>Retroalimentación</i>	5	4	3	2	1
16	<i>Identidad</i>	5	4	3	2	1
17	<i>Autonomía</i>	1	2	3	4	5
18	<i>Variedad</i>	1	2	3	4	5
19	<i>Retroalimentación</i>	5	4	3	2	1
20	<i>Significado</i>	1	2	3	4	5
21	<i>Autonomía</i>	5	4	3	2	1
22	<i>Identidad</i>	5	4	3	2	1
23	<i>Significado</i>	1	2	3	4	5

CUESTIONARIO DE SATISFACCION

Preguntas Positivas	5	4	3	2	1
Preguntas	1	2	3	4	5

No Ítem	Factores	Puntuación			
1	<i>Condiciones Físicas y/o Materiales</i>	4	3	2	1
2	<i>Beneficios Laborales</i>	2	3	4	5
3	<i>Relaciones Interpersonales</i>	4	3	2	1
4	<i>Desarrollo Personal</i>	4	3	2	1
5	<i>Desempeño de Tareas</i>	4	3	2	1
6	<i>Relación con la Autoridad</i>	4	3	2	1
7	<i>Beneficios Laborales</i>	2	3	4	5
8	<i>Políticas Administrativas</i>	2	3	4	5
9	<i>Relaciones Interpersonales</i>	4	3	2	1
10	<i>Desarrollo Personal</i>	4	3	2	1
11	<i>Desempeño de Tareas</i>	4	3	2	1
12	<i>Relación con la Autoridad</i>	4	3	2	1
13	<i>Condiciones Físicas y/o Materiales</i>	4	3	2	1
14	<i>Beneficios Laborales</i>	4	3	2	1
15	<i>Políticas Administrativas</i>	2	3	4	5
16	<i>Relaciones Interpersonales</i>	2	3	4	5
17	<i>Políticas Administrativas</i>	2	3	4	5
18	<i>Desarrollo Personal</i>	4	3	2	1
19	<i>Desempeño de Tareas</i>	2	3	4	5
20	<i>Relación con la Autoridad</i>	4	3	2	1
21	<i>Condiciones Físicas y/o Materiales</i>	4	3	2	1
22	<i>Beneficios Laborales</i>	4	3	2	1
23	<i>Políticas Administrativas</i>	2	3	4	5
24	<i>Relaciones Interpersonales</i>	4	3	2	1
25	<i>Desarrollo Personal</i>	4	3	2	1
26	<i>Desempeño de Tareas</i>	2	3	4	5
27	<i>Relación con la Autoridad</i>	4	3	2	1
28	<i>Condiciones Físicas y/o Materiales</i>	4	3	2	1
29	<i>Desarrollo Personal</i>	4	3	2	1
30	<i>Desempeño de Tareas</i>	4	3	2	1
31	<i>Relación con la Autoridad</i>	2	3	4	5
32	<i>Condiciones Físicas y/o Materiales</i>	4	3	2	1
33	<i>Políticas Administrativas</i>	2	3	4	5
34	<i>Desarrollo Personal</i>	4	3	2	1
35	<i>Desempeño de Tareas</i>	4	3	2	1
36	<i>Relación con la Autoridad</i>	4	3	2	1