

**UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA
FACULTAD DE ENFERMERÍA
SEGUNDA ESPECIALIDAD**



**NIVEL DE MOTIVACION Y SATISFACCION LABORAL DE LAS
ENFERMERAS DE LA ESTRATEGIA SANITARIA DE
PREVENCION Y CONTROL DE LA TUBERCULOSIS - RED DE
SALUD VILLA EL SALVADOR – LURÍN – PACHACAMAC –
PUCUSANA- 2018**

Tesis

PRESENTADO POR:

Lic. LORENA BEATRIZ LEÓN BENITO

**PARA OPTAR EL TÍTULO DE ESPECIALISTA ENFERMERIA EN
ADMINISTRACION Y GERENCIA DE LOS SERVICIOS DE SALUD**

ASESORA:

DRA. ESVIA CONSUELO TORNERO TASAYCO

LIMA, PERÚ

2018

DEDICATORIA

A mi familia por su apoyo a lo largo de mi vida y durante los retos de mi formación profesional, por los momentos que deje de estar con ellas para lograr mis objetivos personales.

AGRADECIMIENTO

A todos aquellos que han contribuido en mi formación profesional, a los docentes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

A las personas que han colaborado en este estudio, en especial a mi asesora por sus orientaciones, aportes y enseñanzas.

Resumen

Esta investigación busco determinar la relación entre la motivación en cuanto al nivel percibido por el profesional de enfermería en relación a su satisfacción como trabajador de la Estrategia Sanitaria de Prevención y Control de la Tuberculosis en la Red de Salud Villa El Salvador, Lurín, Pachacamac, Pucusana, 2018. Mediante hechos cuantificables buscando una correlación hipotética descriptiva, con el aporte del instrumento denominado cuestionario con una alta confiabilidad y viabilidad, aplicándolo a una muestra de 60 profesionales de enfermería el cual sirvió para determinar que según sus resultados existe un nivel medio en cuanto al nivel de motivación que tienen dichas trabajadoras siendo la de mayor puntaje la variedad de habilidades y en menor porcentaje la autonomía, en similar situación se encuentra la variable satisfacción laboral que obtuvo un nivel intermedio y con una mayor insatisfacción en lo que respecta al desempeño de sus tareas. Adicionalmente a esto se hizo pruebas estadísticas que arrojaron que existe una relación directa y significativa entre las variables aprobándose la hipótesis y rechazando su negatividad de la misma. En la cual se recomienda a los directivos de la Red de Salud Villa el Salvador, Lurín, Pachacamac, Pucusana, desarrollar programas de educación continua, dirigido al personal de enfermería lo cual permita la realización de habilidades personales y profesionales que genere una atención de calidad y se fortalezca la relación de armonía laboral.

Palabras clave: Motivación, satisfacción, autonomía, reconocimiento, habilidades.

Abstract

This investigation seeking to determine the relationship between motivation in terms of level perceived by professional nursing in relation to your satisfaction as a worker of the health strategy for the prevention and Control of Tuberculosis in the network of village health the Salvador, Lurín, Pachacamac, Pucusana, 2018. Through facts quantifiable looking for a descriptive hypothetical correlation, with the contribution of the so-called instrument with high reliability and feasibility questionnaire, by applying it to a sample of 60 professionals in nursing, which served to determine that according to their results there is a mid-level in terms of the level of motivation that have such workers being higher score on the variety of skills and lower percentage autonomy, in a similar situation the variable satisfaction is work that won an intermediate level with a greater dissatisfaction in regards to the performance of their tasks. In addition to this statistical evidence which showed that there is a direct and meaningful relationship between the variables approving the hypothesis and rejecting the negativity of it was made. In which is recommended to the directors of the network of health Villa el Salvador, Lurín, Pachacamac, Pucusana, develop continuing education programs, aimed at staff of nursing which allows the realization of skills personal and professional that generate quality care and will strengthen the relationship of labor harmony.

Key words: Motivation, satisfaction, autonomy, recognition skills.

INDICE

	PAG.
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN	iv
ABSTRACT	v
INDICE	vi
INTRODUCCION	1
CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
1.1.- Descripción de la realidad Problemática	3
1.2.- Definición del Problema	6
1.3.- Objetivos de la investigación	7
1.4.- Finalidad e importancia	8
CAPÍTULO II FUNDAMENTOS TEÓRICOS DE LA INVESTIGACIÓN	10
2.1.- Bases Teóricas	10
2.2.- Estudios Previos	30
2.3.- Marco Conceptual	34
CAPÍTULO III HIPÓTESIS Y VARIABLES	37
3.1.- Formulación de Hipótesis	37
3.1.1.- Hipótesis General	37
3.1.2.- Hipótesis Específicas	37
3.2.- Identificación de Variables	38
3.2.1.- Clasificación de Variables	38
3.2.2.- Definición Conceptual de variables	38
3.2.3.- Definición Operacional de variables	39
CAPÍTULO IV METODOLOGÍA	40
4.1.- Tipo y nivel de Investigación	40
4.2.- Descripción del Método y Diseño	40
4.3.- Población, Muestra y Muestreo.	41
4.4.- Consideraciones Éticas.	41

CAPÍTULO V TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	43
5.1.- Técnicas e Instrumentos	43
5.2.- Plan de Recolección, procesamiento y presentación de datos	44
CAPITULO VI RESULTADOS, DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	45
6.1.- Presentación, análisis e interpretación de datos	45
6.2.- Discusiones	71
6.3.- Conclusiones	73
6.4.- Recomendaciones	74
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	76
ANEXOS	
MATRIZ DE CONSISTENCIA	
INSTRUMENTO	
BASE DE DATOS DE LA VARIABLE 1	
BASE DE DATOS DE LA VARIABLE 2	
CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS	
VALIDEZ	

Introducción

En el ámbito de la salud en cuanto al personal de enfermería es muy importante tomar en cuenta su motivación para el trabajo y su satisfacción de la misma, ya que por la labor que tienen de servir y cuidar al ser como un organismo integral brindándole una atención con un nivel de calidad optimo, es necesario para la organización mantener un monitoreo de estos factores ya que según su magnitud beneficiara o perjudicara a la organización.

La motivación se refiere en cuanto al trabajador como la medida que este tiene para comprometerse con los objetivos de la organización, influenciando en su desempeño y en sus procesos de adaptación y adquisición de nuevos conocimientos o procederes dentro de la organización.

Por otro lado, la satisfacción laboral es una serie de factores tanto intrínsecos como extrínsecos que, en conjunto con su percepción y sentimientos, tiene un concepto de la organización en la que se encuentran el cual muchas veces influirá en su proceder. Punto muy importante para que las organizaciones investiguen ya que sus trabajadores son considerados como el cliente interno. Esto debido a las implicancias, que guardan relación con el comportamiento organizacional, la calidad de vida y las relaciones interpersonales. Es por ello, que la satisfacción de los profesionales de la salud en el trabajo es uno de los indicadores que condicionan la calidad asistencial. (Vásquez, 2007)

Así mismo los directivos de las organizacionales no deben olvidar que trata con seres humanos, individuos con aspiraciones, necesidades, logros, que no pueden ser ignoradas, se debe al contrario estar atento, proporcionar estímulos que permitan que el trabajador se sien

ta reconocido, no como un objeto más de producción, sino como alguien que aporta sus conocimientos, habilidades, de tal forma que se beneficien todos los que integran el equipo de trabajo generando de esta manera la satisfacción en ellos.

El presente estudio se realizó con la finalidad de determinar la relación que existe entre motivación y la satisfacción laboral de las enfermeras de la Estrategia Sanitaria de Prevención y Control de la Tuberculosis, Red de Salud Villa el Salvador, Lurín, Pachacamac, Pucusana, 2018. Para ello el presente estudio se estructuró según las normas vigentes de la Universidad.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

La atención con calidad y calidez mucho depende de la satisfacción laboral que la misma encuentre en su quehacer, dicho concepto ha sido objeto de grandes controversias a lo largo del tiempo.

A mediados del siglo 20 en cuanto a la teoría de las organizaciones hubo un cambio importante, específicamente en estudios sobre eficiencia y eficacia de las empresas, el cual enfoca al proceso y la estructura de la organización en base al trabajador, introduciendo el concepto de el comportamiento organizacional como nexo entre los trabajadores y la organización, siendo un punto muy importante en los gerentes crear un ambiente motivacional que satisfaga a esta pieza fundamental de la organización apuntando a mejorar la productividad de la organización mediante este proceso.

La motivación entendida como el grado de compromiso de la persona, es un proceso que activa, orienta, dinamiza y mantiene el comportamiento de los individuos hacia la realización de objetivos esperados y por tanto afectará directamente a todos los aspectos del desempeño, desde mediciones básicas como la asistencia hasta mediciones más complejas como la disposición para aprender nuevas destrezas o seguir nuevos protocolos de tratamiento, o bien para adoptar nuevas formas de pensamiento y organización en la prestación de los servicios (López, 2005).

Usualmente la mayoría de las personas deben adecuarse de alguna manera a la exigencia de trabajar, por lo que las personas pasan más de la mitad de su tiempo de vigilia, durante las dos terceras partes de

su vida, desempeñando algún tipo de trabajo (Fernández y Paravic, 2003). Al ambiente laboral de las enfermeras, se le puede agregar la diferencia de horario de trabajo, aunado a la sobrecarga de presión, debido a su objeto de atención, el cual en la mayoría de los casos no se encuentra en óptimas condiciones por no decir sano.

En cuanto al profesional de enfermería y en el medio y estructura en que desarrolla su servicio no es el escenario mas beneficioso para regir a la satisfacción laboral como un hecho cuantificablemente positivo, debido al cansancio por las jornadas largas por falta de personal, el estrés de trabajar con el paciente no solo a nivel físico sino también psíquico, realizar tareas que excedan su preparación, todo ello no hace fácil la tarea de la satisfacción en el trabajo. (Sonis, 1976).

Dichos problemas provocan que el personal no asista a trabajar, rotaciones innecesarias, gastos en la atención medica por parte del trabajador y de la empresa, los cuales van en desmedro de la organización. Lo cual tiene mucha implicancia en la identificación con la organización incluso en la permanencia dentro de ella, factores que no solo afectan a nivel interno de la organización sino exteriormente también llegando al hogar o al ámbito social. (Fernández, y et al., 2003).

El nivel de motivación influye en el desempeño laboral del personal de enfermería en los diferentes servicios que laboran, teniendo como resultado la falta de compañerismo y trabajo en equipo, llevando a cabo las malas relaciones interpersonales. “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” (Méndez, 2011).

Remuneración y promoción que correspondan con los méritos: es frustrante, para las personas, cuando la organización no valora los

méritos que ellos realizan y, por el contrario, promocionan y remuneran a las personas que no están capacitadas para las labores que ellos realizan. Es de beneficio, para la organización, tener a sus empleados bien remunerados, no solo por la productividad sino también para retenerlos dentro de la misma (Méndez, 2011).

Actualmente se busca satisfacer al trabajador para crear una motivación en el que mejore su productividad y el entorno favorezca para ello, lo cual se reflejaría exterior mente con un orgullo en las labores que realiza. (Paveric, 2012)

En el caso de las enfermeras que lidian con problemas en cuanto a la atención de paciente o familiares con sus diversos problemas y actitudes, la exposición a contagios el estrés que genera las largas y extenuantes jornadas laborales, todo eso dificultando que logren una satisfacción en el trabajo lo cual puede influir en el nivel de atención que tengan, es por ello necesarias medidas que puedan combatir esto.

La Dirección de salud Lima Sur cuenta con tres redes siendo la Red de Salud Villa El Salvador, Lurín, Pachacamac, Pucusana una de las redes que cuenta con mayor cantidad de establecimientos de salud, siendo un total de 37 establecimientos los cuales cuentan con una o dos enfermeras en la Estrategia Sanitaria de Prevención y Control de la Tuberculosis esta distribución del personal depende de la población que se le consigna a cada establecimiento.

Por otra parte, según investigaciones se podría considerar que la Estrategia Sanitaria de Prevención y Control de la Tuberculosis es la actividad más rechazada por el profesional de enfermería, tal es así que, se delega dicha responsabilidad con su respectivo seguimiento y atención; al personal técnico de salud, participando la enfermera, en la mayoría de los casos, sólo en la labor administrativa y la atención de casos especiales.

Los factores son múltiples, tales como el miedo al contagio, el trato con lo que representa la misma enfermedad, el trámite administrativo mensual, trimestral, semestral y anual.

Cuando se realizó una encuesta no estructurada al personal de enfermería en la Red de Salud Villa El Salvador, Lurín, Pachacamac, Pucusana, se evidenció que el personal mostraba una insatisfacción laboral con dicha estrategia; incluso mostrándose, en su mayoría, renuente a ingresar, en algunos casos, al consultorio de atención de pacientes con tuberculosis.

1.2.- Definición del Problema

Problema general

¿Qué relación existe entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral de las enfermeras que trabaja de la Estrategia Sanitaria de Prevención y Control de la Tuberculosis en la Red de Salud Villa El Salvador, Lurín, Pachacamac, Pucusana, 2018?

Problemas específicos

¿Qué relación existe entre el nivel de motivación dimensión variedad de habilidades y la satisfacción laboral de las enfermeras que trabaja en la Estrategia Sanitaria de Prevención y Control de la Tuberculosis en la Red de Salud Villa El Salvador, Lurín, Pachacamac, Pucusana, 2018?

¿Qué relación existe entre el nivel de motivación dimensión identidad con la tarea y la satisfacción laboral de las enfermeras que trabaja en la Estrategia Sanitaria de Prevención y Control de la Tuberculosis en la Red de Salud Villa El Salvador, Lurín, Pachacamac, Pucusana, 2018?

¿Qué relación existe entre el nivel de motivación dimensión importancia de la tarea y la satisfacción laboral de las enfermeras que trabaja en la Estrategia Sanitaria de Prevención y Control de la Tuberculosis en la Red de Salud Villa El Salvador, Lurín, Pachacamac, Pucusana, 2018?

¿Qué relación existe entre el nivel de motivación dimensión autonomía para realización de la tarea y la satisfacción laboral de las enfermeras que trabaja en la Estrategia Sanitaria de Prevención y Control de la Tuberculosis en la Red de Salud Villa El Salvador, Lurín, Pachacamac, Pucusana, 2018?

¿Qué relación existe entre el nivel de motivación dimensión retroalimentación sobre su desempeño y la satisfacción laboral de las enfermeras que trabaja en la Estrategia Sanitaria de Prevención y Control de la Tuberculosis en la Red de Salud Villa El Salvador, Lurín, Pachacamac, Pucusana, 2018?

1.3.- Objetivos de la investigación

Objetivo general

Determinar la relación entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral de las enfermeras que trabaja de la Estrategia Sanitaria de Prevención y Control de la Tuberculosis en la Red de Salud Villa El Salvador, Lurín, Pachacamac, Pucusana, 2018.

Objetivos específicos

Identificar la relación que existe entre el nivel de motivación dimensión variedad de habilidades y la satisfacción laboral de las enfermeras que trabaja de la Estrategia Sanitaria de Prevención y Control de la Tuberculosis en la Red de Salud Villa El Salvador, Lurín, Pachacamac, Pucusana,2018.

Identificar la relación que existe entre el nivel de motivación dimensión identidad con la tarea y la satisfacción laboral de las enfermeras que trabaja de la Estrategia Sanitaria de Prevención y Control de la Tuberculosis en la Red de Salud Villa El Salvador, Lurín, Pachacamac, Pucusana, 2018.

Identificar la relación que existe entre el nivel de motivación dimensión grado de importancia de la tarea y la satisfacción laboral de las enfermeras que trabaja de la Estrategia Sanitaria de Prevención y Control de la Tuberculosis en la Red de Salud Villa El Salvador, Lurín, Pachacamac, Pucusana, 2018.

Identificar la relación que existe entre el nivel de motivación dimensión autonomía para realización de la tarea y la satisfacción laboral de las enfermeras que trabaja de la Estrategia Sanitaria de Prevención y Control de la Tuberculosis en la Red de Salud Villa El Salvador, Lurín, Pachacamac, Pucusana, 2018.

Identificar la relación que existe entre el nivel de motivación dimensión retroalimentación sobre su desempeño y la satisfacción laboral de las enfermeras que trabaja de la Estrategia Sanitaria de Prevención y Control de la Tuberculosis en la Red de Salud Villa El Salvador, Lurín, Pachacamac, Pucusana, 2018.

1.4.- Finalidad e importancia

El estudio tiene una finalidad práctica, ya que según investigación tanto la satisfacción del usuario externo es considerada de igual manera la satisfacción laboral del usuario o cliente interno es de suma importancia en la imagen de la institución y en su productividad de la misma.

Por eso se consideró oportuno realizar un estudio que evaluara la relación entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral en el profesional de enfermería que trabaja en la Estrategia Sanitaria de Prevención y Control de Tuberculosis en la Red de Salud Villa El Salvador, Lurín, Pachacamac, Pucusana; la cual nos servirá de base para valorar y monitorizar la calidad, disponibilidad y utilización de la atención sanitaria en general, identificando áreas problemáticas que podrían ser objetivo de futuras acciones, así mismo diseñar estrategias como cursos, talleres, congresos, orientadas a mejorar los niveles de motivación y satisfacción laboral, los cuales va contribuir a mejorar la atención hacia los pacientes y fortalecer las habilidades del personal de enfermería.

El estudio tendrá un impacto social ya que le otorgará al profesional de enfermería prioridad máxima como clave para mejorar la calidad de los servicios de salud. Los prestadores de servicios pueden crear y ofrecer servicios que cumplan con los estándares médicos y traten a los usuarios externos como desean ser tratados.

Además, la información que se obtenga de este estudio servirá de evidencia científica y fuente de consulta para los profesionales de enfermería y de la salud que estén interesados en la búsqueda continua de problemáticas en el ambiente laboral que contribuyen en la iniciativa de nuevas actitudes administrativas para dar solución oportuna bajo la responsabilidad gerente del personal de enfermería.

CAPÍTULO II

FUNDAMENTOS TEÓRICOS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.- Bases Teóricas

2.1.1. Motivación

Roussel (2000) mencionó que La motivación es un conjunto de características que impulsan al ser humano a realizar una acción hasta culminarla con una mayor energía y énfasis en su accionar, de acuerdo a sus objetivos y anhelos

Para Koontz (1998) mencionó que:

Los factores motivacionales influyen en la actitud productiva del individuo, mediante recompensas que impulsan mediante sus deseos a cumplir con sus objetivos y tareas designadas. Son también los medios por los cuales es posible conciliar necesidades contrapuestas o destacar una necesidad para darle prioridad sobre otra.

En el contexto organizacional, uno de los puntos de mayor ímpetu en el comportamiento del trabajador es la motivación un aspecto psicológico de gran conveniencia para los fines productivos.

Así mismo Gonzales (2001) refirió que:

La motivación laboral se da no solo por los intereses individuales del trabajador o los factores que lo impulsan a realizar dichas actividades sino también, el ambiente o entorno que proporciona la organización lo cual es un factor con una predisposición cambiante en lo que respecta a la actitud inicial del trabajador ya sea de una forma positiva como también negativa.

Por otro lado, López (2001) señaló que:

La teoría más usada en cuanto a la motivación es de Maslow sobre las Jerarquías de la Necesidades, en la cual menciona a 5 nivel es en la que el hombre se desenvuelve respecto a la satisfacción de la vida, los cuales son: las necesidades fisiológicas, básicas en el sustento de la vida como la alimentación; necesidades de seguridad, los cuales implementa una prevención a riesgo de perder algo; las necesidades asociación o aceptación, donde el individuo busca pertenecer a un grupo para describir su propio yo o ser en comparación de los demás buscando la aceptación de si mismo; las necesidades de estimación, donde el individuo busca el reconocimiento de sus acciones del grupo; necesidades de autorrealización, en donde se busca llegar a la meta mediante sus propios ideales y posibilidades demostrando lo que es capaz para lograr algo trazado.

Según Herzberg (1966) 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.

Álvarez (2003) partiendo de los trabajos de Herzberg, Hackman y Oldham elaboran un Modelo de las Características del trabajo 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.

Importancia de la motivación laboral en salud

Cavalcante (2004) refirió que:

La importancia en el ámbito de la salud radica principalmente en la disposición de servicio que tenga el trabajador, lo cual definirá la calidad de atención que este brinde, por lo consiguiente la motivación influenciara mucho en el desempeño de l trabajador, lo cual afecta a la salud de los pacientes porque deterioraría el nivel de atención y cuidado que brinda dichas organizaciones, muy por el contrario a teorías antiguas se decía que el salario era el único motor motivacional del trabajadores pero en un mundo cambiante y globalizado los factores adicionalmente son mas que simplemente ese concepto ya que la infraestructura la calidad de tiempo distribuido las relaciones dentro de la organización la socialización, todo ello se relaciona con la satisfacción del trabajador de hoy en día.

Dimensiones de la variable motivación.

Para Hellriegel (2004) las dimensiones laborales son:

Variedad de la tarea: Esta variable requiere de habilidades diferentes por lo cual los empleados se sienten a gusto, ya que no cae en la monotonía del trabajo.

Con respecto a la dimensión variedad de la tarea se tomaron los siguientes indicadores:

Esfuerzo. Se considera una virtud del ánimo, relacionada con la fuerza o el empeño con que afrontamos una dificultad o nos proponemos alcanzar un objetivo. (Condori, 2011)

Persistencia. Es la firmeza en nuestra manera de pensar y en la mentalidad que tenemos, es tener el carácter suficiente y la decisión para determinar lo que queremos pensar, en lo que queremos creer; la capacidad de perseverancia de aquellas personas que tienen tenacidad y fuerza de voluntad. (Egusquiza, 2003)

Rutina. Actividades realizadas de manera repetitiva.

Es el conjunto de hábitos en una actividad que impide el cambio, la novedad o el progreso. (Bermúdez, 2011).

Autonomía para la realización de la tarea: es cuando los trabajadores tienen decisión propia e iniciativas para tomar las decisiones que le corresponden para desempeñar su labor

Con respecto a la dimensión realización de la tarea se tomaron los siguientes indicadores:

Reglamento interno. Es un sistema de regulación a través del cual se organiza un colectivo de personas (una asociación cultural, un partido político, una empresa o cualquier otro). Sin embargo, cada colectivo se organiza según sus propios criterios e intereses y en este sentido es necesario establecer un reglamento interno para garantizar el buen funcionamiento de una entidad. (Pineda y Silva, 2017).

Productividad. Es el resultado de lo que se invierte ya sea tiempo, dinero, recurso humano en relación a la ganancia o productividad alcanzada, lo cual debe ser menor a lo invertido. (Navarro, 2008)

Identidad de tareas: significa el compromiso de cumplir con lo propuesto hasta la culminación del mismo.

Con respecto a la dimensión identidad de tareas se tomaron los siguientes indicadores:

Desempeño destacado. Es cuando el trabajador cumple con los estándares y objetivos propuestos por la organización con una iniciativa propia. El cual está definido por las aptitudes y actitudes del trabajador y su pericia para lograr el o más del objetivo planteado. (Moya, 2011)

Organización. Es un sistema diseñado para alcanzar ciertas metas y objetivos. Estos sistemas pueden, a su vez, estar conformados por otros subsistemas relacionados que cumplen funciones específicas. En otras palabras, una organización es un grupo social formado por personas, tareas y administración, que interactúan en el marco de una estructura sistemática para cumplir con sus objetivos. (Cifuentes, 2012)

Competencia. Es una aptitud que posee una persona; es decir, las capacidades, habilidades y destreza con las que cuenta para realizar una actividad determinada o para tratar un tema específico de la mejor manera posible. (Díaz, 2011)

Importancia de la tarea: es cuando el trabajador le da importancia a sus acciones dentro de la organización que cumplan con los objetivos personales como de la institución que representa.

Con respecto a la dimensión importancia de las tareas se tomaron los siguientes indicadores:

Oportunidad. Es una posibilidad de poder lograr un objetivo determinado con un momento y tiempo correcto, que posibilite mejorar el resultado esperado. (Navarro, 2008)

Insatisfacción. Es un sentimiento que se experimenta cuando no se logra un objetivo determinado. La insatisfacción muestra un nivel de desencanto personal producido por la frustración de que no haya cumplido un deseo determinado. (Vásquez, 2007)

Seguridad. es el aspecto que implica poder reaccionar o tener las medidas necesarias ante un peligro, riesgo o problemática mediante las acciones pertinentes. (Pineda y Silva, 2017).

Retroalimentación sobre el desempeño: es cuando el trabajador ve sus logros y también mantiene una información de ellos mediante sus superiores lo cual detalla el desempeño del mismo.

Con respecto a la dimensión retroalimentación sobre el desempeño se tomaron los siguientes indicadores:

Capacitación. Es la serie de procesos que permite al trabajador en forma didáctica mejorar sus aptitudes y actitudes en relación al trabajo realizado con métodos actuales y de gran resultado, todo en beneficio de su productividad, conocimiento y desempeño. (Navarro, 2008)

Retroalimentación. Se conoce como retroalimentación a aquella información que ayuda a los empleados a entender qué tan bien su desempeño cumple con las expectativas de la empresa. Se designa el método de control de sistemas en el cual los resultados obtenidos de una tarea o actividad son reintroducidos nuevamente en el sistema con el fin de controlar y optimizar su comportamiento. (Cifuentes, 2012)

Crecimiento. Es el aumento de alguna actividad ya sea personal, o situaciones en diversos ámbitos. Incremento que algo o alguien atraviesan en tamaño, importancia u otras cuestiones (Cifuentes, 2012)

Desarrollo. Es el procedimiento por el cual el individuo va mejorar y adquiriendo mejores herramientas que le permitan un mejor desenvolvimiento en la actividad que realiza. (Cifuentes, 2012)

Reconocimiento. Es cuando se fija los beneficios de una actividad o acción realizada por un individuo o un grupo haciéndole saber o dándole el conocimiento de dicha calificación. (Egusquiza, 2003)

De acuerdo a la pirámide de Abraham Maslow el personal de enfermería puede alcanzar el nivel máximo de la pirámide, cuando este haya cumplido con las necesidades básicas tendrá una autorrealización completa el podrá dar resolución a sus problemas y cumplir con metas

propuestas y dar un re direccionamiento a su vida y profesión y podrá mantener un nivel de motivación alto y una satisfacción en el campo laboral.

2.1.2 Satisfacción.

La satisfacción en el trabajo en la actualidad es un concepto muy estudiado por el cual se puede observar el compromiso o no del trabajador hacia su institución.

Para Weinert (1987) refiere que:

Este interés se debe a varias razones, que tienen relación con el desarrollo histórico de las Teorías de la Organización, las cuales han experimentado cambios a lo largo del tiempo. Dicho autor propone las siguientes razones: Una existente relación entre la productividad y el nivel de motivación del trabajador; un insatisfacción estaría relacionada a la perdida de las horas trabajadas y hasta la ausencia del trabajador; relación también de la satisfacción como el clima que se maneja en la organización; sensibilidad de la dirección de la organización en relación con la importancia de las actitudes y de los sentimientos de los colaboradores en relación con el trabajo, el estilo de dirección, los superiores y toda la organización; la relación de la satisfacción con los objetivos del trabajador en relación a su productividad; la satisfacción laboral no solo tiene sus consecuencias dentro de la organización sino también en la familia y la sociedad.

Esta concepción de la satisfacción en el trabajo nos muestra que el punto de relación es la motivación que tiene el individuo para realizar una acción, concepto el cual esta muy influenciados por sus sentimiento y percepciones que tenga de la organización.

Según Robbins (1996) definió a la satisfacción “como una actitud positiva hacia el trabajo, una persona con un alto nivel de satisfacción tendrá una buena conducción de personal que va dirigir a los trabajadores hacia el objetivo de la empresa”.

Es importante destacar que la satisfacción no solo se ve influenciada por las actividades propias de la labor sino también por los medios adyacentes del trabajador como el entorno o las relaciones con los demás compañeros.

Robbins (1996) también nos indica que los factores más importantes que conducen a la satisfacción en el puesto son:

Un trabajo desafiante desde el punto de vista mental, recompensas equitativas, condiciones de trabajo que constituyen un respaldo, colegas que apoyen y el ajuste personalidad – puesto. Por otra parte, el efecto de la satisfacción en el puesto en el desempeño del empleado implica y comporta satisfacción y productividad, satisfacción y ausentismo y satisfacción y rotación.

Por otro lado, Muñoz (1990) definió la satisfacción laboral como:

Como la actitud que tiene el trabajador frente a las acciones que realiza para la organización, las cuales son de su agrado y comparte similares objetivos, logrando una identificación con la organización esto acompañado de compensaciones psico-socio-económicas acordes con sus expectativas. Del mismo modo, define la insatisfacción laboral como el hecho en el que el trabajador no está a gusto que sus objetivos no son los mismo de la empresa, que el entorno no favorece su desempeño y no recibe la expectativa salarial y psicológica que este requiere.

Este concepto de satisfacción en el trabajo implica claramente un modelo compensatorio, de forma que un nivel elevado de satisfacción en una determinada faceta de trabajo puede compensar deficiencias existentes en otras determinadas áreas. Así mismo se produce un determinado flujo e interacción entre los diversos factores o áreas de trabajo, de forma que unas facetas pueden ser compensadas y condicionadas por otras.

Para Blum (1976) (cit. por Loitegui 1990), refirió que los conceptos actitudes, satisfacción y moral laboral son similares, pero a la vez relacionados ya que una depende de la otra y viceversa.

Para Loitegui (1990) manifestó que:

La satisfacción laboral esta contruido por varios aspectos que depende tanto de las características individuales del sujeto cuanto de las características y especificidades del trabajo que realiza. Dentro de este contexto el autor refiere que la satisfacción del trabajador podría cubrir otros aspectos deficientes dentro de la organización.

La investigación de Loitegui (1990) Son los aspectos como el entorno en que se desenvuelven, el aspecto remunerativo, el grado de independencia del trabajador, el descaso, la posibilidad de crecimiento profesional, la relación con los superiores, beneficios sociales, el reconocimiento de sus acciones, todos ellos muy influyentes en la satisfacción laboral

Según Loitegui (1990) concluyó diciendo que:

La satisfacción laboral depende de dos clases de variables: a) Del resultado de lo tabajado. b) De la vivencia de los resultados obtenidos.

En las Ciencias de la Salud la satisfacción personal y profesional está estrechamente relacionadas con la salud mental y el equilibrio personal. En el caso de la enfermera, la satisfacción es ver la recuperación del paciente.

Para Padrón (1994) manifestó que:

La satisfacción se puede entender desde dos perspectivas: (a) Perspectiva personal: cuando el individuo le gusta y tiene una disposición hacia las labores que realiza. (b) Perspectiva profesional. Es en relación al entorno laboral y su desarrollo de acuerdo a las expectativas del trabajador y la organización.

Por tanto, la satisfacción no es sólo expresión de una vivencia subjetiva. El trabajador al vivir la experiencia de autoeficacia personal, se siente profesionalmente satisfecho.

Importancia de la satisfacción

Según Robbins (2003) manifestó que:

Los motivos para interesarse por el grado de satisfacción laboral son porque los trabajadores pasan el mayor del tiempo en sus centros laborales, ya que una insatisfacción provoca ausencias en el trabajo, de una inestabilidad emocional, en la disminución de la fuerza productiva, una falta de identificación con la organización. Afectándolo tanto laboral como socialmente.

Enfermería como profesión tiene muchos campos de acción, en los cuales adapta sus conocimientos conjuntamente con su personalidad, la diversidad de ámbitos de acción permite actuar al profesional de enfermería escoger el campo que es más atrayente para el mismo que vaya acorde con su personalidad; partiendo desde sus pilares de

formación como en los distintos niveles de atención y sus respectivas áreas; no críticas, semi críticas y críticas.

En este contexto el primer nivel de atención es el más afectado, debido a que el fenómeno de rechazo se da en casi todos los profesionales de salud.

La escasez de personal para la atención de las seis estrategias sanitarias repercute en el statu quo de la multifuncionalidad del profesional de enfermería.

En dicho fenómeno de rechazo anteriormente mencionado, la estrategia sanitaria más relegada, es el de la Prevención Contra la Tuberculosis.

Es responsabilidad del personal de enfermería supervisar y atender directamente dicha estrategia por tratarse de un problema de salud pública; que va en aumento conforme van pasando los años.

Dimensiones de la variable satisfacción laboral.

Las condiciones físicas y/o materiales.

Para Robbins (2003) manifestó que: esto se da en la infraestructura que brinda la organización y el confort que esta da para poder realizar las actividades necesarias en la producción o servicio de la organización con normalidad.

Asimismo, Salvo (1995) nos da a conocer que los factores ambientales como el ruido, la iluminación, ventilación y equipos obsoletos contribuyen al estrés de las enfermeras.

Con respecto a la dimensión condiciones físicas y/o materiales se tomaron los siguientes indicadores:

Distribución de ambientes. Es considerado como un espacio socializado y culturizado sobre el que se imponen cada vez que el hombre accede y hace uso de él. Es la zona donde se ubica a toda aquella persona donde se sienta cómodo y estable para sus labores. (Erazo y Herrera, 2014)

Comodidad. Es el conjunto de circunstancia que genera al individuo un desplazamiento o estancia agradable. (González, 2013)

Confort. Es el bienestar físico o material que proporcionan determinadas condiciones, circunstancias u objetos. (Alfaro, et al., 2012)

Beneficio laborales y remunerativos.

Para Werther (2000) señaló que:

La compensación es el pago que recibe por su trabajo. Estos dan seguridad al individuo porque satisfacen sus necesidades económicas y a su vez físicas, sociales, influenciando mucho en su satisfacción percibida

Para Cavalcante (2004) manifestó que:

El dinero toma un valor importante para vivir de manera segura y tranquila. Al ser un punto justo de acuerdo a las actividades realizadas tendrán un efecto positivo en la satisfacción del trabajador.

Por el contrario, para Werther (2000) las remuneraciones inadecuadas va tener como consecuencia trabajadores insatisfechos, con poca predisposición al cambio y al esfuerzo mostrando un deterioro en la atención que se debe brindar con calidad.

Así tenemos una diversidad de profesionales que cuentan con diferencia salariales y horas de trabajo.

Con respecto a la dimensión beneficios laborales y remunerativos se tomaron los siguientes indicadores:

Remuneración. Es el pago que pueda recibir una persona por un trabajo bien realizado. La remuneración se obtiene como parte de un acuerdo previo en el que una persona que actúa como jefe, cliente, o empleador adquiere, compra o reserva los derechos y deberes de una persona a través de un contrato hablado o escrito para que este cumpla con una serie de tareas o finalice la entrega de un producto. (Alfaro, et al., 2012)

Motivación y expectativas. Son los procesos por lo cual es el individuo espera recibir en cuanto tenía cuantificado de acuerdo al desempeño realizado, siendo una fuerza que genere una culminación de dichos actos. (Ramos, 2003)

Políticas administrativas.

Para Marriner (1996) señaló que:

Las políticas son las normas que van a regular la relación laboral para poder alcanzar metas, así mismo es una herramienta que utiliza el líder para establecer las normas de manera clara y oportuna, para así dirigir al personal que se encuentra a su disposición para realizar actividades de acuerdo a sus funciones establecidas.

Con respecto a la dimensión políticas administrativas se tomaron los siguientes indicadores:

Relación laboral. Es el vínculo que hay entre dos o más personas en el trabajo. (Erazo y Herrera, 2014)

Horario de trabajo. Está formada por el número de horas que el trabajador está obligado a trabajar efectivamente. (Bravo, 2015)

Satisfacción. Es un estado retroalimentativo del individuo que se logra mediante el abastecimiento de sus necesidades en relación a las acciones realizadas. (Bravo, 2015)

Relación con la autoridad.

Para Palma (1999) “es la relación que existe entre el trabajador y el líder directo, esto se va apreciar con el nivel de motivación que le pueda dar el líder”.

Según López (2005) consideró que:

El éxito laboral tiene una condicionante en este aspecto ya que el grupo busca un jefe o un líder que tenga las capacidades que ellos difieren el cual los motive y de las opciones necesarias para cumplir sus objetivos. La única conducta del líder que tiene efecto predecible sobre la satisfacción del empleado es la consideración.

Kenneth (1990) mencionó que:

La satisfacción del personal se relaciona con la conducta del líder, si la relación es optima se alcanzará los objetivos deseados de lo contrario la relación quedará rota.

Es por ello que Krichkaew (1998) encontró que “los estilos participativos de dirección o supervisión hacen que las enfermeras tengan un nivel más alto de satisfacción.”

Con respecto a la dimensión relación con la autoridad se tomaron los siguientes indicadores:

Comunicación. Es la información precisa y clara que debe tener el trabajador con la cadena de mando de una forma bidireccional. (Bravo, 2015)

Motivación. Es el hecho que genera una acción con el objetivo de terminar y cumplir con la meta propuesta con una mayor fuerza y dedicación. (González, 2013)

Relación con su jefe. La relación con el jefe es un hecho fundamental en la satisfacción del trabajador, ya que depende de las cualidades del jefe en que haya un seguimiento por parte del individuo o por el contrario haya una rebeldía en sus acciones. (Bravo, 2015)

Relaciones Sociales.

Según Minsa (1996) se refirió:

Es la relación que existe entre el personal de salud y sus compañeros de trabajo. Es muy importante dentro de este contexto una comunicación clara y con respeto que no deje lugar a malas intenciones o entendimientos que opaque las buenas relaciones entre los individuos.

El estilo de trabajo muchas veces se da por la actitud del trabajador ya que debe sentirse identificado con los logros y objetivos de la investigación ya que de no ser así disminuiría su productividad y satisfacción laboral.

Así mismo la Fundación AGA (1993) manifestó que:

Los equipos trabajan mejor cuando: hay una aceptación del grupo y hay una confianza, hay objetivos trazados en común, hay un claro entendimiento de las funciones y responsabilidades, hay una comunicación clara y precisa entre los miembros de la organización, hay un control de los conflictos, hay un liderazgo compartido, hay un trabajo en equipo controlando las actividades del trabajo.

En la organización del trabajo de Enfermería se debe establecer un trabajo en equipo con la interacción de todos sus miembros que se engranan para poder llegar a un mismo objetivo.

Con respecto a la dimensión relaciones sociales se tomaron los siguientes indicadores:

Relaciones interpersonales. Dentro de la organización son el efecto que hay entre los individuos con sus comportamientos el uno en relación del otro y con la consideración de las normas de dicha entidad. (Ríos, 2017)

Integración social. Es el cual se integra a las personas con menos recursos para la obtención de un bienestar social. (Ríos, 2017)

Confiabilidad. Es cuando una acción, hecho individuo o producto actúa de acuerdo a lo establecido y esperado cumpliendo con la expectativa deseada. (Ramos, 2003)

Solidaridad. Es el apoyo sin ningún interés que realiza el individuo u organización a otra persona dentro de sus posibilidades. (Turpo, 2016)

Desempeño de tareas.

Ayala, et al. (1998), señalaron que:

Son las aptitudes y actitudes necesarias para realizar una actividad cumpliendo con las expectativas de la organización.
Es la valoración que le brinda el trabajador a sus tareas.

Por lo tanto, en el desempeño del trabajo, no solo esta conformados de actitudes positivas para lrealizar las tareas también es fundamental el monitoreo laboral.

Con respecto a la dimensión desempeño de tareas se tomaron los siguientes indicadores:

Valoración del trabajo: es la jerarquización de los procesos dentro de la organización en cuanto a los integrantes y sus responsabilidades y actividades realizadas. (Juárez, 2011)

Importancia del trabajo: Está muy relacionado con las dinámicas de trabajo grupal, es muy importante identificar cuáles son las fortalezas y debilidades de cada empleado, para que cada uno desempeñe un rol en función de sus conocimientos. Otro aspecto a tener en cuenta es lograr generar un buen ambiente y buenas relaciones entre los miembros, así se sentirán todo parte del grupo y querrán remar en la misma dirección. (González, 2013)

Promoción profesional: es cuando al trabajador de acuerdo a sus logros y desempeño y de acuerdo a la preparación que tenga, se le considera subir en la escala jerárquica de la organización. (Robbins, 2003)

Monitoreo laboral: Es el proceso sistemático de recolectar, analizar y utilizar información para hacer seguimiento al progreso de la labor

en pos de la consecución de sus objetivos, y para guiar las decisiones de gestión. (Robbins, 2003)

Satisfacción por el trabajo: Es el grado de conformidad de la persona respecto a su entorno de trabajo. La satisfacción laboral incluye la consideración de la remuneración, el tipo de trabajo, las relaciones humanas, la seguridad, etc. (Juárez, 2011)

Relación entre motivación y satisfacción laboral en el profesional de enfermería.

Según Koontz (1998) manifestó que:

La motivación y la satisfacción tienen una correlación entre sí y cada una de ellas se complementa una con la otra. La motivación, es el impulso por realizar alguna actividad hasta llegar a una meta. La satisfacción, es sentirse bien con la actividad que se realiza.

Modelos teóricos sobre satisfacción.

Teoría de la discrepancia (Satisfacción).

De acuerdo a Locke (1976) refirió que:

La satisfacción y la insatisfacción depende de persona y la forma de percibir de lo que se está obteniendo y lo que desea. La cantidad deseada de lo que se quiere de un puesto de trabajo es la cantidad mínima para poder satisfacer nuestras necesidades.

El autor destaca los valores de las personas como su voluntad de realizar las tareas, su compromiso, la fuerza, su responsabilidad las cuales van a determinar el grado de satisfacción laboral. Además,

comprender estas actitudes implica entender diversos factores laborales como las condiciones físicas del trabajo, el ambiente laboral, la infraestructura, el salario, los ascensos y la relación con el jefe.

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 Teoría de enfermería que sustenta el trabajo

Teoría de enfermería de Hildegart Peplau: Enfermera Psicodinámica

Es una teoría cuya esencia es la relación humana entre un individuo enfermo o que requiere un servicio de salud y una enfermera educada para reconocer y responder a la necesidad de ayuda.

Metaparadigmas:

Persona: es considerada con la búsqueda del equilibrio en un entorno cambiante sin pausa solo detenida por la muerte.

Enfermería: es el que se ocupa de cubrir las necesidades de salud de una población o grupo, tanto en su cuidado como en su recuperación.

Salud: se da cuando hay un equilibrio dentro de los sistemas del organismo del individuo, que se desarrolla en cuatro fases:

Orientación: es cuando el individuo busca al profesional de salud que le de las pautas y el actuar de acuerdo a sus dolencias y características.

Identificación: es como el profesional percibe las necesidades del individuo.

Explotación: es aprovecharse de los servicios y usarlos al máximo hasta llegar a la recuperación del paciente.

Resolución: es cuando se le brinda al paciente las herramientas necesarias para su recuperación y autocuidado.

Ambiente: Otras personas importantes con quien interactué el individuo.

2.2.- Estudios Previos

2.2.1 Estudios nacionales.

Marín y Placencia (2017). “Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado”. Lima – Perú. Que según resultados concluyo que la relación entre la motivación y la satisfacción laboral es de una baja correlación positiva. El nivel de la motivación laboral fue “medianamente motivado”. El nivel de la satisfacción laboral fue “medianamente satisfecho”.

Calle y Gálvez (2017). “Relación entre la motivación y satisfacción laboral con la calidad de atención en un hospital docente del Ministerio de Salud”. Chiclayo – Perú. En la cual según resultados concluye que no existe una asociación significativa entre nivel de motivación y calidad de atención, igualmente para nivel de satisfacción laboral y calidad de atención. Finalmente se recomienda a las autoridades del Hospital Regional Docente Las Mercedes de Chiclayo considerarlo para reconocer el análisis y atender la falta de motivación que existe en el personal de salud que labora en el Departamento de Ginecología y Obstetricia, implementando beneficios no monetarios como impulsores intrínsecos en el trabajador de salud.

Valdez (2016). “Satisfacción laboral de los prestadores de servicios de salud de la red asistencial de Jauja – periodo 2013”. Lima – Perú.

Objetivo fue establecer la satisfacción laboral en los prestadores de servicios de salud de la Red Asistencial Jauja. En la cual según resultados concluye que los prestadores de servicios de salud se encuentran insatisfechos en general respecto a su trabajo y lo concerniente a él, sin embargo, muestra satisfacción con las capacitaciones recibidas y con su desempeño laboral.

Huamán (2016). "Factores institucionales y satisfacción laboral del profesional de enfermería del hospital María Auxiliadora, 2015". Lima – Perú. Objetivo: Determinar la relación entre los factores institucionales y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital María Auxiliadora. En la cual según resultados concluye que existe relación directa y significativa entre los factores institucionales y la satisfacción laboral. Existe relación directa y significativa entre los factores institucionales de salario, condiciones laborales, políticas administrativas y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del Hospital María Auxiliadora. No existe relación directa y significativa entre los factores institucionales de supervisión, relaciones interpersonales y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del Hospital María Auxiliadora.

Gamero (2013). "La satisfacción laboral como dimensión de la felicidad, en la ciudad de Arequipa". Arequipa-Perú. Objetivo: Probar y medir la correlación existente entre la felicidad y la satisfacción laboral. En la cual según resultados concluye que se pudo confirmar el dinamismo planteado en los modelos presentados y, finalmente, se observó que la influencia que posee la felicidad sobre la satisfacción laboral es más fuerte que viceversa.

Vásquez (2013). "Factores de la motivación que influyen en el comportamiento organizacional del equipo de salud de Centro quirúrgico-HRDLM". Chiclayo - Perú. En la cual se demuestran que los factores

conlleven 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.

2.2.2. Estudios internacionales.

Luengo, Lara y López (2016). "Análisis de los componentes principales de la escala Satisfacción laboral (S20-23) medida en una muestra del equipo de enfermería de Centros de Atención Primaria de las Provincias de Ñuble y Valparaíso". (Chile). Objetivo: Evaluar las propiedades psicométricas de la escala de Satisfacción laboral (S-23) aplicada al equipo de enfermería de Centros de Atención Primaria. Se realizó un estudio transversal (validación local), con una muestra de 277 integrantes del equipo de enfermería pertenecientes a 27 Centros Atención Primaria de la Provincia Ñuble y Valparaíso, Chile. Método: Se aplicó el cuestionario que mide Satisfacción laboral de 23 ítems (SL-23). Se utilizó análisis factorial exploratorio (Componentes principales) con rotación Varimax. La consistencia interna se evaluó con alfa de Cronbach. Se usó SPSS. Resultados: La versión original (SL-23) presentó un 64,22% de varianza y dos ítems con cargas factoriales con comportamientos erráticos dentro del cuestionario, optándose por eliminarlos. Con la versión abreviada (21 ítems), se encontró un 65,716% de varianza total y fiabilidad global del 0,922. Enfermería Global N° 41 Enero 2016 Página 196. Conclusión: Se sugiere considerar la versión abreviada del cuestionario para ser aplicada a los integrantes del equipo de enfermería por presentar mejores propiedades psicométricas que la versión original.

Carrillo, Martínez, Gómez, y Meseguer (2015). "Satisfacción laboral de los profesionales sanitarios de un Hospital Universitario: análisis general y categorías laborales". España. En la cual según resultados

concluye que la ausencia de elementos motivadores y la falta de satisfacción de los facultativos son elementos de consideración. El diseño de acciones de mejora por parte de la dirección para corregir aquellos aspectos con peores resultados debe ser una actividad habitual ya que como afirman Ríos, Godoy y Sánchez (2011), establecer mecanismos o ciclos de mejora debe ser prioritario para cualquier equipo directivo. Convirtiéndose además en un área de investigación, donde la satisfacción laboral puede ser un eje en el que se evalúen las prácticas organizacionales.

Pablos y Cubo (2014). "Satisfacción laboral de las enfermeras de los Hospitales Públicos de Badajoz". España. En la cual según resultados concluye que a nivel general el grado de satisfacción laboral expresado por el grupo de enfermeras incluidas en el estudio es medio alto lo que concuerda con otros trabajos realizados y de similares características.

Gandarillas, et al. (2014). "Satisfacción Laboral y Apoyo Social en trabajadores de un hospital de tercer nivel". España. En la cual según resultados concluye que la satisfacción general en promedio es de grado neutro, hay diferencia por ámbito laboral, edad y estado civil. Los factores mejor valorados fueron: compañeros, responsabilidad asignada y estabilidad en el empleo, los peores salarios, atención a sugerencias y modo de gestión de la organización.

González et al. (2013). "Relación de la satisfacción laboral con estilos de liderazgo en enfermeros de hospitales públicos, Santiago". Chile. En la cual según resultados concluye que a pesar que no existe un estilo de liderazgo mejor que otro, sino uno más adecuado para la situación, hay una relación entre la satisfacción laboral con los estilos de liderazgo, motivo por el cual es importante profundizar en estos temas para obtener conocimientos que permitan formar profesionales líderes, capaces de mantener satisfecho a su equipo de trabajo.

2.3.- Marco Conceptual

Adecuación para el trabajo: es la sensación del trabajador de estar plenamente capacitado y desempeñar el trabajo que, por condición y preparación, merece.

Comunicación: proceso por el cual los individuos identifican los mensajes que quieren transmitir.

Control sobre el trabajo: la posibilidad de organizar el propio trabajo, aprender cosas nuevas y no alterarse en el desempeño de su profesión.

Dirección: eje por el cual la organización se distribuye y genera las responsabilidades del individuo en conjunto con los objetivos de la organización.

Distensión en el trabajo: hace referencia a la capacidad que tiene el trabajador para separarse del trabajo, competitividad, salario y sensación de poder hacer la tarea.

Extrínseco: son aquellos factores influyentes externos de una situación o un comportamiento del individuo o del grupo.

Intrínseco: se refiere a lo interno, a las acciones, actitudes o procesos que se dan en el interior de una organización o individuo.

Laboral: dedicado a la enseñanza de ciertos oficios especializados.

Liderazgo: dirección, estímulo de la excelencia, estímulo del trabajo en equipo y solución de conflictos.

Motivación: fuerza psicológica que permite la culminación de una acción o hecho.

Motivación extrínseca (ME): hace referencia a una serie de conductas que se llevan a cabo no por razones inherentes a ellas, sino por razones instrumentales, es decir, se trata de conductas ligadas a contingencias externas.

Motivación intrínseca (MI): se refiere a comprometerse en una actividad por el placer y satisfacción que se derivan de su realización.

Participación: compatibilidad de intereses, compromiso con la productividad, intercambio de información e involucramiento en el cambio.

Presión en el trabajo: se refiere a la sensación del trabajador con respecto al tiempo y carga de su labor.

Relaciones personales: hace referencia al nivel de satisfacción que tiene el trabajador sobre la calidad y cantidad de relaciones sociales en el trabajo.

Retroalimentación: llamado también feedback es un mecanismo de control de los sistemas dinámicos por el cual un emisor y receptor proporcionan señales de salida los cuales se redirige a la entrada, y así regula su comportamiento.

Satisfacción: es un estado de la mente producido por una mayor o menor optimización de la retroalimentación cerebral, en donde las diferentes regiones compensan su potencial energético, dando la sensación de plenitud e inapetencia extrema. Cuando la satisfacción acompaña a la seguridad racional de haberse hecho lo que estaba dentro del alcance de nuestro poder, con cierto grado de éxito.

Satisfacción en el trabajo: aborda los apartados que demuestran que el trabajador se encuentra satisfecho con lo que realiza, tienen idea de que su actividad es útil y obtiene un reconocimiento por dicha actividad.

Trabajadores: son personas con mayoría de edad suficiente para que presta sus servicios retribuidos. Cuando no tiene la edad suficiente, se considera trabajo infantil.

Variedad de la tarea: hace referencia a que el trabajador sienta que el trabajo no varía de un día para otro.

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1.- Formulación de Hipótesis

3.1.1.- Hipótesis General

Existe relación significativa entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral de las enfermeras que trabaja de la Estrategia Sanitaria de Prevención y Control de la Tuberculosis en la Red de Salud Villa El Salvador, Lurín, Pachacamac, Pucusana, 2018.

3.1.2.- Hipótesis Específicas

Existe relación significativa entre el nivel de motivación dimensión variedad de habilidades y la satisfacción laboral de las enfermeras que trabaja en la Estrategia Sanitaria de Prevención y Control de la Tuberculosis en la Red de Salud Villa El Salvador, Lurín, Pachacamac, Pucusana, 2018.

Existe relación nivel de motivación dimensión identidad con la tarea y la satisfacción laboral de las enfermeras que trabaja en la Estrategia Sanitaria de Prevención y Control de la Tuberculosis en la Red de Salud Villa El Salvador, Lurín, Pachacamac, Pucusana, 2018.

Existe relación entre el nivel de motivación dimensión grado de importancia de la tarea y la satisfacción laboral de las enfermeras que trabaja en la Estrategia Sanitaria de Prevención y Control de la Tuberculosis en la Red de Salud Villa El Salvador, Lurín, Pachacamac, Pucusana, 2018.

Existe relación entre el nivel de motivación dimensión autonomía para realización de la tarea y la satisfacción laboral de las enfermeras que trabaja en la Estrategia Sanitaria de Prevención y Control de la Tuberculosis en la Red de Salud Villa El Salvador, Lurín, Pachacamac, Pucusana, 2018.

Existe relación entre el nivel de motivación dimensión retroalimentación sobre su desempeño y la satisfacción laboral de las enfermeras que trabaja en la Estrategia Sanitaria de Prevención y Control de la Tuberculosis en la Red de Salud Villa El Salvador, Lurín, Pachacamac, Pucusana, 2018.

3.2.- Identificación de Variables

3.2.1.- Clasificación de Variables

Variable independiente: Motivación

Variable dependiente: Satisfacción laboral

3.2.2.- Definición Conceptual de variables

Variable independiente: Motivación

Roussel (2000) mencionó que “La motivación es un conjunto de características que impulsan al ser humano a realizar una acción hasta culminarla con una mayor energía y énfasis en su accionar, de acuerdo a sus objetivos y anhelos”

Variable Dependiente: Satisfacción laboral

La satisfacción en el trabajo en la actualidad es un concepto muy estudiado por el cual se puede observar el compromiso o no del trabajador hacia su institución.

3.2.3.- Operacionalización de las variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Nivel de motivación	Variedad habilidades	- Esfuerzo. - Persistencia. - Rutina.
	Identidad con la tarea	- Desempeño destacado. - Organización. - Competencia.
	Importancia de la tarea	- Oportunidad. - Insatisfacción. - Seguridad.
	Autonomía para la realización de la tarea	- Reglamento interno. - Productividad.
	Retroalimentación sobre su desempeño.	- Capacitación. - Retroalimentación. - Crecimiento. - Desarrollo. - Reconocimiento.
Satisfacción laboral	Condiciones físicas y/o confort	- Distribución de ambientes. - Comodidad. - Confort.
	Beneficios laborales y/o remunerativo	- Remuneración. - Motivación y expectativas.
	Políticas administrativas	- Relación laboral. - Horario de trabajo. - Satisfacción
	Relaciones sociales	- Relaciones interpersonales. - Integración social. - Confiabilidad. - Solidaridad.
	Desarrollo personal	- Desarrollo profesional. - Expectativa profesional. - Percepción profesional.
	Desempeño de tareas	- Valoración del trabajo. - Importancia del trabajo. - Promoción profesional. - Monitoreo laboral. - Satisfacción por el trabajo.
	Relación con la autoridad	- Comunicación. - Motivación. - Relación con su jefe.

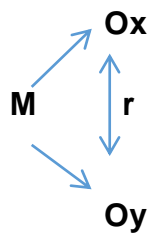
CAPÍTULO IV METODOLOGÍA

4.1.- Descripción del Método y Diseño

Método: fue descriptivo correlacional.

Descriptivo; se describe las características de las variables en un contexto real.

Diseño: correlacional expresado en el siguiente Esquema:



Dónde:

M = Muestra.

O_x = Observación de la variable motivación

O_y = Observación de la variable satisfacción laboral

r = Índice de correlación entre las variables de estudio.

4.2.- Tipo y nivel de Investigación

Es de tipo cuantitativa ya que se utilizó datos cuantificables para medir las variables. (Bernal, 2007)

Según Hernández (2012) refirió que el nivel de investigación es “grado de profundidad con que se aborda un fenómeno o un evento de estudio”

El presente trabajo de investigación según su alcance respondió a una investigación de nivel aplicada.

4.3.- Población, Muestra y Muestreo

Población: Estuvo conformado por las 60 enfermeras que laboran en la Estrategia Sanitaria de Prevención y Control de la Tuberculosis de los establecimientos de salud que conforman la Red de Salud Villa El Salvador, Lurín, Pachacamac, Pucusana, 2018.

N=60

Muestra: se trabajó con toda la población por ser una cantidad menor.

n=60

Muestreo: es censal porque se procedió con toda la población.

4.4.- Consideraciones Éticas.

En el presente trabajo de investigación, se aplicaron los principios bioéticos que rigen al profesional de enfermería, que permitirán cumplir con el aspecto ético y moral de la investigación, que aseguren la honestidad, legalidad, conducta honorable, justa, solidaria y competente de la enfermera, 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 establecerá 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 las enfermeras y pacientes, 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 quedarán con libre albedrío para colaborar con el llenado del instrumento o instrumentos que se le administren. Se les explicará también, acerca de que los datos obtenidos a través del llenado de los instrumentos son confidenciales, especificándoles que solo serán necesarios para tal fin por el que se realiza el trabajo de investigación. Asimismo, al término de la evaluación se procederá 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.- Técnicas e Instrumentos

5.1.1. Técnica

En cuanto a la técnica para la medición de la variable se utilizó la encuesta que según (Hernández, et. al, 2014), técnica para determinar los hecho o circunstancias mediante la organización de cuestionables con disposiciones o alternativas cerradas.

5.1.2 Instrumento

Los instrumentos son un formulario de cuestionario tipo escala de Likert modificada, el cual consta de introducción, instrucciones, datos generales y el contenido que cuenta con 23 ítems en el nivel de motivación y de 36 ítems en el nivel satisfacción laboral con 5 alternativas de respuesta: totalmente de acuerdo, de acuerdo, indeciso, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo. Este cuestionario fue sometido a validez de contenido y constructo por su autora Sheila Vásquez (2007).

Baremización de los niveles de los instrumentos:

Variable independiente: Motivación: Se utilizó 23 ítems.

Con respecto a la valoración del instrumento se trabajó con los siguientes niveles:

Alto (85-115)

Medio (54-84)

Bajo (23-53)

Variable dependiente: Satisfacción laboral: Se utilizó 36 ítems.

Con respecto a la valoración del instrumento se trabajó con los siguientes niveles:

Satisfacción completa (133-180)

Satisfacción intermedia (85-132)

Insatisfacción (36-84)

Procedimiento:

1. Se evaluó a cada profesional de enfermería a través de un cuestionario con la información del caso.
2. Luego se obtuvo el consentimiento, mostrando su autonomía en la decisión.
3. Se aplicó el instrumento, se tabularon los datos, se confeccionaron tablas estadísticas y finalmente se analizó los resultados obtenidos.

5.2.- Plan de Recolección de datos, procesamiento y presentación de datos

Para llevar a cabo el presente estudio se efectuó una carta dirigida al Director de la Red de Salud Villa el Salvador, Lurín, Pachacamac, Pucusana; para la aplicación del instrumento, para luego procesar dicha información obtenida estadísticamente, mediante los programas necesarios para luego expresarlos en cuadros y gráficos que permitan mostrar e interpretar los resultados.

CAPÍTULO VI RESULTADOS, DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1.- Presentación, análisis e interpretación de datos

6.1.1. Análisis descriptivo de las variables y dimensiones

Tabla 1

Nivel de motivación

Niveles	f	%
Alto	18	30.00
Medio	32	53.33
Bajo	10	16.67
Total	60	100.00

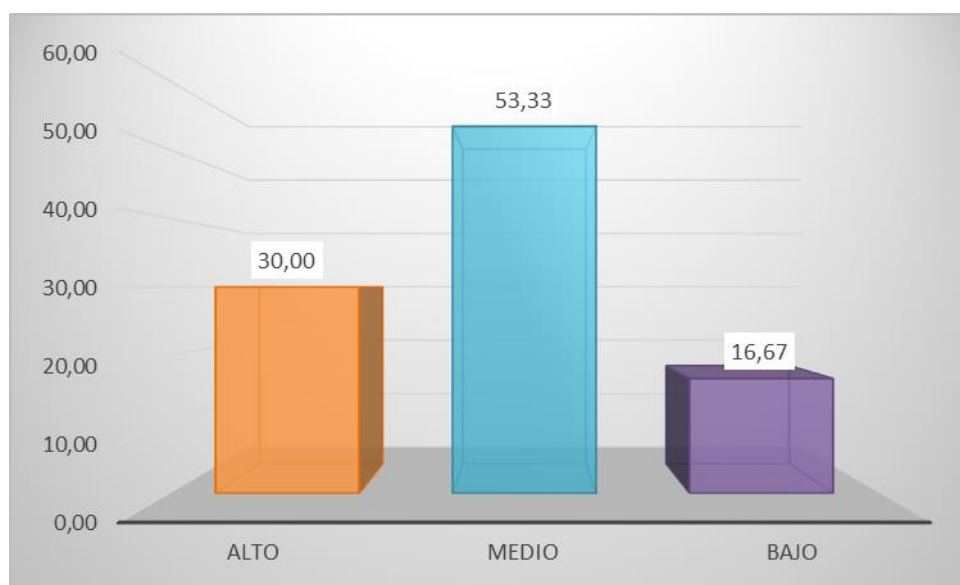


Figura 1: Nivel de motivación

Según los resultados se puede observar que el 30.00% de las enfermeras encuestadas presentan un nivel alto con respecto a la variable nivel de motivación, el 53.33% está en nivel medio y un 16.67% está en nivel bajo.

Tabla 2

Variedad habilidades

Niveles	f	%
Alto	16	26.67
Medio	33	55.00
Bajo	11	18.33
Total	60	100.00

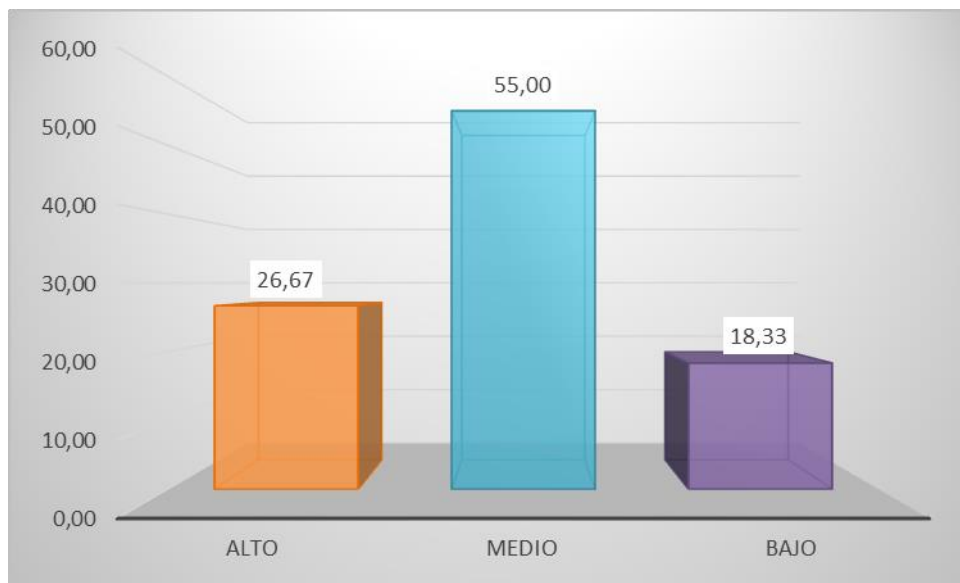


Figura 2: Variedad habilidades

Según los resultados obtenidos el 26.67% de las enfermeras encuestadas presentan un nivel alto con respecto a la dimensión variedad de habilidades, el 55.00% está en nivel medio y un 18.33% está en nivel bajo.

Tabla 3

Identidad con la tarea

Niveles	f	%
Alto	20	33.33
Medio	31	51.67
Bajo	9	15.00
Total	60	100.00

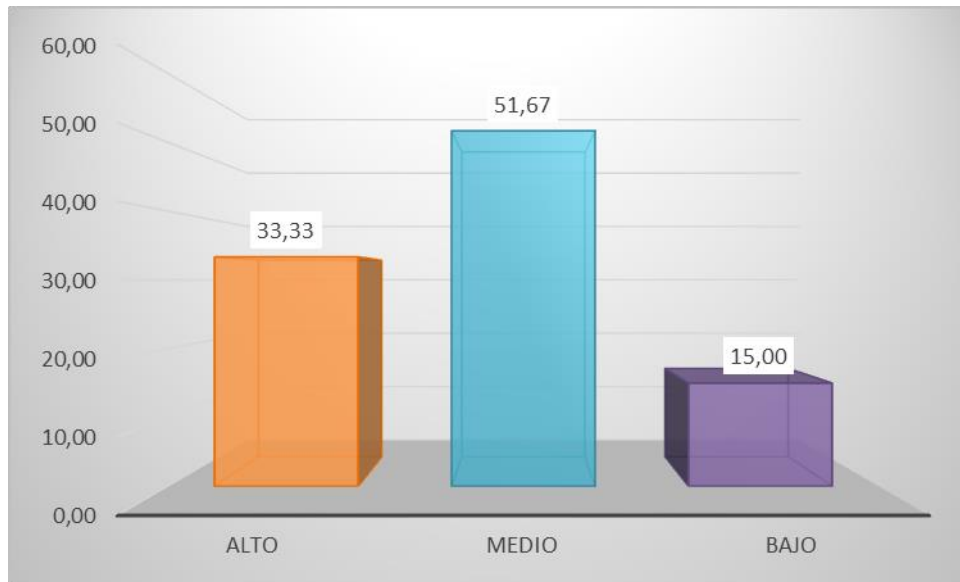


Figura 3: Identidad con la tarea

Según los resultados obtenidos el 33.33% de las enfermeras encuestadas presentan un nivel alto con respecto a la dimensión identidad con la tarea, el 51.67% está en nivel medio y un 15.00% está en nivel bajo.

Tabla 4

Importancia de la tarea

Niveles	f	%
Alto	16	26.67
Medio	32	53.33
Bajo	12	20.00
Total	60	100.00

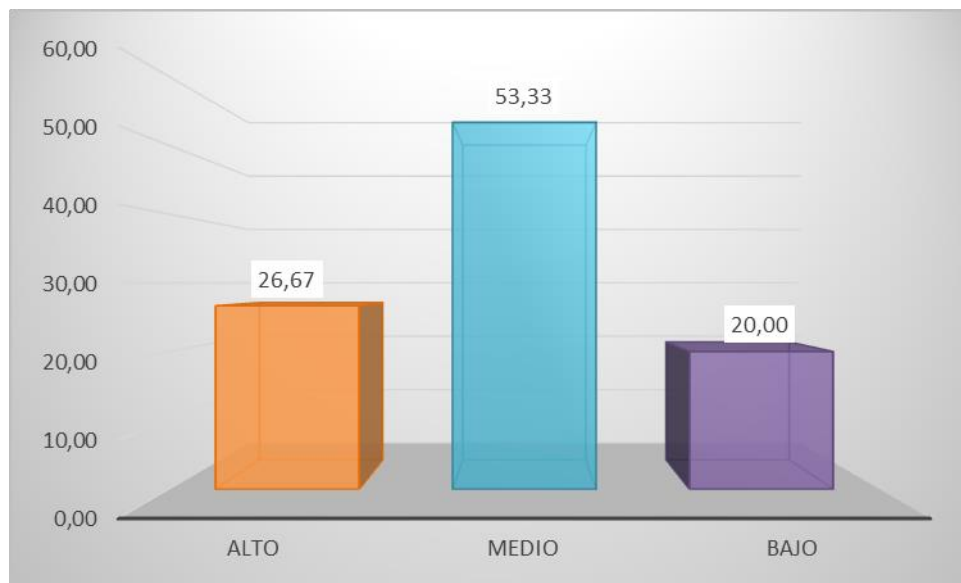


Figura 4: Importancia de la tarea

Según los resultados obtenidos el 26.67% de las enfermeras encuestadas presentan un nivel alto con respecto a la dimensión importancia de la tarea, el 53.33% está en nivel medio y un 20.00% está en nivel bajo.

Tabla 5

Autonomía para la realización de la tarea

Niveles	f	%
Alto	19	31.67
Medio	28	46.67
Bajo	13	21.67
Total	60	100.00

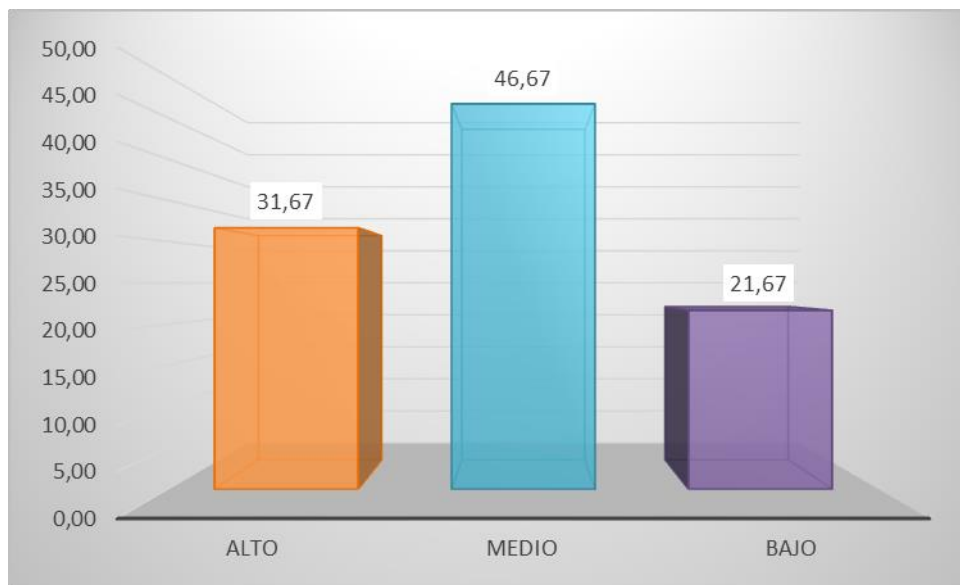


Figura 5: Autonomía para la realización de la tarea

Según los resultados obtenidos el 31.67% de las enfermeras encuestadas presentan un nivel alto con respecto a la dimensión autonomía para la realización de la tarea, el 46.67% está en nivel medio y un 21.67% está en nivel bajo.

Tabla 6

Retroalimentación sobre su desempeño

Niveles	f	%
Alto	20	33.33
Medio	31	51.67
Bajo	9	15.00
Total	60	100.00

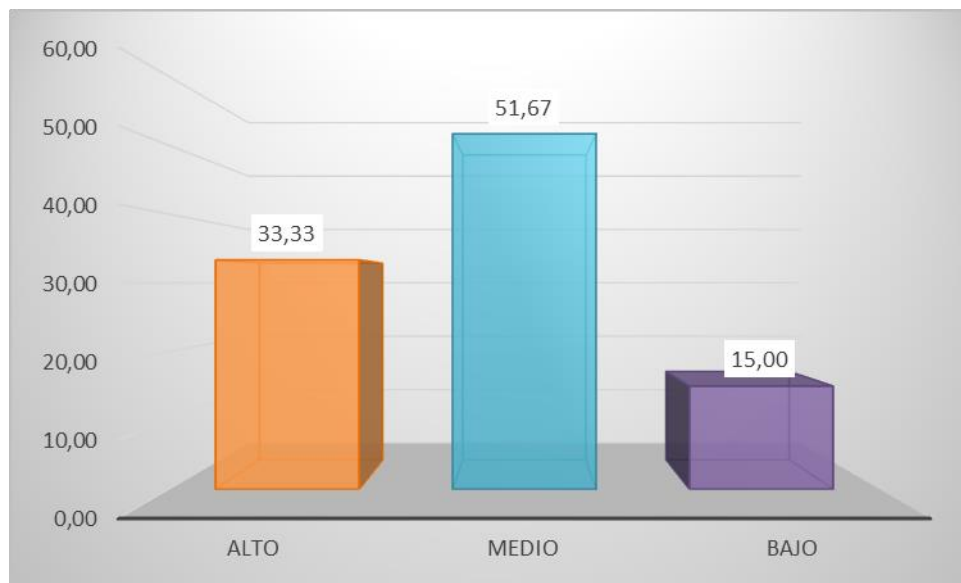


Figura 6: Retroalimentación sobre su desempeño

Según los resultados obtenidos el 33.33% de las enfermeras encuestadas presentan un nivel alto con respecto a la dimensión retroalimentación sobre su desempeño, el 51.67% está en nivel medio y un 15.00% está en nivel bajo.

Tabla 7

Satisfacción laboral

Niveles	f	%
Satisfacción completa	15	25.00
Satisfacción intermedia	37	61.67
Insatisfacción	8	13.33
Total	60	100.00

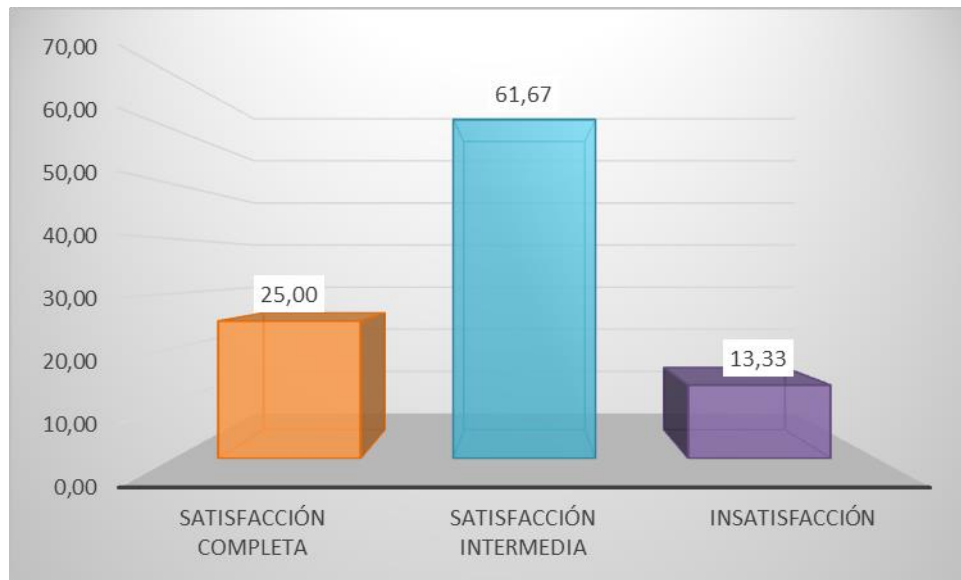


Figura 7: Satisfacción laboral

Según los resultados obtenidos se observa un nivel de predisposición de una satisfacción completa con un 25.00%, el 61.67% presenta una satisfacción intermedia y un 13.33% una insatisfacción de acuerdo a la satisfacción laboral.

Tabla 8
Condiciones físicas y/o confort

Niveles	f	%
Satisfacción completa	25	41.67
Satisfacción intermedia	22	36.67
Insatisfacción	13	21.67
Total	60	100.00

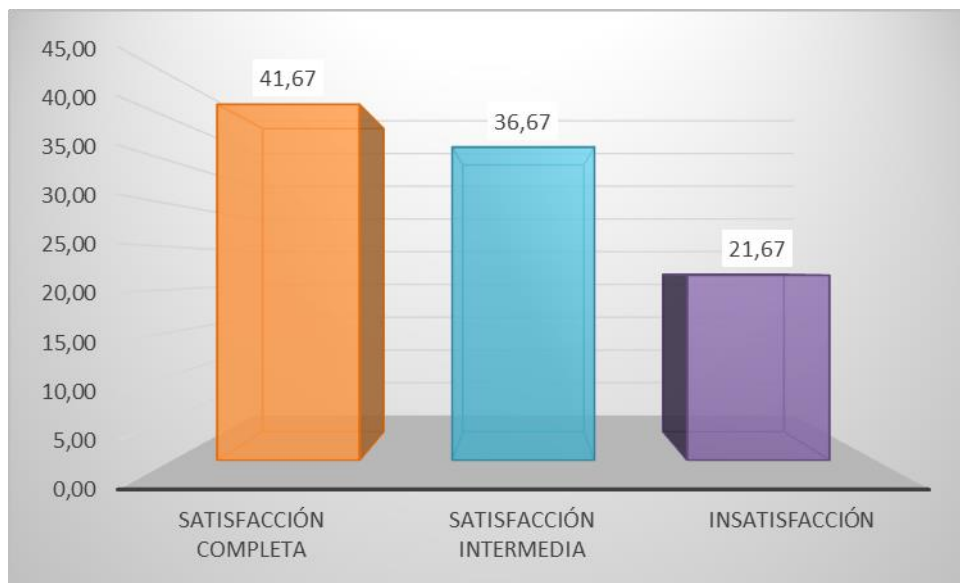


Figura 8: Condiciones físicas y/o confort

Según los resultados obtenidos se observa un nivel de predisposición de una satisfacción completa con un 41.67% respecto a la dimensión condiciones físicas y/o confort, el 36.67% una satisfacción intermedia y un 21.67% una insatisfacción.

Tabla 9

Beneficios laborales y/o remunerativos

Niveles	f	%
Satisfacción completa	18	30.00
Satisfacción intermedia	35	58.33
Insatisfacción	7	11.67
Total	60	100.00

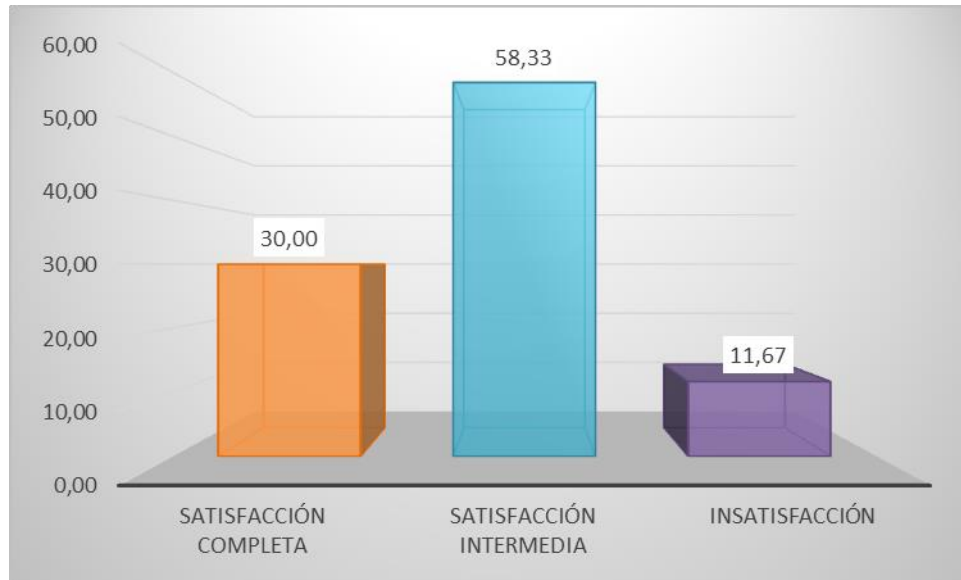


Figura 9: Beneficios laborales y/o remunerativo

Según los datos obtenidos se observa un nivel de predisposición de una satisfacción completa con un 30.00% con respecto a la dimensión beneficios laborales y/o remunerativo, el 58.33% una satisfacción intermedia y un 11.67% una insatisfacción.

Tabla 10

Políticas administrativas

Niveles	f	%
Satisfacción completa	22	36.67
Satisfacción intermedia	28	46.67
Insatisfacción	10	16.67
Total	60	100.00

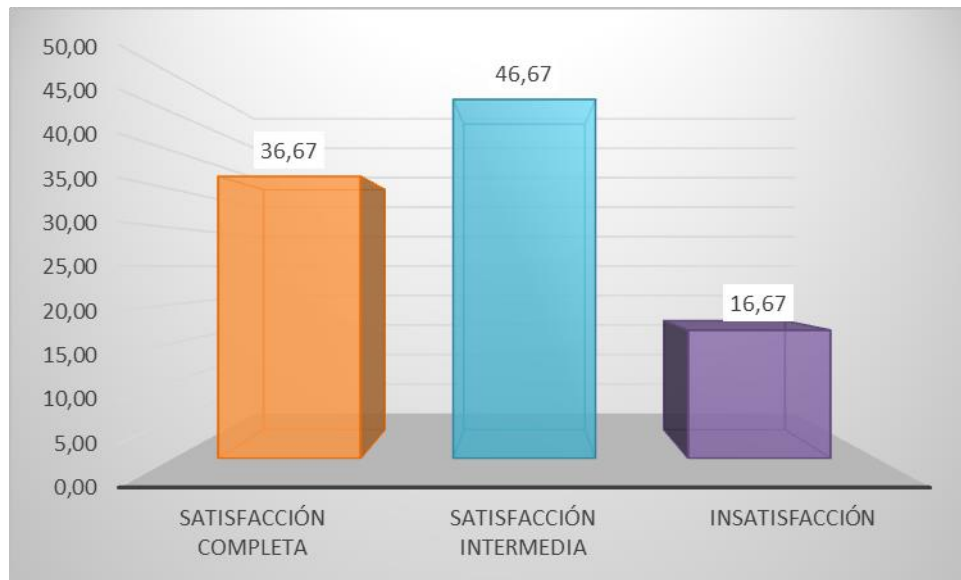


Figura 10: Políticas administrativas

Según los resultados se observa un nivel de predisposición de una satisfacción completa con un 36.67% con respecto a la dimensión políticas administrativas, el 46.67% una satisfacción intermedia y un 16.67% una insatisfacción.

Tabla 11

Relaciones sociales

Niveles	f	%
Satisfacción completa	12	20.00
Satisfacción intermedia	37	61.67
Insatisfacción	11	18.33
Total	60	100.00

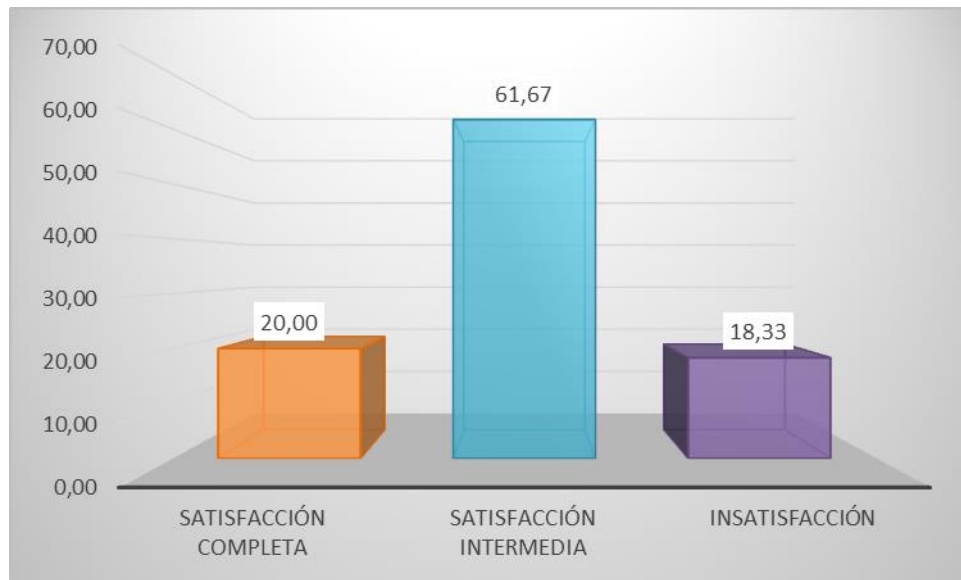


Figura 11: Relaciones sociales

Según los resultados obtenidos se observa un nivel de predisposición de una satisfacción completa con un 20.00% con respecto a la dimensión relaciones sociales, el 61.67% una satisfacción intermedia y un 18.33% una insatisfacción.

Tabla 12

Desarrollo personal

Niveles	f	%
Satisfacción completa	21	35.00
Satisfacción intermedia	27	45.00
Insatisfacción	12	20.00
Total	60	100.00

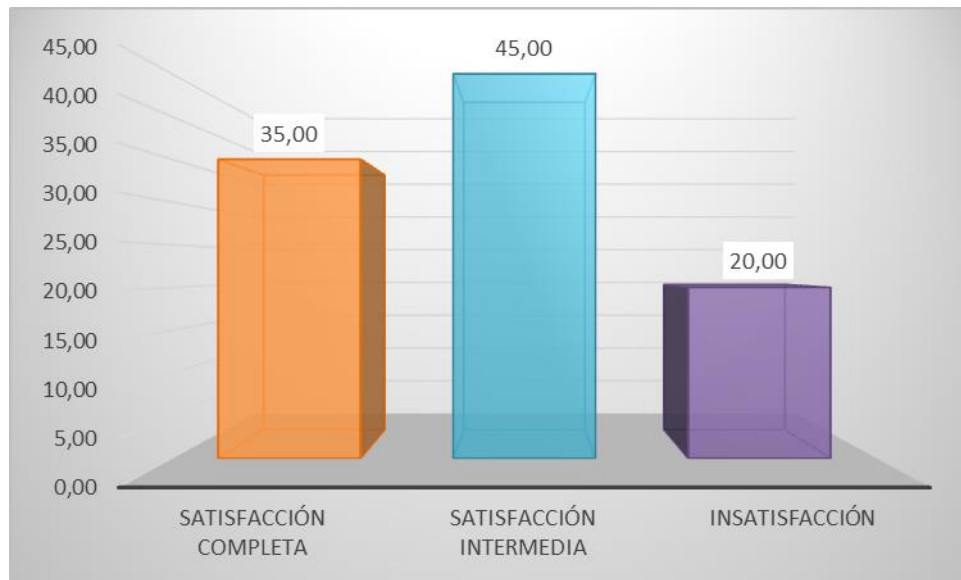


Figura 12: Desarrollo personal

Según los resultados obtenidos se observa un nivel de predisposición de una satisfacción completa con un 35.00% con respecto a la dimensión desarrollo personal, el 45.00% una satisfacción intermedia y un 20.00% una insatisfacción.

Tabla 13
Desempeño de tareas

Niveles	f	%
Satisfacción completa	19	31.67
Satisfacción intermedia	23	38.33
Insatisfacción	18	30.00
Total	60	100.00

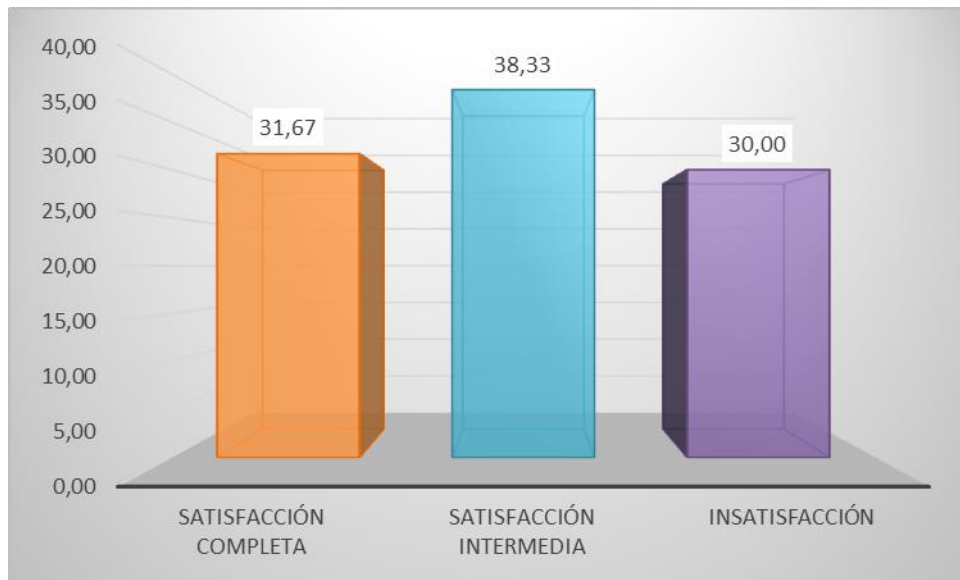


Figura 13: Desempeño de tareas

Según los resultados obtenidos se observa un nivel de predisposición de una satisfacción completa con un 31.67% con respecto a la dimensión desempeño de tareas, el 38.33% una satisfacción intermedia y un 30.00% una insatisfacción.

Tabla 14

Relación con la autoridad

Niveles	f	%
Satisfacción completa	17	28.33
Satisfacción intermedia	28	46.67
Insatisfacción	15	25.00
Total	60	100.00

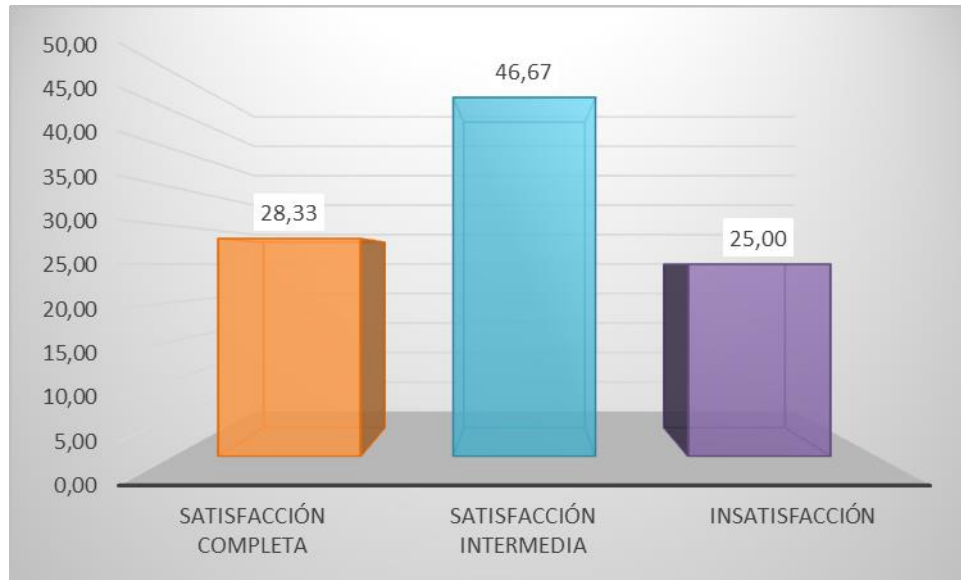


Figura 14: Relación con la autoridad

Según los resultados obtenidos se observa un nivel de predisposición de una satisfacción completa con un 28.33% con respecto a la dimensión relación con la autoridad, el 46.67% una satisfacción intermedia y un 25.00% una insatisfacción.

Contrastación de las hipótesis

Hipótesis general

Ha: Existe relación entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral de las enfermeras que trabaja de la Estrategia Sanitaria de Prevención y Control de la Tuberculosis en la Red de Salud Villa El Salvador, Lurín, Pachacamac, Pucusana, 2018.

H0: No existe relación entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral de las enfermeras que trabaja de la Estrategia Sanitaria de Prevención y Control de la Tuberculosis en la Red de Salud Villa El Salvador, Lurín, Pachacamac, Pucusana, 2018.

Tabla 15

Nivel de motivación y satisfacción laboral

		Nivel de motivación	Satisfacción laboral
Rho de Spearman Nivel de motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,692**
	Sig. (bilateral)	.	,001
	N	60	60
Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,692**	1,000
	Sig. (bilateral)	,001	.
	N	60	60

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

La variable nivel de motivación está relacionada directa y positivamente con la variable satisfacción laboral según la correlación de Spearman de 0.692 representado este resultado como moderado con una significancia estadística de $p=0.001$ siendo menor que el 0.01. Por lo tanto, se acepta la hipótesis principal y se rechaza la hipótesis nula.

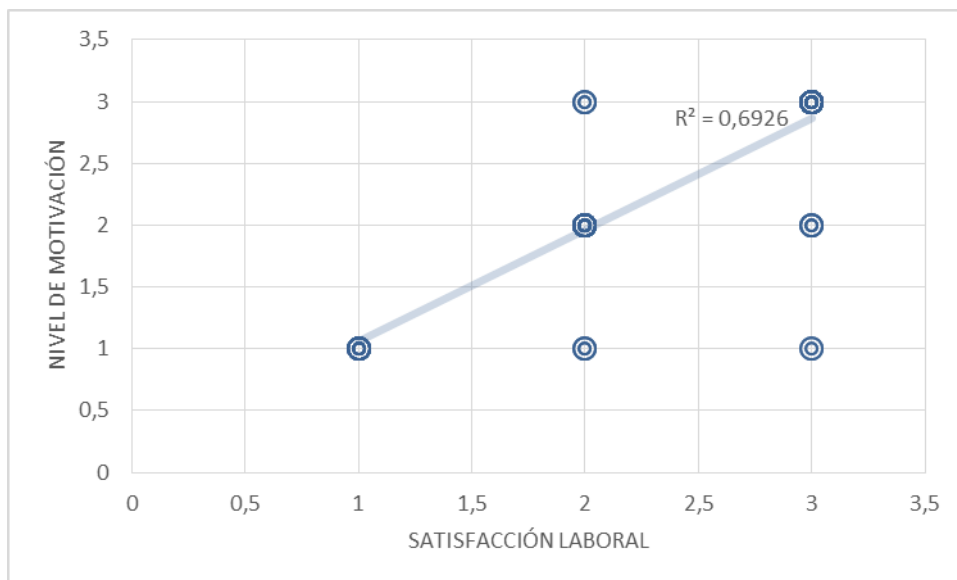


Figura 15: Nivel de motivación y satisfacción laboral

Según la gráfica se puede determinar que hay una correlación lineal y positiva entre el nivel de motivación y satisfacción laboral con un crecimiento proporcional de ambas variables es decir si el nivel de motivación mejora, lo hará de igual forma en un aspecto positivo la satisfacción laboral.

Hipótesis específica 1

Ha: Existe relación entre el nivel de motivación dimensión variedad de habilidades y la satisfacción laboral de las enfermeras que trabaja en la Estrategia Sanitaria de Prevención y Control de la Tuberculosis en la Red de Salud Villa El Salvador, Lurín, Pachacamac, Pucusana, 2018.

H0: No existe relación entre el nivel de motivación dimensión variedad de habilidades y la satisfacción laboral de las enfermeras que trabaja en la Estrategia Sanitaria de Prevención y Control de la Tuberculosis en la Red de Salud Villa El Salvador, Lurín, Pachacamac, Pucusana, 2018.

Tabla 16

Variedad de habilidades y satisfacción laboral

		Variedad de habilidades	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Variedad de habilidades	1,000	,683**
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,001
	N	60	60
	Satisfacción laboral	,683**	1,000
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,001	.
	N	60	60

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

La dimensión variedad de habilidades está relacionada directa y positivamente con la variable satisfacción laboral, según la correlación de Spearman de 0.683 representado este resultado como moderado con una significancia estadística de $p=0.001$ siendo menor que el 0.01. Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 1 y se rechaza la hipótesis nula.

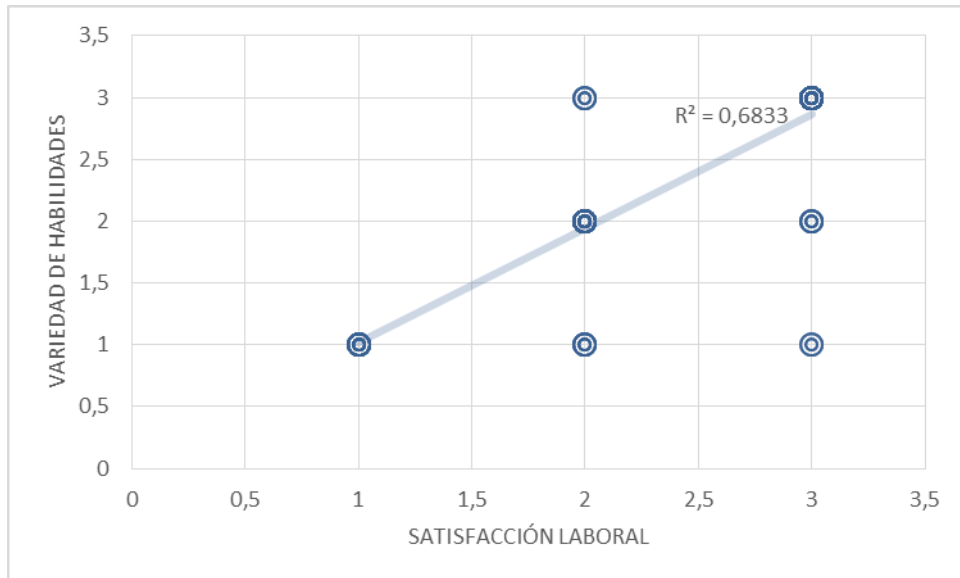


Figura 16: Variedad de habilidades y satisfacción laboral

Según la gráfica se puede determinar que hay una correlación lineal y positiva entre la variedad de habilidades y la satisfacción laboral con un crecimiento proporcional de ambas variables es decir si la variedad de habilidades mejora, lo hará de igual forma en un aspecto positivo la satisfacción laboral.

Hipótesis específica 2

Ha: Existe relación nivel de motivación dimensión identidad con la tarea y la satisfacción laboral de las enfermeras que trabaja en la Estrategia Sanitaria de Prevención y Control de la Tuberculosis en la Red de Salud Villa El Salvador, Lurín, Pachacamac, Pucusana, 2018.

H0: No existe relación nivel de motivación dimensión identidad con la tarea y la satisfacción laboral de las enfermeras que trabaja en la Estrategia Sanitaria de Prevención y Control de la Tuberculosis en la Red de Salud Villa El Salvador, Lurín, Pachacamac, Pucusana, 2018.

Tabla 17

Identidad con la tarea y satisfacción laboral

		Identidad con la tarea	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,679**
	Sig. (bilateral)	.	,001
	N	60	60
	Coeficiente de correlación	,679**	1,000
	Sig. (bilateral)	,001	.
	N	60	60

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

La dimensión identidad con la tarea está relacionada directa y positivamente con la variable satisfacción laboral, según la correlación de Spearman de 0.679 representado este resultado como moderado con una significancia estadística de $p=0.001$ siendo menor que el 0.01. Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 2 y se rechaza la hipótesis nula.

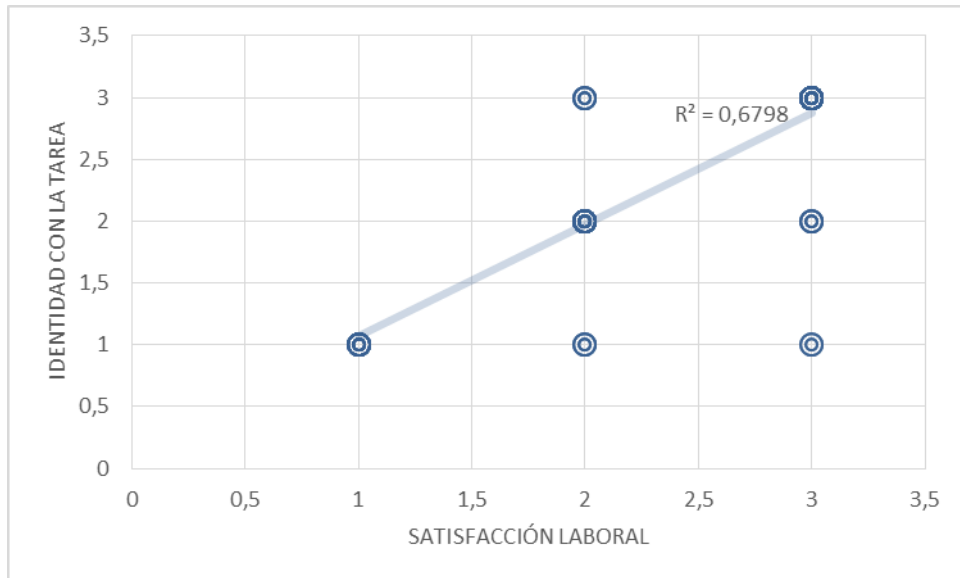


Figura 17: Identidad con la tarea y satisfacción laboral

Según la gráfica se puede determinar que hay una correlación lineal y positiva entre la identidad con la tarea y la satisfacción laboral con un crecimiento proporcional de ambas variables es decir si la identidad con la tarea mejora, lo hará de igual forma en un aspecto positivo la satisfacción laboral.

Hipótesis específica 3

Ha: Existe relación entre el nivel de motivación dimensión grado de importancia de la tarea y la satisfacción laboral de las enfermeras que trabaja en la Estrategia Sanitaria de Prevención y Control de la Tuberculosis en la Red de Salud Villa El Salvador, Lurín, Pachacamac, Pucusana, 2018.

H0: No existe relación entre el nivel de motivación dimensión grado de importancia de la tarea y la satisfacción laboral de las enfermeras que trabaja en la Estrategia Sanitaria de Prevención y Control de la Tuberculosis en la Red de Salud Villa El Salvador, Lurín, Pachacamac, Pucusana, 2018.

Tabla 18

Grado de importancia de la tarea y satisfacción laboral

			Grado de importancia de la tarea	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Grado de importancia de la tarea	Coeficiente de correlación	1,000	,687**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	60	60
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,687**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	60	60

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

La dimensión grado de importancia de la tarea está relacionada directa y positivamente con la variable satisfacción laboral, según la correlación de Spearman de 0.687 representado este resultado como moderado con una significancia estadística de $p=0.001$ siendo menor que el 0.01. Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 3 y se rechaza la hipótesis nula.

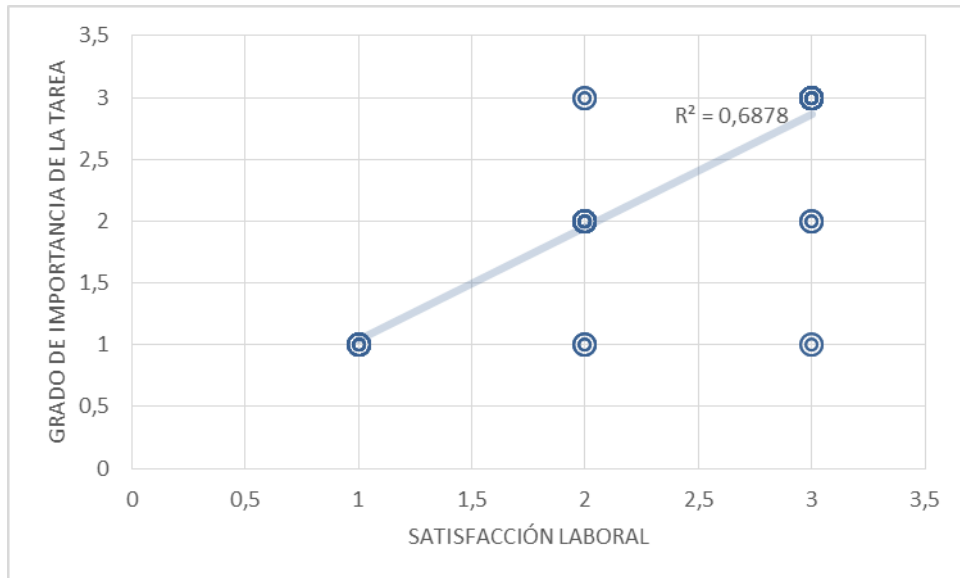


Figura 18: Grado de importancia de la tarea y satisfacción laboral

Según la gráfica se puede determinar que hay una correlación lineal y positiva entre el grado de importancia de la tarea y la satisfacción laboral con un crecimiento proporcional de ambas variables es decir si el grado de importancia de la tarea mejora, lo hará de igual forma en un aspecto positivo la satisfacción laboral.

Hipótesis específica 4

Ha: Existe relación entre el nivel de motivación dimensión autonomía para realización de la tarea y la satisfacción laboral de las enfermeras que trabaja en la Estrategia Sanitaria de Prevención y Control de la Tuberculosis en la Red de Salud Villa El Salvador, Lurín, Pachacamac, Pucusana, 2018.

H0: No existe relación entre el nivel de motivación dimensión autonomía para realización de la tarea y la satisfacción laboral de las enfermeras que trabaja en la Estrategia Sanitaria de Prevención y Control de la Tuberculosis en la Red de Salud Villa El Salvador, Lurín, Pachacamac, Pucusana, 2018.

Tabla 19

Autonomía para realización de la tarea y satisfacción laboral

			Autonomía para realización de la tarea	Satisfacción laboral
Rho de Spearman para	Autonomía para realización de la tarea	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000	,675**
		N	60	60
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,675**	1,000
		N	60	60

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

La dimensión autonomía para realización de la tarea está relacionada directa y positivamente con la variable satisfacción laboral, según la correlación de Spearman de 0.675 representado este resultado como moderado con una significancia estadística de $p=0.001$ siendo menor que el 0.01. Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 4 y se rechaza la hipótesis nula.

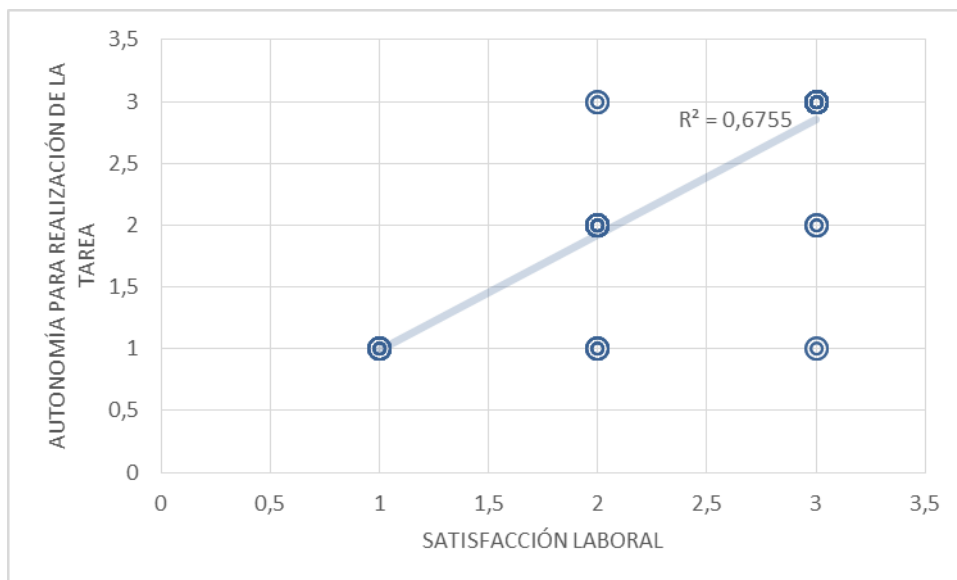


Figura 19: Autonomía para realización de la tarea y satisfacción laboral

Según la gráfica se puede determinar que hay una correlación lineal y positiva entre la autonomía para realización de la tarea y la satisfacción laboral con un crecimiento proporcional de ambas variables es decir si la autonomía para realización de la tarea mejora, lo hará de igual forma en un aspecto positivo la satisfacción laboral.

Hipótesis específica 5

Ha: Existe relación entre el nivel de motivación dimensión retroalimentación sobre su desempeño y la satisfacción laboral de las enfermeras que trabaja en la Estrategia Sanitaria de Prevención y Control de la Tuberculosis en la Red de Salud Villa El Salvador, Lurín, Pachacamac, Pucusana, 2018.

H0: No existe relación entre el nivel de motivación dimensión retroalimentación sobre su desempeño y la satisfacción laboral de las enfermeras que trabaja en la Estrategia Sanitaria de Prevención y Control de la Tuberculosis en la Red de Salud Villa El Salvador, Lurín, Pachacamac, Pucusana, 2018.

Tabla 20

Retroalimentación sobre su desempeño y satisfacción laboral

			Retroalimentación sobre su desempeño	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Retroalimentación sobre su desempeño	Coeficiente de correlación	1,000	,669**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	60	60
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,669**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	60	60

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

La dimensión retroalimentación sobre su desempeño está relacionada directa y positivamente con la variable satisfacción laboral, según la correlación de Spearman de 0.669 representado este resultado como moderado con una significancia estadística de $p=0.001$ siendo menor que el 0.01. Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 5 y se rechaza la hipótesis nula.

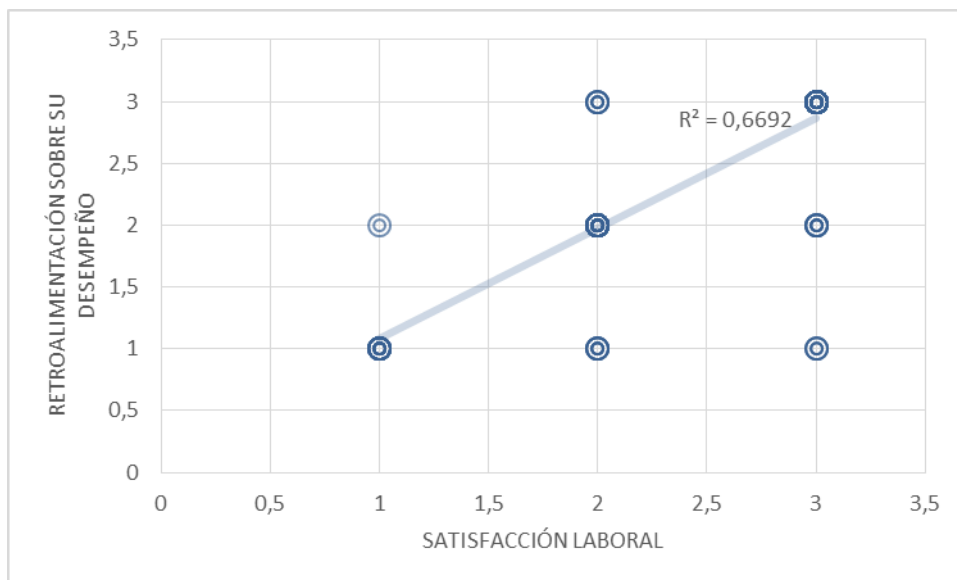


Figura 20: Retroalimentación sobre su desempeño y satisfacción laboral

Según la gráfica se puede determinar que hay una correlación lineal y positiva entre la retroalimentación sobre su desempeño y la satisfacción laboral con un crecimiento proporcional de ambas variables es decir si la retroalimentación sobre su desempeño mejora, lo hará de igual forma en un aspecto positivo la satisfacción laboral.

6.2.- Discusión

A través de los resultados obtenidos existe un nivel medio en cuanto al nivel de motivación que tienen dichas trabajadoras siendo la de mayor puntaje la variedad de habilidades y en menor porcentaje la autonomía, en similar situación se encuentra la variable satisfacción laboral que obtuvo un nivel intermedio y con una mayor insatisfacción en lo que respecta al desempeño de sus tareas. Adicionalmente a esto se hizo pruebas estadísticas que arrojaron que existe una relación directa y significativa entre las variables aprobándose la hipótesis y rechazando su negatividad de la misma. En la cual estos resultados se contrastan con el estudio realizado por Marín y Placencia (2017) acerca de la motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado”. Lima – Perú. En la cual se concluye que la relación entre la motivación y la satisfacción laboral es de una baja correlación positiva. El nivel de la motivación laboral fue “medianamente motivado”. El nivel de la satisfacción laboral fue “medianamente satisfecho”. Existiendo una similitud con los resultados del presente estudio, en la cual se observa un nivel de satisfacción intermedia con respecto a la variable satisfacción laboral.

Por otro lado, en el estudio realizado por Calle y Gálvez (2017) acerca de la relación entre la motivación y satisfacción laboral con la calidad de atención en un hospital docente del Ministerio de Salud, Chiclayo – Perú. En el cual concluye que no existe una asociación significativa entre nivel de motivación y calidad de atención, igualmente para nivel de satisfacción laboral y calidad de atención. Existiendo una contrariedad con los resultados obtenidos en la presente tesis.

En la investigación realizado por Pablos y Cubo (2014) acerca de la satisfacción laboral de las enfermeras de los Hospitales Públicos de Badajoz. En la cual se concluye que el grado de satisfacción laboral

expresado por el grupo de enfermeras incluidas en el estudio es medio alto lo que concuerda con otros trabajos realizados y de similares características. Existiendo una similitud con el presente estudio donde se observa un nivel intermedio respecto a la satisfacción laboral de las enfermeras.

6.3.- Conclusiones

Primera: Se concluye que existe una correlación directa y positivamente entre la variable motivación y la variable satisfacción laboral, según la correlación de Spearman de 0.692, teniendo un resultado moderado.

Segunda: Se concluye que existe una correlación directa y positivamente entre la dimensión variedad de habilidades y la variable satisfacción laboral, según la correlación de Spearman de 0.683, teniendo un resultado moderado.

Tercera: Se concluye que existe una correlación directa y positivamente entre la dimensión identidad con la tarea y la variable satisfacción laboral, según la correlación de Spearman de 0.679, teniendo un resultado moderado.

Cuarta: Se concluye que existe una correlación directa y positivamente entre la dimensión grado de importancia de la tarea y la variable satisfacción laboral, según la correlación de Spearman de 0.687, teniendo un resultado moderado.

Quinta: Se concluye que existe una correlación directa y positivamente entre la dimensión autonomía para realización de la tarea y la variable satisfacción laboral, según la correlación de Spearman de 0.675, teniendo un resultado moderado.

Sexta: Se concluye que existe una correlación directa y positivamente entre la dimensión retroalimentación sobre su desempeño y la variable satisfacción laboral, según la correlación de Spearman de 0.669, teniendo un resultado moderado.

6.4.- Recomendaciones

Primera: Al director de la Red de Salud Villa el Salvador, Lurín, Pachacamac, Pucusana, desarrollar programas de educación continua, dirigido al personal de enfermería lo cual permita la realización de habilidades personales y profesionales que genere una atención de calidad y se fortalezca la relación de armonía laboral.

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

Tercera: A la jefatura de enfermería, elaborar talleres de capacitación y motivación para el personal de enfermería y de esta manera prevenir la aparición de la insatisfacción en el personal, pues realizar el trabajo con falta de interés puede repercutir directamente en el cuidado de los pacientes y en la propia salud de las enfermeras.

Cuarta: Al director de la Red de Salud Villa el Salvador, Lurín, Pachacamac, Pucusana, en la cual deben tener en cuenta que el reconocimiento es tan importante como el monetario. Además, no es necesario premiar únicamente la obtención de un logro, sino se debe procurar alentar y reconocer constantemente a los trabajadores por el esfuerzo realizado, como un medio para conseguir motivarlos.

Quinta: A la jefatura de enfermería, estimular el sentimiento de identidad y pertenencia es algo muy positivo, considerado como un agente motivador para el profesional de enfermería. Además, es otro medio

importante para promover el compromiso en ellas, garantizando la eficiencia y eficacia en su labor.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alfaro, R., Leyton, S., Meza, S. y Sáenz, I. (2012). *Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades*. (Tesis de maestría) Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú.
- Álvarez, C. (2003). *Motivación Laboral en un servicio de urgencias hospitalario*. Enfermería Clínica. N° 01 Vol. 13.
- Ayala, S.; Gutiérrez, M.; Peña, N.; Lugo, V.; Chazarreta, M. y Castro, F. (1998). *Desempeño profesional de los egresados de Escuelas de Enfermería en Nuevo León*. México.
- Bermúdez, M. (2011). *La motivación como facilitadora de la excelencia: El trabajo por objetivos*. España.
- Bernal, C. (2007). *Metodología de la Investigación*. Pearson Educación.
- Blum, P (1976). *Capítulo I Actitudes y satisfacción en el trabajo*.
- Bravo J. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en un contexto post-fusión de una empresa industrial de Lima*. Perú.
- Calle, D. y Gálvez, E. (2017). *Relación entre la motivación y satisfacción laboral con la calidad de atención en un hospital docente del Ministerio de Salud*. Chiclayo – Perú.
- Carrillo, C.; Martínez, M.; Gómez, I. y Mesequer, M. (2015). *Satisfacción laboral de los profesionales sanitarios de un Hospital Universitario: análisis general y categorías laborales*. España.
- Cavalcante, J. (2004). *Programa de Doctorat Qualitat y Processos de Innovación Educativa* (Tesis Doctoral). Bahía – Brasil.
- Cifuentes, J. (2012). *Satisfacción laboral en enfermería en una Institución de salud de cuarto nivel de atención*. Colombia.
- Condori, L. (2011). *Motivación y calidad del cuidado de enfermería en los servicios de medicina del HNAGV*. Cusco – Perú.
- Davis, K. (2003). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. 11ma Ed. McGraw Hill interamericana. México.
- Díaz, C. (2011). *Factores relacionados con la satisfacción laboral en profesional asistencial de las áreas de Laboratorio, Medicina,*

Enfermería y Obstetricia del Hospital III Félix Torre Alva Gutiérrez EsSalud. Ica – Perú.

- Egusquiza, L. (2003). *Motivación y Nivel de Satisfacción laboral de las enfermeras en el servicio de Infectología y Neumología del Instituto de Salud del Niño*. Lima.
- Erazo, V. y Herrera, F. (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*. Ecuador.
- Fernández, B. y Paravic, T. (2003). *Nivel de satisfacción laboral en enfermeras de hospitales públicos y privados de la provincia de concepción, Chile*.
- Fundación AGA (1993). Programa de Fortalecimiento de Servicios de Salud. 100 consejos para una mejor gestión. Washington D.C
- Gamero, H. (2013). *La satisfacción laboral como dimensión de la felicidad, en la ciudad de Arequipa*. Arequipa-Perú.
- Gandarillas, M.; Vásquez, L.; Márquez, H.; Santamaría, E.; Garaña, Ó. y Santibáñez, M. (2014). *Satisfacción Laboral y Apoyo Social en trabajadores de un hospital de tercer nivel*. España.
- González, S. (2013). *Gestión del desempeño y motivación de los trabajadores de una empresa automotriz*. Lima-Perú.
- Gonzales, M. (2001). *Comportamiento Organizacional un Enfoque Latinoamericano*. México. Valparaíso, Chile. Enfermería Global.
- González, L.; Guevara, E.; Morales, G.; Segura, P. y Luengo, C. (2013). *Relación de la satisfacción laboral con estilos de liderazgo en enfermeros de hospitales públicos, Santiago, Chile*.
- Hellriegel, D. (2004). *Comportamiento Organizacional*. 10ma Ed. Interamericana Thomson Editores. México.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*. Cleveland: World Publishing.

- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). *Metodología de Investigación. Sexta edición*. México D.F.: Mc Graw-Hill Interamericana editores.
- Huamán, N. (2016). *Factores institucionales y satisfacción laboral del profesional de enfermería del hospital María Auxiliadora, 2015*. Lima – Perú.
- Juárez, J. (2011). *Relación entre satisfacción laboral y productividad de los docentes de las Facultades de Educación y Salud de la Universidad Nacional de San Martín. Tarapoto – Perú*.
- Kenneth, N. (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.
- Loitegui, J. (1990). *Determinantes de la satisfacción laboral en empleados de la Administración Foral de Navarra*. Tesis doctoral inédita, Facultad de Psicología, Universidad Complutense de Madrid.
- Locke, E. (1976). *La naturaleza y las causas de la satisfacción en el trabajo*, en Dunnette, M.D. (Eds), *Manual de Psicología Industrial y Organizacional*, Chicago, Rand McNally.
- López, C. (2001). *La jerarquía de necesidades de Maslow*.
- López, J. (2005). *Motivación Laboral y Gestión de Recursos Humanos en la Teoría de Frederick Herzberg*. Gestión en el Tercer Milenio. UNMSM.
- Luengo, C.; Lara, R. y López, M. (2016). *Análisis de los componentes principales de la escala Satisfacción laboral (S20-23) medida en una muestra del equipo de enfermería de Centros de Atención Primaria de las Provincias de Ñuble y Valparaíso*. (Chile).
- Marin, H. y Placencia, M. (2017). *Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado*. Lima – Perú.
- Marriner, T. (1996). *Administración y Liderazgo en Enfermería*. 5ta Edición. España. Editorial Mosby – Doyma Libros.

- Maslow, A. (1943). *Una teoría de motivación humana*. Psicológico.
- Méndez, C. (2011). *Los recursos humanos de salud en Chile: El desafío pendiente de la reforma*. Revista Panamericana de Salud Pública.
- Ministerio de Salud (1996). *Manual de Relaciones Interpersonales Proyecto Salud y Nutrición Básica*.
- Moya, S. (2011). *Motivación y satisfacción de los profesionales de enfermería: Investigación aplicada al área quirúrgica*. España.
- Muñoz, A. (1990). *Satisfacción e insatisfacción en el trabajo*. Tesis doctoral inédita, Facultad de Psicología, Universidad Complutense de Madrid.
- Navarro, J. (2008). *Factores relacionados con la larga permanencia laboral de las enfermeras en las unidades de cuidado intensiva*. España.
- Pablos, M. y Cubo, S. (2014). *Satisfacción laboral de las enfermeras de los Hospitales Públicos de Badajoz*. España.
- Padrón, M. (1994). *Satisfacción profesional del profesorado*. Tesis doctoral inédita, Facultad de Psicología, Universidad de La Laguna.
- Palma, S. (1990). *Elaboración y Validación de una Escala de Satisfacción Laboral SL – SPC para Trabajadores de Lima Metropolitana*. Teoría e investigación en Psicología Universidad Ricardo Palma 1999
- Paravic. T. (2012). *Satisfacción laboral de mujeres académicas de la Universidad de Concepción. Chile*. Tesis para optar al grado de Doctor en Enfermería Universidad de Sao Paulo. Brasil.
- Pineda, C. y Silva, I. (2017). *Motivación y satisfacción laboral en enfermeras del Hospital Regional Honorio Delgado – Arequipa – 2016*. Arequipa – Perú.
- Ramos, N. (2003). *Grados de Satisfacción Laboral de las Enfermeras en las Unidades Productivas de Servicios de Salud en Puno*. Lima - Perú.
- Rios, R. (2017). *Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Lamas en el año 2015*. Tarapoto – Perú.

- Robbins, S. (1996). *Comportamiento organizacional*. México: D.F. Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.
- Robbins, S. (2003). *Comportamiento Organizacional Conceptos, Controversias y Aplicaciones*. 6ta Edición. Editorial Prentice may Hispanoamericana. México.
- Roussel, P. (2000). *La Motivación. Concept y teorías*. Universidad Toulouse I-Ciencias Sociales.
- Salvo, C. (1995). *Estrés laboral, extralaboral y síntomas psicosomáticos en la mujer enfermera*. Tesis para optar al grado de magister en Enfermería Médico-Quirúrgica, Universidad de Concepción, Servicio de Salud VI Región, Chile.
- Sonis, A. (1976). *Atención de salud, tomo II, Medicina sanitaria y administración de salud, 3era Ed.*, Edit. El Ateneo, Chile.
- Thereau, J. (1987). *El estrés físico y psicológico en el trabajo*, Editorial Centro de Publicaciones, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, Madrid, España.
- Turpo, Y. (2016). *Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de Enfermería del Hospital de San Juan de Lurigancho, 2016*. Perú.
- Valdez, B. (2016). *Satisfacción laboral de los prestadores de servicios de salud de la red asistencial de Jauja – periodo 2013*. Lima – Perú.
- Vásquez, M. (2013). *Factores de la motivación que influyen en el comportamiento organizacional del equipo de salud de Centro quirúrgico-HRDLM*. Chiclayo - Perú.
- Vásquez, S. (2007). *Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2006*. Perú.
- Weinert, B. (1987). *Manual de Psicología de la Organización*. Barcelona: Herder.
- Werther, W. (2000). *Administración de Personal y Recursos Humanos*. 5ro Edición. Editorial Mc. Graw Hill Interamericana. México.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: NIVEL DE MOTIVACION Y SATISFACCION LABORAL DE LAS ENFERMERAS DE LA ESPCT, RED DE SALUD VILLA EL SALVADOR, LURÍN, PACHACAMAC, PUCUSANA, 2018.

AUTORA: Lic. LORENA BEATRIZ LEÓN BENITO

DEFINICIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	FORMULACION DE HIPÓTESIS	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES			METODOLOGÍA
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	Método Descriptivo Diseño Correlacional Tipo Cuantitativa Nivel Aplicativa Población: N=60 enfermeras Muestra: n=160 Muestreo: No probabilístico, censal Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario.
<p>¿Qué relación existe entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral de las enfermeras que trabaja de la Estrategia Sanitaria de Prevención y Control de la Tuberculosis en la Red de Salud Villa El Salvador, Lurín, Pachacamac, Pucusana, 2018?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>¿Qué relación existe entre el nivel de motivación dimensión variedad de habilidades y la satisfacción laboral de las enfermeras que trabaja en la Estrategia Sanitaria de Prevención y Control de la Tuberculosis en la Red de Salud Villa El Salvador, Lurín, Pachacamac, Pucusana, 2018?</p> <p>¿Qué relación existe entre el nivel de motivación dimensión identidad con la tarea y la satisfacción laboral de las</p>	<p>Determinar la relación entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral de las enfermeras que trabaja de la Estrategia Sanitaria de Prevención y Control de la Tuberculosis en la Red de Salud Villa El Salvador, Lurín, Pachacamac, Pucusana, 2018.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>Identificar la relación que existe entre el nivel de motivación dimensión variedad de habilidades y la satisfacción laboral de las enfermeras que trabaja de la Estrategia Sanitaria de Prevención y Control de la Tuberculosis en la Red de Salud Villa El Salvador, Lurín, Pachacamac, Pucusana, 2018.</p> <p>Identificar la relación que existe entre el nivel de motivación dimensión identidad con la tarea y la</p>	<p>Existe relación significativa entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral de las enfermeras que trabaja de la Estrategia Sanitaria de Prevención y Control de la Tuberculosis en la Red de Salud Villa El Salvador, Lurín, Pachacamac, Pucusana, 2018.</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <p>Existe relación significativa entre el nivel de motivación dimensión variedad de habilidades y la satisfacción laboral de las enfermeras que trabaja en la Estrategia Sanitaria de Prevención y Control de la Tuberculosis en la Red de Salud Villa El Salvador, Lurín, Pachacamac, Pucusana, 2018.</p> <p>Existe relación nivel de motivación dimensión identidad con la tarea y la satisfacción laboral de las enfermeras que trabaja en la Estrategia Sanitaria de</p>	<p>Nivel de motivación</p> <p>Variedad habilidades</p> <p>Identidad con la tarea</p> <p>Importancia de la tarea</p> <p>Autonomía para la realización de la tarea</p> <p>Retroalimentación sobre su desempeño.</p> <p>Satisfacción laboral</p> <p>Beneficios laborales y/o remunerativo</p> <p>Políticas</p>	<p>Variedad habilidades</p> <p>Identidad con la tarea</p> <p>Importancia de la tarea</p> <p>Autonomía para la realización de la tarea</p> <p>Retroalimentación sobre su desempeño.</p> <p>Condiciones físicas y/o confort</p> <p>Beneficios laborales y/o remunerativo</p> <p>Políticas</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Esfuerzo. - Persistencia. - Rutina. - Desempeño destacado. - Organización. - Competencia. - Oportunidad. - Insatisfacción. - Seguridad. - Reglamento interno. - Productividad. - Capacitación. - Retroalimentación. - Crecimiento. - Desarrollo. - Reconocimiento. - Distribución de ambientes. - Comodidad. - Confort. - Remuneración. - Motivación y expectativas. - Relación laboral. - Horario de trabajo. - Satisfacción 	

<p>enfermeras que trabaja en la Estrategia Sanitaria de Prevención y Control de la Tuberculosis en la Red de Salud Villa El Salvador, Lurín, Pachacamac, Pucusana, 2018?</p> <p>¿Qué relación existe entre el nivel de motivación dimensión importancia de la tarea y la satisfacción laboral de las enfermeras que trabaja en la Estrategia Sanitaria de Prevención y Control de la Tuberculosis en la Red de Salud Villa El Salvador, Lurín, Pachacamac, Pucusana, 2018?</p> <p>¿Qué relación existe entre el nivel de motivación dimensión autonomía para realización de la tarea y la satisfacción laboral de las enfermeras que trabaja en la Estrategia Sanitaria de Prevención y Control de la Tuberculosis en la Red de Salud Villa El Salvador, Lurín, Pachacamac, Pucusana, 2018?</p>	<p>satisfacción laboral de las enfermeras que trabaja de la Estrategia Sanitaria de Prevención y Control de la Tuberculosis en la Red de Salud Villa El Salvador, Lurín, Pachacamac, Pucusana, 2018.</p> <p>Identificar la relación que existe entre el nivel de motivación dimensión grado de importancia de la tarea y la satisfacción laboral de las enfermeras que trabaja de la Estrategia Sanitaria de Prevención y Control de la Tuberculosis en la Red de Salud Villa El Salvador, Lurín, Pachacamac, Pucusana, 2018.</p> <p>Identificar la relación que existe entre el nivel de motivación dimensión autonomía para realización de la tarea y la satisfacción laboral de las enfermeras que trabaja de la Estrategia Sanitaria de Prevención y Control de la Tuberculosis en la Red de Salud Villa El Salvador, Lurín, Pachacamac, Pucusana, 2018.</p>	<p>Prevención y Control de la Tuberculosis en la Red de Salud Villa El Salvador, Lurín, Pachacamac, Pucusana, 2018.</p> <p>Existe relación entre el nivel de motivación dimensión grado de importancia de la tarea y la satisfacción laboral de las enfermeras que trabaja en la Estrategia Sanitaria de Prevención y Control de la Tuberculosis en la Red de Salud Villa El Salvador, Lurín, Pachacamac, Pucusana, 2018.</p> <p>Existe relación entre el nivel de motivación dimensión autonomía para realización de la tarea y la satisfacción laboral de las enfermeras que trabaja en la Estrategia Sanitaria de Prevención y Control de la Tuberculosis en la Red de Salud Villa El Salvador, Lurín, Pachacamac, Pucusana, 2018.</p> <p>Existe relación entre el nivel de motivación dimensión retroalimentación sobre su desempeño y</p>		<p>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"> - Relaciones interpersonales. - Integración social. - Confiabilidad. - Solidaridad. - Desarrollo profesional. - Expectativa profesional. - Percepción profesional. - Valoración del trabajo. - Importancia del trabajo. - Promoción profesional. - Monitoreo laboral. - Satisfacción por el trabajo. - Comunicación. - Motivación. - Relación con su jefe. 	
---	--	--	--	--	--	--

<p>Pucusana, 2018?</p> <p>¿Qué relación existe entre el nivel de motivación dimensión retroalimentación sobre su desempeño y la satisfacción laboral de las enfermeras que trabaja en la Estrategia Sanitaria de Prevención y Control de la Tuberculosis en la Red de Salud Villa El Salvador, Lurín, Pachacamac, Pucusana, 2018?</p>	<p>El Salvador, Lurín, Pachacamac, Pucusana, 2018.</p> <p>Identificar la relación que existe entre el nivel de motivación dimensión retroalimentación sobre su desempeño y la satisfacción laboral de las enfermeras que trabaja de la Estrategia Sanitaria de Prevención y Control de la Tuberculosis en la Red de Salud Villa El Salvador, Lurín, Pachacamac, Pucusana, 2018.</p>	<p>la satisfacción laboral de las enfermeras que trabaja en la Estrategia Sanitaria de Prevención y Control de la Tuberculosis en la Red de Salud Villa El Salvador, Lurín, Pachacamac, Pucusana, 2018.</p>				
---	---	---	--	--	--	--

ANEXO 02:

Cuestionario de Motivación

Estimada(o) Licenciada (o):

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 incentivos 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.

Lorena León Benito

Licenciada en Enfermería

DATOS GENERALES

EDAD: SEXO:

CONDICION LABORAL:

NOMBRADA..... CONTRATADA.....

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.

Cuestionario de Motivación

TDA = TOTALMENTE DE ACUERDO DA = DE ACUERDO I = INDECISO ED = EN DESACUERDO TED = TOTALMENTE EN DESACUERDO					
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 jefa 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 del hospital.					
21.- Mi trabajo me concede libertad considerable para desarrollar mi labor.					
22.- Mi trabajo me da la oportunidad para terminar totalmente cualquier función que empiece.					
23.- Los pacientes se ven afectados por el trabajo que realizo.					

Cuestionario de Satisfacción Laboral

Estimada(o) Licenciada (o):

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 incentivos 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.

Lorena León Benito

Licenciada en Enfermería

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.

TDA = TOTALMENTE DE ACUERDO DA = DE ACUERDO I = INDECISO					
ED = EN DESACUERDO TED = TOTALMENTE EN DESACUERDO					
ENUNCIADO	TDA	DA	I	ED	TED
1.- La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2.- Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					
3.- El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
4.- Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
5.- La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
6.- La enfermera jefa es comprensivo (a).					
7.- Me siento mal con lo que gano.					

8.- Siento que doy más de lo recibo de la institución.					
9.- Me agrada trabajar con mis compañeros.					
10.- Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.					
11.- Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
12.- Es grato la disposición de mi jefe cuando les pide alguna consulta sobre mi trabajo.					
13.- El ambiente donde trabajo es confortable (ventilación, iluminación etc)					
14.- Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.					
15.- La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
16.- Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.					
17.- Me disgusta mi horario.					
18.- Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
19.-Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
20.- Llevarme bien con la enfermera jefe beneficia la calidad del trabajo.					
21.- La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.					
22.- Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
23.- El horario de trabajo me resulta 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 jefa valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

Anexo 03: Base de datos de la variable motivación

	ITEM01	ITEM02	ITEM03	ITEM04	ITEM05	ITEM06	ITEM07	ITEM08	ITEM09	ITEM10	ITEM11	ITEM12	ITEM13	ITEM14	ITEM15	ITEM16	ITEM17	ITEM18	ITEM19	ITEM20	ITEM21	ITEM22	ITEM23
1	4	4	5	5	2	5	2	5	1	2	4	2	5	2	5	5	3	5	5	5	5	5	5
2	4	5	5	5	5	2	4	4	5	4	3	4	4	4	2	5	4	3	3	5	4	5	5
3	4	3	3	4	3	5	2	4	4	2	4	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3
4	3	5	3	3	3	2	2	2	2	5	2	3	5	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4
5	3	4	5	5	2	2	4	2	2	4	4	3	4	3	4	3	4	5	5	5	3	4	3
6	5	4	5	2	2	4	3	5	2	4	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	3	3	3
7	3	3	2	2	5	5	5	5	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	5	3	3	4
8	4	2	2	4	5	3	3	5	2	5	4	4	4	3	3	3	3	5	4	5	3	3	3
9	2	2	5	3	3	5	5	5	5	2	4	3	4	4	4	3	3	5	3	3	4	4	3
10	3	4	5	4	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	3	5	4	3	4	3	3
11	5	5	5	4	4	5	3	5	5	2	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	3	3	3
12	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	2	3	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
13	2	4	3	4	5	5	5	4	4	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5
14	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	2	2	3	3	3	3	3	5	3	4	3	3	3
15	3	3	3	4	4	4	3	5	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3
16	1	5	5	5	5	5	3	5	4	3	3	2	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3
17	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	5	5	4	3	4	3	4	5
19	3	3	1	4	3	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3
20	3	5	1	1	4	4	4	4	4	5	4	3	5	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4
21	2	4	5	1	1	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	3	4	5	5	5	3	4	3

22	5	4	5	4	1	1	3	5	5	4	3	3	3	2	3	3	3	5	4	4	3	3	3
23	4	4	5	5	5	1	1	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4
24	4	4	5	5	5	5	1	1	5	5	4	4	4	2	3	3	3	5	4	5	3	3	3
25	3	4	5	3	3	5	5	1	1	4	4	3	4	4	2	3	3	5	3	3	4	4	3
26	1	3	3	4	5	3	5	5	3	1	3	3	4	3	2	3	4	3	4	5	3	3	3
27	4	4	3	3	3	5	4	5	5	1	1	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4
28	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	1	1	4	2	3	3	5	4	3	4	3	3
29	3	3	5	4	4	5	3	5	5	4	3	3	1	3	3	2	3	5	4	4	3	3	3
30	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	3	4	4	3	3	3	3
31	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4
32	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	4	5	4	5	4	5
33	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	2	3	3	4	3	4	3	3
34	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	1	1	3	5	2	5	5	5	3	3	5
35	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	1	4	3	4	3	2	5	5	5	3	4	3
36	2	4	5	4	4	4	3	5	5	4	1	1	3	3	3	3	3	5	4	4	3	3	3
37	3	3	4	4	5	5	5	5	4	1	1	3	4	3	3	4	2	4	4	5	3	3	4
38	4	4	5	5	5	5	3	5	1	1	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5
39	1	4	5	5	5	5	5	1	1	4	4	3	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	3
40	3	4	5	4	3	3	1	1	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	2	3	4	3	3
41	2	3	5	4	4	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
42	3	3	4	4	1	1	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3
43	3	5	5	1	1	3	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	5	2	3	3	3	3
44	1	1	1	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	5	3	2	3	3	3
45	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3
46	2	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5

47	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	5	5	4	3	4	3	4	5
48	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3
49	1	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5
50	3	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	3	4	5	5	5	3	4	3
51	2	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	4	4	5	5	3
52	3	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	5	3	2	4
53	4	4	5	4	5	3	3	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	5	4	5	3	3	2
54	1	4	5	3	3	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	3	3	5	3	3	4	4	3
55	3	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	4	3	4	3	3
56	2	3	5	4	4	5	3	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	3	3	3
57	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2
58	3	3	3	3	3	3	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
59	1	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	4	5	5	5
60	4	2	3	4	2	4	2	1	4	3	2	3	2	3	2	3	1	3	2	4	3	3	3

Base de datos de la variable satisfacción laboral

	ITEM01	ITEM02	ITEM03	ITEM04	ITEM05	ITEM06	ITEM07	ITEM08	ITEM09	ITEM10	ITEM11	ITEM12	ITEM13	ITEM14	ITEM15	ITEM16	ITEM17	ITEM18	ITEM19	ITEM20	ITEM21	ITEM22	ITEM23	ITEM24	ITEM25	ITEM26	ITEM27	ITEM28	ITEM29	ITEM30	ITEM31	ITEM32	ITEM33	ITEM34	ITEM35	ITEM36		
1	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5		
2	4	3	3	5	4	5	4	3	3	5	4	5	5	4	3	3	5	4	5	5	4	3	3	5	4	5	5	4	3	4	3	3	5	4	5	5		
3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	
5	4	5	5	5	3	4	4	5	5	5	3	4	3	4	5	5	5	3	4	3	4	5	5	5	3	4	3	4	5	4	5	5	5	3	4	3		
6	3	5	4	4	3	3	3	5	4	4	3	3	3	3	5	4	4	3	3	3	3	5	4	4	3	3	3	3	5	3	5	4	4	3	3	3		
7	3	4	4	5	3	3	3	4	4	5	3	3	4	3	4	4	5	3	3	4	3	4	4	5	3	3	4	3	4	3	4	4	5	3	3	4		
8	3	5	4	5	3	3	3	5	4	5	3	3	3	3	5	4	5	3	3	3	3	5	4	5	3	3	3	3	5	3	5	4	5	3	3	3		
9	3	5	3	3	4	4	3	5	3	3	4	4	3	3	5	3	3	4	4	3	3	5	3	3	4	4	3	3	5	3	5	3	3	4	4	3		
10	3	5	4	3	4	3	3	5	4	3	4	3	3	3	5	4	3	4	3	3	3	5	4	3	4	3	3	3	5	3	5	4	3	4	3	3		
11	3	5	4	4	3	3	3	5	4	4	3	3	3	3	5	4	4	3	3	3	3	5	4	4	3	3	3	3	5	3	5	4	4	3	3	3		
12	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5		
13	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5		
14	3	5	3	4	3	3	3	5	3	4	3	3	3	3	5	3	4	3	3	3	3	5	3	4	3	3	3	5	3	5	3	4	3	3	3	3		
15	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	
16	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
18	5	4	3	4	3	4	5	4	3	4	3	4	5	5	4	3	4	3	4	5	5	4	3	4	3	4	5	5	4	5	4	3	4	3	4	3	4	5

1 9	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	
2 0	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	
2 1	4	5	5	5	3	4	4	5	5	5	3	4	3	4	5	5	5	3	4	3	4	5	5	5	3	4	3	4	5	4	5	5	5	3	4	3	
2 2	3	5	4	4	3	3	3	5	4	4	3	3	3	3	5	4	4	3	3	3	3	5	4	4	3	3	3	3	5	3	5	4	4	3	3	3	
2 3	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	
2 4	3	5	4	5	3	3	3	5	4	5	3	3	3	3	5	4	5	3	3	3	3	5	4	5	3	3	3	3	5	3	5	4	5	3	3	3	
2 5	3	5	3	3	4	4	3	5	3	3	4	4	3	3	5	3	3	4	4	3	3	5	3	3	4	4	3	3	5	3	5	3	3	4	4	3	
2 6	4	3	4	5	3	3	4	3	4	5	3	3	3	4	3	4	5	3	3	3	4	3	4	5	3	3	3	4	3	4	3	4	5	3	3	3	
2 7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	
2 8	3	5	4	3	4	3	3	5	4	3	4	3	3	3	5	4	3	4	3	3	3	5	4	3	4	3	3	3	5	3	5	4	3	4	3	3	
2 9	3	5	4	4	3	3	3	5	4	4	3	3	3	3	5	4	4	3	3	3	3	5	4	4	3	3	3	3	5	3	5	4	4	3	3	3	
3 0	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	
3 1	5	3	3	3	4	4	5	3	3	3	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4	5	3	5	3	3	3	4	4	4	
3 2	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	
3 3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3
3 4	2	5	5	5	3	3	2	5	5	5	3	3	5	2	5	5	5	3	3	5	2	5	5	5	3	3	5	2	5	2	5	5	5	3	3	5	
3 5	2	5	5	5	3	4	2	5	5	5	3	4	3	2	5	5	5	3	4	3	2	5	5	5	3	4	3	2	5	2	5	5	5	3	4	3	
3 6	3	5	4	4	3	3	3	5	4	4	3	3	3	3	5	4	4	3	3	3	3	5	4	4	3	3	3	3	5	3	5	4	4	3	3	3	
3 7	2	4	4	5	3	3	2	4	4	5	3	3	4	2	4	4	5	3	3	4	2	4	4	5	3	3	4	2	4	2	4	4	4	5	3	3	4

38	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5				
39	3	2	3	3	4	4	3	2	3	3	4	4	3	3	2	3	3	4	4	3	3	2	3	3	4	4	3	3	2	3	2	3	3	4	4	3		
40	3	5	2	3	4	3	3	5	2	3	4	3	3	3	5	2	3	4	3	3	3	5	2	3	4	3	3	3	5	3	5	2	3	4	3	3		
41	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5		
42	3	4	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3		
43	3	5	2	3	3	3	3	5	2	3	3	3	3	3	5	2	3	3	3	3	3	5	2	3	3	3	3	3	5	3	5	2	3	3	3	3		
44	3	5	3	2	3	3	3	5	3	2	3	3	3	3	5	3	2	3	3	3	3	5	3	2	3	3	3	3	5	3	5	3	2	3	3	3		
45	3	3	4	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	
46	5	5	5	2	2	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	
47	5	4	3	4	3	4	5	4	3	4	3	4	5	5	4	3	4	3	4	5	5	4	3	4	3	4	5	5	4	5	4	3	4	3	4	5		
48	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	
49	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5
50	4	5	5	5	3	4	4	5	5	5	3	4	3	4	5	5	5	3	4	3	4	5	5	5	3	4	3	4	5	4	5	5	5	5	3	4	3	
51	3	5	4	4	5	5	3	5	4	4	5	5	3	3	5	4	4	5	5	3	3	5	4	4	5	5	3	3	5	3	5	4	4	5	5	3		
52	3	4	4	5	3	2	3	4	4	5	3	2	4	3	4	4	5	3	2	4	3	4	4	5	3	2	4	3	4	3	4	4	5	3	2	4		
53	3	5	4	5	3	3	3	5	4	5	3	3	2	3	5	4	5	3	3	2	3	5	4	5	3	3	2	3	5	3	5	4	5	3	3	2		
54	3	5	3	3	4	4	3	5	3	3	4	4	3	3	5	3	3	4	4	3	3	5	3	3	4	4	3	3	5	3	5	3	3	4	4	3		
55	3	5	4	3	4	3	3	5	4	3	4	3	3	3	5	4	3	4	3	3	3	5	4	3	4	3	3	3	5	3	5	4	3	4	3	3		
56	3	5	4	4	3	3	3	5	4	4	3	3	3	3	5	4	4	3	3	3	3	5	4	4	3	3	3	3	5	3	5	4	4	3	3	3		

5 7	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	2	3	4	3	4	4	3	3	3	2
5 8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5 9	3	5	3	4	5	5	3	5	3	4	5	5	5	3	5	3	4	5	5	5	3	5	3	4	5	5	5	3	5	3	5	3	4	5	5	5
6 0	1	3	2	4	3	3	1	3	2	4	3	3	3	1	3	2	4	3	3	3	1	3	2	4	3	3	3	1	3	1	3	2	4	3	3	3

Confiabilidad de los instrumentos

Variable 1: Motivación

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	60	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	60	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,899	23

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM01	66,70	62,461	,596	,806
ITEM02	66,67	62,075	,675	,917
ITEM03	66,77	60,478	,603	,892
ITEM04	66,17	56,809	,494	,894
ITEM05	66,73	61,620	,564	,836
ITEM06	66,87	64,999	,459	,839
ITEM07	66,97	61,551	,592	,806
ITEM08	66,17	62,461	,556	,887
ITEM09	66,73	62,075	,504	,899
ITEM10	66,73	61,620	,564	,944
ITEM11	66,70	62,461	,596	,836
ITEM12	66,67	62,075	,675	,889
ITEM13	66,77	60,478	,603	,874
ITEM14	66,17	56,809	,494	,849
ITEM15	66,73	61,620	,564	,836
ITEM16	66,87	64,999	,459	,839
ITEM17	66,97	61,551	,592	,806
ITEM18	66,17	62,461	,556	,887
ITEM19	66,73	62,075	,504	,899
ITEM20	66,73	61,620	,564	,944
ITEM21	66,70	62,461	,596	,806
ITEM22	66,67	62,075	,675	,917
ITEM23	66,77	60,478	,603	,892

Variable 2: Satisfacción laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	60	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	60	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,846	36

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM01	68,53	49,533	,594	,802
ITEM02	68,13	49,533	,550	,897
ITEM03	68,07	49,340	,674	,895
ITEM04	68,27	49,202	,502	,785
ITEM05	68,70	48,217	,523	,798
ITEM06	68,47	49,568	,554	,896
ITEM07	68,83	49,661	,622	,785
ITEM08	68,53	49,533	,494	,798
ITEM09	68,13	49,533	,550	,896
ITEM10	68,07	49,340	,674	,780
ITEM11	68,53	49,533	,594	,802
ITEM12	68,13	49,533	,550	,897
ITEM13	68,07	49,340	,674	,895
ITEM14	68,27	49,202	,502	,785
ITEM15	68,70	48,217	,523	,798
ITEM16	68,47	49,568	,554	,896
ITEM17	68,83	49,661	,622	,785
ITEM18	68,53	49,533	,494	,798
ITEM19	68,13	49,533	,550	,896
ITEM20	68,07	49,340	,674	,780
ITEM21	68,53	49,533	,594	,802

ITEM22	68,13	49,533	,550	,897
ITEM23	68,07	49,340	,674	,895
ITEM24	68,27	49,202	,502	,785
ITEM25	68,70	48,217	,523	,798
ITEM26	68,47	49,568	,554	,896
ITEM27	68,83	49,661	,622	,785
ITEM28	68,53	49,533	,494	,798
ITEM29	68,13	49,533	,550	,896
ITEM30	68,07	49,340	,674	,780
ITEM31	68,53	49,533	,594	,802
ITEM32	68,13	49,533	,550	,897
ITEM33	68,07	49,340	,674	,895
ITEM34	68,27	49,202	,502	,785
ITEM35	68,70	48,217	,523	,798
ITEM36	68,47	49,568	,554	,896