



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Motivación y Satisfacción laboral en Enfermeras del
Departamento de Cuidados Críticos del Hospital Regional
Guillermo Díaz de la Vega- Abancay 2018**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

AUTOR:

Br. María Verónica Casafranca Zambrano

ASESOR:

Dr. Raúl Ochoa Cruz

SECCIÓN:

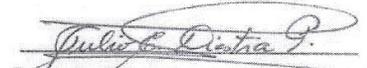
Ciencias Médicas

LÍNEA DE INVESTIGACION:

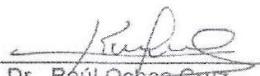
Gestión de los servicios de salud

PERÚ – 2018

PÁGINA DE JURADO


Dr. Julio Eduardo Diestra Palacios
Presidente


Dr. Marco Antonio Quispe Barra
Secretario


Dr. Raúl Ochoa Cruz
Vocal

DEDICATORIA

A mi niño precioso Joaquín Gerard por ser la bendición de Dios y el regalo más preciado que la vida me dio. Te Amo Bebe

A mis padres Juan y María por su cariño apoyo incondicional comprensión, tolerancia y preocupación. Gracias por ser parte de mi vida y estar siempre presente en todo momento.

A mi Ángel de la Guardián Mamita Conchito que está en el regocijo del todopoderoso. Gracias por guiar siempre mi camino a pesar de los años aun te llevo en mi corazón

AGRADECIMIENTO

Al todo poderoso DIOS quien con su infinita bondad nos dio la oportunidad de estar en este mundo y nos brinda herramientas para poder realizarnos como profesionales

A los profesionales de Enfermería del Departamento de Cuidados Críticos del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega por haber brindado la información necesaria para la elaboración del presente trabajo de investigación

A la Universidad Cesar Vallejo por haberme dado la oportunidad de continuar con mi anhelo de superación impartiendo la Maestría de Gerencia en Servicios de Salud en nuestra ciudad y hacer poder cumplir con mi deseo de superación.

Al Asesor de Tesis Dr. Raúl Ochoa, y al estadístico Dr. Marco Quispe por sus enseñanzas y así poder culminar el trabajo de investigación

La Autora

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo María Verónica Casafranca Zambrano, estudiante de la maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo con DNI N° 31043069 con el trabajo de investigación que lleva como título "Motivación y Satisfacción laboral en Enfermeras del Departamento de Cuidados Críticos del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega- Abancay 2018"

Declaro bajo juramento

El trabajo de investigación elaborada es de mi autoría, he considerado el cumplimiento del reglamento universal de citas y referencias de los datos bibliográficos consultados, Doy fe que el presente trabajo de investigación es de mi autoría sin incurrir en plagios y copias ya sea en forma parcial o total.

EL trabajo de investigación que presento no ha sido auto plagiado; por lo tanto sostengo que no ha sido difundido ni preludiado, con anterioridad para conseguir algún nivel universitario mayor con el que cuento.

La información presentada en el presente trabajo de investigación son fidedignos no han sido adulterados, redoblados, motivo por el cual sostengo que los datos presentados en el presente trabajo de investigación se instituyen con aportes a la materialidad que se investigó.

De detectarse información adulterada (información falsa), apropiación (definición sin mencionar a los autores), auto plagio (difundir como nuevos trabajos de investigación que ya ha sido anteriormente expuestos) piratería (empleo ilegítimo de comunicación ajena) adulteración (interpretar adulterar pensamientos ajenos) acepto las efectos y castigos que de mi actuar se desciendan, supeditándome al precepto imperante de la Universidad.

Trujillo, Julio del 2018



Br. María Verónica Casafranca Zambrano

DNI 31043069

Huella



PRESENTACIÓN

Sres. Miembros del Jurado:

La Maestría María Verónica Casafranca Zambrano presenta la tesis titulada “Motivación y Satisfacción laboral en Enfermeras del Departamento de Cuidados Críticos del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega- Abancay 2018” tuvo como objetivo determinar el Nivel de Motivación y la relación existente con la satisfacción laboral del personal de Enfermería del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega – Abancay con el fin de alcanzar información que permita elaborar un programa de perfeccionamiento ininterrumpido para acrecentar el nivel de motivación y así acrecentar el trato humanizado entre el enfermero y el paciente y familia , así mismo ofrecer información a la administración del Hospital , afín de que puedan extender un método de gestión de recursos para acrecentar los alicientes hacia los profesionales de enfermería.

Deseando alcanzar las exigencias de los requisitos establecidos por la Universidad

LA AUTORA

INDICE DE CONTENIDO

CARATULA	i
PÁGINA DE JURADO	2
DEDICATORIA.....	3
AGRADECIMIENTO.....	4
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD	5
PRESENTACIÓN	6
INDICE DE TABLAS	10
INDICE DE FIGURAS	11
RESUMEN	11
ABSTRACT	13
I. INTRODUCCION	14
Realidad problemática.....	14
Trabajos previos.-.....	16
1.1.1. A nivel Internacional	16
1.1.2. A nivel Nacional.....	20
1.1.3. A nivel Regional	24
Teorías relacionadas al tema	26
1.1.4. Motivación	26
1.1.5. SATISFACCIÓN LABORAL	30
Formulación del problema	36
1.1.6. Problema General	36
Justificación del estudio	37
Objetivos	38
1.1.7. Objetivos Generales.....	38

1.1.8. Objetivos Específicos:.....	38
Hipótesis.....	39
1.1.9. Hipótesis General.....	39
1.1.10. Hipótesis Específicas	39
II. MÉTODO	41
2.1. Tipo, nivel y diseño de la investigación.....	41
2.1.1. Tipo de Investigación.	41
2.1.2. Nivel de Investigación	41
2.1.3. Diseño de Investigación	41
2.2. Variables.....	43
2.2.43	
2.2.1. Variable 1: Motivación	43
2.2.2. Variable 2: Satisfacción laboral	43
2.2.3. Operacionalización de las variables y dimensiones	44
Población y Muestreo.....	50
2.2.4. Población.....	50
2.2.5. Muestral o Censal	50
Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	51
2.2.6. Técnicas.....	51
2.2.7. Instrumentos.....	51
2.2.8. Validez	55
2.2.9. Confiabilidad de los Instrumentos	55
2.2.10. Métodos de análisis de datos	57
2.2.11. Aspectos éticos	58
III. RESULTADOS.....	59

3.1.1. Tablas Descripticas	59
3.1.2. Tablas de Contingencia.....	65
3.1.3. Tablas de Correlación	72
3.1.4. Prueba de hipótesis.....	75
IV. DISCUSIÓN.....	81
V. CONCLUSIONES	83
VI. RECOMENDACIONES	84
VII. REFERENCIAS	85
IV. ANEXOS.....	88
Anexo 1 Artículo Científico	88
Anexo 2 Declaratoria de Autorización para la Publicación del Artículo Científico ...	100
Anexo 3 Matriz de Consistencia	101
Anexo 4 Cuestionario	105
Anexo 5 Validación de Instrumentos por Juicio de Expertos.....	108
Anexo 6 Matriz de Operacionalización de Variables	122
Anexo 7 Matriz de recolección de Datos	123
Anexo 8 Base de Datos.....	125
Anexo 9 Propuesta.....	127
Anexo 10 Acta de Aprobación de Originalidad de los trabajos de la UCV	130
Anexo 11 Formulario de Autorización para la publicación de la tesis.....	132
Anexo 12 Formato de Solicitud para empastado de Tesis	133
Anexo13 Fotografías	134

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Operacionalización de la variable Motivación	44
Tabla 2: Operacionalización de la variable satisfacción laboral.....	46
Tabla 3: Ficha técnica de la Variable: Motivación y Satisfacción Laboral.....	53
Tabla 4 Validez de contenido por el método de Jueces	55
Tabla 5: Análisis de confiabilidad de instrumento Motivación.....	55
Tabla 6 Análisis de Confiabilidad Instrumento Satisfacción.....	56
Tabla 7 Baremos de la Variable de Motivación y Satisfacción	57
Tabla 8 Baremos Dimensiones de Satisfacción	58
Tabla 9.....	59
Tabla 10 Estadístico Descriptivo Satisfacción	60
Tabla 11 Estadístico descriptivos Motivación y sus Dimensiones	61
Tabla 12.....	63
Tabla 13 Tabulación Cruzada Motivación *Satisfacción Laboral	65
Tabla 14 Tabulación Cruzada Motivación *Condiciones Físico Ambientales	67
Tabla 15 tabulación cruzada Beneficios Laborales *MOTIVACION	68
Tabla 16 tabulación cruzada Políticas de Gestión *MOTIVACION.....	69
Tabla 17 Tabulación cruzada Relaciones Interpersonales *MOTIVACION ..	70
Tabla 18 tabulación cruzada Realización Personal *MOTIVACION	71
Tabla 19 Correlación de Motivación y Satisfacción Laboral	72
Tabla 20 Correlación entre la Variable Motivación y Dimensión Condiciones Físico Ambientales.....	72
Tabla 21 Correlación entre la Variable Motivación y Dimensión Beneficios Laborales.....	73
Tabla 22 Correlación entre la Variable Motivación y Dimensión Políticas de Gestión.....	73
Tabla 23 Correlación entre la Variable Motivación y Dimensión Relaciones Interpersonales.....	74
Tabla 24.....	74
Tabla 25 Pruebas de chi-cuadrado.....	75

INDICE DE FIGURAS

Figura 1 Motivación	59
Figura 2 Motivación	60
Figura 3 Motivación y sus Dimensiones	62
Figura 4 Satisfacción y sus Dimensiones	64
Figura 5	66
Figura 6 Motivación Condiciones Físico Ambientales.....	67
Figura 7 Motivación Beneficios Laborales	68
Figura 8 Motivación Políticas de Gestión.....	69
Figura 9 Motivación Relaciones Interpersonales	70
Figura 10 Motivación Realización Personal.....	71

RESUMEN

La evaluación de la Motivación y Satisfacción laboral establecen una labor imprescindible como uno de los indicadores de productividad y desempeño laboral.

El trabajo de investigación presentado de “Motivación y Satisfacción laboral en Enfermeras del Departamento de Cuidados Críticos del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega- Abancay 2018”, se consideró como objetivo general Establecer la relación entre la Motivación y la Satisfacción Laboral en el Personal de Enfermería en el Departamento de Cuidados Críticos del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay 2018 . Método fue de descriptivo correlacional de corte transversal, el público objetivo para desarrollar la investigación fue de 50 enfermeras que laboran dentro de la Unidad de Cuidados Críticos. La técnica que se utilizó para desarrollar este trabajo de investigación fue de la entrevista y el instrumentos es un cuestionario.

El producto de este trabajo de investigación fue 50 enfermeras siendo un porcentaje de 70% que presentan una motivación media así mismo al valorar sus dimensiones se observó que las que más destacan en los factores de motivación son en un nivel alto las dimensiones de Identidad y variedad oscilando entre un 42 y 46% y los dimensiones que destacan en una motivación media son importancia autonomía y retroalimentación que oscila entre 58 y 68% , en relación a los factores determinantes de la satisfacción se obtuvo como resultado que predomina el nivel de satisfacción medio en los profesionales de enfermería no teniendo datos significativos en el nivel de satisfacción alta y baja. En las tablas de correlación se puede determinar que las enfermeras se encuentra en un nivel de motivación medio en lo que respecta a su satisfacción se evidencia que del total de la muestra obtenida el 71.4% presenta una correlación de Motivación y Satisfacción media. Al aplicar el chi cuadrado permitió rechazar la hipótesis nula y confirmar la hipótesis de estudio que da como resultado que existe relación directa y significativa entre la motivación y la satisfacción laboral del profesional de enfermería.

Palabras claves: Motivación, Satisfacción laboral, Enfermería,

ABSTRACT

As a consequence, the evaluation of the Motivation and Job Satisfaction defined as indispensable work as one of the indicators of productivity and work performance.

The research work presented on "Motivation and Work Satisfaction in Nurses of the Critical Care Department of the Guillermo Diaz de la Vega-Abancay Regional Hospital 2018", considered as a general objective, establishes the relationship between Motivation and Labor Satisfaction in the Personnel of Nursing in the Critical Care Department of the Guillermo Diaz de la Vega Abancay Regional Hospital 2018. Cross-sectional correlational description method, the objective to develop the research of 50 nurses working within the Critical Care Unit. The technique that was used to develop this research work was the interview and the instruments is a questionnaire.

The product of this research work was a percentage of 70% of the people who identify the dimensions of their disability. oscillating between 42% and 46% and the levels that stand out in a motivation. The means determine the autonomy and feedback that oscillates between 58% and 68%, in relation to the determining factors of the satisfaction that obtained the result that predominates the level of average satisfaction in the nursing professionals not taking into account the results in the level of satisfaction of high and low. In the correlation tables it can be determined that nurses are at a level of average motivation in which they are respected to their satisfaction, it is evident that the total of the sample obtained 71.4% presents a correlation of Motivation and Average Satisfaction. When applying the square text, reject the null hypothesis and confirm the hypothesis that the result that is directly related to the motivation and job satisfaction of the nursing professional.

Keywords: Motivation, Job satisfaction, Nursing

I. INTRODUCCION

Realidad problemática

En diferentes hospitales del Perú, se encuentran dilemas con lo que respecta al Desempeño de funciones de sus empleados, que estos no pueden ser solucionados desde las Direcciones Regionales de Salud y los Ministerios en razón a que estas organizaciones no tienen claro cuáles son los causantes que ocasionan estos problemas, estos pueden estar relacionados con las causales de Motivación, Satisfacción Laboral, liderazgo, organizacional, comportamiento.

Desde que el trabajo estructurado conformó parte de la vida de los individuos diferentes organizaciones han venido estudiando la concomitancia entre el individuo y la productividad, insertando el predominio que existe entre la Motivación y Satisfacción Laboral en razón al rendimiento y la producción. Por otra parte, el periodo que destinamos a nuestras labores cotidianas, todas las actividades que empleamos en este periodo contribuye de manera significativa tanto en forma negativa o positiva en nuestras vidas.

La incorporación de la conducta organizacional como mecanismo para optimizar las conexiones entre los individuos y la entidad, para lo cual el Director intenta instaurar un entorno donde los individuos experimenten motivación y realicen sus actividades diarias de forma eficiente y estas actitudes generen mayor producción del usuario interno hacia la organización percibiendo por parte del individuo satisfacción por las actividades que realiza dentro de su jornada laboral.

En el tiempo actual, al ser incluidos en el ámbito de la salud, La motivación de los usuarios internos, como la satisfacción en su jornada laboral son materias de prioridad en las organizaciones que brindan salud, en razón a que el perfeccionamiento de los trabajos se encuentran relacionados de manera significativa con la motivación, su utilidad y desasosiego en mejorar la salud del usuario externo, yendo de la mano con la satisfacción del usuario interno para lograr en forma conjunta una realización infalible de las actividades de la jornada laboral.

La Motivación como la Satisfacción laboral son dos definiciones de interdependencia y deben ser estudiados en forma conjunta y no individualmente, en razón de que si quisiéramos definir explicarían que la motivación y la satisfacción laboral es una misma definición.

A nivel Internacional las teorías de Motivación y satisfacción inician con Maslow y la teoría de las Necesidades Humanas en los años de 1954 y 1970 en discrepancia a la teoría impulsadora de Taylor, precursor de la teoría de los estímulos financieros como fundamento para el incremento del rendimiento de la jornada laboral. Maslow implanta un rango de menesteres donde se evidencia que la satisfacción es la herramienta principal de la motivación de los individuos. Otros estudios realizados con posterioridad teorizan sobre las necesidades que intervienen en la motivación (Clayton P, 2011)

En el Perú, el Ministerio de Salud, realizan sus actividades diarias, sin considerar el grado en el que los trabajadores se encuentran motivados o satisfechos en la realización de sus funciones, estas organizaciones, Las autoridades de turno no tienen determinados, trabajos de investigación que coadyuven a realizar cambios en forma paulatina en los que respecta a sus políticas de trabajo, a las autoridades a cargo solo les interesa que las metas trazadas dentro de sus objetivos sean óptimos, al no ser así se ven impedidos de acoger opciones para poder solucionar los factores de generan estos problemas.

En las Direcciones Regionales de Salud la carencia de estos informes genera discrepancias cuando los gestores intentan incorporar políticas de optimización para la gestión donde los trabajadores de la salud deben ser incluidos y de esta manera producir alternancias en los mecanismos de alicientes y empoderamiento de los trabajadores de la salud.

En un análisis con las Enfermeras que laboran el Departamento de Cuidados Críticos del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega se puede la confirmar, sin llevar a la práctica una investigación rigurosa, las posiciones que ellas sustentan sobre las peculiaridades del trabajo, las sensaciones relacionadas con las

actividades cotidianas, etc. Todo esto conlleva a preguntarme muchas veces porque ante un mismo trabajo unas personas se encuentran satisfechas y otras no y que hace que unos trabajos sea más motivadores que otros y donde surgen las siguientes preguntas ¿Existe relación entre la motivación y la satisfacción laboral? Y ¿Cuáles son los factores que condicionan para que un personal se encuentre satisfechos laboralmente?

Trabajos previos.-

La investigación que se ha desarrollado ha recurrido a estudios que se realizaron previamente a nivel internacional, nacional, regional y local estos trabajos permitieron fortalecer la discusión de nuestros resultados.

1.1.1. A nivel Internacional

(Carrasco Soto, Barraza Macias, & Arreola Corral, 2013) En su tesis para Obtener el grado de Doctor con el título de “Nivel de Satisfacción Laboral del personal médico y paramédico del Centro de Salud Dr. Carlos León de la Peña” de la Universidad Autónoma de Barcelona en la Ciudad de México Durango, La finalidad de la investigación fue reconocer el nivel de satisfacción Laboral metodología que utilizo fue descriptiva, transversal, correlacional, donde se consideró adecuado utilizar el instrumento diseñado por Barraza M, A. Desde el punto de vista del abordaje multidimensional, donde se tuvo como muestra 243 personales de la salud de las diversas ramas.

El producto obtenido de este trabajo de investigación nos faculta confirmar que la población muestra que participo en las encuestas concurre un 71% de Satisfacción Laboral; el resultado obtenido se interpretó con una tabla de cuentas ajustadas de tres valores (0a 33% bajo 34ª 66% medio, de 67 a 100% alto), lo cual nos faculta enunciar que los profesionales encuestados presentan un alto nivel de satisfacción laboral, evidenciándose que en la dimensión que presentan mayor insatisfacción es en la participación, que se les brinda dentro de la gestión.

(Cuadra Peralta, Fuentes Soto, Mandueño Soza, Veloso Besio, & Bustos Meneses, 2012) En su tesis para obtener el Grado de Magister con el Título "Mejorando Clima Organización y de aula, satisfacción vital y laboral" en la Universidad de Tarapacá de la Universidad de Arica –Chile este tuvo como objetivo comprobar la efectividad de una actuación en común donde la psicología y sus habilidades sociales se encuentran dentro del contexto educativo donde para ello los autores utilizan las siguientes variables dependientes "clima laboral, clima de aula, satisfacción vital y satisfacción laboral". La metodología que utilizó fue cuasiexperimental con una muestra de 216 estudiantes de nivel inicial de las instituciones educativas subvencionadas de la ciudad de Arica, y 32 docentes de las mismas instituciones educativas, el instrumento utilizado para este trabajo de investigación fue "el Inventario de Opinión Escolar "Mi Clase" I.M.C. diseñado por Anderson (1982). Fue adaptado por Ascorra y Cáceres (2000-2001) presenta una escala dicotómica, (SI, NO) evidenciándose que dicho instrumento facultó fundar en forma oportuna la trama en que se suscitan el vínculo de confianza y las percepciones de los estudiantes en lo que concierne al desarrollo de las sesiones educativas.

Para evaluar la satisfacción vital en profesores se utilizó la Escala de Satisfacción Laboral General, desarrollada por Warr, Cook, y Wall, (1979), el cual está compuesto de 15 ítems valorados en una escala Likert

Para evaluar la satisfacción vital se utilizó la Escala de Satisfacción Vital. Elaborada por Ed. Diener (SELIGMAN, 2003), está compuesta por 5 ítems con alternativas de respuesta múltiple donde determina la satisfacción con la vida de manera general. Cada afirmación es medida en una escala Likert de 7 puntos

Como último para medir el clima organizacional se trabajó con el Cuestionario de Clima Organizacional. Elaborado por Cuadra-Peralta y Veloso Besio (2007), este instrumento cuenta con 11 dimensiones 71 reactivos, con una escala Likert de 5 puntos.

Por lo tanto es admisible indicar que la complementación de este programa realiza variaciones beneficiosas y de gran relevancia en los profesores con lo que respecta a las variables. Se puede analizar que estas variables no obran en forma individual ya que participan en forma agrupada a los estudiantes y docentes.

(Francoise & Espinal G.A., 2012) En su Tesis para Obtener el grado de Magister con el título de “Síndrome de Burnout, los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral de los profesionales asistenciales de un hospital de tercer nivel y observar la relación considerando las variables sociodemográficas” de la Universidad del Rosario de la Ciudad de Bogotá Colombia, La finalidad de trabajo de investigación fue establecer la presencia de síndrome de Burnout los estilo de liderazgo y satisfacción laboral del Por lo tanto es admisible indicar que la complementación de este programa realiza variaciones beneficiosas y de gran relevancia en los profesores con lo que respecta a las variables. Se analizó que estas variables no obran en forma individual ya que participan en forma agrupada a los estudiantes y docentes. EL autor utilizó para re coleccionar los datos los instrumentos de Maslach Burnout Inventory, y el test de adjetivos de Pitcher y el test de Satisfacción Laboral S20/23 (Melia &Peiro) donde realiza su aplicación de encuestas a una muestra de 309 personas que sus edades oscilan entre 20y 58 años, dándose una muestra mayor en mujeres que corresponde al 70% del total

Se obtiene los resultados de una disminuida presencia de Burnout y un considerable resultado en lo que respecta a la realización personal, a pesar que presentan condicionantes laborales que generan este síndrome en el trabajo de investigación se evidencia que los encuestados presentan alta satisfacción laboral amparado en su motivación intrínseca que pasa a formar parte de un factor escudativo. En el trabajo de investigación no se evidencia una vinculación directa en lo respecta al liderazgo y Burnout, pero se puede vincular este con la satisfacción laboral como mediador de la motivación intrínseca, y se ratifica como papel intercesor de las variables demográficas. Los hallazgos encontrados toman importancia al considerarse otros estudios relacionados con el tema que la escueta satisfacción laboral es un vinculante para que el trabajador desarrolle el síndrome de

Burnout asociado esto a factores como incremento laboral y el tipo de ambiente en donde labora ya que estos factores pueden afectar la calidad de vida de los trabajadores reflejándose en una tensión.

(Aguilera Angeles, 2011) El autor en su Tesis para obtener el grado de Magister con el Título “Satisfacción Laboral de las enfermeras/os” en la Universidad de Córdoba en Argentina , con el objetivo de “ conocer la satisfacción laboral del personal de enfermería que trabaja en el hospital” el estudio es de tipo Descriptivo transversal teniendo una muestra de 70 enfermeros de todas las áreas y solo fueron encuestados 45 en razón de que los otros enfermeros incluidos en la muestra se encontraban de vacaciones o de licencia. El Instrumento utilizado fue una encuestas de tablas de simple entrada el trabajo de investigación tuvo como resultado que los factores vinculantes a la satisfacción laboral de las enfermeras, en lo que respecta a las actividades que realizan , remuneraciones, ascensos, reconocimientos, los seguros de salud, los compañeros de trabajo, las monitorizaciones y supervisiones, y los datos demográficos indicaron que el 35.5% de las enfermeras encuestadas presenta una experiencia laboral entre 3 y 5 años, en lo que respecta a la satisfacción laboral el 53,3 % se encuentran satisfechos con su trabajo y el 46.6 % demuestran algún grado de insatisfacción, esto es en forma global pero desagregando se puede evidenciar que en relación a las actividades que realizan el 88.8% se encuentran satisfechas siendo el mayor número de enfermeras satisfechas ya que ellas están ubicadas en el área que les corresponde para realizar sus actividades, lo que se invierte en lo que respecta a las remuneraciones el 88.8% se encuentran insatisfechas ya que la remuneración que perciben es inferior a lo planteo en lo que se refiere a las promociones y ascensos se evidencia que el 66.6% se encuentran satisfechas, pero esto una contraposición en lo que respecta a reconocimientos el 66.6% está insatisfecho en lo que respecta a seguros médicos el 66.6 se encuentran insatisfechos en razón que sus respuestas fueron que desconocen de estos beneficios dentro de su institución, en lo que respecta a las condiciones laborales roles de rotación distribución de personal vacaciones el 53.3% se encuentra satisfecho, en lo que respecta al entorno laboral (compañeros de

trabajo y las políticas de gestión (supervisión) 55.5% se encuentran satisfechas en razón a los datos obtenidos en este trabajo de investigación se puede concluir que el profesional de enfermería se encuentra medianamente satisfecha con sus labores donde se evidencia que el mayor predominio de insatisfacción es respecto a los beneficios salariales promociones y ascensos que se les otorga.

(Mier Moya, 2011)EL autor en su tesis para obtener el grado de Doctor con el Título de “Motivación y Satisfacción de los Profesionales de Enfermería” de la Universidad de Cantabria en España ejecuto una investigación en los profesionales de enfermería del aparataje quirúrgico del Hospital Universitario Marqués de Valdecilla utilizando como Instrumento la Encuesta para la obtención de datos teniendo como variables sociodemográficas de formación y trabajo el cuestionario utilizado fue el Cuestionario de Font Roja de satisfacción laboral para se aplicado en un medio hospitalario. Se Trabajó con una muestra de 60 profesionales de enfermería de los cuales 58 fueron de sexo femenino y el restante sexo masculino.

El producto obtenido de este estudio concluye en que los profesionales de enfermería presente entre moderada y baja satisfacción laboral, donde los factores que más satisfacción reflejan son el trabajo de vinculación que existe entre los compañeros , realizar su trabajo dentro de sus competencias profesionales, y los que mayor insatisfacción reflejaron fue lo que respecta a reconocimiento de sus labores, las políticas de ascenso y promoción, se evidencia ligera insatisfacción en lo que respecta a la programación de roles de trabajo la modalidad por la que son contratados y el tiempo de permanencia que cuentan en este nosocomio.

1.1.2. A nivel Nacional

(Ocaño, 2003)EL autor para obtener el grado de Maestría realizó un trabajo de Investigación con el Título de “Motivación y Nivel de Satisfacción laboral de las enfermeras en el servicio de Infectología y Neumología del Instituto de Salud del Niño” en la Universidad Mayor de San Marcos en la Ciudad de Lima – Perú con el fin de “determinar la relación entre la motivación y los niveles de satisfacción laboral

que tiene la enfermera en el Instituto Nacional del Niño” la metodología de su trabajo de investigación fue descriptivo analítico, de corte transversal, teniendo como muestra 40 profesionales de enfermería, para la recolección de datos utilizo un Instrumento mediante la técnica de la encuesta tomando para la medición la escala de Likert. En este trabajo de investigación se llegó como resultado final que se encuentran parcialmente motivadas dando como resultado del 50% de las encuestadas el 30% no está motivada y el 20% se encuentra motivado, en lo que respecta a la segunda variables de Satisfacción laboral se puede determinar que el 40% de los profesionales de enfermería se encuentran insatisfecho el 45% parcialmente satisfechos , 35% ligeramente satisfechos y el 10% muy satisfechos esto de acuerdo a la clasificación de su escala de Likert.

(Vásquez Torres, 2011)El Autor para obtener el grado de Maestría realizo un trabajo de Investigación con el de título de “Satisfacción Laboral y condiciones de trabajo de usuarios internos del Hospital Puente Piedra, Lima – 2007” en la Universidad San Luis Gonzaga de Ica de la ciudad de Ica – Perú con la finalidad de determinar “el grado de satisfacción laboral y las condiciones de trabajo de los usuarios internos del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz de Puente Piedra 2007” la metodología que fue utilizado en el presente trabajo de investigación es de tipo descriptivo, correlacional, de corte transversal, para la recolección de datos utilizo un instrumentó aplicando la técnica de la Encuesta de satisfacción Laboral S20/23 – JLMelia y JMPeiró, teniendo como muestra 183 trabajadores de salud en general.

Los resultados que se obtuvo en este trabajo de investigación fueron que lo que respecta al ITEM de condiciones físicas y materiales con as que cuenta este nosocomio el 54% del personal se encuentra insatisfecho en el ITEM de reconocimientos ascensos y capacitaciones el 57% presenta satisfacción , en el ITEM de desarrollo de sus funciones de acuerdo a su perfil se evidencia un mayor grado de satisfacción siendo como resultado 42.3% los ITEMS que mayor insatisfacción han generado en este trabajo de investigación son la sobrecarga laboral siendo el 50% de los encuestados.

(Ortiz Dueñas, 2004)El autor para obtener el grado de Magister realizó un trabajo de Investigación con el título “Identidad Profesional y su relación con la satisfacción laboral en las enfermeras asistenciales nombradas que laboran en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza” en la Universidad Mayor de San Marcos Lima - Perú con la finalidad de “Determinar la identidad profesional de las enfermeras nombradas su relación con la satisfacción laboral l” la metodología utilizada en el presente trabajo de investigación fue de tipo descriptivo de corte transversal. Utilizando como Instrumento de recolección de datos la técnica de la Encuesta, en la conclusiones del trabajo de investigación se puede determinar que en relación a la variable de Identidad profesional el 52% de los profesionales de enfermería presentan un alto nivel de identidad profesional y una mediana satisfacción laboral, en lo que respecta al ITEM de remuneraciones se puede evidenciar que el que el 65% de los profesionales de enfermería presentan identidad con su profesión , en los que respecta al las relaciones interpersonales que existe con su equipo de trabajo ellas presentan una identidad profesional en un 58% en el ITEN de condiciones laborales presentan una identidad profesional en un 53,2% y en el ITEM de reconocimiento Institucional presentan identidad en un 55.8% con los datos obtenidos se puede concluir que los niveles de identidad profesional acrecienta en lo que respecta a las actividades que realizan en base a su profesión y van disminuyendo en lo que respecta a sus reconocimientos o políticas de incentivos ya sean económicas o de motivación.

(Monteza Chaviduvi, 2010)El autor para obtener el grado de Magister realizó un trabajo de investigación con el título de “Influencia del Clima Laboral en la satisfacción de las enfermeras del Centro Quirúrgico del Hospital Es Salud” de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo Lima- Perú la metodología que se ha utilizado para desarrollar este trabajo de investigación fue descriptiva y transversal, teniendo como muestra 46 profesionales de enfermería quienes brindan sus servicios profesionales en la Unidad de centro Quirúrgicos de este nosocomio , la autora utilizo como instrumento de recolección de datos un formato basado en los cuestionarios que este fue validado por criterio de expertos. Al concluir el trabajo de

investigación se tuvo como resultado que el 42% de los profesionales de enfermería estiman que perciben un clima laboral regularmente adecuado esto fue determinado por confrontación de la hipótesis chi cuadrado concluyendo que el clima laboral interviene en la satisfacción del profesional de enfermería del centro quirúrgico.

(Pineda Sanchez & Silva Peña, 2017) Las Autoras para obtener el grado de Magister realizaron un trabajo de investigación que lleva por título “Motivación y Satisfacción Laboral en Enfermeras del Hospital Regional Honorio Delgado – Arequipa 2016” en la Universidad San Agustín de Arequipa con el objetivo de “determinar la relación existente entre la motivación y satisfacción laboral de las enfermeras que laboran en dicho nosocomio” la metodología utilizada para desarrollar este trabajo de investigación fue de tipo descriptivo- correlacional donde la muestra seleccionada fue de 170 profesionales de enfermería que cumplieron con los requisitos de inclusión y exclusión de una muestra de 321 profesionales. Se utilizó el Instrumentos de recolección de datos en un formato mediante el método de la encuesta y en lo que respecta la recolección de datos para la variable motivación se aplicó el instrumentos de “Cuestionario de Motivación Laboral” que fue validado por Job Diagnostic Suvey de Hackman y Oldham y para determinar la variable de satisfacción Laboral se aplicó el Instrumento de “Cuestionario satisfacción Laboral” validado por Sonia Palma Carrillo, considerando la característica demográficas el 98,8% es de sexo femenino y las edades oscilan entre 36 y 50 años las enfermeras que tienen experiencia laboral mayor oscila entre el 44,7% de la muestra siendo los años de servicio entre 6 y 10 años , el objetivo del trabajo de investigación fue “determinar la relación existente entre la motivación y satisfacción laboral” al finalizar el trabajo de investigación se tuvo como conclusión que 62.4% de los profesionales de enfermería se encuentran motivadas y el 52.% se encuentran satisfechas con su trabajo de esta manera se pudo rechazar la hipótesis planteada que existe relación entre la motivación y satisfacción laboral.

1.1.3. A nivel Regional

(Reynaga Utani, 2015) La autora para obtener el grado de Licenciatura presento el trabajo de investigación de título “ Motivación y Desempeño Laboral del personal en el Hospital Hugo PescePescetto de Andahuaylas 2015” de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas – Apurímac con el objetivo de “determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal en el nosocomio en mención” el tipo de investigación que utilizo fue de enfoque cuantitativo de tipo correlaciona, para la recolección de los datos utilizado la técnica de la encuesta clasificándolo mediante la escala de Likert en 5 ITMS la muestra fue de 100 trabajadores de la salud entre varones y mujeres que tiene distintas profesiones al finalizar el trabajo de investigación se pudo concluir que existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral.

(Ancco Utani, 2013) La autora para obtener el grado de Licenciada realizo el trabajo de Investigación con título “Nivel de Motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Chacoche en el año 2013” de la Universidad Nacional Micaela Bastidas Abancay Apurímac con el objetivo de “conocer el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores” la metodología que se utilizó para desarrollar el presente trabajo de investigación fue de tipo aplicada con un nivel descriptivo y el método utilizado fue deductivo, para la recolección de datos se tuvo como instrumento la Encuesta la población que se utilizó para la muestra es de 23 trabajadores de la municipalidad que se encuentran dentro del rango de profesionales técnicos y auxiliares se incluyó dentro de estos a los que ocupan un cargo jerárquico como son los funcionarios, al finalizar el trabajo de investigación se obtuvo como conclusión que los trabajadores de la Municipalidad de Chacoche presenta una escasa satisfacción laboral donde se considera en un 82.6% se encuentran insatisfechos en cuanto a sus remuneraciones 56,6% se encuentran desmotivados por no contar con capacitaciones y el 60.9% no están satisfechos con las condiciones laborales que le ofrece la institución estas ya sean físicas o de higiene y seguridad. EL presente trabajo concluye en que a Satisfacción laboral eta articula con la disposición de individuo y su grado de desempeño laboral.

(Huanca Salcedo, 2013)La autora para obtener el grado de Licenciado realiza el presente trabajo de investigación de título “Nivel de Síndrome de Burnout en el personal de Enfermería del Hospital II de Es Salud, Abancay durante el periodo Agosto del 2013” de la Universidad Alas Peruanas Abancay Apurímac con el objetivo de “determinar el nivel de síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería del Hospital II de Es Salud Abancay” la metodología que utilizo para desarrollar el presente trabajo de investigación fue de tipo descriptivo transversal, donde cuenta con una muestra de 38 licenciados de enfermería , utiliza la técnica de la encuesta y para medir los datos utiliza el instrumento del cuestionario de Maslach de Burnout Inventory al final el trabajo de investigación se concluyó que 31.6% de los profesionales de enfermería presentan sobrecarga laboral debido a que realizan jornadas aborales mayor a 40 horas semanales se evidencio que los servicios más propensos a padecer el síndrome de Burnout es el servicio de pediatría y consultorios externos en un porcentaje del 100% de los trabajadores en lo que respecta a las edades las más susceptibles se encuentran entre 41 y 45 años indicando la muestra en un 91.5% de los encuestados evidenciándose en ellos agotamiento emocional , con estos datos se puede concluir en que no existe un nivel severo de síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería donde solo se demuestra que existen actitudes negativas hacia las funciones que engloba su trabajo.

(Quispe Aquino, 2015)EL autor para obtener el grado de Licenciado desarrolló el trabajo de investigación que tiene por título “Clima organizacional y Satisfacción Laboral en la Asociación para el desarrollo empresarial en Apurímac Andahuaylas 2015” de la Universidad Nacional José María Arguedas con el objetivo de “determinar el grado de relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores” la metodología utilizada para desarrollar este trabajo de investigación fue de enfoque cualitativo, tipo sustantiva descriptiva –correlacional la población a investigar fue de 30 trabajadores entre funcionarios y empleados, la técnica e instrumentos de recolección de datos que se utilizaron para realizar el trabajo de investigación fue mediante una encuesta que la variable de Clima

organizacional fue estructurado en cinco dimensiones y su medida de los Ítems es mediante la escala de Likert en relación a la variable de Satisfacción Laboral se elaboró en dos variables y su valoración también fue mediante la escala de Likert. Al finalizar el trabajo de investigación se determinó que existe relación positiva a moderada entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.

(Quise Vargas, 2015) El autor para obtener el grado de Licenciado realizó el presente trabajo de investigación que lleva como título “Clima Organizacional y Desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015” de la Universidad José María Arguedas Andahuaylas- Perú con la finalidad de “determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral” utilizó la metodología para desarrollar la investigación de enfoque cuantitativo el tipo de estudio fue descriptivo correlacional, y el diseño de tipo no experimental, transaccional correlacional, la población y muestra está comprendida en 64 trabajadores entre los que ocupan cargos gerenciales y los asistentes y trabajadores, la técnica e instrumentos que se utilizó para desarrollar la recolección de datos fue mediante la Técnica de la encuesta, utilizando un instrumento de cuestionario estructurado para la variable clima organizacional que cuenta con tres dimensiones se valorizó los Ítems mediante la escala de Likert con 5 puntuaciones para la variable Desempeño laboral que cuenta con tres dimensiones se utilizó la misma metodología que la anterior. Al finalizar el trabajo de investigación el autor concluyó que existe una relación directa y positiva moderada entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

Teorías relacionadas al tema

1.1.4. Motivación

(Perret Erhard, 2016) Según el Autor la Motivación es la aptitud de poder alterar los recursos de alguna manera limitantes, para poder lograr un objetivo que de acuerdo a la percepción del individuo donde este obtendrá mejores beneficios ya sea en forma coherente o incoherente.

(Pardo Merino & Alonso Tapia, 1990) Según el Autor la Motivación depende de los estímulos que pueda generar el individuo ya sea de acuerdo a las necesidades fisiológicas, o de autorrealización siendo este un sistema dinámico, en razón que los estados motivacionales están en permanente cambio.

(Roussel, 2001) Según el autor la motivación es una de las singularidades que poseen en la psicología del ser humano esta aporta de manera significativa el nivel de compromiso que tiene este para mantener una actitud ya sea positiva o negativa al cumplimiento de sus objetivos.

La motivación laboral.-Es conceptuada como un procedimiento que está orientado hacia la dinamización orientación donde el ser humano mantiene un comportamiento hasta lograr la cumplimentación de sus objetivos trazados, es por eso que las gerencias de los recursos humanos en él lo que respecta al ámbito laboral deben identificar claramente cuáles son los puntos que logran estimular esta acción en el ser humano y así los trabajadores puedan percibir estar satisfechos en su institución.

Teorías de Motivación(Valois, 2014).- Se encuentra un gran número de teorías de motivación donde cada una de ellas tiene una diferente explicación. Estas Teorías irán cambiando de acuerdo a lo que la circunstancia que tenga la mayor relevancia para la motivación. Donde se determina que la “Teoría de las Necesidades y la Teoría de la Jerarquización de Necesidades se refieren a las satisfacciones e insatisfacciones del individuo”

Teoría de Necesidades.- (Maslow, 1991)Según esta teoría un individuo se encuentra motivado mientras logre alcanzar los objetivos trazados. Esta teoría se sustenta en que la persona que ya tiene sus objetivos satisfechos pierde la motivación hacia esa necesidad, Maslow determina la jerarquización de necesidades y factores que imparten mayor motivación a los individuos donde determina cinco categorías de necesidades mediante un orden jerárquico descendente priorizando el grado de supervivencia y la aptitud de motivación

La clasificación de las categorías de necesidades que presenta Maslow son Fisiológicas Seguridad Amor Pertenencia estima y autorrealización, donde sostiene que las de menor grado son las fisiológicas. Maslow también distingue estas necesidades en “deficitarias” y de “desarrollo de ser”.

Categorización de las Necesidades según Maslow resumido por

Necesidades Fisiológicas. Estas son las que derivan de las necesidades biológicas que presente el hombre para su supervivencia, estas necesidades son clasificadas como básicas para la supervivencia del individuo

Necesidades de seguridad.- Una vez satisfechas las necesidades fisiológicas en la mayoría de sus dimensiones surgen estas necesidades donde prima el “orden la Estabilidad y la protección” aquí se define claramente que a estas necesidades son referidas a la satisfacción personal como la necesidad de un empleo, estabilidad económica tener recursos para la atención de salud.

Necesidades de amor afecto y pertenencia. Cuando el segundo escalón de la pirámide se encuentra satisfecho pasa a la necesidad de satisfacer el siguiente escalón que es de “amor afecto y pertenencia” , ningún ser humano vive en una isla siempre presenta deseos de pertenecer a un grupo social formar un familia mediante el vínculo del matrimonio.

Necesidad de estima Cuando las anteriores necesidades ya están satisfechas y regularmente satisfechas se presentan las necesidades en lo que respecta a la estima personal donde el reconocimiento a la persona en sus logros u objetivos genera un grado autoestima en el individuo logrando que la persona se sienta satisfecha o de o contrario insatisfecha,

Necesidades de autorrealización Esta necesidad es la que se encuentra en la cúspide de la pirámide es reconocida como la necesidad más importante para el ser humano. Maslow detalla la autorrealización la razón de ser y hacer del individuo logrando así el individuo potenciar su ego personal.

(Herzberg, 1968) El determina que la Motivación no se identifica como algo personal más por el contrario es la relación que existe entre una persona y otros de acuerdo a la circunstancia que se le presente, es así que manifiesta que los funcionarios jefes o quienes conducen una empresa deben tener en cuenta para que actúen en el logros de los objetivos individuales de las personas y así de esta manera ellos aporten a la organización. Este autor plantea dos factores que son:

Factores Motivacionales.- Esto engloba todo lo que concierne a la satisfacción personal como es el reconocimiento, los ascensos las promociones, todas estas necesidades satisfechas harán que el muestre sentimientos positivos y se sienta más motivado para desarrollar sus funciones dentro de su institución. Los factores motivacionales son factores intrínsecos que satisface directamente el lado interno de la persona.

Factores de Higiene.- En este factor se incluyen las políticas planteadas de gestión como son organización de la empresa, oferta salarial condiciones físico y ambientales y las relaciones de pertenecía entre los trabajadores, estos factores sin embargo son extrínsecos y actúan netamente como recompensa a un resultado obtenidos.

(Amoros, 2016) Según el autor el modelo de las características de un puesto laboral son:

1.1.4.1. Variedad.-

En esta etapa el trabajador pone en práctica su talento humano con toda su diversidad de habilidades y destrezas, donde es capaz de no realizar actividades repetitivas de la variedad de habilidades que cuenta.

1.1.4.2. Identidad.-

Es la etapa en el cual el individuo se identifica con el trabajo es decir desarrollo su trabajo desde el inicio hasta el fin.

1.1.4.3. Importancia.-

Es la etapa en el que el individuo magnifica las consecuencias de su trabajo en otros, es así donde el resultado de su trabajo trascenderá con vital importancia para el desarrollo de la organización

1.1.4.4. Autonomía

Es la etapa en el cual el trabajador pone en ejercicio su talento humano con independencia y responsabilidad asumiendo los resultados que estos puedan causar

1.1.4.5. Retroalimentación

Es la etapa en el que el individuo necesita realizar la obtención de los datos en forma clara y precisa en base al desarrollo de sus tareas, para de esta manera determinar la efectividad de sus logros. Ofreciendo de esta manera a sus jefes información y estos sientan que el individuo tiene un nivel de responsabilidad en las actividades encomendadas.

En conclusión, oficio laboral debe agrupar las 5 características para de esta manera se considerado prospero, si faltara una de estas dimensiones el individuo que realiza la jornada laboral sentiría un desposeimiento psicológico y por tanto su motivación se encontraría mermado.

1.1.5. SATISFACCIÓN LABORAL.

(Robbins & Judge, 2009)La Satisfacción laboral en estos tiempos es uno de los conceptos que más se han estudiado por las empresas o la Psicología, para muchos autores o investigadores existe mucho interés por entender este fenómeno de la satisfacción o insatisfacción laboral

(Weinert, 1985)Según el autor define la satisfacción laboral como el sentimiento de agrado que tiene la persona hacia el desarrollo de sus labores y este tiene trascendencia en su bienestar personal e incluso en los planes que tiene proyectados para lograr la lograr un estado emocional positivo y placentero en su vida.

(Davis & Newstrom, 1991) Según el autor la Satisfacción laboral es entendida como una idea multidimensional en razón de que esta incorpora un conglomerado de sentimientos positivos o negativos frente a sus actividades diarias donde se conglomeran diversidad de circunstancias diferenciando los que se encuentran en relación con las actividades desarrolladas o los que se encuentran en relación con el ambiente de trabajo.

(Lawler & Poter, 1967) Según el autor la satisfacción laboral depende del grado de satisfacción del individuo ya que de acuerdo a este nivel el individuo determinará su grado de compromiso pudiendo ser este menor o mayor generando un grado de afectación a su esfuerzo en el desempeño de sus funciones por ende se generará el círculo desempeño satisfacción esfuerzo entonces a una mayor desempeño genera una alta satisfacción en el trabajo y esto genera a que la organización entregue estipendios o premios al sujeto y este se siente satisfecho porque cree que su esfuerzo ha sido compensado y de esta manera la empresa logra el cumplimiento de sus expectativas.

(Robbins & Judge, 2009) La satisfacción laboral es el conjunto de actitudes del un individuo frente a su trabajo este es acompañado con factores influyentes como son las condiciones que cuenta su centro laboral, los compañeros, el salario y recompensas que percibirá por el desarrollo de sus funciones de tal manera que si el individuo se encuentra satisfecho con su trabajo generará actitudes positivas hacia la organización y en forma contraria al no encontrarse satisfecho.

Teoría de la Satisfacción Laboral de HERZBERG. El autor en su libro “Teoría de los dos Factores” indica que la satisfacción o insatisfacción de las personas en sus centros de labor son el resultado que existe entre la interacción de sus actividades y las actitudes que presenta las personas frente a su empleo Herzberg desarrolla un trabajo de investigación en 200 ingenieros y contadores “donde relatan una experiencia laboral muy buena y por otro lado muy mala” en relación a estos incidentes el autor analiza donde los trabajadores relatan su experiencia laboral como muy buena se debía a factores de logro de logro donde relatan su experiencia

laboral como muy mala se debía a factores económicos condiciones laborales o de recompensa, en razón a este estudio determina la existencia de dos tipos de factores.

Factores Intrínsecos o Motivadores que responden a la interrelación que existe entre el individuo y la organización, donde engloba el ambiente laboral, el reconocimiento, los ascensos, etc.

Factores Extrínsecos.- Engloba las políticas de gestión que imparte la organización las relaciones que se tiene con los compañeros de trabajo, salarios y las condiciones físicas y ambientales que se cuenta para el desarrollo de la jornada laboral.

Importancia de la Satisfacción Laboral en las Organizaciones. La Satisfacción laboral es un mediador importante entre el individuo y la organización ya que si la organización brinda a los trabajadores todas las condiciones para que este se desarrolle el individuo responderá a las expectativas planteadas por la organización. Los individuos que se tienen sentimientos de implicación en su jornada laboral y por ende se encuentran satisfechos en el momento de realizar un trabajo en equipo no solo ponen mayor entusiasmo en sus actividades por el contrario realizan sus labores con mayor entusiasmo utilizando todo su talento humano.

La satisfacción laboral y el estado anímico positivo de la persona generan múltiples beneficios para la organización incrementando las oportunidades de trabajo en equipo donde se logra compartir los conocimientos, generar la comunicación asertiva, muchos autores coinciden de que un ambiente laboral favorable influye en la determinación del grado de satisfacción de los trabajadores, ya que existe una corresponsabilidad entre la organización y el trabajadores para generar este ambiente y este esté prospero para ambos.

(Place) En el análisis que realiza el autor indica que los trabajadores conceptualizan como un ambiente agradable para laborar aquel en el que el empleado imparte confianza con su empleador, donde el empleador se siente identificado y orgullosos de la organización donde labora, y por lo tanto este trabajador entregara todo lo mejor

que tiene en el desarrollo de sus habilidades si este es generado por un lugar de confiabilidad.

Motivación y Satisfacción Laboral (Woods & Weasman, 2002) Según el autor los elementos que generan factores motivacionales a los usuarios internos de una empresa son los que se correlacionan con la satisfacción, determinando que los trabajadores que se encuentran motivados se encuentran satisfechos con su puesto de trabajo, estos autores sostienen que la satisfacción es un conjunto de actitudes de alta complejidad y la motivación es una fase y el grado de motivación es un estado. La vinculación entre Motivación y satisfacción laboral no indica que sean definiciones semejantes en razón que la motivación viene hacer la predisposición que tiene los seres humanos hacia una determinada acción, por otro lado la Satisfacción se conceptualiza como una acción de placer ante un logro adquirido en su desarrollo laboral en un espacio determinado.

Factores Determinantes de la Satisfacción Laboral.- (Granados, 2011) En la era de la globalización se han venido realizando aparatosas variaciones en cuanto a la economía de las organizaciones, que obliga a modificar el ámbito de trabajo, este prodigio de la globalización ha generado grandes desafíos a nivel internacional, donde las organizaciones que busquen el éxito y deseen afianzar su posición en el mercado deben ser organizaciones creativas, variables, dúctiles, en razón a que los usuarios e inversionistas, ejercen una vigorosa coacción para que las organizaciones brinden ambientes de trabajo con mucha justicia, donde los trabajadores puedan ejercer al máximo sus habilidades potenciadoras y productivas. Para esto se desarrollaron diferentes dimensiones para la satisfacción laboral

1.1.5.1. Condiciones Físico/ambientales

Estas condiciones se conceptualizan como los requisitos mínimos con los que debe contar un trabajador para realizar su jornada laboral que comprende el entorno físico o infraestructura, donde su localización, bosquejo, iluminación, la sonoridad deben ser adecuados desde la entrada hasta que se llegue a su lugar de trabajo.

Los trabajadores desean que el ambiente donde realizaran las actividades relacionadas con su jornada laboral cuente con las comodidades básicas requeridas para realizar óptimamente sus actividades, dentro de los aspectos mínimos requeridos son: correcta estructuración del ámbito de trabajo, dotación de equipos operativos, ambientes discretos.

1.1.5.2. Beneficios laborales

(Werther, 2000) Involucra un sin número de compensaciones dotados a los trabajadores en lo que respecta a salarios ascensos y otros. Los beneficios laborales son de gran importancia e influyen para determinar el nivel de satisfacción que tiene el trabajador, al ser satisfecho sus necesidades el individuo generara mayor confianza en sí mismo. Si los beneficios laborales se encuentra dentro de la justicia y equidad, en el individuo se genera un gran nivel de satisfacción en razón de que ellos sienten que su trabajo está siendo compensado de acuerdo al desarrollo de sus actividades.

1.1.5.3. Políticas de gestión

(Marriner, 1996) La política es una actividad orientada a la ideología para la toma de decisiones de un grupo para alcanzar ciertos objetivos o es la forma de ejercer el poder para resolver o minimizar los intereses encontrados. Gestión.- es la acción y la consecuencia de administrar o gestionar algo. Política de gestión se entiende como la acción de tomar decisiones para administrar los intereses encontrados toman un protagonismo importante en las organizaciones, ya que mediante estas políticas se implanta el desarrollo de lineamientos para todos los trabajadores, quienes desean entender el manejo de la empresa.

Las políticas son una forma de convenio en razón a los lineamientos y normas establecidas dentro de las organizaciones, ya que estas reglamentan el nexo laboral del usuario interno y así obtener el desarrollo de sus propósitos. Las Políticas de Gestión deben ser vastas, invariantes, dúctiles en razón de que estas puedan ser usadas en distintas circunstancias, pero también deben ser racionales

para poder solucionar o evitar dilemas, estas deben constituir reglas entendibles y precisas para determinar líneas de autoridad.

1.1.5.4. Relaciones Interpersonales

(Salud, 1996) Es la interacción recíproca entre dos o más personas mediante la comunicación lo cual nos permite alcanzar los objetivos necesarios para nuestro desarrollo en la sociedad. Las excelentes relaciones interpersonales generan seguridad y verosimilitud, mediante la práctica de valores y principios, para mantener una buena relación interpersonal es significativa que exista un mensaje positivo en la que sea relevante el discernimiento, tolerancia, cortesía, y el trabajo en equipo para de esta manera poder aventajar el debilitamiento y consolidar energías que fortalezcan la cohabitación entre compañeros de trabajo. Las buenas o malas relaciones Interpersonales dependen de la postura que adopte el trabajador ya que si en el grupo existe buena relación interpersonal ellos confiarán en el grupo, se pondrán metas en común, conocerán claramente sus funciones, tendrán comunicaciones asertivas, y cualquier situación de inconveniencia que se presente lo solucionaran en equipo.

1.1.5.5. Realización personal

(Fundacion Aga, 1993) La autorrealización viene hacer una necesidad de todo ser humano, esta necesidad de autorrealización es una tendencia en el hombre con el objetivo de la conservación y desarrollo personal y a la independencia en otras palabras la autorrealización es el objetivo de la vida. Los trabajadores encuentran la autorrealización cuando desarrollan actividades que se encuentra dentro de su perfil ya que en estos trabajos desarrollan todo su talento humano en razón de que conocen de principio a fin todas las actividades que desarrollan, en razón ha esto los trabajadores desarrollan con excelencia las actividades que le con encomendadas.

Los individuos que realizan las actividades para los que fueron formados desarrollan esta con mayor responsabilidad y confianza prestan sus servicios con

calidad, independencia, inteligencia, evitando cometer errores mantienen siempre una postura asertiva y coherente.

Formulación del problema

1.1.6. Problema General

¿Qué relación existe entre la Motivación y la satisfacción laboral en enfermeras del Departamento de Cuidados Críticos del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega- Abancay 2018?

1.4.1 Problemas Específicos

Problema Especifico 1

¿Qué relación existe la motivación y las Condiciones físico/ambientales en enfermeras del Departamento de Cuidados Críticos del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay 2018?

Problema Especifico 2

¿Qué relación existe entre la motivación y los beneficios laborales en enfermeras del Departamento de Cuidados Críticos del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay 2018?

Problema Especifico 3

¿Qué relación existe entre la motivación y las políticas de gestión en enfermeras del Departamento de Cuidados Críticos del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay 2018?

¿Qué relación existe entre la motivación y las relaciones interpersonales enfermeras del Departamento de Cuidados Críticos del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay 2018?

Problema Especifico 4

¿Qué relación existe a motivación y la realización personal en enfermeras del Departamento de Cuidados Críticos del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay 2018?

Justificación del estudio

EL trabajo de investigación realizado en el componente de **Justificación Teórica** fomenta el discernimiento científico en las variables que se desarrolla el estudio para corroborar su utilidad en el Departamento de Cuidados Críticos del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega donde se tuvo como base teórica a Roussel y Herzberg para la motivación y para la Satisfacción Laboral a Robinns & Judge y Granados.

La **Justificación Práctica** el personal de enfermería que labora en las Instituciones prestadoras de salud especialmente en las áreas críticas de los Hospitales quienes se encargan de prestar servicios a los Usuarios en busca de la satisfacción de sus necesidades de acuerdo a sus prioridades de salud donde se enfrenta una infinidad de problemas que pueden empezar desde la atención del paciente , seguido de las políticas de administración y el trabajo en equipo que se pueda sostener con el departamento de enfermería con el único objetivo obtener el conocimiento de motivación en relación a la satisfacción laboral y este a su vez se encuentre relacionado con la productividad el rendimiento en relación a esto el trabajo de investigación se sustenta que los resultados obtenidos se pondrán a disposición del equipo de gestión del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega con el objetivo de entender el estado de motivación y satisfacción del profesional de enfermería y de esta manera poder implementar políticas de gestión para lograr mayores índices de producción en los servicios de salud especialmente en las áreas críticas.

Se estima que el trabajo de investigación tiene **justificación social** en razón que los objetivos tiene una visión de encontrar las mejoras en la calidad de atención de los servicios de salud que brindan las unidades críticas del Hospital Regional

Guillermo Díaz de la Vega en relación a la motivación y su satisfacción del trabajador

Objetivos

1.1.7. Objetivos Generales

Establecer la relación entre la motivación y la satisfacción laboral en el personal de enfermería en el departamento de Cuidados Críticos del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay 2018

1.1.8. Objetivos Específicos:

Objetivo Especifico 1

Determinar qué relación existe entre el nivel de Motivación del personal de Enfermería y las condiciones físicos ambientales del personal de enfermería del Departamento de Cuidados Críticos del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega

Objetivo Específico 2:

Determinar qué relación existe entre el nivel de Motivación del personal de Enfermería y los beneficios laborales del personal de enfermería del Departamento de Cuidados Críticos del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega

Objetivo Específico 3:

Determinar qué relación existe entre el nivel de Motivación del personal de Enfermería y las políticas de gestión del personal de enfermería del Departamento de Cuidados Críticos del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega

Objetivo Específico 4:

Determinar qué relación existe entre el nivel de Motivación del personal de Enfermería y las relaciones interpersonales del personal de enfermería del Departamento de Cuidados Críticos del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega

Objetivo Específico 5:

Determinar qué relación existe entre el nivel de Motivación del personal de Enfermería y la realización personal del personal de enfermería del Departamento de Cuidados Críticos del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega

Hipótesis

1.1.9. Hipótesis General

Existe una relación directa y significativa entre la Motivación y la satisfacción laboral en enfermeras en el departamento de cuidados críticos del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay 2018

1.1.10. Hipótesis Específicas

Hipótesis Especifica 1

Existe relación significativa entre la motivación y las condiciones físicas ambientales en enfermeras del departamento de Cuidados Críticos

Hipótesis Especifica 2

Existe relación significativa entre la de motivación y los beneficios laborales en enfermeras del departamento de Cuidados Críticos

Hipótesis Especifica 3

Existe relación significativa entre la motivación y las políticas de gestión en enfermeras del departamento de Cuidados Críticos

Hipótesis Especifica 4

Existe relación significativa entre la motivación y las relaciones interpersonales del personal en enfermeras del departamento de Cuidados Críticos.

Hipótesis Especifica 5

Existe relación significativa entre la motivación y la realización personal en enfermeras del departamento de Cuidados Críticos

II. MÉTODO

2.1. Tipo, nivel y diseño de la investigación

2.1.1. Tipo de Investigación.

La investigación que se ha considerado fue Aplicada, esto debido a que, el problema está establecido y se usará la investigación para dar respuesta a preguntas específicas

(Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2016) Según el Autor La Investigación Aplicada es aquella investigación que guarda una estrecha relación con la investigación básica en razón de que este predice un comportamiento específico en una situación definida y de esta manera logra consolidar el saber para resolver una situación y este requiere obligatoriamente de un marco teórico para generar la solución al problema

2.1.2. Nivel de Investigación

La investigación desarrollada fue del nivel correlacional esto debido a que se buscó el nivel de asociación que existe entre las variables de estudio con las dimensiones sin meritar ningún tipo de manipulación.

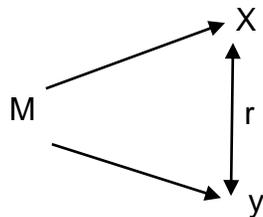
(Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2016) Según el autor la investigación correlacional es aquella investigación no experimental en razón de que los que investigadores evalúan dos variables y constituyen una relación estadística entre las mismas, estas sin que necesiten incorporar variables externas para poder tener una conclusión relevante.

2.1.3. Diseño de Investigación

Para la investigación se ha considerado el diseño descriptivo correlacional esto por que previamente se realizaron descripciones a los resultados obtenidos por variables por dimensiones y por tablas de contingencia, seguidamente se emitió el nivel de correlación entre las variables de estudio, entre variables y dimensiones

según se ha considerado en los objetivos, (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2016) Según el autor el diseño de investigación descriptivo correlacional es cuando el que realiza la investigación adquiere valores para las variables que quiere investigar para luego ser analizadas y estas a la vez relacionarlas sin que exista una manipulación activa de la variable independiente, en resumen este diseño busca determinar el grado de intensidad que existe en la cohesión de dos o más variables de interés de una misma muestra.

El esquema del diseño es el siguiente:



M es el sujeto que ha desarrollado el cuestionario este ha respondido a la primera variable y x cambia a respondido a la variable y estos dos resultados se relacionan.

Dónde:

M: Es la muestra de investigación que responde a los Licenciados de enfermería del Departamento de Cuidados Críticos del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega

X: Es la variable 1 de investigación: Motivación

Y: Es la variable 2 de investigación: Satisfacción Laboral

r: Es el factor de correlación

2.2. Variables

2.2.1. Variable 1: Motivación

(Roussel, 2001) Según el autor la motivación es una de las singularidades que poseen en la psicología del ser humano esta aporta de manera significativa el nivel de compromiso que tiene este para mantener una actitud ya sea positiva o negativa al cumplimiento de sus objetivos.

2.2.2. Variable 2: Satisfacción laboral

(Robbins & Judge, 2009) La Satisfacción laboral en estos tiempos es uno de los conceptos que más se han estudiado por las empresas o la Psicología, para muchos autores o investigadores existe mucho interés por entender este fenómeno de la satisfacción o insatisfacción laboral.

2.2.3. Operacionalización de las variables y dimensiones

Tabla 1:

Operacionalización de la variable Motivación

DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	VALORACION
<p>VARIABLE 1</p> <p>MOTIVACION</p> <p>Motivación (Roussel, 2001) Según el autor la motivación es una de las singularidades que poseen en la psicología del ser humano esta aporta de manera significativa el nivel de compromiso que tiene este para mantener una actitud ya sea positiva o negativa al cumplimiento de sus objetivos. Está orientado hacia la dinamización donde el ser humano mantiene un comportamiento hasta lograr la cumplimentación de sus objetivos trazados. Para los profesionales de enfermería tiene un papel muy importante ya que ellos encuentran en su trabajo no solo un medio para vivir si no elemento esencial de superación</p>	<p>La investigación que se va a realizar, está vinculado motivación y la satisfacción del personal de enfermería de la unidad de cuidados críticos del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega con sus respectivas dimensiones y consecuentemente con los indicadores que serán medidos estadísticamente a partir del recojo de la información con el cuestionario Para este efecto se utilizará los programas del Excel y el SPSS 22.</p>	<p>DIMENSION 1</p> <p>Variedad</p> <p>La variedad implica diversidad, es la propiedad de aquello que es vario es decir va agrupar elementos diversos de similitud o disimilitud en una cierta unidad.</p>	<p>1.Oportunidades (Ítem 1)</p> <p>2.Habilidades (Ítems 2,3)</p> <p>3.Ambiente de trabajo(Ítem 4)</p> <p>4.Demandas de trabajo(Ítem 5)</p>	<p>Escala</p> <p>Ordinal</p>
		<p>DIMENSION 2</p> <p>Identidad</p> <p>Es parte de la personalidad se refiere específicamente al ser y al hacer es parte de nuestra personalidad que se refiere a lo singular en relación con las otras personas</p>	<p>5.Esfuerzo visible (Ítem 6)</p> <p>6.Contribución de servicio(Ítems7, 8)</p> <p>7.Organización en el trabajo (Ítems 9,10)</p>	
		<p>DIMENSION 3</p> <p>Importancia</p> <p>Se define como la intensidad de la identificación psíquica del sujeto con su trabajo</p>	<p>8.Responsabilidad asumida(Ítems11,12)</p> <p>9.Valoración del trabajo (Ítems 13,14)</p>	<p>Nivel de Rango</p> <p>Bueno [72-78]</p> <p>Malo <78 – 95]</p> <p>Regular <95 – 102]</p>
		<p>DIMENSION 4</p> <p>Autonomía</p> <p>La autonomía es cuando una persona tiene una tendencia marcada a dominarse a sí misma y al entorno para poder tomar el control de la independización. La Autonomía es la medida en la que el ser humano vive inmerso en sistemas sociales</p>	<p>10. Toma de decisiones(Ítems 15,16)</p> <p>11. Libertad de trabajo (Ítems17,18)</p>	

DIMENSIÓN 5**Retroalimentación**

La retroalimentación es el método que se usa para el control de sistemas en el cual se reintroduce nuevamente los contenidos en el sistema a fin de controlar y optimizar el comportamiento e la persona es un sistema de ajustes y autorregulación de un sistema

12. Supervisión (Ítems 19, 20)

13. Capacitaciones (Ítems 21,22)

*Tabla 2:
Operacionalización de la variable satisfacción laboral*

DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	VALORACION
<p>SATISFACCIÓN LABORAL</p> <p>Satisfacción Laboral (Robbins & Judge, 2009) Es la acción y efecto de Satisfacer o satisfacerse. La noción está vinculada a saciar un apetito, compensar una exigencia sosegar las paciones del ánimo para lo que se deber o premiar un merito (La satisfacción laboral es el conjunto de actitudes de un individuo frente a su trabajo este es acompañ con factores influyentes como son las condiciones que cuenta su centro laboral de tal manera que si el individuo se encuentra satisfecho con su trabajo generara actitudes positivas hacia la organización y en forma contraria al no encontrarse satisfecho.</p>	<p>La investigación que se va a realizar, está vinculado motivación y la satisfacción del personal de enfermería de la unidad de cuidados críticos del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega con sus respectivas dimensiones y consecuentemente con los indicadores que serán medidos estadísticamente a partir del recojo de la información con el cuestionario. Para este efecto se utilizará los programas del Excel y el SPSS 22</p>	<p>DIMENSION 1 Condiciones Físico ambientales Estas condiciones se conceptualizan como los requisitos mínimos con los que debe contar un trabajador para realizar su jornada laboral que comprende el entorno físico o infraestructura, donde su localización, bosquejo, iluminación, la sonoridad deben ser adecuados desde la entrada hasta que se llegue a su lugar de trabajo. (Granados, 2011)</p> <p>DIMENSION 2 Beneficios laborales Involucra un sin número de compensaciones dotados a los trabajadores en lo que respecta a salarios ascensos y otros.(Werther, 2000)</p> <p>DIMENSION 3 Políticas de gestión La política es una actividad orientada a la ideología para la toma de decisiones de un grupo para alcanzar ciertos objetivos o es la forma de ejercer el poder para resolver o minimizar los intereses encontrados Gestión.- es la acción y la consecuencia de administrar o gestionar algo. Política de gestión se entiende como la acción de tomar decisiones para administrar los interese encontrados(Marriner, 1996)</p>	<p>1.Distribución de ambientes (Ítems 23,24)</p> <p>2.Ventilación e iluminación (Ítem,25)</p> <p>3.Comodidad (Ítems 26,27)</p> <p>4.Remuneraciones (Ítems 28,29, 30)</p> <p>5.Expectativas económicas (Ítems 30,31,32)</p> <p>6.Valoración del servicio (Ítems 33,34)</p> <p>7.Cumplimiento de horarios(Ítems 35,36,37)</p>	<p>Escala</p> <p>Ordinal</p> <p>Likert</p> <p>Siempre (5)</p> <p>Casi siempre(4)</p> <p>A veces (3)</p> <p>Pocas Veces (2)</p> <p>Nunca (1)</p> <p>Nivel de Rango</p> <p>Bueno [55-73]</p> <p>Malo <73-91]</p> <p>Regular <91 – 106]</p>

DIMENSION 4**Relaciones interpersonales**

Es la interacción recíproca entre dos o más personas mediante la comunicación lo cual nos permite alcanzar los objetivos necesarios para nuestro desarrollo en la sociedad(Salud, 1996)

8. Compañerismo(Ítems 38,39,40)

9. Solidaridad (Ítems 41,42)

DIMENSION 5**Realización personal**

La autorrealización viene hacer una necesidad de todo ser humano , esta necesidad de autorrealización es una tendencia en el hombre con el objetivo de la conservación y desarrollo personal y a la independencia en otras palabras la autorrealización es el objetivo de la vida(Fundacion Aga, 1993)

10. Logros (Ítems 43,44)

11. Realización (ítems 45,46)

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	VALORACION
<p>SATISFACCIÓN LABORAL</p> <p>La Satisfacción laboral en estos tiempos es uno de los conceptos que más se han estudiado por las empresas o la Psicología, para muchos autores o investigadores existe mucho interés por entender este fenómeno de la satisfacción o insatisfacción laboral (Robbins & Judge, 2009)</p>	<p>La investigación que se va a realizar, está vinculado motivación y la satisfacción del personal de enfermería de la unidad de cuidados críticos del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega con sus respectivas dimensiones y consecuentemente con los indicadores que serán medidos estadísticamente a partir del recojo de la información con el cuestionario. Para este efecto se utilizará los programas del Excel y el SPSS 22</p>	<p>DIMENSION 1 Condiciones Físico ambientales Estas condiciones se conceptualizan como los requisitos mínimos con los que debe contar un trabajador para realizar su jornada laboral que comprende el entorno físico o infraestructura, donde su localización, bosquejo, iluminación, la sonoridad deben ser adecuados desde la entrada hasta que se llegue a su lugar de trabajo. (Granados, 2011)</p> <p>DIMENSION 2 Beneficios laborales Involucra un sin número de compensaciones dotados a los trabajadores en lo que respecta a salarios ascensos y otros. (Werther, 2000)</p> <p>DIMENSION 3 Políticas de gestión La política es una actividad orientada a la ideología para la toma de decisiones de un grupo para alcanzar ciertos objetivos o es la forma de ejercer el poder para resolver o minimizar los intereses encontrados Gestión.- es la acción y la consecuencia de administrar o gestionar algo. Política de gestión se entiende como la acción de tomar decisiones para administrar los intereses encontrados (Marriner, 1996)</p> <p>DIMENSION 4 Relaciones interpersonales</p>	<p>12. Distribución de ambientes (Ítems 23,24)</p> <p>13. Ventilación e iluminación (Ítem,25)</p> <p>14. Comodidad (Ítems 26,27)</p> <p>15. Remuneraciones (Ítems 28,29, 30)</p> <p>16. Expectativas económicas (Ítems 30,31,32)</p> <p>17. Valoración del servicio (Ítems 33,34)</p> <p>18. Cumplimiento de horarios (Ítems 35,36,37)</p> <p>19. Compañerismo (Ítems 38,39,40)</p>	<p>Escala Ordinal</p> <p>Likert Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Pocas Veces (2) Nunca (1)</p> <p>Nivel de Rango Bueno [55-73] Malo <73-91] Regular <91 – 106]</p>

Es la interacción recíproca entre dos o más personas mediante la comunicación lo cual nos permite alcanzar los objetivos necesarios para nuestro desarrollo en la sociedad(Salud, 1996)

20. Solidaridad
(Ítems 41,42)

DIMENSION 5
Realización personal

La autorrealización viene hacer una necesidad de todo ser humano , esta necesidad de autorrealización es una tendencia en el hombre con el objetivo de la conservación y desarrollo personal y a la independencia en otras palabras la autorrealización es el objetivo de la vida(Fundacion Aga, 1993)

21. Logros (Ítems
43,44)

22. Realización
(ítems 45,46)

Población y Muestra

2.2.4. Población

La población que se ha considerado para la investigación estuvo compuesto por 50 enfermeras asistenciales del Departamento de Cuidados Críticos del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay “Según (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2016) LA población viene a ser un conjunto de personas, elemento o eventos con ciertas peculiaridades en común. En esta población es donde se realiza una investigación estadística con el fin del llegar a una conclusión.

2.2.5. Muestral o Censal

El presente trabajo de investigación consideró una muestra de tipo No probabilístico por conveniencia porque se ha considerado la misma cantidad que corresponde a la población, vale decir se tuvo a los 50 enfermeros asistenciales del Departamento de Emergencia y Cuidados Críticos del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega por lo tanto constituye una muestra universal. La selección de los instrumentos de unidades de estudio fue por determinación propia. “Según (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2016) La muestra constituye una parte de la población que es seleccionada con el fin de adquirir información, se utiliza con la finalidad de abaratar costos ganar tiempo y optimizar recursos.” Existen tres tipos de selección de la muestra **Censal** donde la muestra es toda la población, con base en el **criterio personal** , la muestra es seleccionada de acuerdo al interés personal, **Estadístico** La muestra se selecciona como un sub grupo que cuenten con las mismas probabilidades de ser elegido, donde se corre el riesgo de calcular una muestra que no representa a la población.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.2.6. Técnicas.

Se ha considerado como técnica la Encuesta

Según “ (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2016) la Técnica lo conceptualiza como como el acto de observar minuciosamente al fenómeno a investigar tomando datos y registrándolos, La Encuesta es una Técnica con el objetivo de recolectar datos de muchos individuos donde se estructura con un listado de preguntas y estas son entregadas a los individuos que serán encuestados para que ellos respondan cada pregunta por escrito esto es aplicable a individuos que tiene algún tipo de relación con el problema planteado o son materia de investigación.”

2.2.7. Instrumentos.

Para recoger la información relevante de las unidades de estudio, se ha considerado el cuestionario de preguntas con escala de Likert.

EL cuestionario de preguntas, estuvo compuesto por un total de 46 Ítems de los cuales para la variable 1 Motivación se consideraron 22 Ítems sin embargo esta variable estuvo compuesto por 5 dimensiones de los cuales para la primera y segunda dimensión se consideró 5 Ítems y para tercera cuarta y quinta dimensión se consideraron 4 Ítems, las alternativas de respuesta fueron politómicas de tipo escala de Likert y ordinal Siempre (5) casi siempre (4) A veces (4) Pocas Veces (2) Nunca (1)

De igual forma para la variable 2 Satisfacción Laboral se consideró 24 Ítems de los cuales para la dimensión 1 a la 4 fueron 5 Ítems y para la variable 5 se consideró 4 Ítems, las alternativas de la respuesta fueron politómicas de tipo escala de Likert y ordinal Siempre (5) casi siempre (4) A veces (4) Pocas Veces (2) Nunca (1)

Según “(Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2016)El cuestionario es definido como un instrumento que tiene la finalidad de enunciar un determinado número de preguntas que nos van a permitir medir una o más variables, a la vez nosfacilita la observación de los hechos mediante la valoración. La estructuración y el carácter del cuestionario será definido por el contenido y la forma de la formulación de las preguntas que se realice a los encuestados”

Tabla 3:
Ficha técnica de la Variable: Motivación

Ítems	Características
Nombre del Instrumento:	Cuestionario de Motivación y Satisfacción Laboral
Autor	Ana Maribel Becerril Ibérico
Institución	Universidad César Vallejo
Adaptación	María Verónica Casafranca Zambrano
Institución:	Universidad César Vallejo
Año:	2018
Descripción:	El instrumento evalúa La Motivación y la Satisfacción Laboral
Tipo de Instrumento:	Cuestionario
Objetivo:	Establecer la relación entre la motivación y la satisfacción laboral en el personal de enfermería en el Departamento de Cuidados Críticos del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay 2018
	50 Enfermeras del Departamento de Cuidados Críticos
Población:	22
	Directa
Numero de Ítem	7 minutos
Aplicación:	El servidor marcará en cada ítem de acuerdo a lo que considere evaluado respecto de lo observado
Tiempo de Administración:	De Likert
Normas de aplicación:	Motivación
Escala	Nivel
	Bueno
Nivel Rango	Malo
	Regular
	Rango
	[72-78]
	<78 – 95]
	<95 – 102]

FUENTE:Casafranca 2018

Tabla 4

Ficha técnica de la Variable: Motivación

Ítems	Características	
Nombre del Instrumento:	Cuestionario de Motivación y Satisfacción Laboral	
Autor	Ana Maribel Becerril Ibérico	
Institución	Universidad César Vallejo	
Adaptación	María Verónica Casafranca Zambrano	
Institución:	Universidad César Vallejo	
Año:	2018	
Descripción:	El instrumento evalúa La Motivación y la Satisfacción Laboral	
Tipo de Instrumento:	Cuestionario	
Objetivo:	Establecer la relación entre la motivación y la satisfacción laboral en el personal de enfermería en el Departamento de Cuidados Críticos del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay 2018	
Población:	50 Enfermeras del Departamento de Cuidados Críticos	
Numero de Ítem	26	
Aplicación:	Directa	
Tiempo de Administración:	8 minutos	
Normas de aplicación:	El servidor marcará en cada ítem de acuerdo a lo que considere evaluado respecto de lo observado	
Escala	De Likert	
Nivel	Satisfacción	
Nivel Rango	Nivel	
	Bueno	[55-73]
	Malo	<73-91]
	Regular	<91 – 106]

FUENTE: Casafranca 2018

2.2.8. Validez

EL instrumento de investigación fue sometido previamente a dos procesos de evaluación:

El Juicio de expertos y la prueba e confiabilidad estadística con el alfa de Cronbach.

Tabla 5
Validez de contenido por el método de Jueces

Experto	Juicio
Dr. Raúl Ochoa Cruz	Aplicable
Dr. Cirilo Huamán Albites	Aplicable
Mg. Mario Humberto Taipe Cancho	Aplicable

FUENTE: Elaboración propia

2.2.9. Confiabilidad de los Instrumentos

Sin embargo, antes de continuar con la aplicación del instrumento, se ha sometido a una prueba piloto de 50 enfermeras con similares características a la muestra de estudio, habiéndose procesado los resultados en el programa estadístico SPSS.

Tabla 6:
Análisis de confiabilidad de instrumento Motivación

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,803	,839	22

FUENTE: Base de datos

Tabla 7
Análisis de Confiabilidad Instrumento Satisfacción

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,759	,787	24

FUENTE: Base de datos

El resultado corresponde a un valor promedio de 0,803 de confiabilidad para el cuestionario de Motivación y de un valor promedio de 0.759 para el cuestionario de Satisfacción, estadística a nivel del coeficiente del alfa de Cronbach, este resultado nos indica alta confiabilidad por lo tanto permite con seguridad aplicar el instrumento en la muestra de investigación.

Según la tabla de Kuder Richardson citado por Mejía este resultado de confiabilidad se ubica en el rango de 0,72 a 0,99 siendo de excelente confiabilidad.

Se debe indicar que el instrumento estuvo compuesto por 46 ítems, repartidos por variables y por dimensiones. La primera variable estuvo conformada por 22 preguntas de los cuales 5 para la dimensión de Variedad, 5 para la dimensión Identidad, 4 para la dimensión Importancia 4 para la dimensión Importancia 4 para la demisión Autonomía 4 para la dimensión Retroalimentación

La segunda variable estuvo representada por 24 preguntas de los cuales 5 corresponden a la dimensión de Condiciones físico ambientales 5 para la dimensión Beneficios laborales 5 para la dimensión de Políticas de Gestión 5 para la dimensión de Relaciones Interpersonal 4 para la dimensión de Realización personal.

Los ítems del instrumento se presentaron con respuestas politómicas en la escala de Likert y de manera ordinal: Siempre (5), Casi Siempre (4), A veces (3), Pocas Veces (2) y Nunca (1).

2.2.10. Métodos de análisis de datos

Los Cuestionarios que fueron aplicados después de este procedimiento fueron enumerados y verificados en forma minuciosa para comprobar que todos hayan sido resueltos en forma correcta.

Las respuestas del cuestionario fueron codificadas y procesadas en la base de datos de un Software estadístico, y de esta manera comprobar que no existan errores de procesamiento se obtuvieron frecuencias simples por cada pregunta. Los que errores que se encontró durante su procesamiento se resolvieron a la consulta física de los cuestionarios aplicados.

Para determinar la prueba de Hipótesis se aplicó una prueba no paramétrica a los resultados de la medición de las variables donde se desea medir la relación entre dos variables, concluyendo en la elección de la prueba de Spearman.

La prueba de hipótesis se realizó con la especificación del coeficiente de correlación de Spearman

Se utilizaron los siguientes baremos con niveles o rangos para realizar la descripción y resultados de la variable y sus dimensiones

Tabla 8
Baremos de la Variable de Motivación y Satisfacción

	Variable	Variable
	1	2
Rango	Motivación	Satisfacción
Baja	72 - 77.6	55-72.58
Mediana	77.6- 95.26	72.58-90.78
Alta	95.26 -102	90.78 -106

FUENTE: Elaboración Propia

Tabla 9
Baremos Dimensiones de Satisfacción

	Dimensión	Dimensión	Dimensión	Dimensión	Dimensión
	1	2	3	4	5
Rango	Condiciones físico ambientales	Beneficios laborales	Políticas de Gestión	Relaciones Interpersonales	Realización personal
Mala	5 -16.64	6 -9	8 – 11.75	10 – 15.83	8 – 13.93
Regular	16.64 – 24.24	9 -14.68	11,75– 17,85	15.83 – 20.65	13.93 – 18,59
Mala	24.64 -25	14.68 - 21	17.85 – 24	20.65 – 25	18.59 – 20

2.2.11. Aspectos éticos

El estudio que se ha realizado, ha respetado los principios, normas, costumbres de los trabajadores y de la institución, respetando en todo momento la privacidad de su identidad manteniendo siempre el anonimato de los encuestados

Para la elaboración del trabajo de investigación, se tuvo como referencias a todos los autores e Instituciones que se encuentran correctamente citados y referenciados por lo que respecta a la propiedad intelectual. Para este trabajo de investigación se aplicó el instrumento en forma anónima con el objetivo de lograr un resultado confiable.

III. RESULTADOS

3.1.1. TABLAS DESCRIPTIVAS

Con el fin de cumplir con los objetivos planteados al inicio del presente trabajo de investigación , y luego de haber realizado el análisis se obtiene los resultados de la muestra que fue aplicado mediante la técnica de la encuesta y esta no ha permitido obtener la información a través del cuestionario, en la cual después de la recolección de la información categorizada se realizó el procesamiento de los datos, se presenta los resultados en el análisis descriptivo por cada variable y sus dimensiones en el orden establecido en los objetivos e hipótesis el cual se detalla en los siguientes tablas y gráficos que a continuación se detallan.

Tabla 10

Estadístico descriptivo de Motivación

MOTIVACION					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJA	7	14,0	14,0	14,0
	MEDIANA	35	70,0	70,0	84,0
	ALTA	8	16,0	16,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

FUENTE: Base de Datos

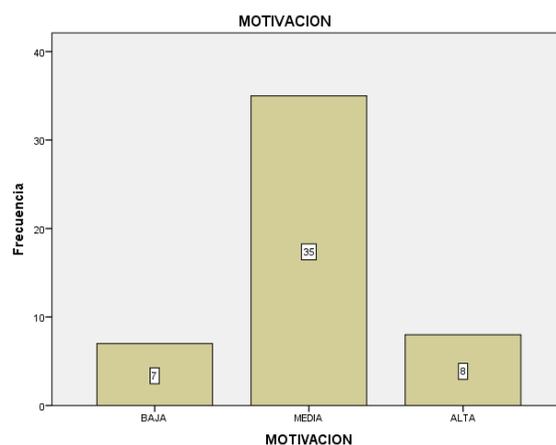


Figura 1 Motivación

FUENTE: Base de Datos

Interpretacion.- En el Departamento de Cuidados criticos del Hospital Regional Guillermo Diaz de la Vega de una muestra de 50 Enfermeras se puede Observar que 35 enfermeras se encuentran medianamente motivados que representa el 70% del total de la muestra, seguido se puede observar que 8 enfermeras se encuentran altamente motivados representando el 16% del total de la muestra y 7 enfermeras se encuentran con una baja motivacion lo que representa el 14 % del total de la muestra, con este dato estadistico se puede concluir parcialmente que la motivacion en las Enfermeras del departamento de Cuidados Criticos presentan una mediana Motivacion, afirmacion que será corroborada en adelante con la prueba de Hipotesis

Tabla 11
Estadístico Descriptivo Satisfacción Laboral
SATISFACCION LABORAL

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJA	9	18,0	18,0	18,0
	MEDIA	37	74,0	74,0	92,0
	ALTA	4	8,0	8,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

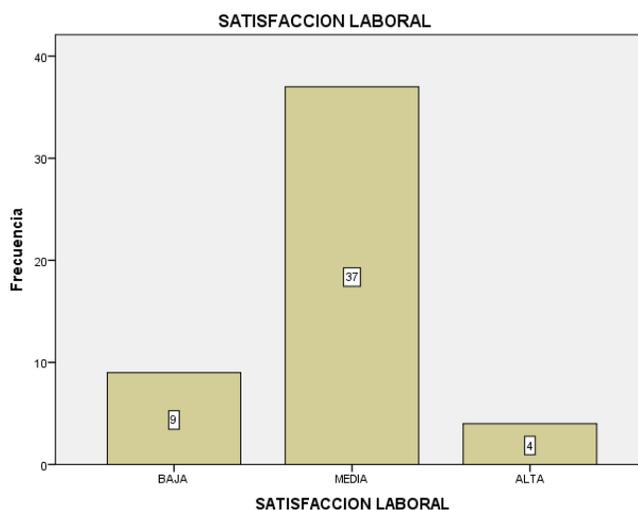


Figura 2 Motivación
FUENTE: Base de Datos

Interpretacion.- En el Departamento de Cuidados criticos del Hospital Regional Guillermo Diaz de la Vega de una muestra de 50 Enfermeras se puede Observar que 37 enfermeras una mediana Satisfaccion Laboral que representa el 74% del total de la muestra, seguido se puede observar que 4 enfermeras se encuentran altamente satisfechas representando el 8% del total de la muestra y 9 enfermeras se encuentran con una baja satisfaccion Laboral lo que representa el 18% del total de la muestra, con este dato estadistico se puede concluir parcialmente que las Enfermeras del departamento de Cuidados Criticos se encuentran medianamente satisfechas, afirmacion que será corroborada en adelante con la prueba de Hipotesis.

Tabla 12
Estadístico descriptivos Motivación y sus Dimensiones

Niveles	Variedad		Identidad		Importancia		Autonomia		Retroalimentacio	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	14	28	4	8	7	14	12	24	11	22
Medio	15	30	0	0	34	68	34	68	29	58
Alto	21	42	46	92	9	18	0	0	10	20
Total	50	100%	50	100%	50	100%	50	100	50	100%

FUENTE: Elaboracion Propia

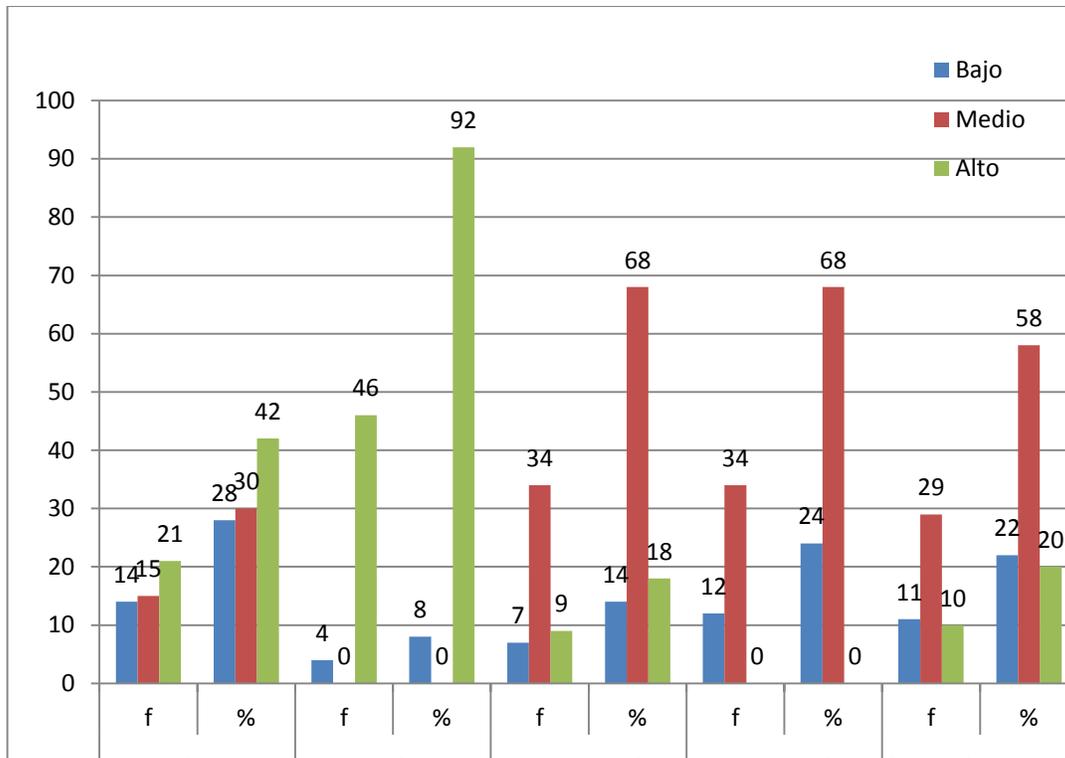


Figura 3 Motivación y sus Dimensiones

FUENTE: Elaboración Propia

Interpretación.- La Tabla 12 con su respectivo grafico nos presenta la Motivación y sus Dimensiones del Personal de Enfermería del Departamento de Cuidados Críticos del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega donde se evidencia un nivel de motivación media que oscila entre 58% y 68 % las dimensiones de Importancia autonomía y retroalimentación y un nivel de motivación alta que oscila entre el 42% y 92% las dimensiones de variedad e identidad no evidenciados niveles de motivación baja en ninguna de las dimensiones .

Es preciso incidir que las dimensiones de Importancia Autonomía y retroalimentación muestran significativos niveles de motivación media la **Importancia** está dado por el bienestar que generan en los pacientes esta mediante las actividades de su quehacer diario como profesionales de enfermería donde se destaca la importancia del trabajo de la enfermera frente a la contribución para la recuperación del paciente. La **Autonomía** es cuando los profesionales de enfermería

de acuerdo al juicio crítico pueden tomar decisiones de acuerdo a sus competencias y nivel de complejidad este ítem incrementa su nivel de motivación ya que ellos desarrollan todas sus capacidades, la **Retroalimentación** este ítem influye mucho en lo que respecta al modo de supervisión que en la mayoría de los casos no reconoce los esfuerzos que se toma en esta área para desarrollar las actividades y del mismo modo no incentiva ya que no dan información sobre las actitudes positivas o debilidades que presenta el enfermero.

Las Dimensiones que se encuentran con un nivel de motivación Alto son la Variedad y la Identidad ya que este está referido a las demandas del trabajo que no son rutinarias en este departamento lo que constituye que se debe fortalecer estas áreas.

Por tanto al predominar la Motivación Media en lo que respecta en Importancia, Autonomía y Retroalimentación se verá afectado el concepto que tiene el trabajador de desarrollar en forma autónoma sus funciones como enfermera ya que los procesos de supervisión no cuentan con sistemas de retroalimentación, estos aspectos de investigación deben ser tomados en la organización del trabajo de la enfermera del este departamento.

Tabla 13
Estadístico descriptivo Satisfacción y sus Dimensiones

Niveles	Condiciones		Beneficios		Políticas de		Relaciones		Realizacion	
	Fisico/Ambientales		Laborales		Gestion		Interpersonales		Personal	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Mala	3	6	6	12	3	6	3	6	6	12
Regular	40	80	38	76	36	72	40	80	37	74
Buena	7	14	6	12	11	22	7	14	7	14
Total	50	100%	50	100%	50	100%	50	100%	50	100%

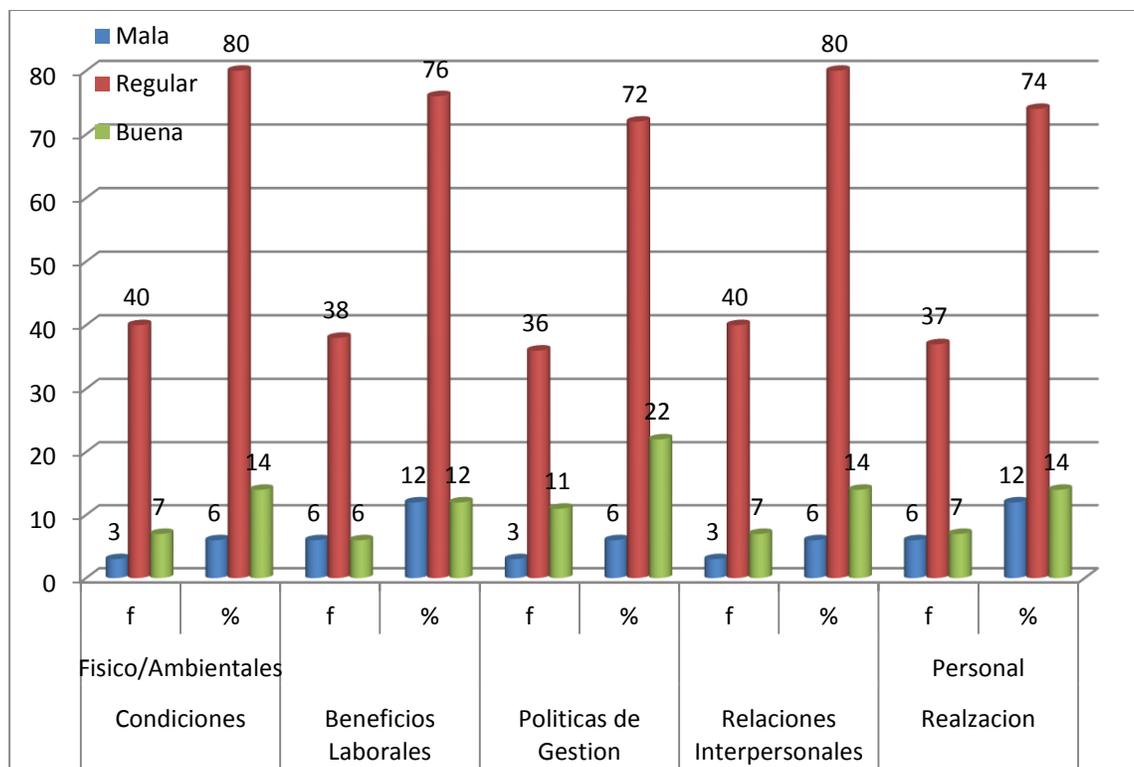


Figura 4 Satisfacción y sus Dimensiones
FUENTE: Elaboración Propia

Interpretación.- En la tabla 13 y su respectivo grafico estadístico se puede evidenciar que en los 5 dimensiones de Satisfacción Laboral predomina el nivel Regular oscilando entre 74 % y 80 % no se evidencia niveles de satisfacción baja y Alta con datos significativos , evidenciándose que la satisfacción laboral predomina en niveles de satisfacción medio en las dimensiones de **Condiciones Físico Ambientales** está relacionado con la distribución de ambientes la comodidad y el confort que tiene los ambientes en la unidad de cuidados críticos ya que se puede evidencia que las condiciones físicas y ambientales y las comodidades que estas generen son una prioridad para el trabajador para de esta manera poder desarrollar sus actividades. **Beneficios Laborales** esta está relacionado directamente con las condiciones remunerativas que percibe el trabajador y algunos beneficios económicos que este pueda percibir adicional al sueldo, lo cual refleja claramente en la satisfacción de sus necesidades básicas para que ese se sienta motivado **relaciones interpersonales** evalúa la parte en el que el trabajador se sienta

motivado si es que se satisface el estar a gusto y en confianza con el trabajador de su área, se puede evidenciar en la tabla y en el grafico que en lo que respecta a una satisfacción alta y baja en relación a sus dimensiones estas se encuentran muy alejadas al ítem de regular, en general se concluye que en las 5 dimensiones evaluadas de la satisfacción laboral predomina el nivel medio destacando las dimensiones de condiciones físico ambientales, beneficios laborales y relaciones interpersonales siendo importante de esta manera incrementar y fortalecer las dimensiones de satisfacción de las políticas de gestión y realización personal ara que el trabajador se sienta satisfecho y de esta manera afiance su compromiso laboral el cual repercutirá de manera significativa en la calidad de atención y el cumplimiento de los objetivos institucionales

3.1.2. TABLAS DE CONTINGENCIA

Tabla 14

*Tabulación Cruzada Motivación *Satisfacción Laboral*

			SATISFACCION LABORAL			
			BAJA	MEDIA	ALTA	Total
MOTIVACION	BAJA	Recuento	2	5	0	7
		% dentro de MOTIVACION	28,6%	71,4%	0,0%	100,0%
	MEDIA	Recuento	7	27	1	35
		% dentro de MOTIVACION	20,0%	77,1%	2,9%	100,0%
	ALTA	Recuento	0	5	3	8
		% dentro de MOTIVACION	0,0%	62,5%	37,5%	100,0%
Total		Recuento	9	37	4	50
		% dentro de MOTIVACION	18,0%	74,0%	8,0%	100,0%

FUENTE: Base de datos

MOTIVACION * SATISFACCION LABORAL tabulación cruzada

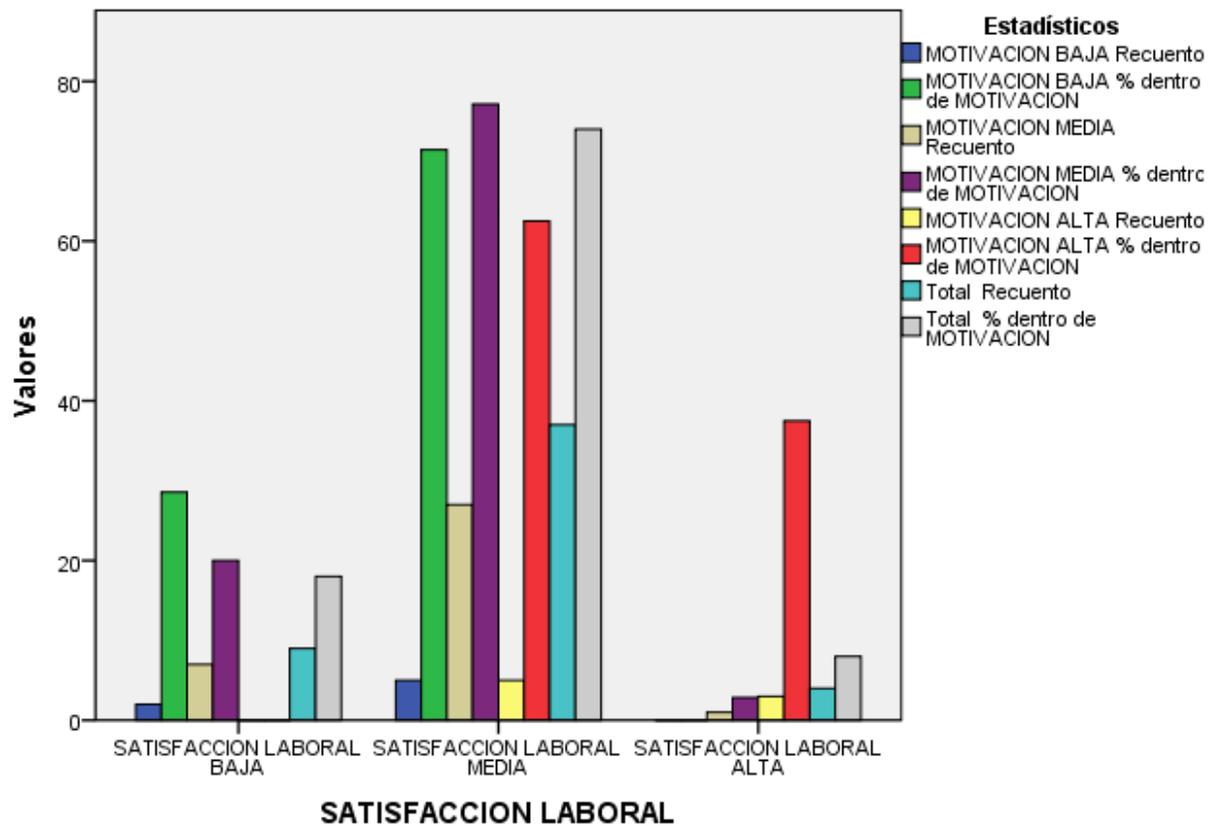


Figura 5
Estadísticos de Contingencia Motivación y Satisfacción laboral

FUENTE: Base de datos

Interpretación.- La tabla 14 muestra resultados cruzados de las opiniones de 50 enfermeras del Departamento de cuidados críticos clarifican que de un total de 50 enfermeras el 18% presenta un nivel de satisfacción en relación con la motivación baja el 37% presenta un nivel de satisfacción en relación con la motivación Media y 8% presenta un nivel de satisfacción en relación con la satisfacción Alta predominando el nivel de satisfacción en relación con la motivación en un nivel medio.

Tabla 15

Tabulación Cruzada Motivación *Condiciones Físico Ambientales

		MOTIVACION			Total
		BAJA	MEDIA	ALTA	
Condiciones Físico	Malas	1	2	0	3
Ambientales	Regulares	6	29	5	40
	Buenas	0	4	3	7
Total		7	35	8	50

FUENTE: Base de datos

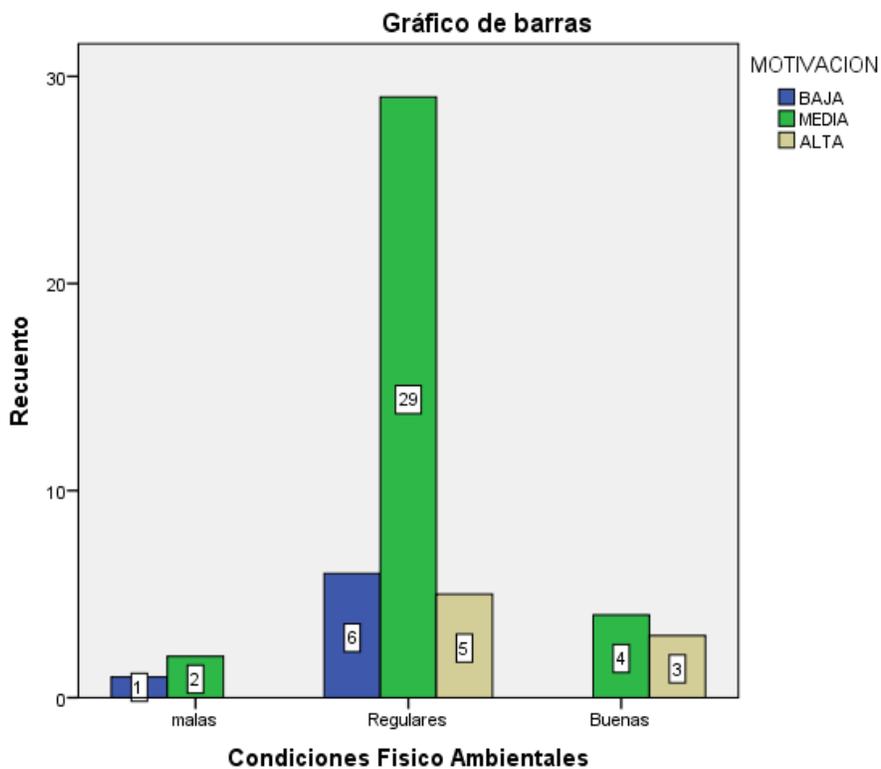


Figura 6 Motivación Condiciones Físico Ambientales

Interpretación.- Finalmente los estadísticos presentados en la tabla 14 Figura 6 clarifican que de un total de 03 enfermeras con Motivación Baja el 01 considera que las condiciones físico ambientales son malas, 02 enfermeras consideran que son regulares y ninguna enfermera considera que las condiciones

físico ambientales son buenas Del total de 40 Enfermeras que presentan un Medio Nivel de Motivación 06 enfermeras consideran que las condiciones físico ambientales son malas 29 consideran que son regulares y 5 consideran que son buenas de 07 enfermeras con Alto nivel de Motivación ninguna considera que las condiciones físico ambientales son malas 04 consideran que son regulares y 03 consideran que son buenas.

Tabla 16

*Tabulación cruzada Beneficios Laborales *MOTIVACION*

Recuento

		MOTIVACION			Total
		BAJA	MEDIA	ALTA	
Beneficios Laborales	Malos	1	4	1	6
	Regulares	5	28	5	38
	Buenos	1	3	2	6
Total		7	35	8	50

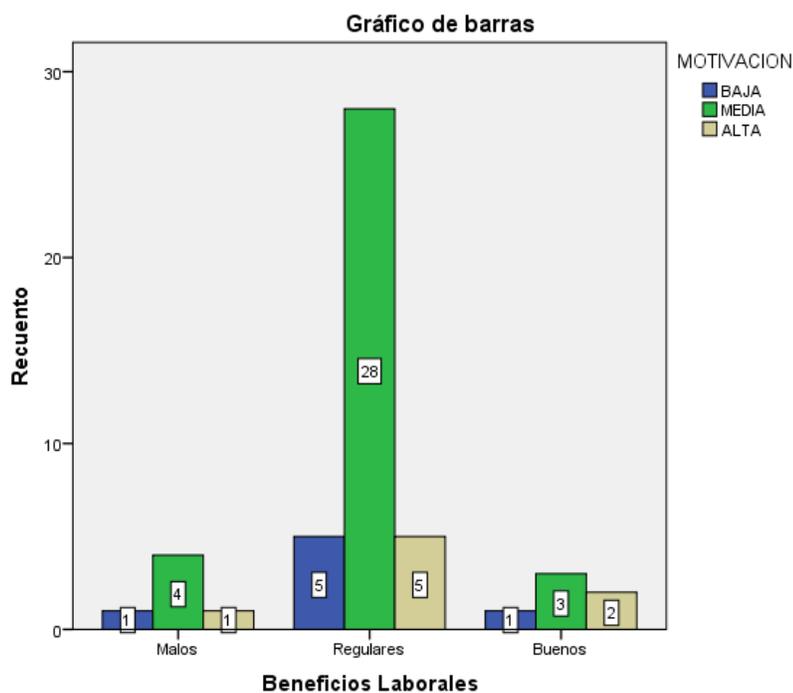


Figura 7 Motivación Beneficios Laborales

Interpretación.- En los estadísticos presentados en la tabla 15 Figura 7 se identifica que de un total de 06 enfermeras con Motivación Baja el 01 considera que

las beneficios laborales son malos,04 enfermeras consideran que son regulares y 01 enfermera considera que son buenos Del total de 38 Enfermeras que presentan un Medio Nivel de Motivación 05 enfermeras consideran que los beneficios laborales son malos 28 consideran que son regulares y 5 consideran que son buenas de 06 enfermeras con Alto nivel de Motivación 01 considera que los beneficios laborales son malos 03 consideran que son regulares y 02 consideran que son buenas.

Tabla 17

*Tabulación cruzada Políticas de Gestión *MOTIVACION*

		MOTIVACION			Total
		BAJA	MEDIA	ALTA	
Políticas de Gestión	Malas	0	2	1	3
	Regulares	6	25	5	36
Total		6	27	6	39

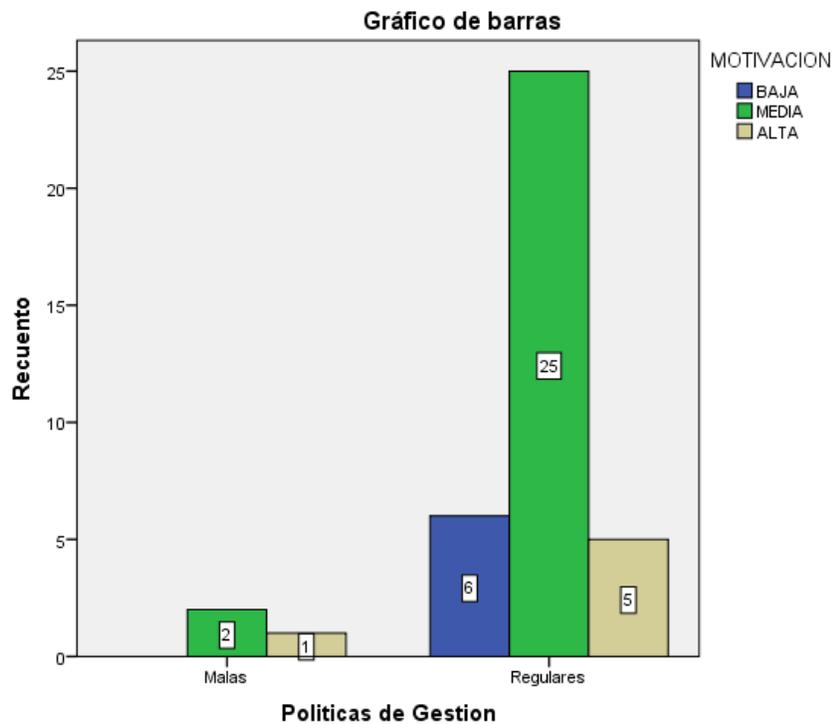


Figura 8 Motivación Políticas de Gestión

Interpretación.- En los estadísticos presentados en la tabla 16 Figura 8 se identifica que de un total de 03 enfermeras con Motivación Baja Ninguna considera

que las Políticas de Gestión son malos,02 enfermeras consideran que son regulares y 01 enfermera considera que son buenos Del total de 36 Enfermeras que presentan un Medio Nivel de Motivación 06 enfermeras consideran que las Políticas de Gestión son malos 25 , se evidencia que ninguna enfermera presenta un nivel de motivación alta.

Tabla 18

*Tabulación cruzada Relaciones Interpersonales *MOTIVACION*

		MOTIVACION			Total
		BAJA	MEDIA	ALTA	
Relaciones Interpersonales	Malas	0	3	0	3
	Regulares	7	28	5	40
	Buenas	0	4	3	7
Total		7	35	8	50

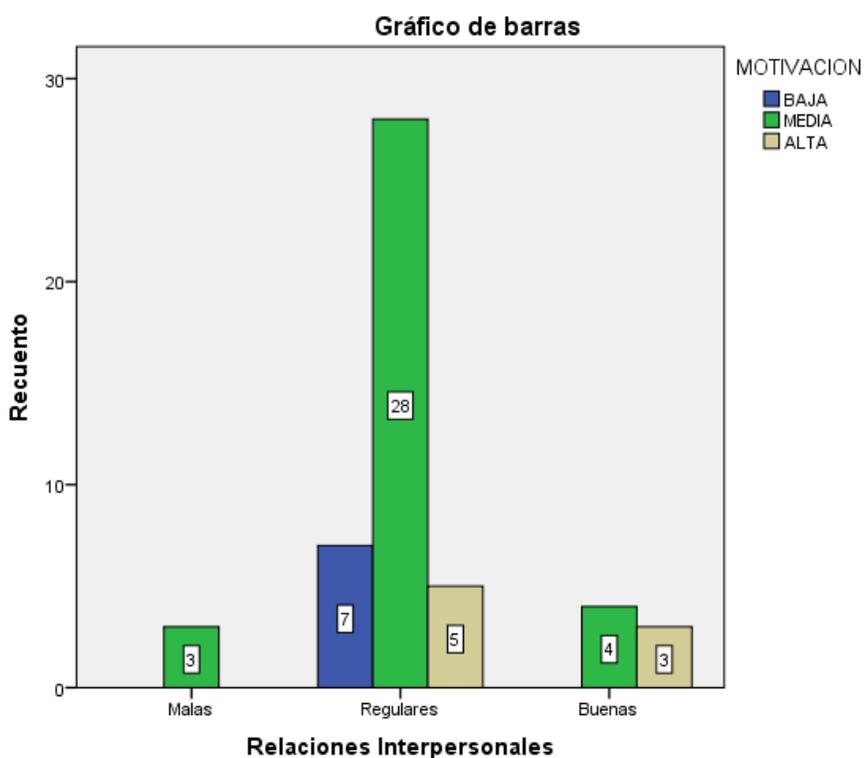


Figura 9 Motivación Relaciones Interpersonales

Interpretación.- En los estadísticos presentados en la tabla 17 Figura 9 se identifica que de un total de 03 enfermeras con Motivación Baja ninguna considera que las relaciones Interpersonales son malas ,03 enfermeras consideran que son

regulares y ninguna consideran que son buenos. Del total de 40 Enfermeras que presentan un Medio Nivel de Motivación 07 enfermeras consideran que las relaciones interpersonales son malos 28 consideran que son regulares y 5 consideran que son buenas de 07 enfermeras con Alto nivel de Motivación ninguna considera que las relaciones interpersonales son malos 04 consideran que son regulares y 03 consideran que son buenas.

Tabla 19
tabulación cruzada Realización Personal *MOTIVACION

		MOTIVACION			Total
		BAJA	MEDIA	ALTA	
Realización Personal	Mala	0	5	1	6
	Regular	7	25	5	37
	Buena	0	5	2	7
Total		7	35	8	50

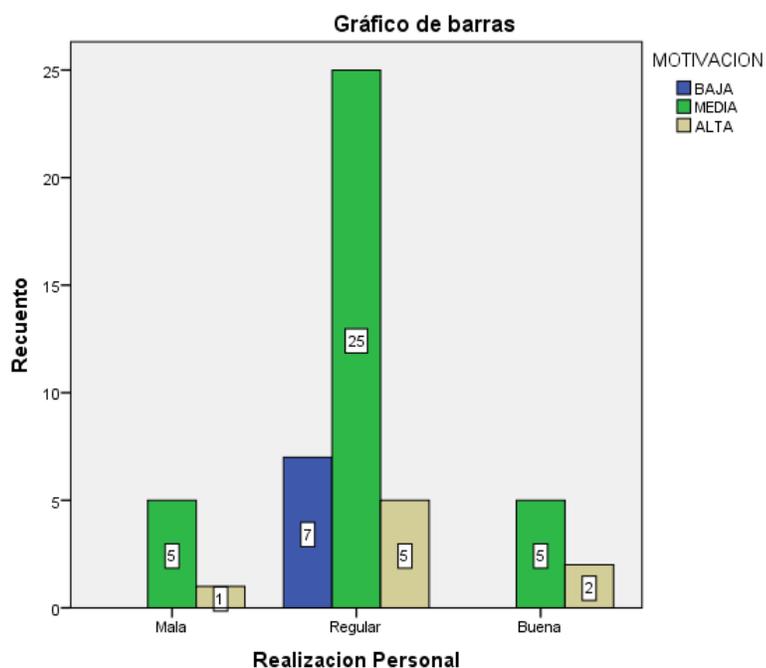


Figura 10 Motivación Realización Personal

Interpretación.- En los estadísticos presentados en la tabla 18 Figura 10 se identifica que de un total de 06 enfermeras con Motivación Baja ninguna considera que la realización personal es mala ,05 enfermeras consideran que son regulares y

01 considera que son buenos Del total de 37 Enfermeras que presentan un Medio Nivel de Motivación 07 enfermeras consideran que la realización persona es mala 25 consideran que son regulares y 5 consideran que son buenas de 07 enfermeras con Alto nivel de Motivación ninguna considera que la realización personal son malos 05 consideran que son regulares y 02 consideran que son buenas.

3.1.3. TABLAS DE CORRELACIÓN

Tabla 20
Correlación de Motivación y Satisfacción Laboral

		Correlaciones		
			MOTIVACION	SATISFACCION LABORAL
Rho de Spearman	MOTIVACION	Coeficiente de correlación	1,000	,365**
		Sig. (bilateral)	.	,009
		N	50	50
	SATISFACCION LABORAL	Coeficiente de correlación	,365**	1,000
		Sig. (bilateral)	,009	.
		N	50	50

FUENTE: Base de datos

Interpretación Se aprecia que existe una correlación baja de 0.365 entre la motivación y la satisfacción laboral de las enfermeras del Departamento de cuidados Críticos del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega, pero a su vez dicha correlación es positiva, es decir a mayor motivación se espera mayor satisfacción laboral.

Tabla 21
Correlación entre la Variable Motivación y Dimensión Condiciones Físico Ambientales

		Correlaciones		
			MOTIVACION	Condiciones Físico Ambientales
Rho de Spearman	MOTIVACION	Coeficiente de correlación	1,000	,328*
		Sig. (bilateral)	.	,020
		N	50	50
	Condiciones Físico Ambientales	Coeficiente de correlación	,328*	1,000
		Sig. (bilateral)	,020	.
		N	50	50

FUENTE: Base de datos

Objetivo Especifico 1: Tiene como Objetivo determinar qué relación existe entre la Motivación del personal de enfermería y las condiciones físico ambientales donde se puede evidencia que existe una correlación baja de 0,328 pero a su vez esta correlación es positiva es decir se espera que a mejores condiciones físico ambientales el personal se sienta más motivado.

Tabla 22

Correlación entre la Variable Motivación y Dimensión Beneficios Laborales

Correlaciones				
		MOTIVACION		Beneficios Laborales
Rho de Spearman	MOTIVACION	Coeficiente de correlación	1,000	,075
		Sig. (bilateral)	.	,603
		N	50	50
	Beneficios Laborales	Coeficiente de correlación	,075	1,000
		Sig. (bilateral)	,603	.
		N	50	50

FUENTE: Base de datos

Objetivo Especifico 2: Tiene como Objetivo determinar qué relación existe entre la Motivación del personal de enfermería y Beneficios laborales donde se puede evidencia que existe una mínima correlación de 0,075 pero a su vez esta correlación es positiva es decir se espera que a mejores beneficios laborales el personal se sienta más motivado

Tabla 23

Correlación entre la Variable Motivación y Dimensión Políticas de Gestión

Correlaciones				
		MOTIVACION		Políticas de Gestión
Rho de Spearman	MOTIVACION	Coeficiente de correlación	1,000	-,173
		Sig. (bilateral)	.	,291
		N	50	39
	Políticas de Gestión	Coeficiente de correlación	-,173	1,000
		Sig. (bilateral)	,291	.
		N	39	39

FUENTE: Base de datos

Objetivo Especifico 3: Tiene como Objetivo determinar qué relación existe entre la Motivación del personal de enfermería y las Políticas de Gestión donde se puede evidencia que existe una correlación negativa de -0,173es decir que las políticas de gestión tienen una relación inversa con la motivación es decir estas políticas no motivan a las enfermeras del departamento de cuidados críticos ya que el resultado indica que hay una baja entre la variable de motivación y la política de gestión.

Tabla 24
Correlación entre la Variable Motivación y Dimensión Relaciones Interpersonales
Correlaciones

			MOTIVACION	Relaciones Interpersonales
Rho de Spearman	MOTIVACION	Coeficiente de correlación	1,000	,251
		Sig. (bilateral)	.	,079
		N	50	50
	Relaciones Interpersonales	Coeficiente de correlación	,251	1,000
		Sig. (bilateral)	,079	.
		N	50	50

FUENTE: Base de datos

Objetivo Especifico 4: Tiene como Objetivo determinar qué relación existe entre la Motivación del personal de enfermería y las relaciones Interpersonales donde se puede evidencia que existe una baja correlación de 0,251 pero a su vez esta correlación es positiva es decir se espera que a mejores Relaciones el personal se sienta más motivado

Tabla 25
Correlación entre la Variable Motivación y Dimensión Realización Personal
Correlaciones

			MOTIVACION	Realización Personal
Rho de Spearman	MOTIVACION	Coeficiente de correlación	1,000	,073
		Sig. (bilateral)	.	,614
		N	50	50
	Realización Personal	Coeficiente de correlación	,073	1,000
		Sig. (bilateral)	,614	.
		N	50	50

FUENTE: Base de datos

Objetivo Especifico 5: Tiene como Objetivo determinar qué relación existe entre la Motivación del personal de enfermería y realización personal donde se puede evidencia que existe una baja correlación de 0,073 pero a su vez esta correlación es positiva es decir se espera que a mayor realización personal este se sienta más motivado

3.1.4. PRUEBA DE HIPÓTESIS

Hipótesis General

H1 Hipótesis Alterna.- Existe una relación significativa y directa entre la Motivación y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay 2018.

Ho.-Hipótesis Nula La relación no es directa entre la Motivación y la Satisfacción del Personal de Enfermería del Departamento de Cuidados Críticos del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay 2018.

Tabla 26

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 carcas)
Chi-cuadrado de Pearson	12,568 ^a	4	,014
Razón de verosimilitud	10,737	4	,030
Asociación lineal por lineal	6,806	1	,009
N de casos válidos	50		

a. 5 casillas (55,6%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,56.

Interpretación.- En la tabla 26 se observa los resultados sobre la chi cuadrada calculada igual a 12,568, que el valor de la significancia es de 0,014 menor al valor de 0,05 por tanto rechazamos la Hipótesis nula concluyendo definitivamente que la relación entre la motivación y satisfacción laboral es directa y significativa es decir a la existencia de mayor Motivación mayor será la satisfacción laboral y en forma viceversa.

3.1.5. Hipótesis Específica

Hipótesis Específica 1

H1 Existe relación significativa entre el nivel de motivación y las condiciones físico ambientales del personal de enfermería del departamento de Cuidados Críticos

Ho No Existe relación significativa entre el nivel de motivación y las condiciones físico ambientales del personal de enfermería del departamento de Cuidados Críticos

Tabla 27
Prueba de Chi Cuadrado Hipótesis Específica 1

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	295,807 ^a	275	,186
Razón de verosimilitud	161,350	275	1,000
Asociación lineal por lineal	8,863	1	,003
N de casos válidos	50		

a. 312 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,02.

Interpretación.- En la tabla 27 se observa los resultados sobre la chi cuadrada calculada igual a 295,08, que el valor de la significancia es de 0,186 donde la significancia es mayor al valor de 0,05 por tanto aceptamos la Hipótesis nula donde se evidencia que no existe relación significativa entre el nivel de motivación y las condiciones físico ambientales.

Hipótesis Especifica 2

H1 Existe relación significativa entre el nivel de motivación y los beneficios laborales del personal de enfermería del departamento de Cuidados Críticos

Ho No Existe relación significativa entre el nivel de motivación y los beneficios laborales del personal de enfermería del departamento de Cuidados Críticos

Tabla 28
Prueba de Chi Cuadrado Hipótesis Especifica 2

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	359,506 ^a	325	,091
Razón de verosimilitud	160,698	325	1,000
Asociación lineal por lineal	2,237	1	,135
N de casos válidos	50		

a. 364 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,02.

Interpretación.- En la tabla 28 se observa los resultados sobre la chi cuadrada calculada igual a 395,506, que el valor de la significancia es de 0,091 donde la significancia es mayor al valor de 0,05 por tanto aceptamos la Hipótesis nula donde se evidencia que no existe relación significativa entre el nivel de motivación y los beneficios laborales

Hipótesis Especifica 3

H1 Existe relación significativa entre el nivel de motivación y las políticas de gestión del personal de enfermería del departamento de Cuidados Críticos

Ho No Existe relación significativa entre el nivel de motivación y las políticas de gestión del personal de enfermería del departamento de Cuidados Críticos

Tabla 29
Prueba de Chi Cuadrado Hipótesis Especifica 3

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	340,741 ^a	300	,053
Razón de verosimilitud	162,454	300	1,000
Asociación lineal por lineal	,879	1	,348
N de casos válidos	50		

a. 338 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,02.

Interpretación.- En la tabla 29 se observa los resultados sobre la chi cuadrada calculada igual a 340,741 que el valor de la significancia es de 0,053 donde la significancia es mayor al valor de 0,05 por tanto aceptamos la Hipótesis nula donde se evidencia que no existe relación significativa entre el nivel de motivación y las Políticas de Gestión

Hipótesis Específica 4

H1 Existe relación significativa entre el nivel de motivación y las relaciones interpersonales del personal de enfermería del departamento de Cuidados Críticos
Ho No Existe relación significativa entre el nivel de motivación y las relaciones interpersonales del personal de enfermería del departamento de Cuidados Críticos

Tabla 30

Prueba de Chi Cuadrado Hipótesis Específica 4

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	276,964 ^a	275	,455
Razón de verosimilitud	150,135	275	1,000
Asociación lineal por lineal	6,121	1	,013
N de casos válidos	50		

a. 312 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,02.

Interpretación.- En la tabla 30 se observa los resultados sobre la chi cuadrada calculada igual a 276,964 y que el valor de la significancia es de 0,455 donde la significancia es mayor al valor de 0,05 por tanto aceptamos la Hipótesis nula donde se evidencia que no existe relación significativa entre el nivel de motivación y las relaciones interpersonales.

Hipótesis Específica 5

H1 Existe relación significativa entre el nivel de motivación y la realización personal del personal de enfermería del departamento de Cuidados Críticos es aceptable

Ho No Existe relación significativa entre el nivel de motivación y la realización personal del personal de enfermería del departamento de Cuidados Críticos es aceptable

Tabla 31
Prueba de Chi Cuadrado Hipótesis Específica 5

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	206,389 ^a	225	,808
Razón de verosimilitud	135,179	225	1,000
Asociación lineal por lineal	1,255	1	,263
N de casos válidos	50		

a. 260 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,02.

Interpretación.- En la tabla 31 se observa los resultados sobre la chi cuadrada calculada igual a 206,389, que el valor de la significancia es de 0,808 donde la significancia es mayor al valor de 0,05 por tanto aceptamos la Hipótesis nula donde se evidencia que no existe relación significativa entre el nivel de motivación y la realización personal

IV. DISCUSIÓN

La investigación que se ha desarrollado, tuvo como objetivo principal determinar qué relación existe entre la Motivación y Satisfacción laboral en Enfermeras del Departamento de emergencias y cuidados críticos del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega -Abancay 2018.

Los resultados que se han obtenido, corresponden a información descriptiva e información correlacional; de las variables y las dimensiones:

Descriptivamente de las variables se ha obtenido los resultados siguientes:

Del total de resultados se observa que el 70% manifiestan que se encuentran medianamente motivados, el 16% precisa que se encuentran altamente motivados, 14% se encuentran bajamente motivados

Por otro lado, del total de resultados se observa que el 74% manifiesta que se encuentran medianamente satisfechos, el 8% precisa que se encuentran altamente satisfechos y solamente un 18% precisa que tienen baja satisfacción laboral

Además a nivel de correlaciones, los resultados que se ha obtenido en nuestra investigación, precisa lo siguiente:

El valor de significancia obtenido es igual a 0,365 menor al 0,05 de error, lo que nos indica que sí existe una correlación baja entre la Motivación y la Satisfacción Laboral, pero a su vez dicha correlación es positiva, es decir a mayor motivación se espera mayor satisfacción laboral

Nuestro resultado se asemeja a otros resultados que los investigadores obtuvieron en otros contextos, por ejemplo:

(Carrasco Soto, Barraza Macias, & Arreola Corral, 2013) en su Tesis para Obtener el grado de Dr. con el Título “ Nivel de Satisfacción Laboral del Personal Médico y Paramédico del Centro de Salud Dr. Carlos León de la Peña” de la Universidad Autónoma de Barcelona en la ciudad de México Durango.” El

investigador a lo logrado determinar que: 71% del personal del se siente satisfecho lo cual faculta a enunciar que el personal se siente altamente satisfecho.

Por otro lado, (Ocaño, 2003) EL autor para obtener el grado de Maestría realizó un trabajo de Investigación con el Título de “Motivación y Nivel de Satisfacción laboral de las enfermeras en el servicio de Infectología y Neumología del Instituto de Salud del Niño” en la Universidad Mayor de San Marcos en la Ciudad de Lima – Perú con el fin de “determinar la relación entre la motivación y los niveles de satisfacción laboral que tiene la enfermera en el Instituto Nacional del Niño” En este trabajo de investigación se llegó como resultado final que se encuentran parcialmente motivadas dando como resultado del 50% de las encuestadas el 30% no está motivada y el 20% se encuentra motivado, en lo que respecta a la segunda variables de Satisfacción laboral se puede determinar que el 40% de los profesionales de enfermería se encuentran insatisfecho el 45% parcialmente satisfechos , 35% ligeramente satisfechos y el 10% muy satisfechos.

V. CONCLUSIONES

De acuerdo a los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación tomando como base los datos estadísticos, los objetivos y la hipótesis se llegan a las siguientes conclusiones.

Primera.- Los profesionales de enfermería del Departamento de Cuidados críticos (70%) presentan un nivel medio de motivación siendo las dimensiones de variedad e identidad que representan un alto nivel de motivación mientras que las dimensiones que generan una motivación media son autonomía e importancia y retroalimentación no evidencia un bajo nivel de motivación en los profesionales de enfermería.

Segundo.- En cuanto a la satisfacción laboral (74%) del personal de enfermería del Departamento de Cuidados críticos del Hospital regional Guillermo Díaz de la vega representan un nivel de satisfacción medio, no evidenciándose de forma significativa los niveles de satisfacción bajo y alto, los factores que mayor predominan para que el personal de enfermería se sienta satisfecho son condiciones físico ambientales y relaciones interpersonales, seguida de beneficios laborales y realización personal no dando mucho significados a las políticas de gestión implantadas por la dirección de este nosocomio.

Tercero.- Se comprueba que existe relación directa y significativa entre la motivación y la satisfacción laboral de las enfermeras el departamento de cuidados críticos del hospital regional Guillermo Díaz de la Vega a través de la prueba estadística del chi cuadrado cuyo resultado de significancia de 0.0014 rechaza la hipótesis nula concluyendo definitivamente que la motivación y la satisfacción es directa.

VI. RECOMENDACIONES

De acuerdo a los resultados y las conclusiones obtenidos es necesario presentar las siguientes sugerencias y de esta manera contribuir con la correlación de las debilidades evidenciadas en la variable de Motivación y Satisfacción y sus dimensiones, se realiza las siguientes recomendaciones.

Que el Departamento de enfermería del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega utilice la información presentada en el presente trabajo de investigación para construir un proceso de gestión de los recursos humanos donde se incluya estrategias que se encuentren orientadas a mejorar las dimensiones que ubican a las Enfermeras en un lugar medio de Motivación, así como los Ítems que satisfacción laboral de las Enfermeras.

Es de mucha importancia que la dimensión de retroalimentación sea puesta en discusión entre los profesionales de enfermería del departamento de cuidados críticos y los profesionales que realizan la supervisión por presentarse como un punto de quiebre sobre el desempeño del profesional de enfermería.

Generar talleres de capacitación y actualización a los profesionales de enfermería para que puedan sentir la realización personal y este pueda servir como un factor de estímulo y mejorar su satisfacción laboral

Generar políticas de Gestión donde los Beneficios laborales sean impartidos a todos los profesionales de enfermería que laboran en esta área y no así de manera sesgada (pago de guardias, programaciones de roles con equidad en cuanto a la distribución equitativa de guardias a todos los trabajadores)

VII. REFERENCIAS

- Aguilera Angeles, R. (2011). *Satisfaccion laboral de las enfermeras*. Cordova-Argentina.
- Amoros, E. (2016). *COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL*. LAMBAYEQUE PERU: USAT.
- Ancco Utani, M. I. (2013). "*Nivel de Satisfaccion Laboral de los Trabajadores en la Municipalidad de Chacoche*". Chacoche-Apurimac.
- Carrasco Soto, R., Barraza Macias, A., & Arreola Corral, M. (2013). *Satisfaccion Laboral en el personal del Centro de Salud N° 01 de la Ciudad de Durango*. Mexico.
- Clayton P, A. (2011). *The practice of organizational diagnosis*. New York Estados Unidos de Norteamerica: Oxford University Press.
- Cuadra Peralta, A., Fuentes Soto, L. K., Mandueño Soza, D., Veloso Besio, C. B., & Bustos Meneses, Y. (2012). *Mejorando CLima Organizacional y de aula, satisfaccion vital y laboral*. Arica Chile.
- Davis, K., & Newstrom, J. (1991). *COmportamiento Humano en el Trabajo*. Mexico.
- Francoise, C. T., & Espinal G.A., L. (2012). *Burnout, Liderazgo y Satisfaccion Laboral en el personal asistencial de un hospital de tercer nivel en Bogota*. Bogota.
- Fundacion Aga, K. (1993). *100 Consejos para una mejor Gestion*. Washington.
- Granados, I. (2011). CALIDAD DE VIDA LABORAL HISTORIA DIMENSIONES Y BENEFICIOS. *REVISTA DE INVESTIGACION EN PSICOLOGIA*, 216.
- Hernandez, S., Fernandez, C., & Baptista, C. (2016). *METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION*. Mexico.
- Herzberg, F. (1968). *TEORIA MOTIVACIONAL*. Estados Unidos.

- Huanca Salcedo, M. d. (2013). *"Nivel de Síndrome de Burnout en el personal de enfermeras del Hospital II de Essalud Abancay. Abancay- Apurímac.*
- Keith, D. (2003). *Comportamiento Humano en el Trabajo.* Mexico: MCGRAW-HILL Interamericana.
- Lawler, E., & Porter, L. (1967). *The Effect of Performance on Job Satisfaction.* Estados Unidos.
- MANRINER , T. (1996). *Administración y Liderazgo en enfermería .* España : Mosby- Doyma.
- Marriner, T. A. (1996). *Administración y Liderazgo en Enfermería.* España: Mosby.
- Maslow, A. (1991). *Motivación y Personalidad .* España : Ediciones Díaz de Santos S.A. .
- Mier Moya, S. (2011). *Motivación y Satisfacción de los Profesionales de Enfermería investigación aplicada en un área quirúrgica.* Cantabria, España.
- Monteza Chaviduvi, N. (2010). *"Influencia del clima laboral en la Satisfacción de las enfermeras del centro quirúrgico del Hospital EsSalud".* Chiclayo PERU.
- Ocaño, E. 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, Peru.
- Ortiz Dueñas, V. N. (2004). *"Identidad Profesional y su relación con la satisfacción Laboral en las enfermeras asistenciales nombradas que laboran en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza".* Lima-Peru.
- Pardo Merino, A., & Alonso Tapia, J. (1990). *MOTIVAR EN EL AULA.* ESPAÑA.
- Perret Erhard, R. (2016). *El Secreto de la Motivación.* Mexico: Priend in Mexico.
- Pineda Sanchez, C. P., & Silva Peña, I. J. (2017). *Motivación y satisfacción laboral en enfermeras del Hospital Regional Honorio Delgado Arequipa.* Arequipa.

- Place, G. (s.f.). IMPORTANCIA DE LA SATISFACCION LABORAL PARA EL EXITO DE LAS EMPRESAS. *TO WORK*.
- Quise Vargas, E. (2015). *Clima Organizacional y Desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas* ". Andahuaylas , Apurimac.
- Quispe Aquino, N. (2015). "*Clima Organizacional y Satisfaccion Laboral en la asociacion ara el desarrollo empresarial en apurimac Andahuaylas 2015*". Andahuaylas- Apurimac.
- Reynaga Utani, Y. (2015). "*Motivacion y Desempeño Laboral del Personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas*. Andahuaylas Apurimac.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Pearson Educacion.
- Roussel, P. (2001). *LA Motivation au travail- Concept et theories*. Paris,: Aux Editions EMS, collection Références,.
- Salud, M. d. (1996). *ELACIONES INTERPERSONALES PROYECTO SALUD Y NUTRICION BASICA*. PERU.
- Valois, D. (2014). *Motivacion como tenerla todos los dias*. España: Kindle.
- Vásquez Torres, R. (2011). "*Satisfaccion Laboral y Condiciones de Trabajo de usuarios internos del Hospital Puente Piedra*". Lima - PERU.
- Weinert, A. (1985). *MANUAL DE LA PSICOLOGIA DE LA ORGANIZACION*. BARCELONA.
- Werther, W. (2000). *Administracion de personal y Recursos Humanos*.Mexico: Mc Graw Hill Interamericana.
- Woods, A., & Weasman, J. (2002). *Maintaining job satisfaccion*.

IV. ANEXOS

Anexo 1 Artículo Científico

1. TÍTULO

Motivación y Satisfacción Laboral en el personal de Enfermería del Departamento de Cuidados Críticos del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay 2018.

2. AUTORA

Br. María verónica Casafranca Zambrano

Correo Electrónico: veronicacasafranca44@gmail.com

Universidad Cesar Vallejo

3. RESUMEN

El entendimiento de la conducta de las diferentes organizaciones es significativo para todos aquellos que conducen las instituciones de salud en razón de que intervienen en el desarrollo de las condiciones de vida de los empleados y en la calidad de atención de la cartera de servicios.

Por consecuente la evaluación de la Motivación y Satisfacción laboral establecen una labor imprescindible como uno de los indicadores de productividad y desempeño laboral.

El trabajo de investigación presentado de “Motivación y Satisfacción laboral en Enfermeras del Departamento de Cuidados Críticos del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega- Abancay 2018”, considero como objetivo general Establecer la relación entre la Motivación y la Satisfacción Laboral en el Personal de Enfermería en el Departamento de Cuidados Críticos del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay 2018 . Método fue de descriptivo correlacional de corte transversal, el público objetivo para desarrollar la investigación fue de 50 enfermeras que laboran dentro de la Unidad de Cuidados Críticos. La técnica que

se utilizó para desarrollar este trabajo de investigación fue de la entrevista y el instrumentos es un cuestionario.

El producto de este trabajo de investigación fue 50 enfermeras siendo un porcentaje de 70% que presentan una motivación media así mismo al valorar sus dimensiones se observó que las que más destacan en los factores de motivación son en un nivel alto las dimensiones de Identidad y variedad oscilando entre un 42 y 46% y los dimensiones que destacan en una motivación media son importancia autonomía y retroalimentación que oscila entre 58 y 68% , en relación a los factores determinantes de la satisfacción se obtuvo como resultado que predomina el nivel de satisfacción medio en los profesionales de enfermería no teniendo datos significativos en el nivel de satisfacción alta y baja. En las tablas de correlación se puede determinar que las enfermeras se encuentra en un nivel de motivación medio en lo que respecta a su satisfacción se evidencia que del total de la muestra obtenida el 71.4% presenta una correlación de Motivación y Satisfacción media. Al aplicar el chi cuadrado permitió rechazar la hipótesis nula y confirmar la hipótesis de estudio que da como resultado que existe relación directa y significativa entre la motivación y la satisfacción laboral del profesional de enfermería.

Palabras claves: Motivación, Satisfacción laboral, Enfermería,

4. ABSTRACT

As a consequence, the evaluation of the Motivation and Job Satisfaction defined as indispensable work as one of the indicators of productivity and work performance.

The research work presented on "Motivation and Work Satisfaction in Nurses of the Critical Care Department of the Guillermo Diaz de la Vega-Abancay Regional Hospital 2018", considered as a general objective, establishes the relationship between Motivation and Labor Satisfaction in the Personnel of Nursing in the Critical Care Department of the Guillermo Diaz de la Vega Abancay Regional Hospital 2018. Cross-sectional correlational description method, the objective to develop the research of 50 nurses working within the Critical Care Unit. The technique that was used to develop this research work was the interview and the instruments is a questionnaire.

The product of this research work was a percentage of 70% of the people who identify the dimensions of their disability. oscillating between 42% and 46% and the levels that stand out in a motivation. The means determine the autonomy and feedback that oscillates between 58% and 68%, in relation to the determining factors of the satisfaction that obtained the result that predominates the level of average satisfaction in the nursing professionals not taking into account the results in the level of satisfaction of high and low. In the correlation tables it can be determined that nurses are at a level of average motivation in which they are respected to their satisfaction, it is evident that the total of the sample obtained 71.4% presents a correlation of Motivation and Average Satisfaction. When applying the square text, reject the null hypothesis and confirm the hypothesis that the result that is directly related to the motivation and job satisfaction of the nursing professional.

Keywords: Motivation, Job satisfaction, Nursing

5. INTRODUCCIÓN

Realidad problemática

En diferentes hospitales del Perú, se encuentran dilemas con lo que respecta al Desempeño de funciones de sus empleados, que estos no pueden ser solucionados desde las Direcciones Regionales de Salud y los Ministerios en razón a que estas organizaciones no tienen claro cuáles son los causantes que ocasionan estos problemas, estos pueden estar relacionados con las causales de Motivación, Satisfacción Laboral, liderazgo, organizacional, comportamiento.

Desde que el trabajo estructurado conforma parte de la vida de los individuos diferentes organizaciones han venido estudiando la concomitancia entre el individuo y la productividad, insertando el predominio que existe entre la Motivación y Satisfacción Laboral en razón al rendimiento y la producción. Por otra parte, el periodo que destinamos a nuestras labores cotidianas, todas las actividades que empleamos en este periodo contribuye de manera significativa tanto en forma negativa o positiva en nuestras vidas.

La incorporación de la conducta organizacional como mecanismo para optimizar las conexiones entre los individuos y la entidad, para lo cual el Director intenta instaurar un entorno donde los individuos experimenten motivación y realicen sus actividades diarias de forma eficiente y estas actitudes generen mayor producción del usuario interno hacia la organización percibiendo por parte del individuo satisfacción por las actividades que realiza dentro de su jornada laboral.

En el tiempo actual, al ser incluidos en el ámbito de la salud, La motivación de los usuarios internos, como la satisfacción en su jornada laboral son materias de prioridad en las organizaciones que brindan salud, en razón a que el perfeccionamiento de los trabajos se encuentran relacionados de manera significativa con la motivación, su utilidad y desasosiego en mejorar la salud del usuario externo, yendo de la mano con la satisfacción del usuario interno para lograr en forma conjunta una realización infalible de las actividades de la jornada laboral.

La Motivación como la Satisfacción laboral son dos definiciones de interdependencia y deben ser estudiados en forma conjunta y no individualmente, en razón de que si quisiéramos definir explicarían que la motivación y la satisfacción laboral es una misma definición.

A nivel Internacional las teorías de Motivación y satisfacción inician con Maslow y la teoría de las Necesidades Humanas en los años de 1954 y 1970 en discrepancia a la teoría impulsadora de Taylor, precursor de la teoría de los estímulos financieros como fundamento para el incremento del rendimiento de la jornada laboral. Maslow implanta un rango de menesteres donde se evidencia que la satisfacción es la herramienta principal de la motivación de los individuos. Otros estudios realizados con posterioridad teorizan sobre las necesidades que intervienen en la motivación (Clayton P, 2011)

En el Perú, el Ministerio de Salud, realizan sus actividades diarias, sin considerar el grado en el que los trabajadores se encuentran motivados o satisfechos en la realización de sus funciones, estas organizaciones, Las autoridades de turno no tienen determinados, trabajos de investigación que coadyuven a realizar cambios en forma paulatina en los que respecta a sus políticas de trabajo, a las autoridades a cargo solo les interesa que las metas trazadas dentro de sus objetivos sean óptimos, al no ser así se ven impedidos de acoger opciones para poder solucionar los factores de generan estos problemas.

En las Direcciones regionales de Salud la carencia de estos informes genera discrepancias cuando los gestores intentan incorporar políticas de optimización para la gestión donde los trabajadores de la salud deben ser incluidos y de esta manera producir alternancias en los mecanismos de alicientes y empoderamiento de los trabajadores de la salud.

Al Platicar con las Enfermeras que laboran el departamento de cuidados críticos del Hospital regional Guillermo Díaz de la Vega me he dado la potestad de confirmar, sin llevar a la práctica una investigación rigurosa, las posiciones que ellas sustentan sobre las peculiaridades del trabajo, las sensaciones relacionadas con las

actividades cotidianas, etc. Todo esto me ha llevado a preguntarme muchas veces porque ante un mismo trabajo unas personas se encuentran satisfechas y otras no y que hace que unos trabajos sea más motivadores que otros y donde saltan las siguientes preguntas ¿Existe relación entre la motivación y la satisfacción laboral? Y ¿Cuáles son los factores que condicionan para que un personal se encuentre satisfechos laboralmente?

6. METODOLOGÍA

Tipo, nivel y diseño de la investigación

Tipo de Investigación.

La investigación que se ha considerado fue Aplicada, esto debido a que, el problema está establecido y se usará la investigación para dar respuesta a preguntas específicas

(Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2016) Según el Autor La Investigación Aplicada es aquella investigación que guarda una estrecha relación con la investigación básica en razón de que este predice un comportamiento específico en una situación definida y de esta manera logra consolidar el saber para resolver una situación y este requiere obligatoriamente de un marco teórico para generar la solución al problema.

Nivel de Investigación

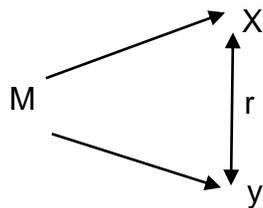
La investigación desarrollada fue del nivel correlacional esto debido a que se buscó el nivel de asociación que existe entre las variables de estudio con las dimensiones sin meritar ningún tipo de manipulación.

(Hernández, Fernández, & Baptista, 2016) Según el autor la investigación correlacional es aquella investigación no experimental en razón de que los que investigadores evalúan dos variables y constituyen una relación estadística entre las mismas, estas sin que necesiten incorporar variables externas para poder tener una conclusión relevante.

Diseño de Investigación

Para la investigación se ha considerado el diseño descriptivo correlacional esto por que previamente se realizaron descripciones a los resultados obtenidos por variables por dimensiones y por tablas de contingencia, seguidamente se emitió el nivel de correlación entre las variables de estudio, entre variables y dimensiones según se ha considerado en los objetivos, (Hernández, Fernández, & Baptista, 2016) Según el autor el diseño de investigación descriptivo correlacional es cuando el que realiza la investigación adquiere valores para las variables que quiere investigar para luego ser analizadas y estas a la vez relacionarlas sin que exista una manipulación activa de la variable independiente , en resumen este diseño busca determinar el grado de intensidad que existe en la cohesión de dos o más variables de interés de una misma muestra.

El esquema del diseño es el siguiente:



M es el sujeto que ha desarrollado el cuestionario este ha respondido a la primera variable y x cambia a respondido a la variable y estos dos resultados se relacionan.

Dónde:

M: Es la muestra de investigación que responde a los Licenciados de enfermería del Departamento de Cuidados Críticos del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega

X: Es la variable 1 de investigación: Motivación

Y: Es la variable 2 de investigación: Satisfacción Laboral

r: Es el factor de correlación

7. DISCUSION

La investigación que se ha desarrollado, tuvo como objetivo principal determinar qué relación existe entre la Motivación y Satisfacción laboral en Enfermeras del Departamento de emergencias y cuidados críticos del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega -Abancay 2018.

Los resultados que se han obtenido, corresponden a información descriptiva e información correlacional; de las variables y las dimensiones:

Descriptivamente de las variables se ha obtenido los resultados siguientes:

Del total de resultados se observa que el 70% manifiestan que se encuentran medianamente motivados, el 16% precisa que se encuentran altamente motivados, 14% se encuentran bajamente motivados

Por otro lado, del total de resultados se observa que el 74% manifiesta que se encuentran medianamente satisfechos, el 8% precisa que se encuentran altamente satisfechos y solamente un 18% precisa que tienen baja satisfacción laboral

Además a nivel de correlaciones, los resultados que se ha obtenido en nuestra investigación, precisa lo siguiente:

El valor de significancia obtenido es igual a 0,365 menor al 0,05 de error, lo que nos indica que sí existe una correlación baja entre la Motivación y la Satisfacción Laboral, pero a su vez dicha correlación es positiva, es decir a mayor motivación se espera mayor satisfacción laboral

Nuestro resultado se asemeja a otros resultados que los investigadores obtuvieron en otros contextos, por ejemplo:

(Carrasco Soto, Barraza Macias, & Arreola Corral, 2013) en su Tesis para Obtener el grado de Dr. con el Título “ Nivel de Satisfacción Laboral del Personal Médico y Paramédico del Centro de Salud Dr. Carlos León de la Peña” de la

Universidad Autónoma de Barcelona en la ciudad de México Durango.” El investigador a lo logrado determinar que: 71% del personal del se siente satisfecho lo cual faculta a enunciar que el personal se siente altamente satisfecho.

Por otro lado, (Ocaño, 2003) EL autor para obtener el grado de Maestría realizó un trabajo de Investigación con el Título de “Motivación y Nivel de Satisfacción laboral de las enfermeras en el servicio de Infectología y Neumología del Instituto de Salud del Niño” en la Universidad Mayor de San Marcos en la Ciudad de Lima – Perú con el fin de “determinar la relación entre la motivación y los niveles de satisfacción laboral que tiene la enfermera en el Instituto Nacional del Niño” En este trabajo de investigación se llegó como resultado final que se encuentran parcialmente motivadas dando como resultado del 50% de las encuestadas el 30% no está motivada y el 20% se encuentra motivado, en lo que respecta a la segunda variables de Satisfacción laboral se puede determinar que el 40% de los profesionales de enfermería se encuentran insatisfecho el 45% parcialmente satisfechos , 35% ligeramente satisfechos y el 10% muy satisfechos

8. REFERENCIAS

- Aguilera Angeles, R. (2011). *Satisfaccion laboral de las enfermeras*. Cordova-Argentina.
- Amoros, E. (2016). *COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL*. LAMBAYEQUE PERU: USAT.
- Ancco Utani, M. I. (2013). *"Nivel de Satisfaccion Laboral de los Trabajadores en la Municipalidad de Chacoche"*. Chacoche-Apurimac.
- Carrasco Soto, R., Barraza Macias, A., & Arreola Corral, M. (2013). *Satisfaccion Laboral en el personal del Centro de Salud N° 01 de la Ciudad de Durango*. Mexico.
- Clayton P, A. (2011). *The practice of organizational diagnosis*. New York Estados Unidos de Norteamerica: Oxford University Press.
- Cuadra Peralta, A., Fuentes Soto, L. K., Mandueño Soza, D., Veloso Besio, C. B., & Bustos Meneses, Y. (2012). *Mejorando CLima Organizacional y de aula, satisfaccion vital y laboral*. Arica Chile.
- Davis, K., & Newstrom, J. (1991). *COMportamiento Humano en el Trabajo*. Mexico.
- Francoise, C. T., & Espinal G.A., L. (2012). *Burnout, Liderazgo y Satisfaccion Laboral en el personal asistencial de un hospital de tercer nivel en Bogota*. Bogota.
- Fundacion Aga, K. (1993). *100 Consejos para una mejor Gestion*. Washington.
- Granados, I. (2011). CALIDAD DE VIDA LABORAL HISTORIA DIMENSIONES Y BENEFICIOS. *REVISTA DE INVESTIGACION EN PSICOLOGIA*, 216.
- Hernandez, S., Fernandez, C., & Baptista, C. (2016). *METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION*. Mexico.
- Herzberg, F. (1968). *TEORIA MOTIVACIONAL*. Estados Unidos.

- Huanca Salcedo, M. d. (2013). *"Nivel de Síndrome de Burnout en el personal de enfermeras del Hospital II de Essalud Abancay. Abancay- Apurímac.*
- Keith, D. (2003). *Comportamiento Humano en el Trabajo.* Mexico: MCGRAW-HILL Interamericana.
- Lawler, E., & Porter, L. (1967). *The Effect of Performance on Job Satisfaction.* Estados Unidos.
- MANRINER , T. (1996). *Administración y Liderazgo en enfermería .* España : Mosby- Doyma.
- Marriner, T. A. (1996). *Administración y Liderazgo en Enfermería.* España: Mosby.
- Maslow, A. (1991). *Motivación y Personalidad .* España : Ediciones Díaz de Santos S.A. .
- Mier Moya, S. (2011). *Motivación y Satisfacción de los Profesionales de Enfermería investigación aplicada en un área quirúrgica.* Cantabria, España.
- Monteza Chaviduvi, N. (2010). *"Influencia del clima laboral en la Satisfacción de las enfermeras del centro quirúrgico del Hospital EsSalud".* Chiclayo PERU.
- Ocaño, E. 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, Peru.
- Ortiz Dueñas, V. N. (2004). *"Identidad Profesional y su relación con la satisfacción Laboral en las enfermeras asistenciales nombradas que laboran en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza".* Lima-Peru.
- Pardo Merino, A., & Alonso Tapia, J. (1990). *MOTIVAR EN EL AULA.* ESPAÑA.
- Perret Erhard, R. (2016). *El Secreto de la Motivación.* Mexico: Priend in Mexico.
- Pineda Sanchez, C. P., & Silva Peña, I. J. (2017). *Motivación y satisfacción laboral en enfermeras del Hospital Regional Honorio Delgado Arequipa.* Arequipa.

- Place, G. (s.f.). IMPORTANCIA DE LA SATISFACCION LABORAL PARA EL EXITO DE LAS EMPRESAS. *TO WORK*.
- Quise Vargas, E. (2015). *Clima Organizacional y Desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas* ". Andahuaylas , Apurimac.
- Quispe Aquino, N. (2015). "*Clima Organizacional y Satisfaccion Laboral en la asociacion ara el desarrollo empresarial en apurimac Andahuaylas 2015*". Andahuaylas- Apurimac.
- Reynaga Utani, Y. (2015). "*Motivacion y Desempeño Laboral del Personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas*. Andahuaylas Apurimac.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Pearson Educacion.
- Roussel, P. (2001). *LA Motivation au travail- Concept et theories*. Paris,: Aux Editions EMS, collection Références,.
- Salud, M. d. (1996). *ELACIONES INTERPERSONALES PROYECTO SALUD Y NUTRICION BASICA*. PERU.
- Valois, D. (2014). *Motivacion como tenerla todos los dias*. España: Kindle.
- Vásquez Torres, R. (2011). "*Satisfaccion Laboral y Condiciones de Trabajo de usuarios internos del Hospital Puente Piedra*". Lima - PERU.
- Weinert, A. (1985). *MANUAL DE LA PSICOLOGIA DE LA ORGANIZACION*. BARCELONA.
- Werther, W. (2000). *Administracion de personal y Recursos Humanos*.Mexico: Mc Graw Hill Interamericana.
- Woods, A., & Weasman, J. (2002). *Maintaining job satisfaccion*.

Anexo 2 Declaratoria de Autorización para la Publicación del Artículo Científico

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo María Verónica Casafranca Zambrano, estudiante de la maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo con DNI N° 31043069 con el trabajo de investigación que lleva como título "Motivación y Satisfacción laboral en Enfermeras del Departamento de Cuidados Críticos del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega- Abancay 2018"

Declaro bajo juramento

El trabajo de investigación elaborada es de mi autoría, he considerado el cumplimiento del reglamento universal de citas y referencias de los datos bibliográficos consultados, Doy fe que el presente trabajo de investigación es de mi autoría sin incurrir en plagios y copias ya sea en forma parcial o total.

EL trabajo de investigación que presento no ha sido auto plagiado; por lo tanto sostengo que no ha sido difundido ni preludiado, con anterioridad para conseguir algún nivel universitario mayor con el que cuento.

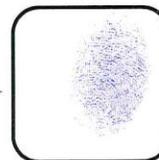
La información presentada en el presente trabajo de investigación son fidedignos no han sido adulterados, redoblados, motivo por el cual sostengo que los datos presentados en el presente trabajo de investigación se instituyen con aportes a la materialidad que se investigó.

De detectarse información adulterada (información falsa), apropiación (definiciones sin mencionar a los autores), auto plagió (difundir como nuevo trabajos de investigación que ya ha sido anteriormente expuestos) piratería (empleo ilegítimo de comunicación ajena) adulteración (interpretar adulterar pensamientos ajenos) acepto las efectos y castigos que de mi actuar se desciendan, supeditándome al precepto imperante de la Universidad.

Abancay Julio del 2018

Br. María Verónica Casafranca Zambrano

DNI 31043069



Huella

Anexo 3 Matriz de Consistencia

Tabla 32
Matriz de Consistencia

MOTIVACION Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL DEPARTAMENTO DE CUIDADOS CRITICOS HOSPITAL REGIONAL GUILLERMO DIAZ DE LA VEGA- ABANCAY 2018"								
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES/ DIMENSIONES	METODOLOGIA				
<p>PROBLEMA GENERAL: ¿Qué relación existe entre la motivación y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Departamento de Cuidados Críticos del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega- Abancay 2018?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Establecer la relación entre la motivación y la satisfacción laboral en el personal de enfermería en el departamento de Cuidados Críticos del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay 2018</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL: Existe una relación directa y significativa entre la motivación y la satisfacción laboral en el personal de enfermería en el departamento de cuidados críticos del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay 2018</p>	<p>VARIABLE 1 Nivel de Motivación</p> <p>DIMENSIONES</p> <p>Variedad Identidad Importancia Autonomía Retroalimentación</p>	<p>Tipo de investigación: Aplicada</p> <p>Nivel: Descriptivo</p> <p>Diseño: No experimental Transversal</p> <p>Dónde: M= Muestra X: variable 1 Y: Variable 2 R= correlación</p> <p>Población: 50 enfermeras del departamento de cuidados críticos del Hospital Regional Guillermo Díaz de la vega</p> <table border="1"> <tr> <td>Hombres</td> <td>Mujeres</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>47</td> </tr> </table>	Hombres	Mujeres	3	47
Hombres	Mujeres							
3	47							
<p>PROBLEMAS ESPECIFICOS ¿Qué relación existe entre el nivel de motivación y las Condiciones físico/ambientales del personal de enfermería del Departamento de Cuidados Críticos del Hospital Regional Guillermo Díaz de</p>	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS: Determinar qué relación existe entre el nivel de Motivación del personal de Enfermería y las condiciones físico ambientales del personal de enfermería del Departamento de Cuidados</p>	<p>HIPÓTESIS ESPECIFICOS: Existe relación significativa entre el nivel de motivación y las condiciones físico ambientales del personal de enfermería del departamento de Cuidados Críticos</p>						

la Vega Abancay 2018?

Críticos del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega

PROBLEMAS ESPECIFICOS

¿Qué relación existe entre el nivel de motivación y los beneficios laborales en el personal de enfermería del Departamento de Cuidados Críticos del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay 2018 ?

PROBLEMAS ESPECIFICOS

¿Qué relación existe entre el nivel de motivación y las políticas de gestión en el personal de enfermería del Departamento de Cuidados Críticos del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay 2018?

PROBLEMAS ESPECIFICOS

¿Qué relación existe entre el nivel de motivación y las relaciones interpersonales en el personal de enfermería del Departamento de

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Determinar qué relación existe entre el nivel de Motivación del personal de Enfermería y los beneficios laborales del personal de enfermería del Departamento de Cuidados Críticos del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Determinar qué relación existe entre el nivel de Motivación del personal de Enfermería y las políticas de gestión del personal de enfermería del Departamento de Cuidados Críticos del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Determinar qué relación existe entre el nivel de Motivación del personal de Enfermería y las relaciones interpersonales del

HIPÓTESIS ESPECIFICOS:

Existe relación significativa entre el nivel de motivación y los beneficios laborales del personal de enfermería del departamento de Cuidados Críticos

HIPÓTESIS ESPECIFICOS:

Existe relación significativa entre el nivel de motivación y las políticas de gestión del personal de enfermería del departamento de Cuidados Críticos

HIPÓTESIS ESPECIFICOS:

Existe relación significativa entre el nivel de motivación y las relaciones interpersonales del personal de enfermería del

Muestra: No probabilístico.

Será una muestra universal, debido a que la población será igual a la muestra de estudio.

Selección de la muestra:

Por determinación propia.

VARIABLE 2 SATISFACCIÓN LABORAL

DIMENSIONES

- 1.-Condiciones físico/ambientales
- 2.-Beneficios laborales
- 3.-Políticas de gestión
- 4.-Relaciones Interpersonales
- 5.-Realización personal

Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Técnica: Encuesta

Instrumento: Cuestionario

Método de análisis de datos:

Cuadros de frecuencia, diagramas, estadígrafos de centralización y dispersión, coeficientes de correlación, estadísticos para prueba de hipótesis.

Cuidados Críticos del personal de enfermería departamento de Cuidados Hospital Regional Guillermo del Departamento de Críticos Díaz de la Vega Abancay Cuidados Críticos del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega 2018?

**PROBLEMAS
ESPECIFICOS**

¿Qué relación existe entre el nivel de motivación y la realización personal del personal de enfermería del Departamento de Cuidados Críticos del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay 2018?

**OBJETIVOS
ESPECÍFICOS:**

Determinar qué relación existe entre el nivel de Motivación del personal de Enfermería y la realización personal del personal de enfermería del Departamento de Cuidados Críticos del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega

**HIPÓTESIS
ESPECIFICOS:**

Existe relación significativa entre el nivel de motivación y la realización personal del personal de enfermería del departamento de Cuidados Críticos

Diseño de investigación	Población y Muestra	Técnicas e Instrumentos	Estadísticas a utilizar
Tipo Descriptivo	Población La población está compuesta por 50 enfermeras del departamento de cuidados críticos	Variable 1 Motivación Técnica : Encuesta Instrumento Cuestionario Autor : María Verónica Casafranca Zambrano Año 2018	Aplicada Descriptiva:
Diseño No experimental de corte Transversal	Tipo de Muestreo No Probabilístico	Ámbito de Aplicación Directa Forma de Administración 15 min.	Correlacional:
Método Correlacional	Tamaño de la Muestra La muestra está compuesta por 50 Enfermeras que laboran en el Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega	Variable 1 Satisfacción Laboral Técnica : Encuesta Instrumento Cuestionario Autor : María Verónica Casafranca Zambrano Año 2018 Ámbito de Aplicación Directa Forma de Administración 15 min.	Contingencia Prueba de Hipótesis Ch Cuadrado

Anexo 4 Cuestionario

INSTRUMENTO

CUESTIONARIO PARA LOS TRABAJADORES ENFERMER@S

El presente cuestionario forma parte de un trabajo de investigación (tesis) que tiene como finalidad recoger información sobre “**MOTIVACION Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL DEPARTAMENTO DE CUIDADOS CRITICOS HOSPITAL REGIONAL GUILLERMO DIAZ DE LA VEGA- ABANCAY 2018**” Su participación voluntaria es fundamental debiendo responder a cada afirmación con la mayor sinceridad, objetividad y veracidad posible.

INSTRUCCIONES. A continuación se le presenta una serie de enunciados marque con un aspa en el recuadro correspondiente a los enunciados

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN

N°	ITEMS	Siempre (5)	Casi siempre (4)	A veces (3)	Pocas veces (2)	Nunca (1)
1.	Tengo oportunidad de realizar distintas tareas empleando una variedad de habilidades y destrezas					
2.	Empleo habilidades complejas en mis funciones					
3.	Las actividades diarias son simples y repetitivas					
4.	El trabajo que realizo implica un número de actividades diferentes					
5.	Las actividades de mi trabajo son altamente rutinarias					
6.	Completo una actividad de principio a fin					
7.	Los resultados de mis actividades son claramente visibles e identificables					
8.	Aporto contribuciones significativas al realizar las actividades de mi trabajo					
9.	Mi trabajo se encuentra organizado de modo que termino todo lo planificado durante el turno sin que quede nada pendiente					
10.	Mi trabajo me da la oportunidad de terminar todas actividades planificadas al inicio de turno					
11.	Las actividades que realizo influyen en el bienestar de otras personas					
12.	Realizo las actividades de manera que genero menores riesgos de complicación para los pacientes					
13.	Las actividades que realizo son importantes para la recuperación del paciente					
14.	Las Actividades que realizo afecta la continuidad de actividades de otras personas					
15.	Tengo la completa responsabilidad de toma de decisiones durante mi turno					
16.	Tengo limitaciones para decidir cómo planificar las actividades durante mi turno					
17.	Mi trabajo me da la oportunidad de emplear la discreción					
18.	Tengo libertad para planificar mis actividades de acuerdo a lo que yo crea conveniente					

19.	La enfermera Jefe del servicio monitoriza en forma permanente las actividades que realizo					
20.	En el servicio se brinda capacitaciones permanentes de las actividades diarias que se realizan para reforzar los conocimientos					
21.	EL actividades que realizo me proveen por si la información de cuan bien estoy realizando mi trabajo					
22.	El hecho de realizar mis actividades me da la oportunidad de deducir cuan bien lo estoy haciendo					

CUESTIONARIO SATISFACCIÓN LABORAL

N°	ITEMS	Siempre (5)	Casi siempre (4)	A veces (3)	Pocas Veces (2)	Nunca (1)
23.	El ambiente en el que labora cuenta con una distribución física que se adaptada a las necesidades de mi trabajo					
24.	El ambiente donde laboro cuenta con las equipamientos básicos para desarrollar mi trabajo					
25.	El ambiente donde laboro cuenta con buen nivel de contabilidad (iluminación ventilación)					
26.	El ambiente donde trabajo me ofrece las comodidades básicas para poder desarrollo mi trabajo durante mi jornada laboral					
27.	El ambiente donde trabajo me ofrece los insumos básicos para poder desarrollar mi labores					
28.	Mi remuneración está acorde a las actividades que realizo					
29.	Recibo compensaciones económicas adicionales					
30.	Tengo la sensación de que en el lugar donde trabajo me explotan					
31.	Mi sueldo me permite cubrir mis expectativas económicas					
32.	Siento que el sueldo que tengo es inferior en relación a la labor que hago					
33.	Siento que doy más de lo que recibo de la institución					
34.	La institución reconoce o logros obtenidos en beneficio de su servicio por las actividades que realiza					
35.	Mi horario de trabajo es acorde a las labores que realizo					
36.	Hay flexibilidad en la programación de turnos					
37.	EL esfuerzo de trabajar más horas reglamentarias es reconocida por la institución					
38.	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis actividades durante mi jornada laboral					
39.	Me agrada trabajar con mi compañero que está en mi rol de rotación					
40.	Los compañeros de mi trabajo son solidarios					
41.	Participo en las actividades programadas por mi servicio con entusiasmo					
42.	Tomo distancia con las personas que trabajo					
43.	Siento que reconocen mis habilidades y destrezas					
44.	Mi trabajo me permite desarrollarme profesionalmente de acuerdo al perfil que tengo					
45.	Me siento realmente útil en el lugar que me encuentro laborando					
46.	Disfruto las actividades que realizo en mi servicio					

Anexo 5 Validación de Instrumentos por Juicio de Expertos

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor:
Dr. Raúl Ochoa Cruz
Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión de Servicios de la Salud de la UCV, en la sede Abancay, promoción 2018, requiero validar los instrumentos con los cuales recojo la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optare el grado de Maestría

El título de mi proyecto de investigación es: "MOTIVACION Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL DEPARTAMENTO DE CUIDADOS CRITICOS HOSPITAL REGIONAL GUILLERMO DIAZ DE LA VEGA-ABANCAY 2018" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de gestión y/o investigación administrativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de Operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.
Atentamente.

Br. María Verónica Casafranca Zambrano
D.N.I. 31043069

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

N°	ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VARIABLE 1 MOTIVACION							
1.	Tengo oportunidad de realizar distintas tareas empleando una variedad de habilidades y destrezas	/		/		/		
2.	Empleo habilidades complejas en mis funciones	/		/		/		
3.	Las actividades diarias son simples y repetitivas	/		/		/		
4.	El trabajo que realizo implica un número de actividades diferentes	/		/		/		
5.	Las actividades de mi trabajo son altamente rutinarias	/		/		/		
6.	Completo una actividad de principio a fin	/		/		/		
7.	Los resultados de mis actividades son claramente visibles e identificables	/		/		/		
8.	Aporto contribuciones significativas al realizar las actividades de mi trabajo	/		/		/		
9.	Mi trabajo se encuentra organizado de modo que termino todo lo planificado durante el turno sin que quede nada pendiente	/		/		/		
10.	Mi trabajo me da la oportunidad de terminar todas actividades planificadas al inicio de turno	/		/		/		
11.	Las actividades que realizo influyen en el bienestar de otras personas	/		/		/		
12.	Realizo las actividades de manera que genero menores riesgos de complicación para los pacientes	/		/		/		
13.	Las actividades que realizo son importantes para la recuperación del paciente	/		/		/		
14.	Las Actividades que realizo afecta la continuidad de actividades de otras personas	/		/		/		
15.	Tengo la completa responsabilidad de toma de decisiones durante mi turno	/		/		/		
16.	Tengo limitaciones para decidir cómo planificar las actividades durante mi turno	/		/		/		
17.	Mi trabajo me da la oportunidad de emplear la discreción	/		/		/		
18.	Tengo libertad para planificar mis actividades de acuerdo a lo que yo crea conveniente	/		/		/		
19.	La enfermera Jefe del servicio monitoriza en forma permanente las actividades que realizo	/		/		/		
20.	En el servicio se brinda capacitaciones permanentes de las actividades diarias que se realizan para reforzar los conocimientos	/		/		/		

21.	EL actividades que realizo me proveen por sí la información de cuan bien estoy realizando mi trabajo	✓		✓		✓	
22.	El hecho de realizar mis actividades me da la oportunidad de deducir cuan bien lo estoy haciendo	✓		✓		✓	
23.	El ambiente en el que labora cuenta con una distribución física que se adaptada a las necesidades de mi trabajo	✓		✓		✓	
VARIABLE 2 SATISFACCION LABORAL		Si	No	Si	No	Si	No
24.	El ambiente donde laboro cuenta con los equipamientos básicos para desarrollar mi trabajo	✓		✓		✓	
25.	El ambiente donde laboro cuenta con buen nivel de contabilidad (iluminación ventilación)	✓		✓		✓	
26.	El ambiente donde trabajo me ofrece las comodidades básicas para poder desarrollo mi trabajo durante mi jornada laboral	✓		✓		✓	
27.	El ambiente donde trabajo me ofrece los insumos básicos para poder desarrollar mi labores	✓		✓		✓	
28.	Mi remuneración está acorde a las actividades que realizo	✓		✓		✓	
29.	Recibo compensaciones económicas adicionales	✓		✓		✓	
30.	Tengo la sensación de que en el lugar donde trabajo me explotan	✓		✓		✓	
31.	Mi sueldo me permite cubrir mis expectativas económicas	✓		✓		✓	
32.	Siento que el sueldo que tengo es inferior en relación a la labor que hago	✓		✓		✓	
33.	Siento que doy más de lo que recibo de la institución	✓		✓		✓	
34.	La institución reconoce o logros obtenidos en beneficio de su servicio por las actividades que realiza	✓		✓		✓	
35.	Mi horario de trabajo es acorde a las labores que realizo	✓		✓		✓	
36.	Hay flexibilidad en la programación de turnos	✓		✓		✓	
37.	EL esfuerzo de trabajar más horas reglamentarias es reconocida por la institución	✓		✓		✓	
38.	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis actividades durante mi jornada laboral	✓		✓		✓	
39.	Me agrada trabajar con mi compañero que está en mi rol de rotación	✓		✓		✓	
40.	Los compañeros de mi trabajo son solidarios	✓		✓		✓	
41.	Participo en las actividades programadas por mi servicio con entusiasmo	✓		✓		✓	

	durante mi jornada laboral	/	/	/		
39.	Me agrada trabajar con mi compañero que está en mi rol de rotación	/	/	/		
40.	Los compañeros de mi trabajo son solidarios	/	/	/		
41.	Participo en las actividades programadas por mi servicio con entusiasmo	/	/	/		
42.	Tomo distancia con las personas que trabajo	/	/	/		
43.	Siento que reconocen mis habilidades y destrezas	/	/	/		
44.	Mi trabajo me permite desarrollarme profesionalmente de acuerdo al perfil que tengo	/	/	/		
45.	Me siento realmente útil en el lugar que me encuentro laborando	/	/	/		
46.	Disfruto las actividades que realizo en mi servicio	/	/	/		

Observaciones (Precisar si hay)

Suficiencia..... NINGUNO

Opinión de Aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No Aplicable ()

Apellidos y Nombres después del Validador (Dr) / Mg..... RAUL OCHOA CRUZ

DNI:..... 31009561

Especialidad del Validador..... Dr- Admini. de la educ.


Dr. Raul Ochoa Cruz

Pertenencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

Relevancia: El ítem es apropiado para presentar al componente o dimensión específica del constructo

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Abancay Mayo del 2018



Dr. Raúl Caneva Cruz

Firma del experto informante

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor:
Dr. Cirilo Huamán Albites
Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

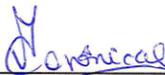
Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión de Servicios de la Salud de la UCV, en la sede Abancay, promoción 2018, requiero validar los instrumentos con los cuales recojo la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optare el grado de Maestría

El título de mi proyecto de investigación es: "MOTIVACION Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL DEPARTAMENTO DE CUIDADOS CRITICOS HOSPITAL REGIONAL GUILLERMO DIAZ DE LA VEGA-ABANCAY 2018" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de gestión y/o investigación administrativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de Operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.
Atentamente.



Br. María Verónica Casafranca Zambrano
D.N.I. 31043069

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

N°	ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VARIABLE 1 MOTIVACION							
1.	Tengo oportunidad de realizar distintas tareas empleando una variedad de habilidades y destrezas	/		/		/		
2.	Empleo habilidades complejas en mis funciones	/		/		/		
3.	Las actividades diarias son simples y repetitivas	/		/		/		
4.	El trabajo que realizo implica un número de actividades diferentes	/		/		/		
5.	Las actividades de mi trabajo son altamente rutinarias	/		/		/		
6.	Completo una actividad de principio a fin	/		/		/		
7.	Los resultados de mis actividades son claramente visibles e identificables	/		/		/		
8.	Aporto contribuciones significativas al realizar las actividades de mi trabajo	/		/		/		
9.	Mi trabajo se encuentra organizado de modo que termino todo lo planificado durante el turno sin que quede nada pendiente	/		/		/		
10.	Mi trabajo me da la oportunidad de terminar todas actividades planificadas al inicio de turno	/		/		/		
11.	Las actividades que realizo influyen en el bienestar de otras personas	/		/		/		
12.	Realizo las actividades de manera que genero menores riesgos de complicación para los pacientes	/		/		/		
13.	Las actividades que realizo son importantes para la recuperación del paciente	/		/		/		
14.	Las Actividades que realizo afecta la continuidad de actividades de otras personas	/		/		/		
15.	Tengo la completa responsabilidad de toma de decisiones durante mi turno	/		/		/		
16.	Tengo limitaciones para decidir cómo planificar las actividades durante mi turno	/		/		/		
17.	Mi trabajo me da la oportunidad de emplear la discreción	/		/		/		
18.	Tengo libertad para planificar mis actividades de acuerdo a lo que yo crea conveniente	/		/		/		
19.	La enfermera Jefe del servicio monitoriza en forma permanente las actividades que realizo	/		/		/		
20.	En el servicio se brinda capacitaciones permanentes de las actividades diarias que se realizan para reforzar los conocimientos	/		/		/		

21.	EL actividades que realizo me proveen por sí la información de cuan bien estoy realizando mi trabajo	✓		✓		✓	
22.	El hecho de realizar mis actividades me da la oportunidad de deducir cuan bien lo estoy haciendo	✓		✓		✓	
23.	El ambiente en el que labora cuenta con una distribución física que se adaptada a las necesidades de mi trabajo	✓		✓		✓	
VARIABLE 2 SATISFACCION LABORAL		Si	No	Si	No	Si	No
24.	El ambiente donde laboro cuenta con los equipamientos básicos para desarrollar mi trabajo	✓		✓		✓	
25.	El ambiente donde laboro cuenta con buen nivel de contabilidad (iluminación ventilación)	✓		✓		✓	
26.	El ambiente donde trabajo me ofrece las comodidades básicas para poder desarrollo mi trabajo durante mi jornada laboral	✓		✓		✓	
27.	El ambiente donde trabajo me ofrece los insumos básicos para poder desarrollar mi labores	✓		✓		✓	
28.	Mi remuneración está acorde a las actividades que realizo	✓		✓		✓	
29.	Recibo compensaciones económicas adicionales	✓		✓		✓	
30.	Tengo la sensación de que en el lugar donde trabajo me explotan	✓		✓		✓	
31.	Mi sueldo me permite cubrir mis expectativas económicas	✓		✓		✓	
32.	Siento que el sueldo que tengo es inferior en relación a la labor que hago	✓		✓		✓	
33.	Siento que doy más de lo que recibo de la institución	✓		✓		✓	
34.	La institución reconoce o logros obtenidos en beneficio de su servicio por las actividades que realiza	✓		✓		✓	
35.	Mi horario de trabajo es acorde a las labores que realizo	✓		✓		✓	
36.	Hay flexibilidad en la programación de turnos	✓		✓		✓	
37.	EL esfuerzo de trabajar más horas reglamentarias es reconocida por la institución	✓		✓		✓	
38.	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis actividades durante mi jornada laboral	✓		✓		✓	
39.	Me agrada trabajar con mi compañero que está en mi rol de rotación	✓		✓		✓	
40.	Los compañeros de mi trabajo son solidarios	✓		✓		✓	
41.	Participo en las actividades programadas por mi servicio con entusiasmo	✓		✓		✓	

	durante mi jornada laboral	✓		✓		✓	
39.	Me agrada trabajar con mi compañero que está en mi rol de rotación	✓		✓		✓	
40.	Los compañeros de mi trabajo son solidarios	✓		✓		✓	
41.	Participo en las actividades programadas por mi servicio con entusiasmo	✓		✓		✓	
42.	Tomo distancia con las personas que trabajo	✓		✓		✓	
43.	Siento que reconocen mis habilidades y destrezas	✓		✓		✓	
44.	Mi trabajo me permite desarrollarme profesionalmente de acuerdo al perfil que tengo	✓		✓		✓	
45.	Me siento realmente útil en el lugar que me encuentro laborando	✓		✓		✓	
46.	Disfruto las actividades que realizo en mi servicio	✓		✓		✓	

Observaciones (Precisar si hay)

Suficiencia..... TIENE CONDICIONES DE APLICABILIDAD.

Opinión de Aplicabilidad: Aplicable () Aplicable después de corregir () No Aplicable ()

Apellidos y Nombres después del Validador Dr. / Mg..... Dr. CIRILO HUAMÁN ALBITES

DNI: 25810286

Especialidad del Validador..... Dr. EN EDUCACIÓN


 Dr. Cirilo Huamán Albites
 DOCENTE DE INVESTIGACION
 DE POST GRADO

Pertenencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

Relevancia: El ítem es apropiado para presentar al componente o dimensión específica del constructo

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Abancay Mayo del 2018


Dr. Cirilo Huachán Ayoites
DOCENTE DE INVESTIGACION
DE POST GRADO

Firma del experto informante

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor:
Mag. Mario Humberto Taipe Cancho
Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

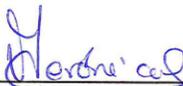
Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión de Servicios de la Salud de la UCV, en la sede Abancay, promoción 2018, requiero validar los instrumentos con los cuales recojo la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optare el grado de Maestría

El título de mi proyecto de investigación es: "MOTIVACION Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL DEPARTAMENTO DE CUIDADOS CRITICOS HOSPITAL REGIONAL GUILLERMO DIAZ DE LA VEGA-ABANCAY 2018" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de gestión y/o investigación administrativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de Operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.
Atentamente.



Br. María Verónica Casafranca Zambrano
D.N.I. 31043069

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

N°	ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VARIABLE 1 MOTIVACION							
1.	Tengo oportunidad de realizar distintas tareas empleando una variedad de habilidades y destrezas	/		/		/		
2.	Empleo habilidades complejas en mis funciones	/		/		/		
3.	Las actividades diarias son simples y repetitivas	/		/		/		
4.	El trabajo que realizo implica un número de actividades diferentes	/		/		/		
5.	Las actividades de mi trabajo son altamente rutinarias	/		/		/		
6.	Completo una actividad de principio a fin	/		/		/		
7.	Los resultados de mis actividades son claramente visibles e identificables	/		/		/		
8.	Aporto contribuciones significativas al realizar las actividades de mi trabajo	/		/		/		
9.	Mi trabajo se encuentra organizado de modo que termino todo lo planificado durante el turno sin que quede nada pendiente	/		/		/		
10.	Mi trabajo me da la oportunidad de terminar todas actividades planificadas al inicio de turno	/		/		/		
11.	Las actividades que realizo influyen en el bienestar de otras personas	/		/		/		
12.	Realizo las actividades de manera que genero menores riesgos de complicación para los pacientes	/		/		/		
13.	Las actividades que realizo son importantes para la recuperación del paciente	/		/		/		
14.	Las Actividades que realizo afecta la continuidad de actividades de otras personas	/		/		/		
15.	Tengo la completa responsabilidad de toma de decisiones durante mi turno	/		/		/		
16.	Tengo limitaciones para decidir cómo planificar las actividades durante mi turno	/		/		/		
17.	Mi trabajo me da la oportunidad de emplear la discreción	/		/		/		
18.	Tengo libertad para planificar mis actividades de acuerdo a lo que yo crea conveniente	/		/		/		
19.	La enfermera Jefe del servicio monitoriza en forma permanente las actividades que realizo	/		/		/		
20.	En el servicio se brinda capacitaciones permanentes de las actividades diarias que se realizan para reforzar los conocimientos	/		/		/		

21.	EL actividades que realizo me proveen por sí la información de cuan bien estoy realizando mi trabajo	✓		✓		✓	
22.	El hecho de realizar mis actividades me da la oportunidad de deducir cuan bien lo estoy haciendo	✓		✓		✓	
23.	El ambiente en el que labora cuenta con una distribución física que se adaptada a las necesidades de mi trabajo	✓		✓		✓	
VARIABLE 2 SATISFACCION LABORAL		Si	No	Si	No	Si	No
24.	El ambiente donde laboro cuenta con los equipamientos básicos para desarrollar mi trabajo	✓		✓		✓	
25.	El ambiente donde laboro cuenta con buen nivel de contabilidad (iluminación ventilación)	✓		✓		✓	
26.	El ambiente donde trabajo me ofrece las comodidades básicas para poder desarrollo mi trabajo durante mi jornada laboral	✓		✓		✓	
27.	El ambiente donde trabajo me ofrece los insumos básicos para poder desarrollar mi labores	✓		✓		✓	
28.	Mi remuneración está acorde a las actividades que realizo	✓		✓		✓	
29.	Recibo compensaciones económicas adicionales	✓		✓		✓	
30.	Tengo la sensación de que en el lugar donde trabajo me explotan	✓		✓		✓	
31.	Mi sueldo me permite cubrir mis expectativas económicas	✓		✓		✓	
32.	Siento que el sueldo que tengo es inferior en relación a la labor que hago	✓		✓		✓	
33.	Siento que doy más de lo que recibo de la institución	✓		✓		✓	
34.	La institución reconoce o logros obtenidos en beneficio de su servicio por las actividades que realiza	✓		✓		✓	
35.	Mi horario de trabajo es acorde a las labores que realizo	✓		✓		✓	
36.	Hay flexibilidad en la programación de turnos	✓		✓		✓	
37.	EL esfuerzo de trabajar más horas reglamentarias es reconocida por la institución	✓		✓		✓	
38.	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis actividades durante mi jornada laboral	✓		✓		✓	
39.	Me agrada trabajar con mi compañero que está en mi rol de rotación	✓		✓		✓	
40.	Los compañeros de mi trabajo son solidarios	✓		✓		✓	
41.	Participo en las actividades programadas por mi servicio con entusiasmo	✓		✓		✓	

	durante mi jornada laboral	/	/	/		
40.	Me agrada trabajar con mi compañero que está en mi rol de rotación	/	/	/		
41.	Los compañeros de mi trabajo son solidarios	/	/	/		
42.	Participo en las actividades programadas por mi servicio con entusiasmo	/	/	/		
43.	Tomo distancia con las personas que trabajo	/	/	/		
44.	Siento que reconocen mis habilidades y destrezas	/	/	/		
45.	Mi trabajo me permite desarrollarme profesionalmente de acuerdo al perfil que tengo	/	/	/		
46.	Me siento realmente útil en el lugar que me encuentro laborando	/	/	/		
47.	Disfruto las actividades que realizo en mi servicio	/	/	/		

Observaciones (Precisar si hay)

Suficiencia.....

Opinión de Aplicabilidad: Aplicable () Aplicable después de corregir () No Aplicable ()

Apellidos y Nombres después del Validador Dr. / Mg..... Mario Humberto Taipe Cancho

DNI:..... 31188466.....

Especialidad del Validador..... Mg. Sc. Economía Agrícola.....

Pertenencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

Relevancia: El ítem es apropiado para presentar al componente o dimensión específica del constructo

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Abancay Mayo del 2018



Mg. Sc. Mario Humberto Taipe Cancho
DOCENTE

Firma del experto informante

Anexo 6 Matriz de Operacionalización de Variables

Anexo 7 Matriz de recolección de Datos

INDICADORES	Nro. ITEMS	ITEMS/REACTIVOS	VALORACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> Oportunidades Habilidades Ambiente de trabajo Demandas de trabajo 	5	<ul style="list-style-type: none"> Tengo oportunidad de realizar distintas tareas empleando una variedad de habilidades y destrezas Empleo habilidades complejas en mis funciones Las actividades diarias son simples y repetitivas El trabajo que realizo implica un numero de actividades diferentes Las actividades de mi trabajo son altamente rutinarias 	Siempre (5) Casi siempre(4) A veces (3) Pocas Veces (2) Nunca (1)
<ul style="list-style-type: none"> Esfuerzo visible Contribución de servicio Organización en el trabajo 	5	<ul style="list-style-type: none"> Completo una actividad de principio a fin Los resultados de mis actividades son claramente visibles e identificables Aporto contribuciones significativas al realizar las actividades de mi trabajo Mi trabajo se encuentra organizado de modo que termino todo lo planificado durante el turno sin que quede nada pendiente Mi trabajo me da la oportunidad de terminar todas actividades planificadas al inicio de turno 	Siempre (5) Casi siempre(4) A veces (3) Pocas Veces (2) Nunca (1)
<ul style="list-style-type: none"> Responsabilidad asumida Valoración del trabajo 	4	<ul style="list-style-type: none"> Las actividades que realzo influyen en el bienestar de otras personas Realizo las actividades de manera que genero menores riesgos de complicación para los pacientes Las actividades que realizo son importantes para la recuperación del paciente Las Actividades que realizo afecta la continuidad de actividades de otras personas 	Siempre (5) Casi siempre(4) A veces (3) Pocas Veces (2) Nunca (1)
<ul style="list-style-type: none"> Toma de decisiones Libertad de trabajo 	4	<ul style="list-style-type: none"> Tengo la completa responsabilidad de toma de decisiones durante mi turno Tengo limitaciones para decidir cómo planificar las actividades durante mi turno Mi trabajo me da la oportunidad de emplear la discreción Tengo libertad para planificar mis actividades de acuerdo a lo que yo crea conveniente 	Siempre (5) Casi siempre(4) A veces (3) Pocas Veces (2) Nunca (1)
<ul style="list-style-type: none"> Supervisión Capacitaciones 	4	<ul style="list-style-type: none"> La enfermera Jefe del servicio monitoriza en forma permanente las actividades que realizo En el servicio se brinda capacitaciones permanentes de las actividades diarias que se realizan para reforzar los conocimientos EL actividades que realizo me proveen por si la información de cuan bien estoy realizando mi trabajo El hecho de realizar mis actividades me da la oportunidad de deducir cuan bien lo estoy haciendo 	Siempre (5) Casi siempre(4) A veces (3) Pocas Veces (2) Nunca (1)
100%	22		

DIMENSIONES	INDICADORES	Nro. ITEMS	ITEMS/REACTIVOS	VALORACIÓN
DIMENSION 1 Condiciones físicas	<ul style="list-style-type: none"> Distribución de ambientes Ventilación e iluminación Comodidad 	5	<ul style="list-style-type: none"> El ambiente en el que labora cuenta con una distribución física que se adaptada a las necesidades de mi trabajo El ambiente donde laboro cuenta con las equipamientos básicos para desarrollar mi trabajo El ambiente donde laboro cuenta con buen nivel de comodidad (iluminación ventilación) El ambiente donde trabajo me ofrece las comodidades básicas para poder desarrollo mi trabajo durante mi jornada laboral El ambiente donde trabajo me ofrece los insumos básicos para poder desarrollar mi labores 	Siempre (5) Casi siempre(4) A veces (3) Pocas Veces (2) Nunca (1)
DIMENSION 2 Beneficios laborales	<ul style="list-style-type: none"> Remuneraciones Expectativas económicas 	5	<ul style="list-style-type: none"> Mi remuneración está acorde a las actividades que realizo Recibo compensaciones económicas adicionales Tengo la sensación de que en el lugar donde trabajo me explotan Mi sueldo me permite cubrir mis expectativas económicas Siento que el sueldo que tengo es inferior en relación a la labor que hago Siento que doy más de lo que recibo de la institución La institución reconoce o logros obtenidos en beneficio de su servicio por las actividades que realiza 	Siempre (5) Casi siempre(4) A veces (3) Pocas Veces (2) Nunca (1)
DIMENSION 3 Políticas de gestión	<ul style="list-style-type: none"> Valoración del servicio Cumplimiento de horarios 	5	<ul style="list-style-type: none"> Mi horario de trabajo es acorde a las labores que realizo Hay flexibilidad en la programación de turnos EL esfuerzo de trabajar más horas reglamentarias es reconocida por la institución El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis actividades durante mi jornada laboral 	Siempre (5) Casi siempre(4) A veces (3) Pocas Veces (2) Nunca (1)
DIMENSION 4 Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> Compañerismo Solidaridad 	5	<ul style="list-style-type: none"> Me agrada trabajar con mi compañero que esta en mi rol de rotación Los compañeros de mi trabajo son solidarios Participo en las actividades programadas por mi servicio con entusiasmo Tomo distancia con las personas que trabajo Siento que reconocen mis habilidades y destrezas 	Siempre (5) Casi siempre(4) A veces (3) Pocas Veces (2) Nunca (1)
DIMENSION 5 Realización personal	<ul style="list-style-type: none"> Logros Realización 	4	<ul style="list-style-type: none"> Mi trabajo me permite desarrollarme profesionalmente de acuerdo al perfil que tengo Me siento realmente útil en el lugar que me encuentro laborando Disfruto las actividades que realizo en mi servicio 	Siempre (5) Casi siempre(4) A veces (3) Pocas Veces (2) Nunca (1)
TOTAL		24		

Anexo 8 Base de Datos

Variable 1 Motivación

MOTIVACION																						
VARIEDAD					IDENTIDAD					IMPORTANCIA					AUTONOMIA			RETROALIMENTACION				
3	4	4	4	4	1	4	3	4	3	4	3	4	3	5	2	4	4	4	3	3	3	
5	5	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	1	5	5	5	4	5	4
5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	2	5	2	4	4	4	4	4	3	5	5	5	2	3	3	5	5	5	5	5	
3	2	2	4	1	4	4	4	3	4	4	4	5	5	2	3	3	5	3	5	5	4	4
4	1	5	1	2	5	4	4	4	3	5	5	5	5	1	3	3	5	5	4	4	4	4
3	4	1	4	1	4	4	5	5	5	5	5	5	5	1	4	3	5	3	4	4	4	4
4	4	2	5	2	4	4	4	4	4	4	5	5	5	1	3	3	5	4	5	5	4	4
3	3	2	4	1	4	4	4	3	4	4	5	5	5	1	4	3	5	4	4	5	4	4
3	4	3	4	2	4	5	4	4	3	5	5	5	5	1	4	3	5	4	4	5	4	5
3	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	5	5	5	1	4	4	5	4	5	5	4	4
4	4	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	2	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	4	5	5
3	3	2	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	3	5	5	5	5	5	5
2	3	2	4	2	4	4	4	4	4	4	5	5	5	1	4	3	5	5	5	5	5	5
2	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	5	5	5	2	4	3	5	5	5	5	5	5
2	4	2	4	1	4	4	4	4	3	4	5	5	5	1	3	3	5	3	4	2	2	4
3	4	2	4	1	4	4	4	4	4	4	4	5	5	1	3	3	5	3	4	4	4	4
3	4	4	4	4	1	1	2	1	1	1	2	4	1	4	4	5	4	3	4	4	4	4
4	3	1	4	1	5	4	4	5	5	5	5	5	5	2	4	5	4	3	4	4	4	4
4	3	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4
4	4	3	5	3	5	4	3	4	5	5	5	5	5	2	4	2	5	4	5	5	4	5
4	4	2	4	2	4	5	5	5	4	5	5	5	2	4	2	5	3	5	5	5	5	5
3	3	3	4	2	3	4	4	4	4	5	4	5	2	4	4	3	4	3	4	3	3	4
4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	2	5	3	4	4	5	4	4
4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	5	3	4	4	4
4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
3	4	2	5	1	5	4	4	4	4	4	5	5	5	2	5	1	4	4	4	4	4	4
2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	1	4	2	5	5	4	1	3	5	5
3	2	3	2	3	3	4	4	4	3	4	2	4	3	5	3	3	4	3	4	3	3	3
5	4	3	4	4	5	4	3	5	4	4	4	5	2	5	3	5	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	2	5	4	4	3	5	5	4	4
5	4	4	4	4	4	3	5	4	5	5	5	5	5	2	5	2	5	3	3	4	4	4
4	4	3	5	3	5	4	3	5	4	5	5	5	5	1	4	3	5	4	5	4	5	5
4	4	3	4	3	5	4	3	4	5	5	5	5	5	2	3	2	5	3	5	5	4	5
4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4
5	5	3	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	1	4	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2	5	4	4	5	5	5	5	4
3	4	2	2	3	4	3	3	2	2	3	4	5	2	5	3	4	3	5	3	3	3	4
4	3	2	4	2	4	4	4	4	2	3	4	5	2	5	2	4	4	4	4	3	4	4
4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4
4	3	3	3	3	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4
5	4	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	2	4	4	3	2	3	3	4	3	2
5	5	4	3	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5
5	5	4	4	2	5	4	3	4	4	5	4	4	2	5	2	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4
4	5	2	5	1	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	4	4	4
4	4	2	4	2	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	2	4	4	5	5	5	5	4

Variable 2 Satisfacción

SATISFACCION LABORAL																								
CONDICIONES FISICAS AMBIENTALES					BENEFICIOS LABORALES					POLITICAS DE GESTION					RELACIONES INTERPERSONALES				REALIZACION PERSONAL					
2	2	2	2	2	1	1	3	1	4	4	2	4	3	1	2	4	3	4	3	4	3	5	5	
5	4	4	5	5	1	1	3	2	5	5	1	4	5	1	5	5	3	5	1	5	3	5	5	
5	5	5	5	5	2	2	3	2	4	4	2	4	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	5	5	5	5	3	2	2	2	4	4	2	4	3	1	4	4	4	4	1	2	4	4	4	
4	4	5	5	4	2	1	2	2	4	4	1	4	2	1	5	5	5	5	2	2	5	5	5	
4	4	4	4	5	3	1	2	2	3	1	4	2	1	4	4	4	4	2	2	5	5	5	5	
4	4	4	4	4	2	1	3	2	5	5	1	4	3	1	4	4	4	4	2	2	5	5	5	
4	4	4	4	4	2	2	3	2	2	3	1	4	1	5	5	5	5	1	3	4	5	5	5	
4	4	3	4	4	2	2	2	1	3	3	1	4	3	1	4	3	4	4	1	2	5	5	5	
4	4	4	5	4	1	2	3	2	3	3	1	4	3	1	4	4	5	4	1	2	5	5	5	
4	4	5	5	5	2	2	2	1	5	5	1	1	4	3	1	4	4	1	3	5	5	5	5	
5	5	5	5	5	2	2	3	3	4	4	1	2	3	1	4	4	4	1	2	5	5	5	5	
4	4	5	4	4	2	1	2	2	5	5	1	4	2	1	5	4	4	4	1	2	5	5	5	
5	5	5	5	5	2	2	3	3	5	5	2	4	3	2	5	5	5	5	5	1	2	5	5	
4	4	4	4	4	2	1	3	1	5	5	2	4	2	1	5	5	5	5	1	2	3	3	5	
5	5	5	5	5	3	2	2	1	5	5	1	4	2	1	4	4	4	4	1	1	5	5	4	
4	4	4	4	4	2	2	4	2	3	5	1	3	3	1	4	4	4	4	1	2	5	5	4	
4	4	4	4	4	2	1	2	2	5	4	1	4	3	1	5	5	5	4	1	2	5	5	5	
4	4	4	4	5	5	4	2	3	4	4	3	4	4	4	3	5	4	5	1	4	4	4	5	
4	4	5	4	3	1	1	5	1	5	5	1	4	4	1	4	4	4	5	1	4	4	4	5	
2	4	4	4	4	1	1	3	1	4	5	2	5	2	2	4	4	4	5	1	3	4	5	4	
5	5	4	4	4	3	1	2	1	3	3	3	5	4	3	4	5	4	5	2	3	4	5	5	
5	5	4	5	5	2	4	1	2	5	4	1	5	4	4	4	4	4	5	1	2	5	5	5	
3	4	4	4	4	1	1	2	1	1	1	1	2	3	1	3	3	4	5	3	2	3	4	4	
3	4	4	4	3	1	1	2	1	2	1	2	3	3	1	3	3	4	4	3	2	3	4	4	
4	4	5	4	4	2	1	2	2	2	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	
4	4	3	4	4	2	1	1	2	2	3	1	5	3	1	2	4	4	4	2	4	4	4	5	
3	4	3	4	3	3	1	1	2	3	4	4	4	3	5	5	5	5	3	3	4	4	4	5	
2	4	3	4	4	3	1	3	3	3	3	1	4	3	1	4	4	3	4	3	1	4	4	4	
1	1	1	1	1	2	1	2	4	5	4	1	2	2	3	2	3	4	5	1	4	4	5	5	
4	4	4	4	4	2	1	3	2	4	4	3	4	2	2	4	3	3	4	2	4	4	4	5	
4	4	4	4	4	2	1	2	1	5	5	4	4	3	2	3	4	4	5	3	3	4	4	4	
4	5	5	4	4	4	2	2	4	4	4	5	4	4	3	5	5	5	5	2	3	4	5	5	
4	4	2	3	4	4	1	1	3	3	2	3	2	4	4	4	5	5	5	1	4	5	5	5	
5	5	4	4	4	1	1	3	2	3	4	2	2	3	1	3	5	3	5	1	2	4	5	5	
5	5	5	5	5	2	1	3	1	3	2	2	5	4	2	4	5	4	5	1	3	3	3	3	
5	4	5	4	4	2	2	3	2	2	4	1	4	2	3	4	4	4	4	1	3	3	3	3	
5	5	3	5	5	1	1	3	1	5	4	1	5	4	1	4	5	4	5	3	3	4	5	4	
5	5	3	5	5	1	1	2	3	2	5	1	2	3	1	3	5	4	5	1	3	5	5	5	
4	4	4	4	4	5	4	2	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	2	4	5	5	5	
4	5	4	4	4	1	1	2	1	1	2	2	4	4	2	4	4	4	4	1	4	5	4	5	
4	4	4	4	4	2	1	1	5	5	5	2	3	3	1	4	4	4	5	2	3	4	4	3	
2	4	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
4	4	3	4	4	3	1	2	2	5	5	3	4	2	4	3	4	4	4	2	4	3	4	4	
4	4	4	4	4	2	1	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
5	4	4	4	4	2	5	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
5	4	5	5	4	1	1	4	2	4	4	2	4	4	1	4	4	4	4	2	2	5	4	4	
5	5	5	5	5	1	1	5	1	5	5	1	4	4	1	5	4	4	5	1	2	4	4	4	
5	5	5	5	5	4	1	1	4	2	5	5	1	4	4	1	4	4	5	5	1	4	5	5	5
5	5	3	4	4	1	1	3	2	5	5	2	4	4	1	4	5	4	5	1	4	4	5	5	5

Anexo 9 Propuesta

Plan de Gestión para Mejorar la Motivación y las Satisfacción Laboral del personal de Enfermería en el departamento de Cuidados Críticos del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega

I. Generalidades

Nombre de la Entidad: Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega
Dirección/Departamento: Departamento de Cuidados Críticos
Responsable de la Ejecución de la Propuesta: María Verónica Casafranca Zambrano
Periodo Lectivo: Año 2018

II. Bases Legales

Ley N° 28927- ley de presupuesto del sector público para el año fiscal 2018
Ley N° 28112, la Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto
Ley N° 27657 Ley del Ministerio de Salud

III. Objetivos

Mejorar los niveles de Motivación y Satisfacción laboral
Mejorar beneficios laborales
Contribuir en las mejora de las políticas de gestión
Contribuir en la mejora las condiciones laborales y ambiente de trabajo

IV. Participantes

Profesionales de Enfermería del departamento de Enfermería
Directores y Jefes de las Unidad de Recursos Humanos Administración
Capacitación
Profesionales de enfermería del Departamento de Cuidados Críticos.

V. Inversión.

Se utilizara los recursos Materiales y Logísticos de la Institución, y del departamento de cuidados críticos

VI. Plan de trabajo detallado
 Periodo: Aplicable a dos meses de todo el proceso

Actividad	Descripción de la Actividad	Producto	Duración	Responsable
Mejoramiento de Beneficios Laborales.	Propuesta a la Dirección de beneficios de incentivos para el personal que labore en sobre tiempos.	Plan de Propuesta Elaborado	5 días	Jefe de Recursos Humanos Jefe de Departamento de Enfermería
	Elaboración de Directivas determinen la igualdad beneficios laborales	Directiva elaborada	5 días	Jefe de Recursos Humanos Jefe de Departamento de Enfermería
	Plan para la Optimización de beneficios laborales que contemple : Estrategia es establecer un sistema de reconocimientos y recompensas para los colaboradores - Un rol equitativo donde todos los trabajadores tenga la misma distribución de Guardias Ordinarias y extraordinarias sin distinción de modalidad de contrato - General políticas de gestión para que estas guardias deban ser remuneradas a todos los trabajadores - Los tiempos extras que Genere el trabajo deberán serán cancelados como guardia efectiva - Por un buen resultado en las evaluaciones del desempeño o buen rendimiento laboral se sugiere lo siguiente, - Diploma de reconocimiento a la mejor enfermera de mes. -Resolución de reconocimiento a la enfermera que contribuya el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales	Plan Elaborado	5 días	Jefe de Recursos Humanos Jefe de Departamento de Enfermería Administración
Implementación de las Capacitaciones y adiestramiento al personal	Plan de capacitaciones y actualización profesional	Plan elaborado	10días	Jefe de Departamento de Enfermería
Estrategias para mejorar las buenas condiciones laborales y ambiente de trabajo	Plan de trabajo para la Optimizaciones de condiciones físico y ambientales	Plan Elaborado	7 días	Administración y Logística

II.Disposiciones Finales

La aplicación de la propuesta será evaluada en forma semestral
 Los directivos involucrados en la propuesta serán responsables de cumplimiento de los tiempos establecidos

CRONOGRAMA DE EJECUCION

Nro de Orden	Actividad	Tiempo de desarrollo del proceso en días																														
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
Mejoramiento de Beneficios Laborales																																
1	Propuesta a la Dirección de beneficios de incentivos para el personal que labore en sobre tiempos.																															
2	Elaboración de Directivas determinen la igualdad beneficios laborales																															
3	Plan para la Optimización de beneficios laborales																															
Implementación de las Capacitaciones y adiestramiento al personal																																
4	Plan de capacitaciones y actualización profesional																															
Estrategias para mejorar las buenas condiciones laborales y ambiente de trabajo																																
5	Plan de trabajo para la Optimizaciones de condiciones físico y ambientales																															

Anexo 10 Acta de Aprobación de Originalidad de los trabajos de la UCV



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV

Yo, Raúl Ochoa Cruz, docente de la Escuela de Posgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado **“Motivación y Satisfacción laboral en Enfermeras del Departamento de Cuidados Críticos del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega- Abancay 2018”** de la estudiante **María Verónica Casafranca Zambrano**; y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente: Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud constatado del **11%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Abancay agosto del 2018.

.....
Raúl Ochoa Cruz

DNI 31009561



**Motivación y Satisfacción laboral en Enfermeras del
Departamento de Cuidados Críticos del Hospital Regional
Guillermo Díaz de la Vega- Abancay 2018**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAGISTER EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

AUTOR:

Br. María Verónica Casafranca Zambrano

ASESOR:

Dr. Raúl Ochoa Cruz

SECCIÓN:

Ciencias Médicas

LÍNEA DE INVESTIGACION:

Gestión de los servicios de salud

PERÚ - 2018

Resumen de coincidencias

11 %

- 1 Entregado a Universida... 9 % >
Trabajo del estudiante
- 2 Entregado a Universida... 1 % >
Trabajo del estudiante
- 3 Entregado a Universida... 1 % >
Trabajo del estudiante
- 4 Entregado a CONACYT <1 % >
Trabajo del estudiante
- 5 Entregado a Universida... <1 % >
Trabajo del estudiante
- 6 Entregado a Universida... <1 % >
Trabajo del estudiante
- 7 Entregado a Colegio Ch... <1 % >
Trabajo del estudiante

Anexo 11 Formulario de Autorización para la publicación de la tesis

Anexo 11 Formulario de Autorización para la publicación de la tesis



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACION DE LA PUBLICACION DE LA TESIS EN REPOSITORIO
INSTITUCIONAL UCV

Yo **María Verónica Casafranca Zambrano** identificada con DNI **31043069** egresado del programa académico en Maestría en Gestión de los Servicios de Salud de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo Autorizo (X), no autorizo () la divulgación y comunicación pública d mi trabajo titulado **Motivación y Satisfacción laboral en Enfermeras del Departamento de Cuidados Críticos del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega- Abancay 2018** en el repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el decreto Legislativo 822, Ley sobre derecho de Autor, Art 23 y Art 33

Fundamentación en caso de no autorización:

FIRMA

DNI 31043069.



Trujillo 18 de Agosto del 2018

Anexo 12 Formato de Solicitud para empastado de Tesis

Anexo13 Fotografías



