



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Factores motivacionales asociados a la satisfacción laboral del personal de Enfermería de la unidad de cuidados intensivos del hospital Regional Cusco

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en gestión en los servicios de la salud

AUTOR:

Br. Gamarra Guillén Hilda

ASESOR:

Dra. Marmanillo Manga Rosa Elvira

SECCIÓN:

Ciencias Médicas.

LÍNEA DE INVESTIGACION:

Dirección de los servicios de la salud

PERÚ – 2018.

PAGINA DEL JURADO.-

Dr. Salas Ascencios Elmer
Presidente.

Dr. Rojas Ocharan Dante Paul
Secretario

Dra. Marmanillo Manga Rosa Elvira
Vocal

DEDICATORIA.-

A mi familia: mi mamá Rita, mi esposo Miguel Ángel, mis hijitos Grejua y Andre, por la paciencia y apoyo incondicional.

HILDA GAMARRA GUILLEN.

AGRADECIMIENTO.

A Dios porque siempre me acompaña en mi diario caminar.

A mi mamá, mi esposo y sobre todo a mis pequeñitos por su amor y comprensión por mis ausencias.

A la universidad Cesar Vallejo, por ser responsable de mí formación profesional como Maestra.

A mis docentes Dra. Rosa Marmanillo, Dr. Elmer Salas, Dr. Dante Rojas, por sus enseñanzas y apoyo durante la maestría.

Al hospital regional Cusco, en especial al servicio de cuidados intensivos y a todo el personal de la UCI por su apoyo

A todas mis amistades que me apoyaron y por sus consejos.

HILDA GAMARRA GUILLEN

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD.-

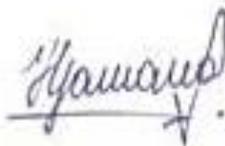
Yo, Hilda Gamarra Guillén, identificada con DNI N° 25012605, ballicher en Enfermería, estudiante del programa de Maestría en gestión en los servicios de salud, de la escuela de post grado de la Universidad Cesar Vallejo, con tesis intitulada "Factores motivacionales asociados a la satisfacción laboral del personal de Enfermería de la unidad de cuidados intensivos del hospital regional Cusco" Recorte

Declaro bajo juramento que:

- 1.- La tesis presentada es de mi autoría.
- 2.- La tesis no ha sido plagiada.
- 3.- Se ha respetado las normas internacionales tanto de citas bibliográficas y referencias de las fuentes se fueron consultadas.
- 4.- En la tesis los datos que presento en los resultados son reales, no fueron falseados ni copiados por lo que servirán como aporte a las investigaciones posteriores.

En caso de que se identifique plagio, autoplagio, falsedad y piratería, asumiré todas las consecuencias y sanciones que corresponden según las normativas vigentes de la Universidad Cesar Vallejo.

Trujillo, 19 de julio del 2018.



Hilda Gamarra Guillén
DNI N° 25012605

PRESENTACION.-

Señora coordinadora de la maestría en gestión en servicios de salud
Dra. Mabel Ysabel Otiniano de la Universidad Cesar Vallejo, sede Cusco

Señores miembros del jurado.

Cumpliendo con la disposición establecida por el reglamento de grados y títulos vigentes en la Universidad Cesar Vallejo, pongo en consideración vuestra, el trabajo de tesis intitulada "FACTORES MOTIVACIONALES ASOCIADAS A LA SATISFACCION LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL REGIONAL DEL CUSCO", para optar el título de Maestra en gestión de los servicios de salud.

Esta investigación se realizó con la finalidad de determinar si existe asociación entre los factores motivacionales y la satisfacción laboral del personal de Enfermería y así aportar con las conclusiones y sugerencias para que el personal que labora en esa unidad se encuentre motivado y satisfecho con su labor, logrando así mejorar en la calidad de atención al usuario. Que a continuación presento conforme a lo establecido a la ley universitaria y estatuto de la Universidad Cesar Vallejo.

La autora.

INDICE.-

PAGINAS PRELIMINARES.-

Página del jurado	II
Dedicatoria	III
Agradecimiento	IV
Declaratoria de autenticidad	V
Presentación	VI
Indice	VII
Resumen	VIII
Abstract	IX

I. INTRODUCCION.

	10
1.1. Realidad problemática	12
1.2. Trabajos previos	13
1.3. Teorías relacionadas al tema	16
1.4. Formulación del problema	26
1.5. Hipótesis	27
1.6. Objetivos	28

II. METODO

	30
2.1. Diseño de la investigación	30
2.2. Variable, operacionalización	31
2.3. Población y muestra	33
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y Confiability	34
2.5. Métodos de análisis de datos	36
2.6. Aspectos éticos	37

III. RESULTADOS

IV. DISCUSION

V. CONCLUSIONES

VI. RECOMENDACIONES

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

VIII. ANEXOS

61

RESUMEN.-

La presente tesis, tiene como **objetivo** Determinar si los factores motivacionales extrínsecos e intrínsecos están asociados a la satisfacción laboral del personal de Enfermería de la unidad de cuidados intensivos del hospital Regional Cusco. **Los materiales y métodos de estudios** que se usaron fue que el diseño de investigación es de tipo no experimental, cuantitativo, cuyo método es descriptivo de tipo correlacional. **La muestra** fue todo el equipo de Enfermería de la unidad de cuidados intensivos, que son un total de 22 personas. La técnica que se uso fue la encuesta y el instrumento aplicado fue el cuestionario. **Los resultados son:** En cuanto a los factores motivacionales extrínsecas, el personal coincide en un 45.5% que la motivación es de mediana a baja. Respecto a los factores motivacionales intrínsecas un 54.5%, refiere que es baja la motivación interna, En cuanto a la satisfacción laboral es baja en un 54.5%, así mismo es baja en cuanto a las diversas dimensiones de la satisfacción tales como: trabajo en conjunto, a estructura físico, en como realiza su trabajo, con relación subordinado-supervisor, así mismo en cuanto a satisfacción con las oportunidades de desarrollo y remuneraciones es mediana.

En cuanto al coeficiente de Spearman fue de 0,811, por lo que se acepta que cuanto mayor sea la motivación será mayor la satisfacción del personal de Enfermería.

Finalmente arribamos a la siguiente **conclusión** que hay una relación alta y representativa en la asociación de factores motivacionales y la satisfacción laboral de Enfermería, que según a las motivaciones extrínsecas las personas que laboran en dicha unidad, se encuentran medianamente motivados y según a los factores motivacionales intrínsecas es baja la motivación.

Palabras claves: motivación; factores motivacionales; factores extrínsecos e intrínsecos; satisfacción laboral.

ABSTRACT.-

SUMMARY.-

The objective of this thesis is to determine if the extrinsic and intrinsic motivational factors are associated with the job satisfaction of the nursing staff of the intensive care unit of the Cusco Regional Hospital. The materials and study methods that were used were that the research design is non-experimental, quantitative, whose method is descriptive of correlational type. The sample was all the Nursing staff of the intensive care unit that are a total of 22 people. The technique that was used was the survey and the instrument applied was the questionnaire. The results are: Regarding the extrinsic motivational factors, the personnel agrees in a 45.5% that the motivation is of medium to low. Regarding the intrinsic motivational factors 54.5%, refers that internal motivation is low, As for job satisfaction is low by 54.5%, likewise is low in terms of the various dimensions of satisfaction such as: work together, to physical structure, in how he performs his work, with subordinate-supervisor relationship, likewise in terms of satisfaction with opportunities for development and remuneration is medium.

The Spearman coefficient was 0.811, so it is accepted that the greater the motivation, the greater the satisfaction of the Nursing staff.

Finally we arrive at the following conclusion that there is a high and representative relationship in the association of motivational factors and nursing job satisfaction, which according to the extrinsic motivations the people who work in this unit, are moderately motivated and according to the motivational factors intrinsic is low motivation.

Keywords: motivation; motivational factors; work satisfaction.

I.- INTRODUCCION.-

En nuestros días es muy importante considerar el apoyo al talento humano con el propósito de que ellos logren un crecimiento y desarrollo personal y sobre todo laboral, para que puedan ser mejores personas, responsables, capaces de ofrecer y brindar sus habilidades a la institución y a su vez evidenciar que la satisfacción laboral en cada uno de ellos será más notoria.

Toda institución tiene el propósito de brindar atención con calidad, lo que se lograría teniendo intereses mutuos entre el trabajador y la institución.

Muchas veces los directivos de una institución no toman en consideración que trabajan con personas y que también reciben servicios de ellos, por lo que no están ni enterados si el personal está motivado para realizar sus actividades y mucho menos si se encuentran satisfechos con la labor que desempeñan ni con la institución, ya que vienen laborando con sueldos que son adecuados a la labor que desempeñan, el ambiente físico es inapropiado, las relaciones interpersonales muchas veces no son las apropiadas, porque si un trabajador estuviera motivado por la institución en la cual labora, el desenvolvimiento en el trabajo sería el idóneo y por ende los resultados serán favorables para el logro de objetivos de dicha institución. Así mismo si existen personas desmotivadas o insatisfechos con las tareas que les corresponde realizar en su unidad i/o institución, es más seguro que serán frustrados sus expectativas y estarán laborando estresados, la atención que brindan no sería el adecuado ya que estarían solo cumpliendo con su horario de trabajo mas no con la institución y sus metas.

Razones por la que el presente trabajo denominado “Factores motivacionales asociados a la satisfacción laboral del personal de Enfermería de la unidad de cuidados intensivos del hospital Regional Cusco” es de carácter descriptivo analítico correlacional, que busca ¿Qué factores motivacionales extrínsecas e intrínsecas están asociadas a la satisfacción del personal de Enfermería de la unidad de cuidados intensivos del hospital Regional Cusco? Y se afirma que los factores motivacionales extrínsecas e intrínsecas están asociadas a la satisfacción laboral del personal de Enfermería de la unidad de cuidados intensivos del hospital Regional Cusco; el método y tipo de estudio es descriptivo, analítico, correlacional y se trabaja con toda la población de la unidad de cuidados

intensivos, porque esta solo consta de 22 personas como sigue: 11 licenciadas en Enfermería y 11 técnicos.

El trabajo está dividido en 8 capítulos como sigue:

I. INTRODUCCIÓN.

- 1.7. Realidad problemática.
- 1.8. Trabajos previos.
- 1.9. Teorías relacionadas al tema.
- 1.10. Formulación del problema
- 1.11. Hipótesis.
- 1.12. Objetivos.

Recorte de pantalla completa

II. MÉTODO.

- 2.1. Diseño de la investigación.
- 2.2. Variables operacionalizacion.
- 2.3. Población y muestra.
- 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad
- 2.5. Métodos de análisis de datos.
- 2.6. Aspectos éticos.

III. RESULTADOS.

IV. DISCUSION.

V. CONCLUSIONES.

VI. RECOMENDACIONES.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.

VIII. ANEXOS.

1.1.- Realidad problemática.-

A nivel del sector salud existen instituciones que no cuentan con oficinas que se encarguen de velar por el bienestar de su personal menos para evaluar la motivación y satisfacción laboral de cada uno de ellos, solo toman en cuenta el alcanzar las metas institucionales y buscar la satisfacción del usuario, sin importarles que el personal de enfermería labore en condiciones inadecuadas para brindar atención y cuidados a los usuarios, la falta de motivación provoca que el personal solo cumpla con lo que puede y no se esmera por mejorar la imagen de la institución.

Actualmente en las instituciones de salud es muy importante considerar la motivación laboral, para que el personal que labora en una institución se sienta satisfecho e identificado con esta y así pueda desenvolverse de la mejor forma en su desempeño laboral, brindando una atención con calidad y calidez a los usuarios y a su vez lograra alcanzar las metas de la institución.

Existen autores que hacen mención cuán importante es considerar la motivación y satisfacción laboral tales como: Maslow y Frederick Herzberg.

- Robbins & Judge, 2013 p.202.- Motivación son procesos que influyen en la fuerza con que se realiza una acción, el direccionamiento y la existencia de esfuerzo que hace una persona para lograr conseguir un fin; siendo el consecuencia de la influencia recíproca entre dos o más personas con las circunstancias.

-García Viamontes, 2010.- Toma en cuenta que al analizar la satisfacción laboral, está representada por la existencia de una relación entre la clase de supervisión y las actitudes del personal que labora. Los resultados surgen de la aplicación de diversos instrumentos con la cual se logra observar diversos aspectos que representan el origen de la satisfacción laboral.

Williams y Hazer, 1996, citado por Gallardo & Triado, 2007.- En la actualidad las organizaciones o instituciones pasan muchas dificultades en buscar las formas más acertadas de motivar a su personal, para lo cual toman en cuenta las necesidades, los deseos, la fuerza de voluntad, los objetivos, las metas, los

Incentivos y motivos que tienen los trabajadores y así lograr elevar el grado de satisfacción laboral en cada uno de ellos por el bien de la organización.

Según la teoría de los dos factores de Herzberg (Bértiz, 2012), Existen una relación casi directa entre la motivación y la satisfacción laboral, porque están asociadas al tema y al entorno laboral. Esto debido a que la motivación le da el rumbo a la satisfacción laboral, mientras tanto hace dependiente la posibilidad de conseguir una cosa que causa efecto sobre los resultados de la conducta de una organización.

1.2.- TRABAJOS PREVIOS.-

1.2.1.- INTERNACIONAL.-

1.2.1.1.- E. Gómez, D. Quintero (2006).- En el trabajo de investigación intitulada “Factores motivacionales y las principales características de satisfacción laboral que poseen los trabajadores de la empresa CORDOVEZ M. A. S.A.S en el año 2006”Medellin, concluyen:

- Que el reconocimiento laboral y los honorarios son significativos en la empresa como motivación laboral, por ende la satisfacción de cada trabajador, siendo más valorado por los ellos el reconocimiento laboral dentro de la empresa.

- El personal que labora en esta empresa refieren estar satisfechos con la labor que realizan, pese a haber obtenido resultados bajos en las variables de creatividad e innovación y bienestar, así mismo esto no es motivo para que el personal deje de lado sus intenciones de mejorar la calidad de trabajo que realizan.

- El personal que labora en la empresa CORDOBLEZ M.A. S.A.S le dan mayor realce a ser reconocidos y a un buen salario, esperando ser motivados mediante actitudes como: ser considerados, aprobados y sobre todo ser admirados por las labores que realizan con responsabilidad y por el surgimiento de la empresa.

1.2.1.2.- Fernández, Baca. (2002). En un estudio que realizo en Chile en la escuela nacional de la sanidad sobre el nivel de la satisfacción de las

Enfermeras del sector público y privado, una de las conclusiones a la cual llevo es:

Que las Enfermeras del sector público y privado no se encuentran satisfechas en cuanto a los siguientes factores tales como las remuneraciones y ascensos, pero si en cuanto a las interacción con sus compañeras, con la supervisora y las actividades que realizan en el trabajo.

1.2.2.- NACIONAL.-

1.2.2.1.- Larico A. Rosa I. (2014).- En el trabajo de tesis intitulada “Factores motivadores y su influencia en desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial San Román Juliaca- 2014” concluye:

- Existe una asociación notable en los factores motivacionales y su desempeño laboral.
- Para el desempeño laboral existe una relación significativa entre en sueldo mínimo vital, con las responsabilidades que desempeña el trabajador.
- Las resoluciones, las cartas de felicitaciones y las capacitaciones, son incentivos significativos para el desempeñan laboral de los trabajadores.
- Finalmente existe una relación notable en las aspectos físicas del Ambiente y amor al trabajo y la autorrealización.

1.2.2.2.- Briceño, Y. (2010). En su trabajo que titula “Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de Enfermería en el área de centro quirúrgico del hospital Nacional Santa Rosa, Lima” concluye:

- Un mayor porcentaje de las Enfermeras tienen un nivel de satisfacción que va de mediano a bajo.
- El nivel de motivación que tienen va de mediano a bajo.
- Finalmente determina que hay asociación en el nivel de motivación y la satisfacción laboral de las Enfermeras.

1.2.2.3.-Vásquez S. (2006). Presenta la tesis intitulada “Nivel de motivación y su relación con la satisfacción del profesional de Enfermería en el hospital

Nacional Arzobispo Loaiza, en Lima” su población fue 52 Enfermeras y concluye su investigación como sigue:

- Que un 48% de profesionales de Enfermería tiene un nivel de motivación media.
- En cuanto a las dimensiones de motivación un porcentaje mayor a 50% presenta nivel de motivación media, donde resalta n las dimensiones de autonomía e identidad que van de media a alta.
- Un 53.8% de las Enfermeras presentan un nivel de satisfacción laboral medio.
- Más del 40% de las enfermeras según los factores determinantes de la satisfacción laboral se encuentran en un nivel medio, donde resalta el desempeño de sus labores, las relaciones con las jefaturas, las remuneraciones y los beneficios laborales que ofrece la institución
- Los factores como las relaciones interpersonales, el desarrollo personal y las políticas de la institución están con tendencia a nivel alto.

1.2.3. - LOCAL. -

1.2.3.1. - Miriam Quispe, Yeni E. Uscamayta. (2012). En su trabajo intitulado “Práctica de Liderazgo y su relación con la calidad de atención técnica del profesional de Enfermería que labora en los servicios de Medicina y Cirugía del hospital Antonio Lorena en el año 2012” en cuanto a motivación laboral llegan a las siguientes conclusiones:

- Que el total de Enfermeras se sienten totalmente realizadas profesionalmente con la labor que desarrollan.
- Un mayor porcentaje refiere que no reciben palabras de motivación de parte de la jefa de servicio, por el trabajo que realizan.
- Finalmente el 50% de ellas se esfuerza para seguir ascendiendo en el trabajo, lo que indica que buscan su autorrealización que indica que están auto motivadas.

1.3.- TEORIAS RELACIONADAS AL TEMA.-

1.3.1.- MOTIVACION.-

1.3.1.1.- DEFINICION.-

Motivación es un impulso que lleva al individuo a escoger y a desarrollar realizar una actividad entre diversas alternativas que existen en una situación determinada, considerada como un aspecto psicológico importante del individuo que está vinculada con el desarrollo del mismo, variando esta de una persona a otra y en diversas circunstancias.

Conjunto de factores externos e internos que determinan en parte las acciones de las personas.

La motivación acarrea un estímulo hacia un resultado mientras que la satisfacción es el resultado ya experimentado. (Koontz y Weihrich)

1.3.2.1.- TIPOS DE MOTIVACION.-

Existen dos tipos de motivación, las cuales combinadas pueden incrementar la motivación del trabajador y son las siguientes:

1.3.2.1.1- EXTRINSECAS.-

La motivación extrínseca es un estímulo externo que viene como una recompensa o premio por la labor que desempeña cada individuo, porque muchas veces atrae a una persona. No siempre es la labor que ejecuta lo atractivo, más bien es lo que acepta como recompensa.

1.3.2.1.2- INTRINSECAS.-

Motivación intrínseca viene de adentro de uno mismo, se demuestra cuando una persona ama sinceramente la laboral que desarrolla y está relacionada básicamente con la autoestima y la autosatisfacción. También propone la motivación innata que involucra el ambiente, el interés personal y el esfuerzo para lograr y mejorar habilidades y capacidades.

1.3.2.- MOTIVACION LABORAL.-

1.3.2.1.-DEFINICION.-

La motivación se asocia directamente con la labor que un individuo desarrolla en una determinada organización o institución.

Es sumamente importante mantener a los trabajadores motivados con remuneraciones acordes al trabajo que desempeñan, cartas de felicitaciones, becas para que se capaciten, incremento de días de descanso o vacaciones, etc. Ya que no todos se encuentran motivados por si mismos ni con muchas ganas de trabajar y mucho menos amor al trabajo por lo que realizan sus labores por cumplir, siendo afectada así la imagen de la institución, porque no es lo mismo que un trabajador motivado se esfuerza por brindar una mejor atención a otro que realiza la atención sin motivaciones porque no se esforzara en contribuir para alcanzar las metas de la institución donde labora.

Es un proceso por el cual el individuo se encuentra motivada a realizar determinadas acciones para lograr desempeñarse en forma satisfactoria en la labores que le competen, ya que en la motivación laboral están involucrados la persona y la organización donde laboran, a su vez está influenciada por la satisfacción de desempeñar una actividad o lograr alcanzar un determinado objetivo, así mismo mediante incentivos que merece o no una actitud específica.

La motivación involucra tanto aspectos personales del individuo como aspectos físicos, sociales de la institución.

1.3.3.- FACTORES MOTIVACIONALES.-

1.3.3.1.-Extrínsecos.-

- Remuneración.
- Incentivos.
- Relaciones interpersonales.
- Ambiente laboral.

1.3.3.2.-Intrínsecas.-

- Logros.
- Reconocimiento.
- Responsabilidad.
- Habilidades.

1.3.4.- TEORIAS DE LA MOTIVACION LABORAL.-

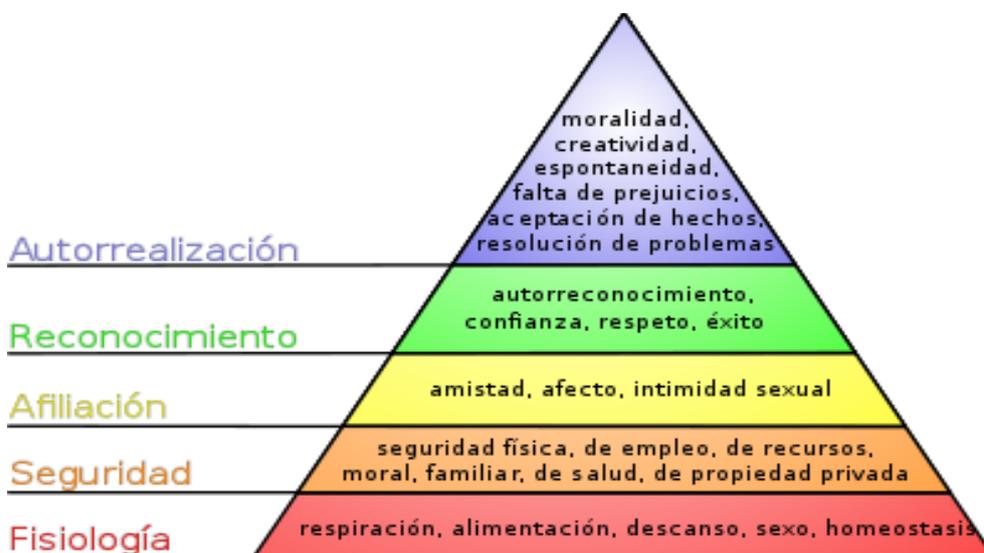
1.3.4.1.- GERARQUIA DE LAS NECESIDADES HUMANAS.-

El representante de esta teoría es Abraham Maslow, psicólogo americano nacido en 1908, quien plantea la teoría psicológica de la motivación en los seres humanos y refiere que según se llega a satisfacer las necesidades más básicas (alimentación, respiración, descanso, etc.), los seres humanos crecen con necesidades y aspiraciones extraordinarias, llegando a la autorrealización.

Establece las necesidades básicas que el ser humano busca satisfacer y lo representa con una pirámide, llamado:

“pirámide de las necesidades básicas”.-

Esta pirámide consta de 5 niveles, siendo considerada las 4 primeras como las más necesarias de satisfacer para poder alcanzar la autorrealización y motivación de crecimiento, porque está en una fuerza continua que impulsa a alcanzar metas.



1.3.4.1.1.- Necesidades básicas.-

Se refieren a las necesidades fisiológicas básicas que sirven para conservar el equilibrio de un medio interno (homeostasis), podemos mencionar las siguientes necesidades:

- De respirar, beber agua y alimentarse.
- De mantener el equilibrio del pH y la temperatura corporal.
- De dormir, descansar y eliminar los desechos.
- De evitar el dolor y tener relaciones sexuales.

1.3.4.1.2.- Necesidades de seguridad y protección.-

Surgen de mantener compensadas las necesidades básicas o fisiológicas, siendo las necesidades de sentirse seguro, protegido y de establecer metas con relación al orden, son las siguientes:

- De seguridad física y de salud.
- De seguridad de empleo, de ingresos y recursos.
- De seguridad moral, familiar y de propiedad privada

1.3.4.1.3.-Necesidades de afiliación y afecto.-

Se relaciona con el desenvolvimiento de afecto de la persona y son satisfechos mediante representación de servicios y atenciones que comprenden faenas deportivas, culturales y recreativas, porque las personas por su temperamento se dan cuenta de la necesidad de entablar una relación, formar una familia y ser parte de una comunidad. Entre estas están la amistad, el compañerismo, el afecto y el amor, se consideran de:

- De asociación.
- De participación.
- De aceptación.

1.3.4.1.4.- Necesidad de estima.-

Son dos tipos de necesidades descritas por Maslow, estima alta y estima baja.

- La estima alta se refiere a la necesidad del respeto a uno mismo, incluyen sentimientos como:
 - . Confianza,
 - . Competencia,
 - . Maestría,
 - . Logros,
 - . Independencia y
 - . Libertad.
- La estima baja se refiere al respeto de las demás personas como la necesidades de:
 - . Atención,
 - . Aprecio,
 - . Reconocimiento,
 - . Reputación,
 - . Estatus,
 - . Dignidad
 - . Fama,
 - . Gloria y
 - . Dominio.

La disminución de estas necesidades puede conllevar a una autoestima baja o complejo de inferioridad, pero el satisfacer estas necesidades ayudara a dar sentido de vida y a valorarse como persona y profesional, logrando escalonar y avanzar hasta alcanzar la autorrealización; ya que la autoestima es el pilar fundamental de una persona para que este sea de éxito o sea una persona sin aspiraciones.

1.3.4.1.5.- Autorrealización.-

Es el nivel más alto en la pirámide, Maslow lo denomina también como “motivación de crecimiento” “auto actualización” y “necesidad de ser”, como es menester más alto del ser humano, con la satisfacción de esta, el individuo logra justificar y dar sentido valido a la vida, porque para llegar hasta este nivel debió haber alcanzado y completado al menos hasta cierto punto los niveles anteriores.

Son consideradas auto realizado o auto actualizadas las siguientes personas que están:

- Centradas en la realidad.
- Centradas en el problema.
- significados y fines con percepción diferente.
- Es necesaria la privacidad.
- Tener independencia de cultura y alrededor.
- Aceptación de sí mismos y de los demás
- Creativos.

Es muy importante que los encargados del control de personal de las instituciones consideren realizar un diagnóstico que ayude a identificar el nivel de jerarquía en la que se encuentra el trabajador para así buscar mejor forma de motivarlos en su labor.

1.3.4.2.- TEORIA DE LAS NECESIDADES DE MC. CLELLAND.-

La teoría surge en 1962, desarrollada por David Mc. Clelland, quien se basa en la teoría de la personalidad de Henry Murray, quien presentó el modelo comprensivo y de procesos de motivación de las necesidades humanas.

Mc. Clelland refiere: la motivación está identificada con las concepciones ilustradas por el individuo. Las cuales son adquiridas de la esfera social y cultural, considera tres necesidades de la motivación:

1.3.4.2.1.- Necesidad del logro.-

Es el esfuerzo que realiza el individuo por sobresalir y lograr alcanzar las actividades más difíciles, tener éxito incluso por encima de los premios, las características de estas personas son:

- Desea tener éxito y con frecuencia recibir una retroalimentación.
- Se presionan a sí mismos, porque creen que alcanzar el éxito sin retos no sería genuina.
- Deseos de trabajar solos o con compañeros con alto desempeño.

1.3.4.2.2.- Necesidad de afiliación.-

En esta necesidad el individuo busca buenas relaciones interpersonales amistosas y cercanas con todas las personas de la organización, tienen las siguientes características:

- Da importancia a la interacción personal, desea ser aceptado y caer bien en el grupo.
- Tiene tendencia a amoldarse a patrones establecidos por un conjunto de personas de su trabajo al que pertenece.
- Se sacrifica por lograr y conservar una relación de convicción y entendimiento mutua.
- Prioriza la cooperación antes que la competencia.
- Se desenvuelve acertadamente en la influencia reciproca con clientes y la atención

1.3.4.2.3.- Necesidad de poder.-

Es el anhelo de lograr un gran impacto de influir y controlar a otros, estas se agrupan en dos tipos de personas: con poder personal y poder institucional, con persona con alta necesidad de poder,

- Desea dirigir e influir en las demás persona.

La persona con poder institucional les gusta dirigir los esfuerzos de otros con el fin de alcanzar las metas institucionales,

- Goza de las competencias y situaciones relacionadas con el status.



1.3.4.3.- TEORIA DE LA MOTIVACION- HIGIENE O DE LOS DOS FACTORES.-

Frederick Herzberg (Amorós, 2007) propone “la teoría de la motivación” o “teoría de los dos factores” Psicólogo, quien manifiesta que las personas están relacionados según los factores, tales como:

- Motivacionales-Satisfacción.- las que se menciona a la motivación como: las experiencias, los logros, el reconocimiento y la responsabilidad de las personas, son factores que ayudan a elevar la satisfacción del mismo.

-De higiene - Insatisfacción.- son resultados de los factores de higiene, las cuales se asocian con los afectos negativos de una persona frente a su trabajo y al entorno donde labora.

1.3.4.3.1.-Factores de higiene.-

- Beneficios y remuneraciones
- Relaciones interpersonales con los compañeros
- Entorno físico
- Supervisión.
- Status
- Seguridad laboral
- Políticas de la organización.

1.3.4.3.2.-Factores de motivación.-

- Reconocimiento
- Logros
- Independencia laboral
- Responsabilidad
- Promoción.

Lo importante es empezar por lo básico, en este caso cubrir con los factores de higiene evaluando constantemente con el cumplimiento de esta y lograr la motivación.

1.3.4.5.- TECNICAS MOTIVACIONALES.-

Junge (2009), menciona que según Herzberg en la motivación extrínseca e intrínseca son las siguientes:

1.3.4.5.1.- Automotivación.-

Es generar a si mismo motivaciones, estímulos, júbilo y provecho, para sentirse bien con uno mismo y lograr la satisfacción.

1.3.4.5.2.- Económico.-

El dinero es muy necesario para un trabajador, ya que inevitablemente cubre necesidades personales y familiares, por lo que se considera importante para que se sientan motivados y satisfechos con la labor que realizan y cumplir con las metas institucionales.

1.3.4.5.3.- Enriquecimiento del puesto de trabajo.-

Incrementando las responsabilidades que debe cumplir el trabajador en diversas labores donde participe y tenga autonomía.

1.3.4.5.4.- Participación.-

Dejar que participe el trabajador en diversas situaciones del grupo de trabajo, motiva a que asuma responsabilidades para que logren alcanzar los propósitos y fines de una institución.

1.3.4.5.5.- Agradecimiento.-

Esta técnica es importante porque una palabra sincera de agradecimiento en un momento oportuno y a la persona correcta hace que este se sienta motivado y realice sus labores adecuadamente y se sienta satisfecho con su labor.

1.3.4.5.6.- Redactar notas, llamadas telefónicas para felicitar sus logros.-

Hacen que el trabajador se sienta motivado y satisfecho con su labor, porque reciben un reconocimiento público.

1.3.5.- SATISFACION LABORAL.-

1.3.5.1.- DEFINICION.-

Lado Padrón. (Citado por Caballero, 2002).- Refiere que hay una asociación íntima entre la satisfacción laboral y personal con el equilibrio personal y psicológico del individuo, sosteniendo a su vez que existe dos inclinaciones tales como: la personal que se da por las características que presenta un trabajo que realiza el individuo, por otro lado está la profesional que prioriza las relaciones interpersonales dentro de una organización o en el exterior de la organización o institución.

La satisfacción laboral es un nivel de aprobación de una persona en relación a su entorno laboral, donde consideran muchas veces el tipo de trabajo, las remuneraciones, las relaciones interpersonales y la seguridad como factores que están relacionadas con el nivel de satisfacción laboral del personal de una organización o institución, las cuales influyen a su vez en las actitudes del trabajador frente a las obligaciones que debe realizar.

1.3.5.2.- DIMENSIONES DE LA SATISFACCION LABORAL.-

Según Chiavenato, cita a las **condiciones físicas y materiales**, la cual está relacionada con la seguridad, calidad y salud en el trabajo, por lo que es considerada como un área multidisciplinaria.

Son aspectos físicos y materiales que influyen de muchas formas en el desenvolvimiento del trabajador, muchas veces estas pueden ser con consecuencias negativas para la salud del personal que labora en una institución. También se incluye el ambiente y tecnología con la que cuenta la institución.

Mejía, cita los **beneficios sociales**, es la que se refiere al financiero que reciben los trabajadores de una institución, que incluyen las vacaciones anuales, beneficios de seguridad social entre otros, que ofrecen con la finalidad de disminuir la preocupación y esfuerzo de cada trabajador y así logran que se dediquen solo a su labor sin problemas. Así mismo los beneficios dependerán del cargo, responsabilidad y función que desempeñe en la institución.

Robins, con respecto a las **relaciones interpersonales** se refiere a que debe existir una interacción recíproca entre dos o más personas que laboran en una determinada institución, con la finalidad de lograr los propósitos y metas planteadas por la organización logrando el crecimiento y la satisfacción del personal y las autoridades de la institución. Así mismo al mantener buenas relaciones interpersonales se logran conseguir ciertos beneficios como ascensos en puestos de trabajo, el reconocimiento y respeto de los compañeros y superiores.

Con respecto a la **relación con la autoridad**, se refiere a que es la interacción que existe entre el superior y el subordinado, donde una interrelación es de respeto mutuo y comunicación fluida y clara, así mismo es importante estar alertas a las diferentes reacciones y emociones que presentan en diferentes circunstancias al relacionarnos con nuestros superiores.

1.4.- FORMULACION DEL PROBLEMA.-

¿Qué factores motivacionales extrínsecas e intrínsecas están asociados a la satisfacción laboral del personal de Enfermería de la unidad de cuidados intensivos del hospital Regional Cusco?

1.4.1.- PROBLEMAS ESPECIFICOS.-

- a) ¿Están los factores motivacionales extrínsecos asociados a la satisfacción laboral del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del hospital regional Cusco?
- b) ¿Están los factores extrínsecos asociados a la satisfacción laboral del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del hospital regional Cusco?
- c) ¿Existe relación entre los factores motivacionales y la satisfacción laboral del personal de Enfermería de la unidad de cuidados intensivos del hospital regional Cusco?

1.5.- JUSTIFICACION DEL ESTUDIO.-

En la actualidad en muchas instituciones tanto públicas como privadas no toman en consideración la importancia de mantener al personal motivado ni mucho menos satisfecho en las labores que le corresponde desempeñar, ya que se observa que solo buscan conseguir el alcance de los fines de una institución, mas no velar por el bienestar del trabajador observándose así en algunos casos deserción del centro de trabajo, falta de identificación con la institución, etc.

En un establecimiento de salud es primordial que el personal se encuentre satisfecho con el lugar y la labor que desempeña ya que se trabaja directamente con vidas humanas, donde muchas veces depende de la labor que desempeñe cada personal de salud para reducir el tiempo de hospitalización y disminuir complicaciones, brindando así atención y cuidado con calidad y calidez. No existen oficinas o unidades que se encarguen de mantener motivado y satisfecho al trabajador ya que es considerada como tema de poco interés.

La unidad de cuidados intensivos del hospital Regional cuenta con una infraestructura adaptada para 10 camas de las cuales están en uso 6, con

insuficiente cantidad de personal de enfermería que cubran las actividades diarias que requieren los pacientes y tampoco existe una unidad encargada de velar por el bienestar del personal en cuanto a mantener motivado y satisfecho en su desempeño laboral mucho menos estudios sobre el tema, razones por la cual surge el presente estudio que busca Determinar los factores motivacionales extrínsecos e intrínsecos asociados a la satisfacción laboral del personal de Enfermería de la unidad de cuidados intensivos del hospital Regional Cusco.

Con la intención de buscar cambios que permitan un aprendizaje grupal, donde se pueda permitir los intercambios de acciones y pensamientos, para la toma de decisiones y así generar una mayor motivación y la satisfacción del personal de Enfermería de la unidad de cuidados intensivos del hospital Regional Cusco.

Así mismo se busca concientizar a la oficina de recursos humanos encargada del personal, para que enfatizen en buscar actividades que mejoren las motivaciones laborales y la satisfacción del trabajador, por ende garantizar la mejora en la calidad de atención al usuario.

1.6.- HIPOTESIS.-

Los factores motivacionales extrínsecas e intrínsecas están asociados con la satisfacción laboral del personal de Enfermería de la unidad de cuidados intensivos del hospital Regional Cusco.

1.6.1.- HIPOTESIS ESPECIFICOS.-

- a) Los factores motivacionales extrínsecos están asociados a la satisfacción laboral del personal de Enfermería de la unidad de cuidados intensivos del hospital Regional Cusco.
- b) Los factores motivacionales extrínsecos están asociados a la satisfacción laboral del personal de Enfermería de la unidad de cuidados intensivos del hospital Regional Cusco.
- c) Existe una relación media entre los factores motivacionales y la satisfacción laboral del personal de Enfermería de la unidad de cuidados intensivos del hospital regional del Cusco.

1.7.- OBJETIVOS.-

1.7.1.- GENERAL.-

Determinar si los factores motivacionales extrínsecos e intrínsecos están asociados a la satisfacción laboral del personal de Enfermería de la unidad de cuidados intensivos del hospital Regional Cusco.

1.7.2.- ESPECIFICOS.-

Determinar si los factores motivacionales extrínsecas están asociados a la satisfacción laboral del personal de Enfermería.

Determinar si los factores motivacionales intrínsecas están asociados a la satisfacción laboral del personal de Enfermería.

Identificar la relación que existe entre los factores motivacionales extrínsecas e intrínsecas con la satisfacción laboral del personal de Enfermería de la UCI.

II. METODOLOGIA.-

2.1.- Diseño.-

- Es No Experimental, porque el diseño no controla la variable independiente.
- correlacional.- porque se busca la asociación entre las variables.

2.1.1.-Tipo de investigación.-

Es descriptivo.- porque permite ordenar los resultados de los factores motivacionales asociados a la satisfacción laboral.

Es analítico.- porque resuelve la hipótesis, buscando la asociación entre las variables.

2.1.2.- Método.-

- cuantitativo.

2.2.- IDENTIFICACION DE VARIABLES.-

2.2.1.- VARIABLE 1.-

- Factores motivacionales.

2.2.2.- VARIABLE 2.-

- Satisfacción laboral.

TABLA 1 ESCALA DE MEDICIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLE	Factores motivacionales	Satisfacción laboral
TIPO	Cualitativa Ordinal	Cualitativa Ordinal
ESCALA DE MEDICIÓN	Ordinal: Porque posee categorías ordenadas, pero que no permite cuantificar la distancia entre una categoría y otra.	Ordinal: Porque posee categorías ordenadas, pero que no permite cuantificar la distancia entre una categoría y otra.
CATEGORIAS	BAJA, MEDIA, ALTA	BAJA, MEDIA, ALTA

2.2.3.- OPERACIONALIZACION.-

VARIABLES	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
V1.- Factores motivacionales.	Son aquellos estímulos que permiten a las personas a realizar diversas acciones, estas requieren de esfuerzo para lograr un objetivo, las cuales pueden ser factores extrínsecas e intrínsecas.	<p>- Motivaciones Extrínsecas.-</p> <p>-Motivaciones Intrínsecas.-</p>	<p>- Remuneración.</p> <p>- Incentivos.</p> <p>- Relaciones interpersonales.</p> <p>- Ambiente laboral</p> <p>-Logros.</p> <p>-Responsabilidad.</p> <p>-Reconocimiento.</p> <p>-Habilidades.</p>	ORDINAL

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
V2.- Satisfacción laboral del personal de enfermería.	Es un estado emocional positivo que resulta de la percepción subjetiva de la experiencia laboral de cada trabajador.	<ul style="list-style-type: none"> -Satisfacción en el trabajo en general. -Satisfacción con el ambiente físico del trabajo. -Satisfacción con la forma en que realiza su trabajo. -Satisfacción con las oportunidad de desarrollo -Satisfacción con la relación subordinado-supervisor. -Satisfacción con la remuneración. 	<ul style="list-style-type: none"> - Colaboración - Estimulo - Autonomía - Iluminación. - Ventilación -Infraestructura. - Oportunidades de trabajo. - Identificación con el trabajo. -Actividades que destaca. - Superación. perfeccionamiento - Ascenso. - Interacción con los superiores. - Interacción con los compañeros. - Desempeño de funciones. - Remuneración. -Incentivos. 	ORDINAL

2.3.- DISEÑO DE ESTUDIO.-

2.3.1.- POBLACION Y MUESTRA.-

2.3.1.1.- Población.-

Estuvo conformada por todo el personal de Enfermería, que viene laborando en la unidad de cuidados intensivos del hospital Regional Cusco como sigue:

TABLA 2 POBLACION DE ESTUDIO.-

Personal de Enfermería	Total.
- Enfermeras.	11
- Técnicos.	11
Total.	22

Fuente: elaboración propia.

2.3.1.2.- muestra.-

Se trabaja con todo el personal de Enfermería de la unidad de cuidados intensivos, haciendo el uso del muestreo No probabilístico por conveniencia.

TABLA 3 MUESTRA DE ESTUDIO.-

Personal de Enfermería	Total.
- Enfermeras.	11
- Técnicos.	11
Total.	22

Fuente: elaboración propia.

2.3.2- CRITERIOS DE SELECCIÓN.-

2.3.2.1.- CRITERIOS DE INCLUSION.-

- Licenciadas en Enfermería que laboran en la unidad de cuidados intensivos del hospital Regional Cusco.
- Técnicos en Enfermería que laboran en la unidad de cuidados intensivos del hospital Regional Cusco.
- Personal de Enfermería que labora más de 6 meses consecutivos.

2.3.2.2.- CRITERIOS DE EXCLUSION.-

- Personal que labora en otras unidades o servicios.
- Personal con menos de 6 meses en la unidad de cuidados intensivos.

2.4.- TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS.-

2.4.1.- Prueba de confiabilidad y validez de los instrumentos.

Se entiende como confiabilidad a la capacidad que tiene un instrumento para medir de forma consistente y precisa la característica que se pretende evaluar, incluyendo en si los dos conceptos importantes las cuales son los de consistencia interna y estabilidad temporal.

La consistencia interna recoge el grado de coincidencia o parecido (homogeneidad) existente entre los ítems que contiene en el instrumento.

La estabilidad en el tiempo se refiere a la capacidad que tiene el instrumento para arrojar las mismas mediciones, cuando se aplica en momentos diferentes a los mismos sujetos.

Para el estudio de la confiabilidad del instrumento se utilizó la técnica de Cronbach como indicador principal de esta, la cual es utilizada en los cuestionarios en las que las respuestas no son necesariamente bipolares, sino que se dan en escalas. Kaplan, R y Saccuzzo, D (2006).

El coeficiente α fue propuesto en 1951 por Cronbach como un dato estadístico para estimar la confiabilidad de una prueba, o de cualquier compuesto obtenido a partir de la suma de varias mediciones. El coeficiente α depende del número de elementos k de la escala, de la varianza de cada ítem del instrumento s_j^2 , y de la varianza total s_x^2 , siendo su fórmula:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum_j s_j^2}{s_x^2} \right)$$

Para interpretar el valor del coeficiente de confiabilidad usaremos la siguiente tabla.

TABLA 4 RANGOS PARA INTERPRETACIÓN DEL COEFICIENTE ALPHA DE CRONBACH

Rango	Magnitud
0.01 a 0.20	Muy baja
0.21 a 0.40	Baja
0.41 a 0.60	Moderada
0.61 a 0.80	Alta
0.81 a 1.00	Muy alta

Para analizar la confiabilidad se aplicó el software estadístico IBM SPSS STATISTIC versión 21, a continuación presento los resultados que se obtuvieron:

TABLA 5 ESTADÍSTICOS DE FIABILIDAD PARA LA VARIABLE FACTORES MOTIVACIONALES

	Alfa de Cronbach	N° de elementos
D1: Motivación extrínseca	0,783	06
D2: Motivación intrínseca	0,821	09
Factores motivacionales	0,893	15

FUENTE: Elaboración propia

En esta tabla se observa los resultados que se recabaron para el coeficiente estadístico Alfa de Cronbach como para la variable Factores motivacionales y para sus dimensiones se encuentran superior a 0,7 la que me permite afirmar que la confiabilidad es alta para en la variable y

sus dimensiones, finalmente, se acepta que el instrumento aplicado para medir esta variable es confiable.

TABLA 6 ESTADÍSTICOS DE FIABILIDAD PARA LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

	Alfa de Cronbach	N° de elementos
D1: Satisfacción en el trabajo en general	0,703	03
D2: Satisfacción con el ambiente físico del trabajo	0,829	03
D3: Satisfacción con la forma en que realiza su trabajo	0,842	03
D4: Satisfacción con las oportunidades de desarrollo	0,834	03
D5: Satisfacción con la relación subordinado-supervisor	0,746	03
D6: Satisfacción con la remuneración	0,835	02
Satisfacción laboral	0,849	17

FUENTE: Elaboración propia

La presente tabla pretende demostrar que los valores que se recolectaron para el coeficiente Alfa de Cronbach, tanto de la variable Satisfacción laboral y sus dimensiones está ubicada por encima de 0,7 la misma que nos autoriza asegurar que la confiabilidad es muy alta para esta variable y sus dimensiones, por lo que llegamos a la conclusión de que el instrumento que se aplicó para evaluar esta variable es confiable.

2.5.- Método de análisis de datos.

Los datos obtenidos posterior a la aplicación de los instrumentos de recolección fueron organizados, resumidos y presentados, haciendo uso de tablas y gráficos estadísticos con ayuda del software IBM SPSS STATISTIC versión 21 y Excel.

Dada la naturaleza de las variables estudiadas, siendo estas de tipo ordinal, se aplica la prueba estadística de Rho de Spearman, que nos indica si estas variables están asociadas y en qué medida.

- **Correlación de Spearman.** Es una medida no paramétrica de asociación para variables ordinales. El signo del coeficiente indica la dirección de la relación y su valor absoluto indica la fuerza de la relación. Los valores mayores indican que la relación es más estrecha. Los valores posibles van de -1 a 1, pero un valor de -1 o +1 sólo se puede obtener a partir de tablas cuadradas.

- **Interpretación el valor de “Rho de Spearman”:**
 - De 0.00 a 0.19 Muy baja correlación
 - De 0.20 a 0.39 Baja correlación
 - De 0.40 a 0.69 Moderada correlación
 - De 0.70 a 0.89 Alta correlación
 - De 0.90 a 1.00 Muy alta correlación

2.5.1.- Cuestionario.-

La recolección de datos se realizó a través de un instrumento como es el cuestionario, que son aplicados a todo el personal de Enfermería de la unidad de cuidados intensivos del hospital Regional, para medir los factores motivacionales extrínsecas e intrínsecas, se hizo uso del instrumento que consta de 15 preguntas cerradas y para satisfacción laboral se hizo uso de preguntas formuladas según el instrumento de medida de Koys & Decottis, que consta de 17 preguntas.

2.6.- ASPECTOS ETICOS.-

Se solicitó e hizo firmar el consentimiento informado a cada uno del personal de enfermería, por tratarse de una encuesta anónima, donde se tomaron algunos datos personales.

II. RESULTADOS.-

3.1. Descripción.-

En este capítulo presento resultados que se lograron después de aplicar el instrumento, para la recolección de datos y a su vez para la puntuación de los resultados se aplicaron las escalas que se describirán a continuación:

TABLA 7 RANGO DE PUNTUACIONES Y VALORACION PARA LA VARIABLE FACTORES MOTIVACIONALES.

VARIABLE/DIMENSIÓN	PUNTAJE	VALORACIÓN
D1: Motivación extrínseca	6-14	BAJA
	15-22	MEDIA
	23-30	ALTA
D2: Motivación intrínseca	9-21	BAJA
	22-33	MEDIA
	34-45	ALTA
FACTORES MOTIVACIONALES	15-35	BAJA
	36-55	MEDIA
	56-75	ALTA

TABLA 8 RANGO DE PUNTUACIONES Y VALORACIÓN PARA LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

VARIABLE/DIMENSIÓN	PUNTAJE	VALORACIÓN
	3-7	BAJA
D1: Satisfacción en el trabajo en general	8-11	MEDIA
	12-15	ALTA
	3-7	BAJA
D2: Satisfacción con el ambiente físico del trabajo	8-11	MEDIA
	12-15	ALTA
	3-7	BAJA
D3: Satisfacción con la forma en que realiza su trabajo	8-11	MEDIA
	12-15	ALTA
	3-7	BAJA
D4: Satisfacción con las oportunidades de desarrollo	8-11	MEDIA
	12-15	ALTA
	3-7	BAJA
D5: Satisfacción con la relación subordinado-supervisor	8-11	MEDIA
	12-15	ALTA
	2-4	BAJA
D6: Satisfacción con la remuneración	5-7	MEDIA
	8-10	ALTA
	17-39	BAJA
SATISFACCIÓN LABORAL	40-62	MEDIA
	63-85	ALTA

3.2. -Resultados descriptivos por variables.

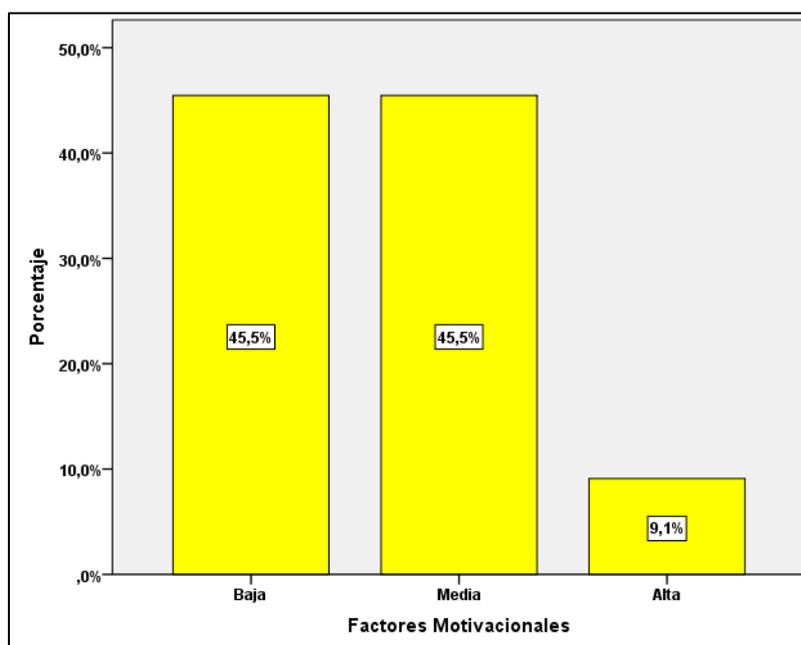
3.2.1. Resultados para Factores motivacionales

TABLA 9 FACTORES MOTIVACIONALES

	Frecuencia	Porcentaje
BAJA	10	45,5
MEDIA	10	45,5
ALTA	2	9,1
Total	22	100,0

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 1 FACTORES MOTIVACIONALES



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

En esta tabla y el gráfico se observan los resultados para la variable Factores motivacionales que se consiguieron de la muestra de estudio de esta investigación, donde el 45,5% de los participantes aseguran que esta es baja, mientras que el 45,5% asegura que es media y solo el 9,1% que es alta.

Lo que significa que en la unidad de cuidados intensivos del hospital regional Cusco, no siempre toman en consideración el hecho de evaluar los factores motivacionales con que cada trabajador presenta o recibe de la institución.

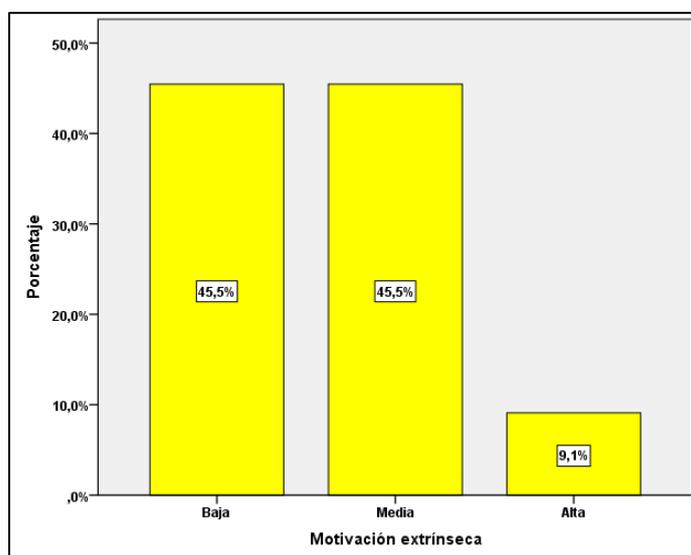
3.2.2. Resultados para dimensiones de Factores motivacionales

TABLA 10 MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA

	Frecuencia	Porcentaje
BAJA	10	45,5
MEDIA	10	45,5
ALTA	2	9,1
Total	22	100,0

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 2 MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

En la presente se observan imágenes que representan resultados para la dimensión Motivación extrínseca de la variable Factores motivacionales se obtuvieron de la muestra de estudio. En la cual el 45,5% de los participantes en la encuesta, consideran que esta es baja, así mismo el 45,50% afirma que es media y solo el 9,1% que es alta.

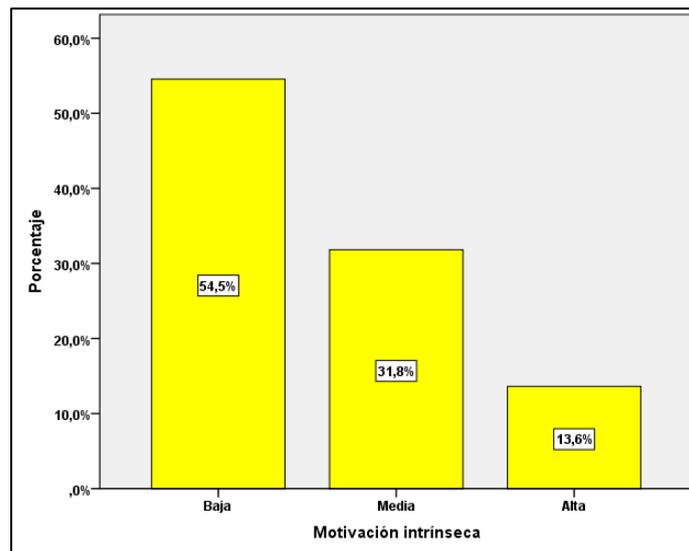
En cuanto a los factores motivacionales extrínsecas podemos afirmar que va de baja a media, esto debido a que en dicha institución no es costumbre motivar a sus trabajadores, porque ponen más énfasis en querer alcanzar las metas a motivar con ascensos, premios, felicitaciones, etc. Por así se mejoría el desenvolvimiento en sus quehaceres.

TABLA 11 MOTIVACION INTRINSECA

	Frecuencia	Porcentaje
BAJA	12	54,5
MEDIA	7	31,8
ALTA	3	13,6
Total	22	100,0

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 3 MOTIVACIÓN INTRÍNSECA



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

El resultado para la dimensión Motivación intrínseca de la variable Factores motivacionales se observan en la tabla y el gráfico anterior, las cuales fueron recolectados de la muestra de estudio de esta investigación, donde el 54,5% de los que participaron en la encuesta afirman que esta es baja, mientras que el 31,8% asegura que es media y el 13,6% que es alta.

Se consideraría que solo el 13,6% labora auto-motivado porque tiene vocación de servicio, amor al trabajo y al prójimo, mientras que más de la mitad del personal, labora con una motivación interna baja, tal vez porque solo debe cumplir con las actividades y funciones que le fueron asignados.

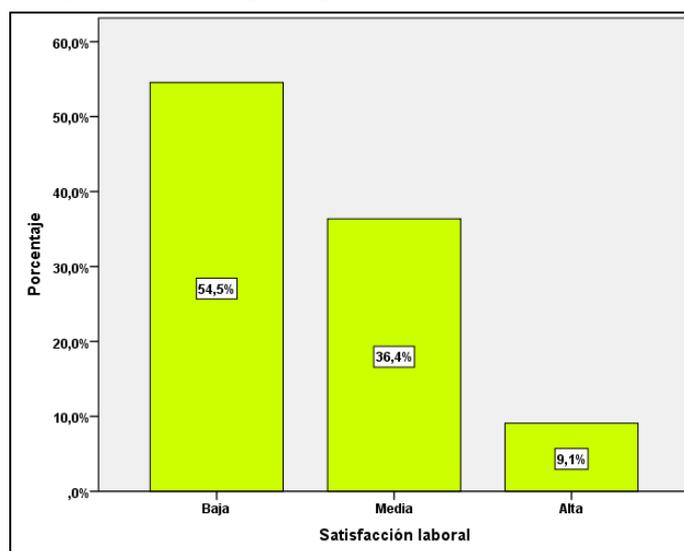
3.2.3. Resultados para Satisfacción laboral.

TABLA 12 SATISFACCIÓN LABORAL

	Frecuencia	Porcentaje
BAJA	12	54,5
MEDIA	8	36,4
ALTA	2	9,1
Total	22	100,0

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 4 SATISFACCIÓN LABORAL



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

Se aprecian en este gráfico y tabla los resultados para la variable Satisfacción laboral que se consiguió desde la muestra de estudio de esta investigación, en la cual el 54,5% de los que fueron encuestados refieren que esta es baja, el 36,4% afirma que es media, el 9,1% que es alta. Se entiende que solo un pequeño porcentaje del personal está satisfecho con su empleo, mientras que una mayoría está insatisfecha.

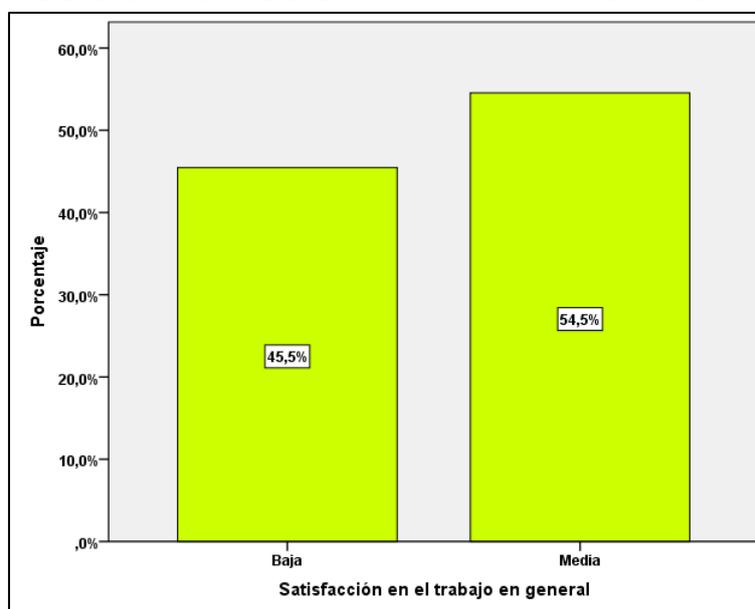
3.2.4. Resultados para dimensiones de Satisfacción laboral

TABLA 13 SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO EN GENERAL

	Frecuencia	Porcentaje
BAJA	10	45,5
MEDIA	12	54,5
Total	22	100,0

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 5 SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO EN GENERAL



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

En la presente tabla y gráfico observamos el resultado para la dimensión Satisfacción en el trabajo en general de la variable Satisfacción laboral, las cuales se obtuvieron de la muestra de estudio de esta investigación, donde el cual el 45,5% de los participantes considera que es baja, mientras que el 54,5% afirma que es media.

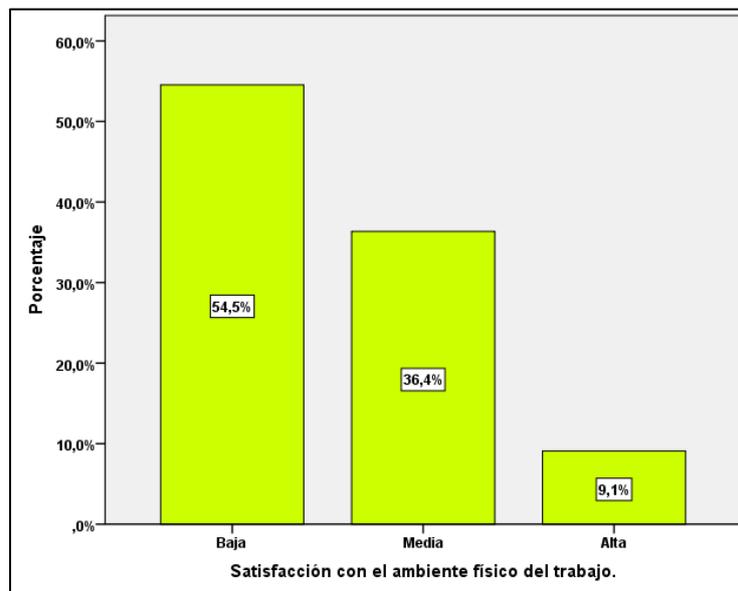
Lo que indica que un poco más de la mitad del personal de Enfermería de esa unidad se encuentra medianamente satisfecha con la labor en general que desempeña.

TABLA 14 SATISFACCIÓN CON EL AMBIENTE FÍSICO DEL TRABAJO

	Frecuencia	Porcentaje
BAJA	12	54,5
MEDIA	8	36,4
ALTA	2	9,1
Total	22	100,0

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 6 SATISFACCIÓN CON EL AMBIENTE FÍSICO DEL TRABAJO



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

Para la dimensión Satisfacción con el ambiente físico del trabajo de la variable Satisfacción laboral se representan en la tabla y gráfico, que en un 54,5% de los participantes de la encuesta aseguran que esta es baja, mientras que el 36,4% afirma, que es media y el 9,1% que es alta.

El resultado de este ítem refleja la realidad de esta unidad por que la infraestructura con la que se cuenta no es el adecuado ya que son ambientes reducidos, que no cumplen con las normas establecidas para la

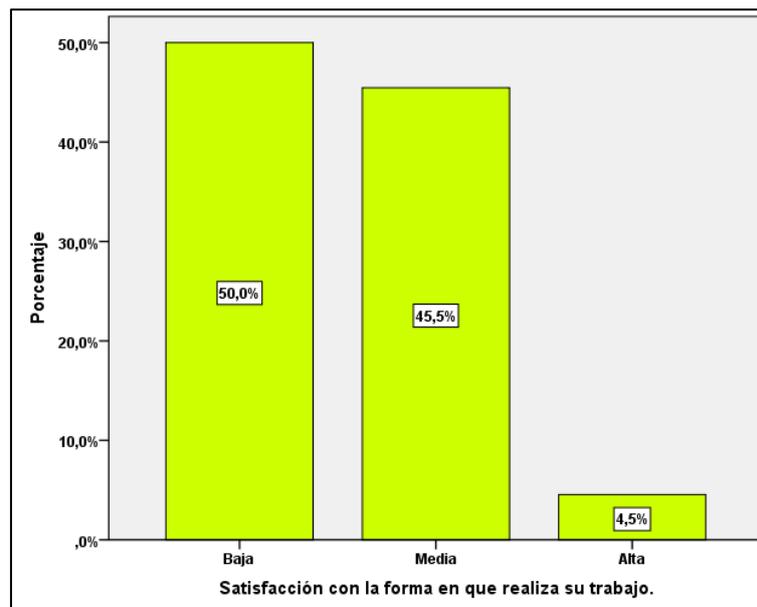
unidad de cuidados intensivos, por lo que el personal está insatisfecho con el ambiente físico.

TABLA 15 SATISFACCIÓN CON LA FORMA EN QUE REALIZA SU TRABAJO

	Frecuencia	Porcentaje
BAJA	11	50,0
MEDIA	10	45,5
ALTA	1	4,5
Total	22	100,0

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 7 SATISFACCIÓN CON LA FORMA EN QUE REALIZA SU TRABAJO



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

Para la Satisfacción con la forma en que realiza su trabajo de la variable Satisfacción laboral se presenta esta tabla y gráfico, las que se logró de la muestra de estudio, donde el 50,0% de los que respondieron la encuesta aseguran que esta es baja, mientras que el 45,5% afirma que es media y el 4,5% que es alta.

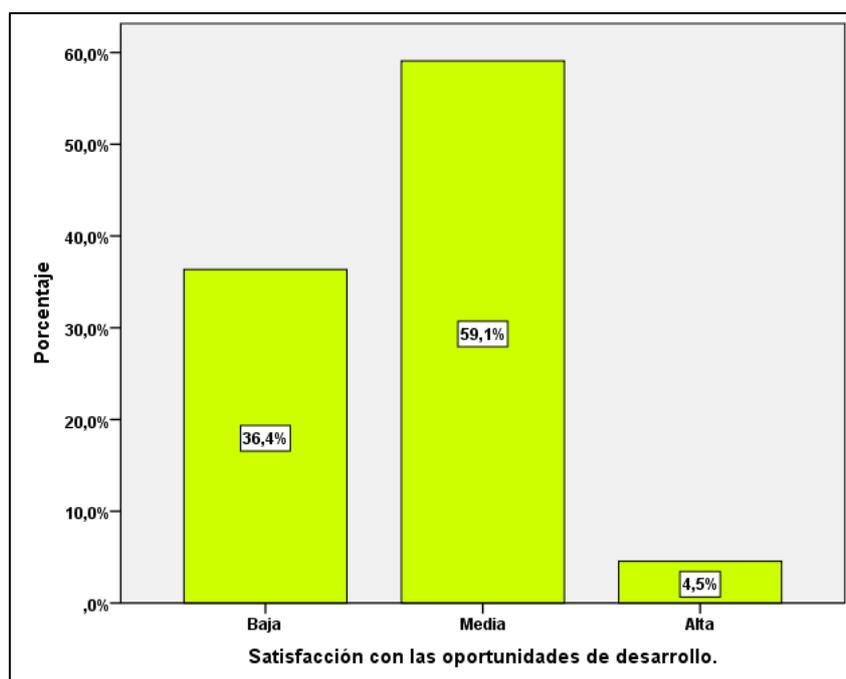
Se evidencia que la mitad del número total del personal de Enfermería que trabaja en esta unidad tiene una satisfacción baja esto debido a que por la sobrecarga de trabajo, falta de medicamentos e insumos, etc. no llegan a brindar una atención con calidad como ellos quisieran.

TABLA 16 SATISFACCIÓN CON LAS OPORTUNIDADES DE DESARROLLO

	Frecuencia	Porcentaje
BAJA	8	36,4
MEDIA	13	59,1
ALTA	1	4,5
Total	22	100,0

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 8 SATISFACCIÓN CON LAS OPORTUNIDADES DE DESARROLLO



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

Para la Satisfacción con las oportunidades de desarrollo de la variable Satisfacción laboral observamos en la tabla y gráfico, que se obtuvo de la muestra de estudio, que el 36,4% de los que respondieron la encuesta

afirman que esta es baja, mientras que el 59,1% asegura que es media, el 4,5% que es alta.

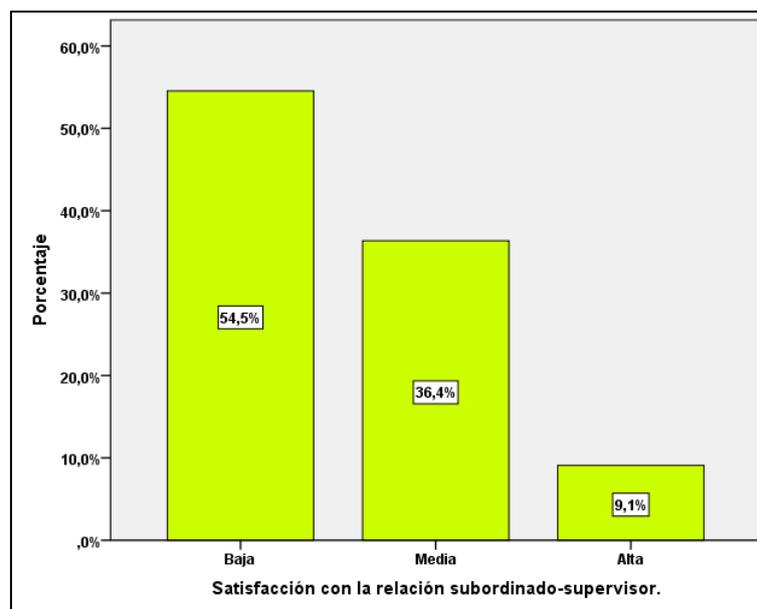
Se muestra que la satisfacción del personal de Enfermería según las oportunidades de desarrollo es media, debido a que la institución pocas veces promueve oportunidades de desarrollo como: cursos, capacitaciones, etc. por lo general no lo dan a conocer públicamente, por lo que son pocos los beneficiados.

TABLA 17 SATISFACCIÓN CON LA RELACIÓN SUBORDINADO-SUPERVISOR

	Frecuencia	Porcentaje
BAJA	12	54,5
MEDIA	8	36,4
ALTA	2	9,1
Total	22	100,0

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 9 SATISFACCIÓN CON LA RELACIÓN SUBORDINADO-SUPERVISOR



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

Los resultados para esta dimensión Satisfacción con la relación subordinado-supervisor de la característica. Satisfacción laboral la que está representada en la tabla y gráfico antes mencionada, la cual se obtuvo a partir de la muestra de estudio de este trabajo de investigación, donde el 54,5% de los encuestados afirman que esta es baja, es considera media para el 36,4% que, el 9,1% que es alta.

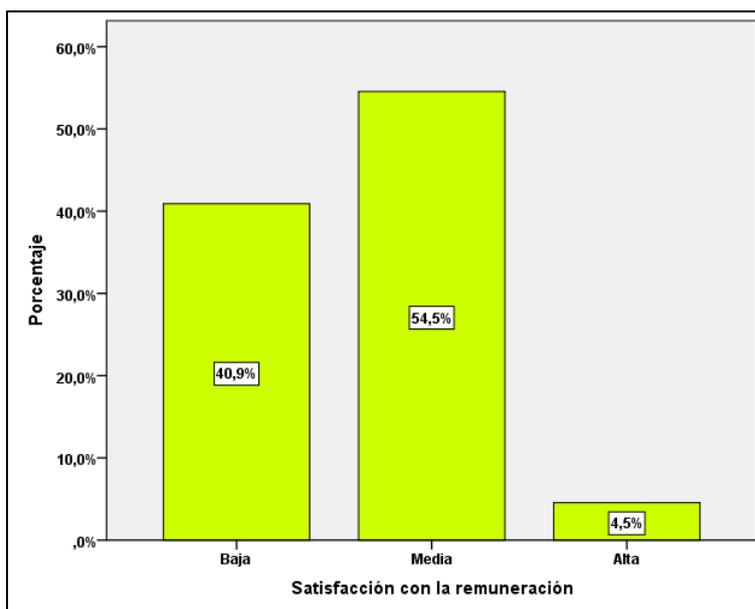
Se observa que la relación del trabajador con la supervisora es baja, probablemente porque la institución cuenta solo con 4 supervisoras para 14 servicios hospitalarios, que es insuficiente para supervisar ya que no existe una comunicación ni relación adecuada por lo que un poco más que la mitad están con satisfacción baja o insatisfechos,

TABLA 18 SATISFACCIÓN CON LA REMUNERACIÓN

	Frecuencia	Porcentaje
BAJA	9	40,9
MEDIA	12	54,5
ALTA	1	4,5
Total	22	100,0

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 10 SATISFACCIÓN CON LA REMUNERACIÓN



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

En la presente tabla y gráfico que acabamos de mostrar se puede apreciar los resultados de la dimensión Satisfacción con la remuneración esto perteneciente a la Satisfacción laboral que se obtuvo a través de la muestra de estudio de este trabajo, donde el 40,9% de los encuestados consideran que esta es baja, mientras que el 54,5% considera que es media, el 4,5% que es alta.

En cuanto al salario se encuentran medianamente satisfecho, seguido de insatisfacción porque la remuneración que se percibe no va de acuerdo al trabajo que realizan, porque muchas veces se llega a trabajar horas extras por la demanda de trabajo, las cuales no son tomadas en cuenta, ya que se percibe un monto fijo donde no pagan las horas extras.

3.3. Contraste de hipótesis para correlación entre las variables Factores motivacionales y Satisfacción laboral

3.3.1. Prueba de hipótesis

Para comprobar la hipótesis de correlación que existen en las Variables de trabajo de estudio tales como los Factores motivacionales y la Satisfacción laboral, de entrada se procedió a la realización y aplicación de la prueba de Independencia denominada Chi cuadrado y a continuación una prueba estadística de asociación Rho de Spearman

TABLA 19 PRUEBA DE INDEPENDENCIA CHI CUADRADO

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	44,000 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	41,130	4	,000
Asociación lineal por lineal	21,000	1	,000
N° de casos válidos	22		

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	<p>Ho: Las variables Factores motivacionales y Satisfacción laboral son independientes estadísticamente</p> <p>Ha: Las variables Factores motivacionales y Satisfacción laboral no son independientes estadísticamente</p>
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$\chi^2 = \sum \frac{(O - E - 0,5)^2}{E}$ <p>Valor calculado $\chi^2 = 44,000$</p>
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las variables Factores motivacionales y Satisfacción laboral no son independientes estadísticamente

TABLA 20 PRUEBA DE CORRELACIÓN DE SPEARMAN

		Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,873	,083	8,018	,000 ^c
N de casos válidos		22			

Interpretación y análisis: [ver tabla completa](#)

Hipótesis estadísticas	de	Ho: Las variables Factores motivacionales y Satisfacción laboral no están correlacionadas Ha: Las variables Factores motivacionales y Satisfacción laboral están correlacionadas
Nivel de significación	de	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	de	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
Valor p calculado		$p = 0,00$
Conclusión		Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las variables Factores motivacionales y Satisfacción laboral están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,873.

3.3.2. Prueba de Sub hipótesis

3.3.2.1. Correlación entre Motivación extrínseca y Satisfacción laboral

TABLA 21 PRUEBA A ASOCIACIÓN CORRELACIÓN DE SPEARMAN ENTRE LA DIMENSIÓN MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA Y SATISFACCIÓN LABORAL

		Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,811	,099	6,202	,000 ^c
N de casos válidos		22			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: La dimensión Motivación extrínseca y la variable Satisfacción laboral no están correlacionadas Ha: La dimensión Motivación extrínseca y la variable Satisfacción laboral están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que la dimensión Motivación extrínseca y Satisfacción laboral están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,811

3.3.1.1. Correlación entre Motivación intrínseca y Satisfacción laboral

TABLA 22 PRUEBA A ASOCIACIÓN CORRELACIÓN DE SPEARMAN ENTRE LA DIMENSIÓN MOTIVACIÓN INTRÍNSECA Y SATISFACCIÓN LABORAL

		Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,857	,081	7,446	,000 ^c
N de casos válidos		22			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: La dimensión Motivación intrínseca y la variable Satisfacción laboral no están correlacionadas Ha: La dimensión Motivación intrínseca y la variable Satisfacción laboral están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que la dimensión Motivación intrínseca y Satisfacción laboral están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,857

IV. DISCUSIÓN

Seguidamente presento la comparación y la discusión del trabajo de investigación, mediante algunos resultados que se obtuvieron en el desarrollo de la misma siendo estos algunos antecedentes de trabajos anteriores, el marco teórico para esta investigación y la aprobación y/o exclusión de las hipótesis de este trabajo de investigación.

La **hipótesis general** cuya afirmación es: Los factores motivacionales extrínsecas e intrínsecas están asociados con la satisfacción laboral del personal de Enfermería de la unidad de cuidados intensivos del hospital Regional Cusco. Tengo que asegurar que según los resultados se obtuvieron lo siguiente: podemos evidenciar esta hipótesis, la cual se puede observar en la tabla N°19. Donde las variables no son independientes, más bien hay entre ellas una correlación alta y significativa de 0,811 según la estadística del coeficiente de SPEARMAN.

Estos resultados al cual llegamos son similares a los que obtuvo Briceño, Y. (2010) en su tesis “nivel de motivación y relación con la satisfacción del profesional de Enfermería en el área de centro quirúrgico del hospital nacional Santa Rosa, Lima”, llega a concluir que hay relación entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral de las Enfermeras.

Así mismo en la teoría de los dos factores representada por Frederick Herzberg refiere que las motivaciones aumentan la satisfacción de las personas.

El presente estudio tuvo como hipótesis específica número uno: Determinar si los factores motivacionales extrínsecas están asociados a la satisfacción laboral del personal de Enfermería, los resultados de esta hipótesis la apreciamos en la tabla N° 21, del cual se afirma que los factores motivacionales extrínsecas están asociados a la satisfacción laboral del personal de Enfermería, existiendo un coeficiente de asociación alta, según el coeficiente de SPEARMAN es de 0.811.

Los resultados son similares al estudio realizado por: Fernández, Baca. (2002), en su trabajo realizado en Chile en la sanidad sobre el nivel de satisfacción de

las Enfermeras, refiere en una de sus conclusiones que los factores motivacionales extrínsecos como remuneración, relaciones interpersonales con las jefaturas y beneficios laborales, se relacionan con la satisfacción laboral.

La teoría de las necesidades de Mc. Clelland, quien describió un modelo comprensivo de las necesidades humanas refiere: que el individuo se esfuerza por sobresalir y lograr actividades difíciles para alcanzar el éxito; así mismo refiere que las motivaciones externas son adquiridas de la esfera social y cultural.

El presente estudio tuvo como hipótesis específica número dos: Determinar si los factores motivacionales intrínsecas están asociados a la satisfacción laboral del personal de Enfermería. se puede observar en la tabla N° 22 donde se verifica que si existe correlación entre los factores motivacionales intrínsecas y la satisfacción laboral, la cual es alta en el coeficiente de ESPEARMAN, siendo igual a 0.857.

Estos resultados presentados son similares a las presentadas por Larico A. Rosa (2014) en Factores motivadores y su influencia en desempeño laboral de trabajadores de la municipalidad de Juliaca en una de las conclusiones refiere que un gran porcentaje del personal se sienten totalmente realizadas, por lo que se afirma que los factores motivacionales intrínsecos están asociadas a la satisfacción laboral de las Enfermeras.

A su vez se puede corroborar con la teoría de Maslow que se refiere a que el individuo tiene necesidades básicas que deben llegar a satisfacer cada una de ellas, las cuales se encuentran en la base de la pirámide de necesidades humanas, llegando hasta lograr la autorrealización. Por ende la satisfacción, por lo que se confirma la asociación entre estas variables.

V. CONCLUSIONES

Primera: Con un nivel de confianza del 95% = 0.95 y al nivel de significancia del α : 5% = 0.05, se confirma que si existe correlación entre las variables Factores motivacionales y Satisfacción laboral, según el estadístico de prueba para un estudio no paramétrico Rho de Spearman, cuyo coeficiente de correlación alcanza el valor de 0,873, valor que muestra una asociación alta y directa entre dichas variables.

[Recorte de pantalla completa](#)

Segunda: Con un nivel de confianza del 95% = 0.95, y al nivel de significancia del α : 5% = 0.05, se confirma que si existe correlación entre la dimensión Motivación extrínseca de la variable Factores motivacionales y la variable Satisfacción laboral, según el estadístico de prueba para un estudio no paramétrico Rho de Spearman, cuyo coeficiente de correlación alcanza el valor de 0,811, valor que muestra una asociación alta y directa entre dichas variables.

Tercera: Con un nivel de confianza del 95% = 0.95, y al nivel de significancia del α : 5% = 0.05, se confirma que si existe correlación entre la dimensión Motivación intrínseca de la variable Factores motivacionales y la variable Satisfacción laboral, según el estadístico de prueba para un estudio no paramétrico Rho de Spearman, cuyo coeficiente de correlación alcanza el valor de 0,857, valor que muestra una asociación alta y directa entre dichas variables.

VI. RECOMENDACIONES.

- A la jefatura de Enfermería y área de control del personal del hospital Regional, se recomienda que elaboren un plan para mejorar y fortalecer los factores motivacionales, tanto intrínsecas como extrínsecas y así lograr incrementar la motivación en cada uno de los trabajadores con el fin de que laboren con mayor empeño y satisfacción.
- Generar estrategias que estén enfocados a incrementar y mantener la motivación del personal de Enfermería, con el fin de lograr la satisfacción en ellos y por ende incrementar la calidad de atención que se ofrecen a los pacientes.
- Realizar evaluaciones periódicas y monitoreo sobre el desenvolvimiento de los trabajadores en el cumplimiento de sus funciones, enfatizando los factores motivacionales y satisfacción laboral.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

Amorós, E. (2007). En busca del desarrollo de ventajas competitivas. Bogotá.

Briceño Ch, Y. (2010). Nivel de motivación y su relación con la satisfacción del profesional de Enfermería en el área de centro quirúrgico del hospital nacional Santa Rosa. Lima.

Cañada C, & Hernández Y. (2010). Factores motivacionales internos, externos y su relación con la satisfacción laboral del personal de Enfermería del hospital nacional Enfermera Angélica Vidal de Navarro, del municipio de Ilapango. San Salvador.

Ceolevel proyect. (2015) la teoría de la motivación – higiene de Herzberg.

Gautier R, & Boerree G. (2003) teorías de la personalidad de Abraham Maslow.

Gutiérrez A. (2015). Influencia de los factores motivacionales y de higiene según Herzberg en el clima organizacional del supermercado metro. Lambayeque.

Grifol D. (2015) teoría de la motivación de Mc Clelland.

Quispe M, & Uscamayta Y. (2012) práctica del liderazgo y su relación con la calidad de atención técnica del profesional de Enfermería que labora en los servicios de medicina y cirugía del hospital Antonio Lorena. Cusco

Vásquez S. (2006). nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de Enfermería en el hospital nacional Arzobispo Loayza. Lima

ANEXOS

N°01 Artículo científico

N°02 Matriz de consistencia de la investigación

N°03 Matriz de Operacionalización de variables

N°04 Matriz de instrumentos de recolección de datos

N°05 Instrumentos

**INSTRUMENTO PARA MEDIR MOTIVACION LABORAL EN EL
PERSONAL DE ENFERMERIA DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS
DEL HOSPITAL REGIONAL CUSCO.**

OBJETIVO.-

Recolectar información sobre factores motivacionales del personal de Enfermería de la unidad de cuidados intensivos del hospital regional.

DATOS GENERALES.-

- Edad: < 25 años ()
 25 – 35 años ()
 36 – 45 años ()
 > 45 años ()
- Sexo: Masculino () Femenino ()
- Tiempo de servicio:
 6 meses - 5 años ()
 6 años – 15 años ()
 >15 años ()
- Condición Laboral:
 Nombrado () Contratado ()

INDICACIONES.-

Esta encuesta recoge sus opiniones acerca de la Motivación Laboral y solo le llevara unos 10 minutos completar las respuestas, la cuales son anónimas por lo que le solicito responder como corresponde:

- 1= Nunca
- 2= Casi Nunca
- 3= Algunas Veces
- 4= Casi Siempre
- 5= Siempre

I.- FACTORES MOTIVACIONALES INTERNAS.-

Nº	I.- FACTORES MOTIVACIONALES INTERNAS	1	2	3	4	5
1.	¿Tiene la autoridad de asignar las actividades al personal bajo su cargo?					
2.	¿Considera que tiene libertad para poner en practica sus métodos y/o técnicas de trabajo?					
3.	¿En sus actividades cotidianas dentro de la institucion, cumple con los horarios establecidos?					

4.	¿Realiza actividades por iniciativa propia?					
5.	¿Son tomadas en cuenta como criterio, las habilidades que posee para asignarle responsabilidades?					
6.	¿Considera que las relaciones afectivas que mantiene con sus compañeros de trabajo influyen en su estado emocional?					

II.- FACTORES MOTIVACIONALES EXTERNOS.-

Nº	FACTORES MOTIVACIONALES EXTERNOS.	1	2	3	4	5
7.	¿Las condiciones físicas y ambientales de su área de trabajo son favorables para su desempeño?					
8.	¿Su trabajo actual, le permite gozar de vacaciones anuales y aguinaldo de acuerdo a lo establecido en la ley?					
9.	¿La institución donde labora, le permite horarios flexibles para seguir preparándose profesionalmente?					
10.	¿Su jefe le toma en cuenta sus solicitudes de días libres, para elaborar el plan de trabajo mensual en el servicio que labora?					
11.	¿Mantiene buenas relaciones interpersonales con su jefe, compañeros de trabajo y el resto del equipo de trabajo?					
12.	¿Las relaciones interpersonales con sus compañeros la(o) motivan a obtener un mejor desempeño en su trabajo?					
13.	¿Considera el salario como motivador, para el buen desempeño de sus funciones?					
14.	¿Los beneficios económicos que recibe en su actual empleo, satisface sus necesidades básicas?					
15.	¿Siente seguridad y estabilidad en su empleo?					

INSTRUMENTO DE MEDIDA DE Koy & Decottis (1991). Para medir SATISFACCION LABORAL en el personal de Enfermería de la unidad de cuidados intensivos del hospital regional Cusco.

OBJETIVO.-

Medir la satisfacción laboral del personal de enfermería.

INDICACIONES.-

Esta encuesta recoge sus opiniones acerca de la Motivación Laboral y solo le levantara unos 10 minutos completar las respuestas, la cuales son anónimas por lo que le solicito responder como corresponde:

- 1= Nunca
- 2= Casi Nunca
- 3= Algunas Veces
- 4= Casi Siempre
- 5= Siempre

	I Satisfacción en el trabajo en general.	1	2	3	4	5
1.-	En mi unidad de trabajo circula la información y hay espíritu de colaboración y ayuda.					
2.-	La unidad me estimula para mejorar mi trabajo.					
3.-	La autonomía que usted tiene para planificar su propio trabajo.					
	II Satisfacción con el ambiente físico del trabajo.					
4.-	La iluminación de su lugar de trabajo.					
5.-	La ventilación de su lugar de trabajo.					
6.-	El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo.					
	III Satisfacción con la forma en que realiza su trabajo.					
7.-	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan.					
8.-	Las satisfacciones que le produce su trabajo por si mismo.					

9.-	Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca.					
	IV Satisfacción con las oportunidades de desarrollo.					
10.-	Las oportunidades de hacer carrera funcionaria que le ofrece su institución.					
11.-	Las oportunidades de continuar su perfeccionamiento que le ofrece la institución.					
12.-	Las oportunidades de promoción con que se cuenta.					
	V Satisfacción con la relación subordinado – supervisor.					
13.-	La proximidad y frecuencia con que es supervisado.					
14.-	La supervisión que ejercen sobre usted.					
15.-	La forma en que sus superiores juzgan su tarea.					
	VI Satisfacción con la remuneración.					
16.-	El salario que usted recibe.					
17.-	Bonos y beneficios extras.					

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

TÍTULO: FACTORES MOTIVACIONALES ASOCIADOS A LA SATISFACCION LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL REGIONAL CUSCO.

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES/ DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿Qué factores motivacionales extrínsecos e intrínsecos están asociados a la satisfacción laboral del personal de Enfermería de la unidad de cuidados intensivos del hospital Regional Cusco. ?	Determinar si los factores motivacionales extrínsecas e intrínsecas están asociados a la satisfacción laboral del personal de Enfermería de la unidad de cuidados intensivos del hospital Regional Cusco.	Los factores motivacionales extrínsecas e intrínsecas están asociados a la satisfacción laboral del personal de Enfermería de la unidad de cuidados intensivos del hospital Regional Cusco.	Variable 1 Factores motivacionales Variable 2 Satisfacción laboral	Tipo de investigación: descriptivo Diseño de la investigación: Descriptivo correlacional. Población: Personal de Enfermería (Enfermeras y Técnicos) de la unidad de cuidados del hospital regional Cusco Muestra: Selección: Muestreo no probabilístico por conveniencia Tamaño: 11 Enfermeras 11 técnicos
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICOS	DIMENSIONES:	Técnicas e instrumentos de recolección de datos: Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario sobre factores motivacionales, cuestionario sobre satisfacción laboral Método de análisis de datos: Estadística descriptiva con el apoyo de SPSS 20. S
a) ¿Están los factores motivacionales extrínsecos asociados a la satisfacción laboral del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del hospital regional Cusco? b) ¿Están los factores extrínsecos asociados a la satisfacción laboral del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del hospital regional Cusco? c) ¿Existe relación entre los factores motivacionales y la satisfacción laboral del personal de Enfermería de la unidad de cuidados intensivos del hospital regional Cusco?	a) Determinar si los factores motivacionales extrínsecas están asociados a la satisfacción laboral del personal de Enfermería. b) Determinar si los factores motivacionales intrínsecas están asociados a la satisfacción laboral del personal de Enfermería. c) Identificar la relación que existe entre los factores motivacionales extrínsecas e intrínsecas con la satisfacción laboral del personal de Enfermería de la unidad de cuidados intensivos del hospital regional Cusco. d) Recabar sugerencias del personal de Enfermería que corroboren para mantener latente la motivación y su satisfacción laboral	a) Los factores motivacionales extrínsecos están asociados a la satisfacción laboral del personal de Enfermería de la unidad de cuidados intensivos del hospital Regional Cusco. b) Los factores motivacionales extrínsecos están asociados a la satisfacción laboral del personal de Enfermería de la unidad de cuidados intensivos del hospital Regional Cusco. c) Existe una relación media entre los factores motivacionales y la satisfacción laboral del personal de Enfermería de la unidad de cuidados intensivos del hospital regional del Cusco.	Variable 1 • Motivaciones extrínsecas. • Motivaciones intrínsecas. s Variable 2 • Satisfacción en el trabajo en general • Satisfacción con el ambiente físico del trabajo. • Satisfacción con la forma en que realiza su trabajo. • Satisfacción con las oportunidades de desarrollo. • Satisfacción con la relación subordinado-supervisor. • Satisfacción con la remuneración.	

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES

TÍTULO: FACTORES MOTIVACIONALES ASOCIADOS A LA SATISFACCION LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL REGIONAL CUSCO.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>Variable 1 Factores motivacionales.- Son aquellos estímulos que permiten a las personas a realizar diversas acciones, estas requieren de esfuerzo para lograr un objetivo, las cuales pueden ser extrínsecas e intrínsecas.</p>	<p>Motivaciones extrínsecas.- Es un estímulo externo que viene como una recompensa o premio por la labor que desempeña cada individuo.</p> <p>Motivaciones intrínsecas.- Viene de adentro de uno mismo, se demuestra cuando una persona ama sinceramente la labor que desarrolla.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Remuneración - Incentivos - Relaciones interpersonales - Ambiente laboral. - Logros - Responsabilidad - Reconocimiento - Habilidades.
<p>Variable 2 Satisfacción laboral.- Es un estado emocional positivo que resulta de la percepción subjetiva de la experiencia laboral de cada trabajador.</p>	<p>Satisfacción en el Trabajo en general. Es el resultado de muchas actitudes que tiene cada trabajador.</p> <p>Satisfacción con el ambiente físico del trabajo.</p> <p>Satisfacción con la forma en que realiza</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Colaboración - Estimulo - Autonomía - Iluminación. - Ventilación - Infraestructura. - Oportunidades de

	<p>su trabajo.</p> <p>Satisfacción con las oportunidades de desarrollo.</p> <p>Satisfacción con la Relación subordinado- supervisor.</p> <p>Satisfacción Con la remuneración.</p>	<p>trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificación con el trabajo. - Actividades que destaca. <ul style="list-style-type: none"> - Superación. - Perfeccionamiento - Ascenso. <ul style="list-style-type: none"> - Interacción con los superiores. - Interacción con los compañeros. - Desempeño de funciones. <ul style="list-style-type: none"> - Remuneración. - Incentivos.
--	---	--

Recorte de pantalla completa

MATRIZ DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

TITULO: FACTORES MOTIVACIONALES ASOCIADOS A LA SATISFACCION LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL REGIONAL CUSCO.

VARIABLE: factores motivacionales.-

DIMENSION	INDICADORES	PESO	Nº DE ITEMS	ITEMS	CRITERIO DE EVALUACION
Motivaciones intrínsecas.	- Logros	%	06	1. ¿Tiene autoridad de asignar las actividades al personal bajo su cargo?	1= Nunca 2= Casi Nunca 3= Algunas Veces 4= Casi Siempre 5= Siempre
	- Responsabilidad			2. ¿considera que tiene libertad para poder poner en práctica sus métodos/o técnicas?	
	- Reconocimiento - Habilidades.			3. ¿En sus actividades cotidianas dentro de la institución, cumple con los horarios establecidos? 4. ¿Realiza actividades por iniciativa propia? 5. ¿Son tomadas en cuenta como criterio las habilidades que posee para asignarle responsabilidades? 6. ¿Considera que las relaciones afectivas que mantiene con sus compañeros de trabajo influye en su estado emocional?	
Motivaciones extrínsecas	- Ambiente laboral - Incentivos	%	09	7. ¿Las condiciones físicas y ambientales de su area de trabajo son favorables para desempeño? 8. ¿Su trabajo actual, le permite gozar de vacaciones anuales y aguinaldo de acuerdo a lo establecido en la ley? 9. ¿La institución donde labora, le permite horarios flexibles para seguir preparándose profesionalmente? 10. ¿Su jefe le toma en cuenta sus solicitudes de días libres, para elaborar el plan de trabajo en el servicio que labora?	1= Nunca 2= Casi Nunca 3= Algunas Veces 4= Casi Siempre 5= Siempre
	- Relaciones interpersonales - Remuneración.			11. ¿Mantiene buenas relaciones interpersonales con su jefe, compañeros de trabajo y el resto del equipo de trabajo? 12. ¿Las relaciones interpersonales con sus compañeros la (o) motivan a obtener un mejor desempeño en su trabajo? 13. ¿Considera el salario como motivador, para el buen desempeño de sus funciones? 14. ¿Los beneficios económicos que recibe en su actual empleo, satisface sus necesidades básicas? 15. ¿Siente seguridad y estabilidad en su empleo?	
Trabajo en general.	- Colaboración. - Estimulo. - Autonomía	%	08	1. En mi unidad de trabajo circula la información y hay espíritu de colaboración y ayuda. 2. La unidad me estimula para mejorar mi trabajo. 3. La autonomía que Ud. tiene para planificar su propio trabajo.	1= Nunca

Ambiente físico del trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> - Autonomía - Iluminación. - Ventilación - Infraestructura. 		<p>3. La autonomía que Ud. tiene para planificar su propio trabajo.</p> <p>4. La iluminación de su lugar de trabajo.</p> <p>5. La ventilación d su lugar de trabajo</p> <p>6. El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo.</p>	<p>1= Nunca</p> <p>2= Casi Nunca</p> <p>3= Algunas Veces</p>
La forma en que realiza su trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> - Oportunidades de trabajo. - Identificación con el trabajo. - Actividades que destaca. 		<p>7. Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan.</p> <p>8. Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo.</p> <p>9- Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que Ud. Destaca</p>	<p>4= Casi Siempre</p>
Las oportunidades de desarrollo.	<ul style="list-style-type: none"> - Superación. - Perfeccionamiento - Ascenso. 		<p>10. Las oportunidades de hacer carrera funcionaria que le ofrece su institución.</p> <p>11. Las oportunidades de continuar su perfeccionamiento que le ofrece la institución.</p> <p>12. Las oportunidades de ascenso con que se cuenta.</p>	<p>5= Siempre</p>
Relación subordinado-supervisor.	<ul style="list-style-type: none"> - Interacción con los superiores. - Interacción con los compañeros. - Desempeño de funciones. 		<p>13. La proximidad y frecuencia con que es supervisado.</p> <p>14. La supervisión que ejercen sobre Ud.</p> <p>15. La forma en que sus superiores juzgan su tarea.</p>	
Con la remuneración.	<ul style="list-style-type: none"> - Remuneración. - Incentivos. 		<p>16. El salario que Ud. Recibe.</p> <p>17. Bonos y beneficios extras</p>	

CONSENTIMIENTO INFORMADO.-

FACTORES MOTIVACIONALES ASOCIADO A LA SATISFACCION LABORAL
DEL PERSONAL DE ENFERMERIA DE LA UNIDAD DE CUIDADOS
INTENSIVOS DEL HOSPITAL REGIONAL CUSCO.

ESTIMADO (A) SR(A) PERSONAL DE SALUD.

Con el presente documento se pretende obtener su autorización, para recabar información con el fin de desarrollar un proyecto de investigación sin fines de lucro, donde busco "Determinar si los factores motivacionales están asociados a la satisfacción laboral del personal de Enfermería de la unidad de cuidados intensivos del hospital Regional Cusco."

La aplicación del instrumento es anónimo, esta consta de dos encuestas breves, una sobre factores motivacionales y la otra sobre satisfacción laboral, donde se plantean preguntas cerradas en las cuales Ud. Debe elegir la respuesta que crea que es la apropiada. Si tiene alguna duda sobre la investigación Ud. Puede intervenir durante la aplicación de la misma.

Yo.....identificado (a) con DNI N°

Acepto participar voluntariamente en la presente investigación, ya que es anónima y confidencial por lo que esta información no podrá ser usada para otros fines sin mi autorización.

Por lo que doy mi consentimiento.

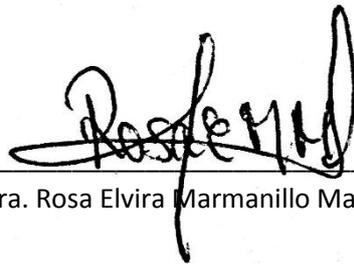
Cusco,.....junio del 2018.

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

Yo, Dra. ROSA ELVIRA MARMANILLO MANGA docente del Área de Investigación de la Escuela de Posgrado – Trujillo; y revisor del trabajo académico titulado: **“Factores motivacionales asociados a la satisfacción laboral del personal de Enfermería de la unidad de cuidados intensivos del Hospital Regional, Cusco”** de la estudiante GAMARRA GUILLEN, HILDA , he constatado por medio del uso de la herramienta **turnitin** lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 21% verificable en el **Reporte de Originalidad** del programa turinitin, 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**.

Cusco, 14 de Julio del 2018



Dra. Rosa Elvira Marmanillo Manga



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL
UCV**

Yo Hilda Gamarra Guillén, identificado con DNI N° 25012605 , egresado del Programa Académico de Maestría en gestión de los servicios de salud, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizamos (x) , no autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Factores motivacionales asociados a la satisfacción laboral del personal de Enfermería de la unidad de cuidados intensivos del hospital regional Cusco"; 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: 25012605



Trujillo, 15 de julio del 2018