

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**VICERRECTORADO ACADÉMICO**



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

**Motivación y Satisfacción laboral del profesional de enfermería del  
Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón. Nuevo Chimbote, 2017**

Informe de tesis para obtener el título profesional de Licenciada en  
enfermería

**AUTOR**

Polo Trujillo, Daniela Melissa

**ASESOR**

Mg. Pacora Bernal, Loyda

**Chimbote- Perú**

**2017**

**Palabras clave:**

<b>Tema</b>	Motivación, Satisfacción laboral
<b>Especialidad</b>	Enfermería- administración - gestión

**Keywords**

<b>Theme</b>	Motivation, Job satisfaction
<b>specialty</b>	Nursing

**Línea de investigación**

<b>Plan</b>	<b>Código</b>	<b>Línea</b>
UPS	0202 0003	Salud Pública

## **DEDICATORIA**

A mi familia: mi valiosa madre, quien con amor y dedicación me enseñó a no dejarme abatir ante las adversidades. Su apoyo incondicional, comprensión y consejos me permitieron seguir adelante.

A mi adorado hijo, que es mi motor y fuente de inspiración para poder superarme cada día.

A mi compañera de tesis, Liz; por acompañarme en todo este proceso para el logro de nuestra meta, por estar conmigo siempre y por no dejar que me rinda.

## AGRADECIMIENTO

*A los profesionales de enfermería del área asistencial del Hospital Regional por su colaboración, comprensión y participación desinteresada en la realización del presente trabajo de investigación.*

*A la Universidad San Pedro que nos albergó durante nuestra formación profesional inculcándonos conocimientos científicos y valores que se reflejan en nuestras acciones de desempeño profesional.*

*A nuestra asesora Mg. Pacora por sus valores, tiempo dedicado, orientación constante para la elaboración del presente trabajo de investigación y por habernos brindado su amistad incondicional.*

## **DERECHO DE AUTORIA**

Se reserva esta propiedad intelectual y la información de los derechos de los autores en el DECRETO LEGISLATIVO 822 de la República del Perú. El presente informe no puede ser reproducido ya sea para venta o publicaciones comerciales, sólo puede ser usado total o parcialmente por la Universidad San Pedro para fines didácticos. Cualquier uso para fines diferentes deberá ir con la autorización previa de las autoras.

La Escuela Académico Profesional de Enfermería de la facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad San Pedro, ha tomado las precauciones razonables para verificar la información contenida en esta publicación.

La Autora

## PRESENTACIÓN

En el desarrollo de las actividades académicas para la formación profesional de los alumnos de la carrera Profesional de Enfermería, se encuentra la de realizar trabajos de investigación a nivel de pre grado con el propósito de obtener el título Profesional, en tal sentido, pongo a disposición de todos los miembros de la comunidad universitaria y extrauniversitaria el presente informe de investigación denominado: *Motivación y nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital “Eleazar Guzmán Barrón”. Nuevo Chimbote, 2017.*; el mismo que está estructurado en V capítulos.

El **Capítulo I**, precisa los antecedentes de la investigación, justificación del estudio, la descripción de la problemática y formulación del problema, el marco referencial que incluye el fundamento científico de las variables y las bases teóricas de la investigación. Se describen en este capítulo las variables, hipótesis y objetivos.

En el **Capítulo II**; detalla la metodología de la investigación, el **Capítulo III**, contiene el análisis y discusión de los resultados y por último las conclusiones y recomendaciones en el **Capítulo IV**.

Los anexos del estudio incluyen los gráficos de los resultados, el consentimiento informado, los instrumentos empleados y otros.

## INDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Derecho de autoría	v
Presentación	vi
Índice de contenidos	vii
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	ix
Resumen	x
Abstrac	xi
<b>Capítulo I: Introducción</b>	1
1.1. Antecedentes y fundamentación científica	1
1.2. Justificación	10
1.3. Problema	11
1.4. Conceptuación y operacionalización de las variables	11
1.5. Hipótesis	12
1.6. Objetivos	12
<b>Capítulo II: Metodología</b>	14
2.1. Tipo y Diseño de investigación	14
2.2. Población y muestra	15
2.3. Técnicas e instrumentos	15
2.4. Procedimiento de recolección de información	19
2.5. Procesamiento y análisis de la información	19
2.6. Protección de los derechos humanos	20
<b>Capítulo III: Análisis y Discusión de Resultados</b>	21
3.1. Análisis de resultados	21
3.2. Discusión de resultados	24
<b>Capítulo IV: Conclusiones y recomendación</b>	29
4.1. Conclusiones	29
4.2 Recomendaciones	30
<b>Capítulo V: Referencias bibliográficas</b>	31
Anexos	34

## ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
<b>Tabla 1.</b>	
Nivel de motivación laboral del profesional de enfermería del Hospital “Eleazar Guzmán Barrón”. Nuevo Chimbote, 2017. ....	21
<b>Tabla 2.</b>	
Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería del “Hospital “Eleazar Guzmán Barrón”. Nuevo Chimbote, 2017. ....	22
<b>Tabla 3.</b>	
Relación entre la motivación y satisfacción laboral del profesional de Enfermería del Hospital “Eleazar Guzmán Barrón”. Nuevo Chimbote, 2017.....	23



## ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág
	.
<b>Figura 1.</b>	
Nivel de motivación laboral del profesional de enfermería del Hospital “Eleazar Guzmán Barrón”. Nuevo Chimbote, 2017. ....	40
<b>Figura 2.</b>	
Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería del “Hospital “Eleazar Guzmán Barrón”. Nuevo Chimbote, 2017. ....	41
<b>Figura 3.</b>	
Relación entre la motivación y satisfacción laboral del profesional de Enfermería del Hospital “Eleazar Guzmán Barrón”. Nuevo Chimbote, 2017.....	
....	42

## RESUMEN

Ya desde muchos años, tanto la motivación como la satisfacción laboral se han ido convirtiendo en un importante elemento de estudio debido a las consecuencias que estas tienen para los trabajadores y su repercusión en el funcionamiento de las diferentes organizaciones y en la calidad de los servicios prestados. Por tanto, la medición de la motivación y satisfacción laboral constituyen una tarea necesaria como indicadores de la productividad y el desempeño laboral del profesional de enfermería.

La presente investigación de abordaje cuantitativo, tuvo por objetivo determinar la relación entre motivación y la satisfacción laboral del profesional de enfermería Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón – Nuevo Chimbote, 2017. Fue un estudio de diseño no experimental, descriptivo correlacional de corte transversal. El cual estuvo constituida por 42 profesionales de enfermería del área asistencial a quienes se les aplicó la escala de Motivación de Steers y Braunstein y la escala de opiniones de satisfacción laboral SL-SPC. En análisis descriptivo e inferencial a través del SPSS v. 23 permitió concluir que la mayoría de los profesionales perciben un nivel de motivación de medio (42,9%) a bajo (35,7%), además se encuentra en un nivel promedio de satisfacción laboral (64,3%). Así mismo existe una relación estadísticamente significativa entre las variables motivación laboral y la satisfacción laboral Rho de Spearman:  $0,453^{**}$   $p: 0,003$  (*significativo*).

## **ABSTRAC**

For many years, both motivation and job satisfaction have become an important element of study due to the consequences they have for workers and their impact on the functioning of different organizations and the quality of services provided. Therefore, the measurement of motivation and job satisfaction are a necessary task as indicators of the productivity and job performance of the nursing professional.

The objective of the present research was to quantify the relationship between motivation and job satisfaction of the nursing professional Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón – Nuevo Chimbote. It was a non-experimental design study, descriptive correlational cross-sectional. Which was constituted by 42 nursing professionals from the healthcare area who were applied the Steers and Braunstein Motivation scale and the SL-SPC job satisfaction opinions scale. In descriptive and inferential analysis through the SPSS v. 23 concluded that the majority of professionals perceive a level of motivation from medium (42.9%) to low (35.7%), in addition to being at an average level of job satisfaction (64.3%). there is a statistically significant relationship between the labor motivation variables and the Spearman's job satisfaction: 0.453 \*\* p: 0.003 (significant)

# CAPÍTULO I

## INTRODUCCIÓN

### 1.1. ANTECEDENTES Y FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA

#### Antecedentes

La presente investigación con las variables en estudio, tienen similitud con las investigaciones que pasamos a detallar, investigaciones previas tanto a nivel internacional, nacional y local, así tenemos:

González, Ruiz y Hurtado, en el 2016 realizaron un estudio denominado “Satisfacción laboral del personal enfermero de una unidad de pluripatológicos En España,2016; donde tuvo por objetivo conocer el grado de satisfacción del personal de enfermería de la unidad de Medicina interna del Hospital Civil de Málaga. Donde, concluyeron que la tensión laboral es una de las dimensiones peor valoradas por el personal de enfermería. La posibilidad de promoción profesional es escasa para toda la plantilla, que percibe su trabajo como monótono. Las relaciones entre compañeros son fluidas, no así con sus jefes. La atención continua de pacientes geriátricos muy dependientes de cuidados y con múltiples necesidades insatisfechas provoca en el personal un cierto grado de tensión y presión asistencial, pero el grado de satisfacción laboral es medio. (González, Ruiz, & Hurtado, 2016)

Carrillo, Martínez y et al. en el 2015 realizaron un estudio denominado Satisfacción laboral de los profesionales sanitarios de un Hospital Universitario análisis general y categorías laborales, en España,2015 donde tuvieron por objetivo explorar y analizar el fenómeno de la satisfacción laboral en una muestra constituida por 546 profesionales sanitarios pertenecientes a un Hospital Universitario público. Los resultados del estudio reflejaron una satisfacción general media ( $M = 71.37$ ;  $DT = 14.03$ ), los “compañeros de trabajo” y el “superior inmediato” son los aspectos mejor evaluados. Los principales hallazgos reflejan diferencias importantes en los distintos niveles de satisfacción atendiendo

a la categoría profesional, siendo los grupos de gestión y los médicos residentes lo más satisfechos, mientras que los facultativos especialistas de área, profesionales de enfermería y auxiliares de enfermería manifiestan niveles de satisfacción más reducidos. (Carrillo C. , Martínez, Gómez, & Meseguer-de-Pedro, 2015)

Estudios realizados en Colombia por Oliveros, Fandino y Torres (2016), sobre Factores motivacionales hacia el trabajo en el Departamento de Enfermería de un hospital de cuarto nivel en la ciudad de Bogotá” refieren que al determinar el perfil motivacional del personal de enfermería del hospital, se encontró que el 24% son enfermeros profesionales, el 72,8% técnicos en enfermería y el 3,8% auxiliares cuyas edades se encuentran comprendidas entre 18 y 54 años (media = 27,4 ± 7,28), encontrando que las condiciones motivacionales internas (logro, poder, afiliación, autorrealización y reconocimiento) evidencia que el 6,6% correspondiendo a un nivel alto, el 89,7% en un nivel medio y el 3,7% en un nivel bajo. Respecto a la categoría de medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo, concebida como «la instrumentalidad» (Dedicación a la tarea, aceptación de la autoridad, aceptación de normas y valores, requisición y expectativas) se encuentra que el 6,9% está en nivel alto, el 89,7% en el medio y 3,4% en el bajo. Las variables con mayor percepción de interés fueron: autorrealización, dedicación a la tarea y grupo de trabajo, y las de menor interés fueron: logro, expectativa y promoción. Así mismo, se pudo concluir que la mayoría de los trabajadores se motivan principalmente a partir de condiciones externas (Oliveros, Fandino, & Torres, 2016).

Al sureste de África en Malawi, Kok y Muula (2013) realizaron un estudio sobre “Motivación y satisfacción en el trabajo de los asistentes de vigilancia sanitaria en Mwanza, Malawi: un estudio exploratorio”. Estudio de tipo cualitativo. El cual tuvo por objetivo identificar los factores que influyen en la motivación y la satisfacción en el trabajo de los asistentes de vigilancia sanitaria (ASH). Donde se realizaron siete entrevistas con informantes clave, seis discusiones de grupos focales con HSA y una discusión en grupo con supervisores de HSA. Los principales satisfactores identificados fueron el espíritu de equipo y

la coordinación, el tipo de trabajo que debe realizar una HSA y el hecho de que una HSA trabaja en el entorno local. Los insatisfechos que se encontraron fueron bajos salarios y la posición, el acceso a la formación pobre, la carga de trabajo pesada y la descripción del trabajo extensa, el reconocimiento de baja, la falta de supervisión, la comunicación y el transporte. Los gerentes y tenía una opinión negativa de HSA performance, la comunidad fue mucho más positivo: 72,9% de todos los encuestados tenían una opinión positiva sobre el rendimiento de su HSA. Las actividades relacionadas con la apreciación de los trabajadores, como la gestión del desempeño, no se implementaron de manera óptima. El nivel distrital puede lanzar diferentes medidas para mejorar la motivación de las ASH, incluyendo la gestión de recursos humanos y otras medidas relacionadas con la coordinación y apoyo al trabajo de las ASH. (Kok & Muula, 2013)

Estudios realizados en Colombia sobre satisfacción laboral de los profesionales de enfermería vinculados a una Institución pública de Salud de III nivel de atención, la población estuvo conformado por 141 enfermeras, donde los resultados muestran que el 58% de la población presenta un nivel medio de satisfacción laboral Seguido del 31% que presenta un nivel alto de satisfacción laboral y por último el 11% de la población con un nivel bajo de satisfacción laboral. De manera general podría decirse que la satisfacción laboral en enfermería es un fenómeno multidimensional que se encuentra condicionado a una variedad de factores que afectan el desempeño laboral y la calidad de los servicios prestados. (Contreras, 2013)

En Huánuco, Murrieta, R (2016) realizó un estudio denominado “Motivación y satisfacción laboral en los profesionales de salud del servicio de emergencia del hospital de contingencia Tingo María”. Donde tuvo por objetivo determinar la relación entre el nivel de motivación laboral y la satisfacción laboral en los profesionales de salud del servicio de emergencia. Los resultados mostraron que el 50% de los profesionales que laboran en el servicio de emergencia tuvieron un nivel bajo de motivación; el 48% un nivel moderado de motivación y solo un 2% manifestaron tener un nivel alto de motivación. El 76% de los profesionales que laboran en el servicio de emergencia manifestaron estar moderadamente

insatisfechos; el 18% manifestaron estar insatisfechos en sus labores y solo un 6% manifestó tener una satisfacción laboral. Concluyendo que sí existe relación baja entre la motivación y la satisfacción labor ( $p= 0,009$ ) (Murrieta, 2016).

En Caraz, Silva (2015) realizó un estudio intitulado “Relación entre la motivación y satisfacción laboral en el profesional de enfermería del hospital “Víctor Ramos Guardia” donde tuvo por objetivo determinar la relación entre la motivación y satisfacción laboral en el profesional de enfermería, los resultados mostraron que el nivel de motivación es bajo y el nivel de satisfacción laboral es también baja. Ante la aplicación de la prueba estadística de criterio Chi cuadrado se obtuvo un nivel de sig.  $P > 0.05$ , concluyendo que no existe relación estadística entre las variables de estudio.

En Huancayo, Baldeón (2015) realizó una investigación denominada “Factores Asociados a la Satisfacción del Personal de Salud del Hospital IV Ramiro Priale Priale”. Esta investigación tuvo como objetivo identificar la asociación entra la satisfacción del trabajador y los factores laborales de remuneración, capacitación, discriminación, motivación, relaciones humanas, trabajo en equipo, exceso de trabajo, estrés y otros, en profesionales de la salud. Los resultados evidenciaron que existe que la satisfacción laboral está asociado a la capacitación, la remuneración, el exceso de trabajo y el trabajo en equipo; el test de chi cuadrado 10.74, 44.35, 77.14 y 12.93 respectivamente y los resultados de sus O.R. correspondientemente 2,011 – 2,461 - 2,496 - 2,278. Como conclusión llego a establecer asociación entre la satisfacción del trabajador con los factores siguiente: falta de capacitación, remuneración menor del rango de 1500 a 3000 soles, exceso de trabajo y la falta de trabajo en equipo. Las variables que presentan la mayor fuerza de asociación es la remuneración menor ubicada en el rango de 1500 a 3000 soles y el exceso de trabajo, presentan un OR de 2,461 y 2,496 a un nivel de confianza del 95%, respectivamente (Baldeón, 2015).

En el ámbito local, Sánchez (2016) realizó un estudio titulado “Motivación y Satisfacción Laboral en los colaboradores administrativos de una red de salud de la ciudad de Chimbote”. donde tuvo por objetivo establecer la existencia de la relación entre la motivación y la satisfacción laboral en la población de estudio.

Los resultados permitieron mostrar respecto a la motivación existe una tendencia de alto a medio en un 42,5% y 41,7% respectivamente. Respecto a la satisfacción laboral el 44,2 de la población refiere estar satisfecho, seguido de una satisfacción promedio (41,7), solo el 14,2 % manifiesta insatisfacción. Así mismo ante la prueba estadística se concluye que si existe relación altamente significativa entre las variables de estudio [ $p= 0.000$ ]. Por último, podemos decir que del análisis se concluye que el factor Poder de la variable de motivación se relaciona significativamente con una correlación alta a la variable de satisfacción; y el factor II Beneficios laborales y/o remunerativos, factor III Políticas administrativas, factor IV Relaciones sociales y factor V Desarrollo personal se relacionan en un nivel alto y muy alto con la variable Satisfacción Laboral.

### **Fundamentación científica**

La presente investigación se centra en dos conceptos la motivación laboral y la satisfacción laboral, las el cual está respaldado en la teoría de la motivación de Vroom y la teoría bifactorial de Herzberg respectivamente.

### **Motivación**

Muchas definiciones han surgido con relación al término motivación, en tal sentido, Platón, argumentó que la motivación fluía de un alma o mente tripartita ordenada jerárquicamente en aspecto apetitivo (deseos), competitivo y calculador. Pero fue en los años 40 y 50 cuando surge un gran auge por el concepto de motivación hasta la actualidad. Hull (1943) definió la motivación como una relación multiplicativa entre la fuerza del hábito (H) y la pulsión (P) determinada por el potencial excitatorio o motivacional para generar una acción (Álvaro, Fandiño, & Torres, 2016) (Reeve, 2010).

Maslow (1954), por su parte, explicó que el hombre tiene necesidades que no actúan al tiempo ni en la misma intensidad pero que activan el comportamiento estando organizadas en forma jerárquica en fisiológicas, de seguridad, sociales y de afiliación.



Herzberg et al.<sup>5</sup> en 1959 establecieron que existen 2 categorías de factores intrínsecos asociadas con la relación del individuo con su puesto y el contenido del trabajo. Así, delimitaron el trabajo en satisfacción e insatisfacción y catalogaron el efecto de los factores intrínsecos como motivadores. Estos se definen como sentimiento de logro, reconocimiento, responsabilidad y progreso; y dentro de los factores extrínsecos se encuentran: salario, condiciones de trabajo, relaciones interpersonales, supervisión, políticas y estructura administrativa.

Toro (1982) citado por Álvaro y et al (2016) expone bajo la premisa de Vroom y Lawler (1964, 1968) que los elementos de la motivación son: la valencia, la instrumentalidad y la expectativa. Allí las personas definen para sí mismas sus metas o niveles esperados de desempeño, incluyendo gran cantidad de esfuerzo siempre que haya posibilidades de lograrlo o cuenten con la capacidad para obtenerlo, es decir, expectativa. También se tiene en cuenta la cantidad de esfuerzo que la persona invierte para lograr su resultado y la importancia que para él tiene (valencia). Además, el comportamiento se define como un instrumental para las metas deseadas, dependiendo de la habilidad y el esfuerzo que pueden llevar al éxito.

En tanto, La teoría de Vroom (1964), afirma que los individuos como seres pensantes y razonables tienden a actuar de cierta manera con base en la expectativa de que después del hecho, se presentarán resultados atractivos para el individuo con respecto a futuros eventos en sus vidas. Esto hace que la gente se siente motivada a realizar cosas a favor del cumplimiento de una meta, solo si está convencida y comprueba que sus acciones conducirán efectivamente a alcanzarla.

En el ámbito hospitalario, hay que tener en cuenta el reto que representa asistir a personas convalecientes, con necesidades fisiológicas y psicológicas en la que en muchas ocasiones en el sistema sanitario presentan adversidades y, estos solo se logran superando con motivación, voluntad, deseo de brindar un servicio de calidad. Entonces las expectativas están presentes en las personas, los cuales son capaces de predecir y explicar la conducta; en la medida que un individuo se dirige a estímulos asociados con experiencias gratificantes o “recompensas”, alejándose de aquellos estímulos dolorosos o desagradables (Soto & Torres, 2016)

Vroom (1964) considera que las personas se motivan a realizar cosas y esforzarse por lograr un alto desempeño, para alcanzar una meta si creen en su valor, si están seguras de que lo que harán contribuirá a lograrla y si saben que una vez que alcancen la meta recibirán una recompensa, de tal manera que el esfuerzo realizado ha valido la pena.

La motivación es el resultado de tres variables: valencia, expectativas e instrumentalidad. La valencia se refiere al valor que la persona aporta a cierta actividad, el deseo o interés que tiene en realizarla. Las expectativas se definen como las creencias sobre la probabilidad de que un acto irá seguido de un determinado resultado. La instrumentalidad se refiere a la consideración que la persona hace respecto de que, si logra un determinado resultado, este servirá de algo. De acuerdo con lo anterior, si una persona no se siente capaz, piensa que el esfuerzo realizado no va a tener repercusión o no tiene interés por la tarea, no tendrá motivación para llevarla a cabo (Soto & Torres, 2016).

**La satisfacción laboral** constituye uno de los indicadores más clásicos a los que se recurre cuando se persigue conocer la actitud general de las personas hacia su vida laboral, ya que es un aspecto que puede influir tanto sobre la cantidad y calidad del trabajo que los individuos desarrollan, como sobre otras variables laborales tales como el absentismo, la propensión a abandonar la organización, las altas tasas de rotación, etc.

Según García y Martínez (2007) La satisfacción es el conjunto de actitudes ante el trabajo y se describe como una disposición psicológica del sujeto a su trabajo. La satisfacción dependerá de factores como son: la atmósfera laboral, comunicación con sus jefes y otros, la edad, la salud, la estabilidad emocional y las relaciones familiares. (García & Martínez, 2007)

Esta teoría es el resultado de investigaciones clásicas, que han sido replicadas por diferentes autores con los mismos resultados. Frederick Herzberg formuló esta teoría; sugiere que la relación entre la persona y su trabajo es básica y que su actitud ante el trabajo puede determinar el éxito o el fracaso de la persona.

Herzberg en la década de los cincuenta, plantea en su teoría que los factores que influyen en la Satisfacción Laboral, se relacionan fundamentalmente con sentimientos positivos hacia el trabajo mismo, es decir, con lo que la persona hace y no con la situación en que lo hace. Estos factores determinan la Satisfacción Laboral y **los denominó motivadores** (logro, reconocimiento, oportunidad de promoción, el trabajo mismo, posibilidades de desarrollo y responsabilidad). Son factores intrínsecos a la naturaleza del trabajo. El otro grupo de factores que influyen en la Insatisfacción Laboral (cuando no se encuentran en su nivel óptimo), son extrínsecos a la naturaleza del trabajo y los llamó **higiénicos o de mantenimiento** (política y administración de la organización; calidad de la supervisión; relaciones interpersonales con el supervisor, con compañeros y subordinados; remuneraciones, estabilidad o seguridad en el empleo; condiciones ambientales y físicas del trabajo).

**Factores intrínsecos motivacionales:** Estos factores están bajo el control del individuo, pues se relacionan con lo que él hace y desempeña. Los factores motivacionales involucran los sentimientos relacionados con el crecimiento y desarrollo personal, el reconocimiento profesional, las necesidades de autorrealización, la mayor responsabilidad y dependen de las tareas que el individuo realiza en su trabajo. Tradicionalmente, las tareas y los cargos han sido diseñados y definidos con la única preocupación de atender a los principios de eficiencia y de economía, suprimiendo los aspectos de reto y oportunidad para la creatividad individual. Con esto, pierden el significado psicológico para el individuo que los ejecuta y tienen un efecto de "desmotivación" que provoca apatía, desinterés y falta de sentido psicológico, ya que la empresa sólo ofrece un lugar decente para trabajar.

Herzberg citado por Gutiérrez (2015) señala que los factores motivacionales sobre el comportamiento de las personas son mucho más profundos y estables; cuando son óptimos provocan la satisfacción en las personas. Sin embargo, cuando son precarios la evitan por el hecho de estar ligados a la satisfacción de los individuos denominados también factores de satisfacción. Así mismo destaca que los factores responsables de la satisfacción profesional están totalmente desligados

y son distintos de los factores que originan la insatisfacción profesional. Para él: "el opuesto de la satisfacción profesional no sería la insatisfacción, sino ninguna satisfacción profesional; y el opuesto de la insatisfacción profesional sería ninguna insatisfacción profesional, y no la satisfacción" (Gutiérrez, 2015).

**Factores extrínsecos o higiénicos:** Se refieren a las condiciones en que se encuentra el contexto del individuo en relación con la empresa. Herzberg destaca que, tradicionalmente, sólo los factores higiénicos fueron tomados en cuenta en la motivación de los empleados: el trabajo era considerado una actividad desagradable, y para lograr que las personas trabajarán más, se hacía necesario apelar a premios e incentivos salariales, liderazgo democrático, políticas empresariales abiertas y estimulantes, es decir, incentivos externos al individuo, a cambio de su trabajo. Más aún, otros incentivan el trabajo de las personas por medio de recompensas (motivación positiva), o castigos (motivación negativa). Según las investigaciones de Herzberg, cuando los factores higiénicos son óptimos, sólo evitan la insatisfacción de los empleados, pues no consiguen elevar consistentemente la satisfacción, y cuando la elevan, no logran sostenerla por mucho tiempo. Pero, cuando los factores higiénicos son pésimos o precarios, provocan la insatisfacción de los empleados (Carrillo, Martínez, Gómez, & Meseguer de Pedro, 2015).

## 1.2. JUSTIFICACIÓN

El profesional de enfermería representa el 68.6% de la fuerza laboral del sistema de salud, por ser uno de los capitales humanos más importantes del sistema, no sólo por el desempeño profesional sino además por su capacidad resolutive al conocer las necesidades reales o sentidas del usuario interno o externo, por lo que concentra el mayor porcentaje de costos fijos en los presupuestos de salud y participa activamente en la entrega de cuidados directos e indirectos a personas, familias y a la comunidad; constituye un importante grupo laboral, vinculado a las instituciones hospitalarias, en consecuencia se considera como la columna vertebral de los servicios asistenciales. (Malvárez, 2005)

Por tanto, al ser el profesional de enfermería eje y base del sistema de salud, amerita identificar y determinar qué factores están disminuyendo su satisfacción laboral, considerándose un tema relevante de investigación más aun dentro del ámbito de gestión de recurso humanos, debido a que el profesional de enfermería ha sido identificado como uno de los grupos profesionales que corre mayor riesgo de una mala calidad de vida profesional (Vela, y otros, 2008).

Así mismo, la desmotivación y la insatisfacción en el personal que labora en salud en especial en el profesional de enfermería no es un secreto a voces, dado que, en los últimos 30 años, el profesional de enfermería ha salido a las calles protestando por mejores condiciones laborales, mostrando su insatisfacción laboral y desmotivación.

En consecuencia, las variables en estudio deben ser estudiados y analizados; y de esta forma brindar información valida y confiable a las directivas de la organización para que puedan plantear estrategias que permitan de acuerdo a los resultados, mantener o alcanzar unos niveles adecuados de motivación y satisfacción laboral.

Para la institución de salud es importante, ya puede proporcionar información referente a las percepciones de éstos con respecto a su trabajo y a cada una de sus funciones. Por lo tanto, esta información se constituye como una herramienta de diagnóstico para evaluar tanto las condiciones de trabajo de los

empleados, como la percepción general que tienen estos con respecto a la institución.

En tal sentido, consideramos que la presente investigación es de gran interés determinar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral del profesional de enfermería. Ante lo descrito en líneas anteriores se formula la siguiente interrogante

### **1.3. PROBLEMA**

¿Cuál es la relación entre la motivación y satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital Regional “Eleazar Guzmán Barrón”, Nuevo Chimbote 2017?

### **1.4. CONCEPTUALIZACIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES**

#### **V1: MOTIVACIÓN LABORAL**

##### **Definición Conceptual**

La motivación laboral es el motor de nuestro obrar, es ese estímulo positivo de las personas, considerado una fuerza capaz de impulsar nuestra conducta, y también de sostenerla mientras dure esa conducta

##### **Definición Operacional:**

La variable será medida mediante la escala de Motivación – MLPA, que cuenta con 15 reactivos y está diseñada con la técnica de Likert e intenta medir las escalas de motivación general y por dimensiones (poder, logro y afiliación) será medido en escala ordinal de la siguiente manera:

- Motivación alta : 64 a 75pts.
- Motivación media : 47 a 63 pts.
- Motivación baja : 15 a 46 pts.

## **V2: SATISFACCION LABORAL**

### **Definición Conceptual**

Estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales en relación al trabajo que realiza y al entorno laboral al cual pertenece. (Cantera, 2003) (Núñez, Estévez, & Marrero, 2007)

### **Definición Operacional:**

La variable será medida mediante la escala de opiniones de satisfacción laboral SL-SPC, que cuenta con 27 reactivos y está diseñada con la técnica de Likert e intenta medir satisfacción en el ámbito laboral, será medido en escala ordinal de la siguiente manera:

- Muy satisfecho: 120-135
- Satisfecho : 111-119 pts.
- Promedio : 86-110 pts.
- Insatisfecho : 75-85 pts.
- Muy Insatisfecho: 27 -74 pts.

## **1.5. HIPÓTESIS**

### **Hipótesis Alternativa**

Existe relación directa entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral del profesional de enfermería.

### **Hipótesis Nula**

Existe relación directa entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral del profesional de enfermería.

## **1.6. OBJETIVOS**

### **1.6.1. Objetivo general**

- Determinar la relación entre la motivación y satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital “Eleazar Guzmán Barrón”, Nuevo Chimbote 2017.

### **1.6.2. Objetivos específicos**

- Identificar el nivel de motivación laboral del profesional de enfermería del Hospital “Eleazar Guzmán Barrón”, Nuevo Chimbote 2017.
- Identificar el nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital “Eleazar Guzmán Barrón”, Nuevo Chimbote 2017.
- Establecer la relación entre la motivación y satisfacción laboral del profesional de Enfermería del Hospital “Eleazar Guzmán Barrón”, Nuevo Chimbote 2017.



## CAPÍTULO II METODOLOGÍA

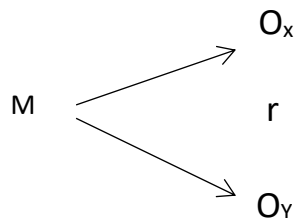
### 2.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

#### 2.1.1. Tipo de investigación

Es Básica, porque está orientada a aportar nuevos conocimientos científicos; es de enfoque cuantitativo, porque ha permitido examinar los datos de manera científica, aplicando el método científico, ha sido riguroso, dicho enfoque se postula, que es la única forma de alcanzar la verdad o descubrir nuevos conocimientos científicos (Ñaupás, Mejía, Novoa, & Villagomez, 2013).

#### 2.1.2. Diseño de investigación

El presente estudio es de diseño no experimental según (Hernandez, Zapata, & Mendoza, 2013) y descriptivo-Correlacional según (Ñaupás, Mejía, Novoa, & Villagomez, 2013) debido a que se orienta a la determinación de relación que existe entre dos o más variables de interés en una misma muestra de sujetos o el grado de relación existente entre dos fenómenos o eventos observados, que corresponde al siguiente esquema



**Dónde:**

**M:** Sujeto de estudio (Profesional de enfermería)

**Ox:** Observación o medición de la motivación laboral

**Oy:** Observación o medición de la satisfacción laboral

**r :** Correlacional

## **2.2. POBLACION Y MUESTRA:**

La población en estudio estuvo constituida por 65 profesionales de enfermería pertenecientes del Hospital “Eleazar Guzmán Barrón”, Nuevo Chimbote 2017. La muestra estuvo comprendida por 42 profesionales de enfermería, ya que tuvo las mismas características según los criterios de inclusión.

### **Unidad de análisis:**

Cada uno de los profesionales de enfermería que cumpla con los criterios de inclusión que laboran en el Hospital “Eleazar Guzmán Barrón”, Nuevo Chimbote 2017.

### **Criterios de inclusión y exclusión**

#### **a. Criterios de inclusión:**

- Enfermeras con un tiempo mayor de seis meses (06) de permanencia en el Hospital
- Enfermeras que acepten participar de la investigación.

#### **b. Criterios de exclusión:**

- Enfermeras que se encuentren de vacaciones o con descanso médico.
- Enfermeras que no completen el instrumento.
- Enfermeras que no acepten participar de la investigación.

## **2.3. TECNICAS E INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

La técnica que se utilizó fue la encuesta y como instrumento los siguientes:

### **A. Escala de Motivación de Steers R., y Braunstein D**

Elaborado por Steers y D. Braunstein en el año 1976; teniendo una adaptación peruana por Sonia Palma Carrillo. Es una escala basada en los planteamientos teóricos de David McClelland.

La administración del cuestionario es individual o colectiva y no tiene tiempo límite de aplicación. Así mismo, su ámbito de aplicación es partir de los 16 años.

Está diseñada con la técnica de Likert; que contiene 15 ítems, teniendo para las respuestas una escala de importancia de 1 a 5 en 3 parámetros, es decir que para responder se utiliza una escala del 4 al 5 en absolutamente de acuerdo, 3 en indiferente y del 1 al 2 en absolutamente en desacuerdo, dándole mayor puntuación cuanto más de acuerdo esté con la afirmación planteada. según lo mostrado en la Tabla 1, las preguntas 3,5 y 7 son inversas en la puntuación.

**Tabla 1**

<b>Escala de Likert</b>				
Totalmente acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente desacuerdo
5	4	3	2	1

## **B. Escala de opiniones de satisfacción laboral SL-SPC**

Elaborado por Sonia Palma (2005) (Anexo 02) se describe el cuestionario, mencionando inicialmente su estructura y luego sus características psicométricas.

El cuestionario utiliza la escala de Likert y tiene 27 preguntas o ítems (positivos y negativos) agrupados en los factores: (a) Significación de la Tarea, (b) Condiciones de Trabajo, (c) Reconocimiento Personal y/o Social, y (d) Beneficios Económicos, según lo mostrado en la Tabla

**Tabla 2**

### *Agrupación de Ítems por Dimensión de la Escala SL-SPC*

<b>Dimensiones</b>	<b>Ítems</b>
<b>Significación de la Tarea</b>	3, 4, 7, 18, 21, 22, 25 y 26
<b>Condiciones de Trabajo</b>	1, 8, 12, 14, 15, 17, 20, 23 y 27.
<b>Reconocimiento personal y/o Social</b>	6, 11, 13, 19 y 24.
<b>Beneficios Económicos</b>	2, 5, 9, 10 y 16.

Cada ítem tiene cinco opciones de respuesta, La puntuación del ítem depende si es positivo o negativo como a continuación se detalla:

Ítems Positivos: 1, 3, 4, 7, 8, 9, 14, 15, 16, 18, 20, 21, 22, 23, 25, 26 y 27 se clasificarán según escala Likert

<b>Escala de Likert</b>				
<b>Totalmente acuerdo</b>	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	<b>Totalmente desacuerdo</b>
<b>5</b>	4	3	2	1

Ítems Negativos: 2, 5, 6, 10, 11, 12, 13, 17, 19 y 24. Se clasificarán según escala Likert

<b>Escala de Likert</b>				
<b>Totalmente acuerdo</b>	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	<b>Totalmente desacuerdo</b>
<b>1</b>	2	3	4	5

### **7.1.1. Validación y confiabilidad del instrumento**

Para realizar el estudio de validez de los instrumentos, dichos instrumentos serán sometidos a juicio de expertos, para lo cual se contará con la opinión de profesionales con estudios de postgrado y experiencia profesional relacionada a las variables investigadas. Donde se analizará la matriz de consistencia, los instrumentos y la ficha de validación de instrumentos donde se determinará la coherencia entre indicadores e ítems respectivos. Sobre la base del procedimiento de validación descrita, los expertos determinaron la estrecha relación que existe entre las dimensiones de estudio, indicadores e ítems constitutivos de los dos instrumentos de recopilación de la información.

Sin embargo, cabe recalcar que los instrumentos que se utilizarán para estudio han sido validados y confiables en el contexto nacional como a continuación se describen.

### **Escala de Motivación de Steers R., y Braunstein D**

Respecto a la confiabilidad y validez del instrumento seleccionado, Sánchez (2016) realizó el siguiente análisis.

**Validez:** A través del análisis discriminante efectuado mediante la Lambda de Wilks, la cual tomó valor de 0.959 ( $p \leq 0,05$ ), con un nivel de predicción de 61,20%; donde se pudo demostrar la validez de la prueba.

**Confiabilidad:** El análisis de la fiabilidad mediante el  $\alpha$  de Cronbach de Consistencia Interna. Los resultados de los índices de fiabilidad fueron los siguientes: para motivación de logro, la  $\alpha$  asumió un valor de 0,79; para motivación de poder, la  $\alpha$  asumió un valor de 0,75 y para motivación de afiliación, la  $\alpha$  asumió un valor de 0,81. lo que indica que el instrumento es fiable

#### **A. Escala de opiniones de satisfacción laboral SL-SPC**

Respecto a la confiabilidad y validez del instrumento seleccionado, según Palma (2005) se validó en trabajadores de Lima Metropolitana mediante el método de consistencia interna, obteniéndose resultados mayores a 0.8 para los coeficientes Alfa de Cronbach y Guttman, lo que indica que el instrumento es fiable.

Método/Coeficiente	Correlación
Consistencia Interna/Alfa de Cronbach	.84*
Mitades/Guttman	.81*

*Nota.* Tomado de “Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC)”, de S. Palma, 2005. \* $\leq 0.05$

Seguidamente Palma evaluó la viabilidad del análisis factorial sobre la base de la medida de adecuación Kaiser-Meyer, el test de esfericidad y el nivel de significación, cuyos valores se muestran en la Tabla 8 y avalan la realización del análisis factorial, ya que la medida de adecuación Kaiser-Meyer es mayor a .5, el test de esfericidad tiene un valor elevado y el nivel de significación es menor a .05.

Indicadores	Coefficientes
Medida de adecuación Kaiser-Meyer	.852
Test de Esfericidad de Barlett	10161.49
Nivel de significación	0

*Nota.* Tomado de “Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC)”, de S. Palma, 2005

## 2.4. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

- **Petición de permiso:** Se gestionó una solicitud a la dirección de Escuela de enfermería de la Universidad San Pedro para acceder al permiso correspondiente y así se logró obtener los datos necesarios para la investigación, ya que además se informó y se solicitó una participación voluntaria de cada uno de los sujetos de estudio.
- **Firma del consentimiento informado:** Previa a la recolección de datos, se solicitó la firma del consentimiento informado (Anexo N° 02), ya que es fundamental para la protección de las personas que participaran como voluntarios en las investigaciones, luego se realizó la recolección de datos mediante los instrumentos de investigación según los horarios publicados en la vitrina del departamento de enfermería.
- **Recolección de datos:** El instrumento fue aplicado por los investigadores, para lo que se tomaron en cuenta los criterios de inclusión y exclusión considerando los derechos de anonimato, libre participación y confidencialidad

## 2.5. PROCESAMIENTO, ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

El procesamiento y análisis estadístico se realizó mediante la clasificación, ordenamiento y codificación de datos mediante el uso del Microsoft Office Excel 2010 y del paquete estadístico: SPSS/info/software versión 23.0. Los resultados están representados en tablas simples y gráficos, cifras absolutas y relativas.

## 2.6. PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS

Toda investigación científica merece el respaldo de principios de la bioética personalista de Sgreccia (Sgreccia, 2003). Respetando siempre la dignidad de la persona en su totalidad. Esta investigación se enfoca en principios de la bioética personalista.

Con el **principio de libertad- responsabilidad**, se respetará la autonomía y libertad del sujeto a investigar, se explicará los objetivos de investigación y luego de conocerlos optaran por elegir o no, sí aceptan forman parte firmaran el consentimiento informado.

A través del principio de **sociabilidad-subsidiariedad**, se pretende la búsqueda de soluciones a la realidad observada, haciendo uso del bien común, es decir, buscando el beneficio para las personas participantes en especial y a la sociedad en sí; pues a través de esta investigación se logrará conocer la crudeza de su realidad y así asumir soluciones encaminadas a mejorar esta realidad del profesional de enfermería.

Finalmente, con el principio de la **privacidad y confidencialidad**, toda la información que los sujetos a investigar brinden serán respetados, la información personal o identificable acerca de la persona que participa, será recolectada con el entendimiento que no serán revelados a otros sin un consentimiento. además, las encuestas serán anónimas para mantener su privacidad y anonimidad.

Al efectuar estos principios las investigadoras, mantendrán una postura correcta al momento de realizar los pasos para la recolección de datos y obteniendo así la información pertinente y necesaria para la investigación

**CAPÍTULO III**  
**ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

**3.1. Resultados**

**Tabla 1.**

**Nivel de motivación laboral del profesional de enfermería del “Hospital Regional “Eleazar Guzmán Barrón” Nuevo Chimbote. 2017**

<b>Nivel de motivación</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Alto	9	21,4
Medio	18	42,9
Bajo	15	35,7
Total	42	100,0

*Promedio = 59,21 y desviación estándar DS= ± 3,9*

*Fuente: Base de datos de SSPS versión 23 de la escala de Motivación de Steers R., y Braunstein D aplicada al profesional de enfermería de Hospital “Eleazar Guzmán Barrón” Nuevo Chimbote. 2017*

**Interpretación:** Se evidencia que de un total de 42 (100%) profesionales de enfermería el 42,9% presenta un nivel medio de motivación, seguido de un nivel bajo de motivación (35,7%) y el 21,4% restante de los profesionales de enfermería presentaron un nivel alto de motivación, el análisis descriptivo evidencio que en promedio presentaron una puntuación de 59,21pts. Con una desviación estándar de ±3,9, indicando que en promedio la motivación es de nivel medio.



**Tabla 2.**

**Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital Regional “Eleazar Guzmán Barrón” Nuevo Chimbote. 2017**

<b>Nivel de Satisfacción Laboral</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Satisfecho	2	4,8
promedio	27	64,3
Insatisfecho	13	31,0
Total	42	100,0

*Promedio = 94,55 y desviación estándar DS= ± 8,9*

*Fuente: Base de datos de SSPS versión 24 de opiniones de satisfacción laboral SL-SPC aplicada al profesional de enfermería del Hospital “Eleazar Guzmán Barrón” Nuevo Chimbote. 2017*

**Interpretación:** Se evidencia que de un total de 42 (100%) profesionales de enfermería el 64,3% de percibe una satisfacción laboral promedio, seguido de una insatisfacción laboral (31,0%), solo el 4,8% de los profesionales se encuentran satisfechos laboralmente. Así mismo, se evidencio que en promedio obtuvieron una puntuación de 93,5 pts. Con una desviación estándar de  $\pm 8,9$ pts. indicando que el nivel de satisfacción fluctúa entre satisfacción promedio a insatisfecho.

**Tabla 3.**

**Relación entre la motivación y satisfacción laboral del profesional de Enfermería del Hospital Regional “Eleazar Guzmán Barrón” Nuevo Chimbote. 2017**

Satisfacción Laboral	Motivación laboral						Total	
	Alto		Medio		Bajo			
	N	%	N	%	N	%	N	%
Satisfecho	2	22,2%	0	0,0%	0	0,0%	2	4,8%
Promedio	7	77,8%	12	66,7%	8	53,3%	27	64,3%
Insatisfecho	0	0,0%	6	33,3%	7	46,7%	13	31,0%
Total	9	100,0%	18	100,0%	15	100,0%	42	100,0%
<i>Rho de Spearman: 0,453** p: 0,003 (significativo)</i>								

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**Interpretación:** Se evidencia en la tabla que el 77,8% de profesionales de enfermería con nivel alto de motivación laboral se encuentran en un nivel promedio de satisfacción laboral. Solo el 22,2% de profesionales con motivación alta presento satisfacción laboral. Mientras que el 53,3% y 46,7% de profesionales con niveles bajo de motivación presenta una satisfacción laboral de promedio a insatisfecho respectivamente. El coeficiente de correlación Rho de Spearman obtuvo un valor de 0,453 indicando un nivel moderado de relación, infiriendo que existe una correlación entre las variables de estudio. Por tanto, el nivel de motivación se relaciona con el nivel de satisfacción laboral de manera moderada.

### 3.2. Discusión de resultados

En la **tabla y figura 1** se presenta el nivel de motivación laboral del profesional de enfermería del Hospital Regional “Eleazar Guzmán Barrón”. Donde se evidencia que el 42,9% de los profesionales presenta un nivel medio de motivación, seguido de un nivel bajo de motivación (35,7%) y el 21,4% restante de los profesionales de enfermería presentaron un nivel alto de motivación, el análisis descriptivo evidencio que en promedio presentaron una puntuación de 59,21pts. Con una desviación estándar de  $\pm 3,9$ , indicando que en promedio la motivación es de nivel medio.

Los resultados obtenidos guardan relación con Murrieta (2016) quien en su estudio sobre motivación y satisfacción laboral en los profesionales de salud del servicio de emergencia del Hospital de Contingencia Tingo María” obtuvo respecto a la motivación laboral que el 48% de los profesionales presentó un nivel moderado de motivación.

De igual manera guardan relación con Silva (2015) quien a través de su estudio “Relación entre motivación y satisfacción laboral en profesionales de enfermería del Hospital Víctor Ramos Guardia, Huaraz” concluyo que el nivel de motivación laboral es bajo. Así mismo, los resultados son relativamente concordantes con las del estudio realizado por Vázquez en Lima, que muestra que el 48% de enfermeras presentan un nivel de motivación media, el 27% motivación alta y 25% motivación baja. (Silva, 2015)

Asi mismo, difieren con Oliveros, Fandino y Torres (2016) quien a través de su estudio “Factores motivacionales hacia el trabajo en el departamento de enfermería de un hospital de cuarto nivel en la ciudad de Bogotá” obtuvo que el 89,7% de profesionales presento en un nivel medio de motivación.

Los resultados obtenidos muestran que en la población en estudio motivación laboral fluctuante de un nivel medio a bajo, según el análisis descriptivo (Anexo 6), siendo los aspectos más motivadores esforzarse por mejorar el desempeño en el servicio, la fijación de metas realistas, programar sus actividades. Y los aspectos menos motivadores o que refieren están en desacuerdo o ser indiferentes son la conversación sobre temas que no forman parte del trabajo diario, el trabajar en situaciones de estrés y presión, Confronto a las personas con quien tengo diferencias o desacuerdos

En tal sentido, se puede decir que la motivación, es un aliciente para desempeñar un trabajo en cualquier ámbito laboral, una persona motivada que estima su trabajo, lo transmite y disfruta al atender a sus clientes o pacientes. Asimismo, la motivación permite canalizar el esfuerzo, la energía y la conducta en general de un trabajador, a la vez que lo estimula a que trabaje más para el logro de sus objetivos. Es así que se debe enfocar la motivación dentro del manejo de recursos humanos, buscando fundamentalmente en el ser humano, resaltar lo mejor de cada persona, esto, abarca desde las necesidades primarias, alentando las iniciativas individuales, hasta recompensar los logros (Cieza, 2014).

En la **tabla y figura 2** se presenta el nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital Regional “Eleazar Guzmán Barrón” de Nuevo Chimbote. Donde se evidencia que el 64,3% de percibe una satisfacción laboral promedio, seguido de una insatisfacción laboral (31,0%), solo el 4,8% de los profesionales se encuentran satisfechos laboralmente. Así mismo, se evidencio que en promedio obtuvieron una puntuación de 93,5 pts. Con una desviación estándar de  $\pm 8,9pts$ . indicando que el nivel de satisfacción fluctúa entre satisfacción promedio a insatisfecho.

Los resultados encontrados, guardan relación con el estudio de Carrillo C, Martínez M y et al en el 2015 en su estudio sobre la satisfacción laboral de los profesionales sanitarios de un Hospital Universitario, en España, concluyo que la satisfacción laboral presenta un nivel moderado. De igual manera, González y et al, en el 2016 en su estudio "Satisfacción laboral del personal enfermero de una unidad de pluripatológicos, concluyo que el grado de satisfacción del personal de enfermería fue moderado

El nivel moderado en la satisfacción laboral de las enfermeras es una constante en diversa investigaciones revisadas Pasapera, C. (Pasapera, 2009) Ruzafa, M. y et al (Ruzafa, Madrigal, Velandrino, & López, 2008) y Amaya, N. y Santa, D. (Amaya & Santa, 2012) quienes encontraron un nivel moderado de satisfacción laboral de 63,6%, 78,6% , 58.1% respectivamente.

Los resultados obtenidos muestran que una tendencia de satisfacción laboral es de promedio a insatisfacción. Sin embargo, según análisis descriptivo (Anexo 7) los aspectos que le generan o están de acuerdo en que son positivos son los referentes a la tarea que realizan la consideran valiosa, les gusta la actividad que realizan. Sin embargo, los aspectos que no llegan a tener una satisfacción plena son referente a el ambiente físico no están cómodo, consideran que tomar distancia con las personas con quienes trabajan, los resultados no son totalmente los esperados, la comodidad no es inigualable.

Los resultados encontrados, permiten inferir que el profesional de enfermería asistencial, no percibe una satisfacción laboral total sobre sus necesidades superiores por tanto refiere una satisfacción moderada, el grado de satisfacción laboral está establecido por el "encaje entre el ambiente de trabajo, las necesidades y las expectativas del trabajador". Es de conocimiento político-social que las necesidades del profesional de enfermería no están resueltas ni acorde a la labor que desempeña. La American Nurses Association's, (2005) señala que a nivel

internacional existe un incremento de la insatisfacción en las enfermeras por el deterioro de las condiciones de trabajo y el aumento de la carga laboral.

En la **Tabla y figura 3** se presenta la relación entre la motivación y satisfacción laboral del profesional de Enfermería del Hospital Regional “Eleazar Guzmán Barrón” de Nuevo Chimbote. Donde se evidencia que el 77,8% de profesionales de enfermería con nivel alto de motivación laboral se encuentran en un nivel promedio de satisfacción laboral. Solo el 22,2% de profesionales con motivación alta presento satisfacción laboral. Mientras que el 53,3% y 46,7% de profesionales con niveles bajo de motivación presenta una satisfacción laboral de promedio a insatisfecho respectivamente.

Ante la aplicación de la prueba no paramétrica coeficiente de correlación Rho de Spearman se obtuvo un valor de 0,453 y  $p: 0,003$  indicando un nivel moderado de relación, infiriendo que existe una correlación entre las variables de estudio. Por tanto, el nivel de motivación se relaciona con el nivel de satisfacción laboral de manera moderada.

Los resultados obtenidos guardan relación Turpo (2016) quien en su estudio “Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de Enfermería del Hospital de San Juan de Lurigancho, 2016” obtuvo a través del coeficiente de correlaciones  $r=0,684$ , un nivel de significancia 0,01, donde  $p < 0,01$ , concluyendo que existe relación importante entre los niveles de motivación y la satisfacción laboral del profesional de enfermería.

De igual manera, guardan relación con Sánchez (2016) quien en su estudio “Motivación y satisfacción laboral en los colaboradores administrativos de una Red de Salud de la Ciudad de Chimbote” Concluyo que existe relación altamente significativa entre las variables de motivación y satisfacción laboral [ $p= 0.000$ ].

Sin embargo, los resultados difieren con Silva (2015) quien en su estudio intitulado “Relación entre la motivación y satisfacción laboral en el profesional de

enfermería del hospital “V́ctor Ramos Guardia”, los resultados mostraron que el nivel de motivaci3n es bajo y el nivel de satisfacci3n laboral es tambi3n baja. Ante la aplicaci3n de la prueba estadística de criterio Chi cuadrado se obtuvieron un nivel de sig.  $p > 0.05$ , concluyendo que no existe relaci3n estadística entre las variables de estudio.

Los resultados muestran la implicancia de la motivaci3n laboral en la satisfacci3n laboral, segun diversos investigadores La motivaci3n afecta directamente a todos los aspectos del desempeño, desde mediciones b́sicas como la asistencia hasta mediciones ḿs complejas como la disposici3n para aprender nuevas destrezas o seguir nuevos protocolos de tratamiento, o bien para adoptar nuevas formas de pensamiento y organizaci3n en la prestaci3n de los servicios. Influyendo de manera positiva en la satisfacci3n laboral de la persona (Reeve, 2010).

## CAPÍTULO IV

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIÓN

#### 4.1. Conclusiones

Luego de analizar y discutir los resultados del presente trabajo de investigación, se detallan las siguientes conclusiones que:

- ❖ La mayoría de los profesionales de enfermería del área asistencial del Hospital Regional “Eleazar Guzmán Barrón” perciben un nivel de motivación de medio a bajo.
- ❖ La mayoría de los profesionales de enfermería del área asistencial del Hospital Regional “Eleazar Guzmán Barrón” se encuentra un nivel promedio de satisfacción laboral
- ❖ Existe una relación estadísticamente significativa entre las variables motivación laboral y la satisfacción laboral ( $p < 0,05$ ).



## 4.2. Recomendaciones

Luego del proceso para la realización de la Tesis y en base a las diferentes situaciones acontecidas; nos vemos con la responsabilidad de realizar las siguientes recomendaciones:

- ◆ Que las instituciones de salud realicen de manera periódica encuestas de motivación satisfacción laboral, con el objeto mejorara los procesos de gestión del recurso humano esencial como es el profesional de enfermería.
  
- ◆ Que continúen los trabajos de investigación, sobre el tema de manera que contribuyan decididamente en crear estrategias para promover la motivación laboral y satisfacción laboral.
  
- ◆ Para los estudiantes de ciencias de la salud de las diversas universidades, el presente trabajo de investigación, servirá de base para otras investigaciones.

## CAPÍTULO V

### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvaro, J., Fandiño, J., & Torres, Y. (2016). Factores motivacionales hacia el trabajo en el Departamento de Enfermería de un hospital de cuarto nivel en la ciudad de Bogotá. *Repert medcir*, 25(2), 118–125.
- Amaya, N., & Santa, D. (2012). *Síndrome de burnout y satisfacción laboral del profesional de enfermería, hospital de apoyo la caleta tesis para optar el grado de licenciada en enfermería*. Universidad Nacional del Santa : Chimbote .
- Baldeón, C. (Marzo de 2015). Factores Asociados a la Satisfacción del Personal de Salud del Hospital IV Ramiro Priale Priale, Huancayo. *Ágora Rev. Cient.*, 2(1), 112-124.
- Cantera, J. (2003). *Evaluación de la satisfacción laboral: Métodos directos e indirectos*. Cuba.
- Carrillo, C., Martínez, M., Gómez, C., & Meseguer de Pedro, M. (2015). Satisfacción laboral de los profesionales sanitarios de un Hospital Universitario: análisis general y categorías laborales. *Anales de Psicología*, 31(2), 645-650. Obtenido de <http://aww.redalyc.org/articulo.oa?id=16738685028>> ISSN 0212-9728
- Carrillo, C., Martínez, M., Gómez, C., & Meseguer-de-Pedro, M. (Mayo de 2015). Satisfacción laboral de los profesionales sanitarios de un Hospital Universitario: Análisis general y categorías laborales. *Anales de Psicología*, 31(2), 645-650.
- Cieza, Y. (2014). *Motivción y Satisfacción laboral del profesional de enfermería. Hospital General Jose hernan Soto*. Cajamarca : Universidad Nacional de Cajamarca.
- Contreras, M. (2013). *Satisfaccion Laboral de los profesionales de enfermeria vinculados a una I.P.S de lll nivel de atencion*. Bogota: Universidad Nacional de Colombia. Recuperado el 09 de julio de 2017, de <http://www.bdigital.unal.edu.co/43104/1/33104241.2013.pdf>
- García, M., & Martínez, M. (2007). Satisfacción laboral del personal de salud. *Rev Enferm Inst Mex Seguro Soc*, XV(2), 63-72.
- González, M., Ruiz, M., & Hurtado, V. (2016). Satisfacción laboral del personal enfermero de una unidad de pluripatológicos. *Revista Enfermería Docente*, 1(106).

- Gutiérrez, A. (2015). *Influencia de los factores motivacionales y de higiene según Herzberg en el clima organizacional del supermercado metro del distrito de Lambayeque*. Lambayeque: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Hernandez, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw-Hill.
- Hernandez, R., Zapata, N., & Mendoza, C. (2013). *Metodología de la investigación*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Hurtado, J. (2007). *El Proyecto de Investigación*. (5 ed.). Caracas: Editores Quirón y Sypal.
- Kok, M., & Muula, S. ( junio de 2013). Motivación y satisfacción en el trabajo de los asistentes de vigilancia sanitaria en Mwanza, Malawi: un estudio exploratorio. *Journal Home*, 25(1).
- Malvárez, S. (2005). *Panorama de la fuerza de trabajo en enfermería en América Latina*. Washington,: OPS. Serie Desarrollo de Recursos Humanos N° 39.
- Murrieta, R. (2016). *Motivación y satisfacción laboral en los profesionales de salud del servicio de emergencia del hospital de contingencia Tingo María*. Tesis de Maestría, Universidad de Huánuco, Tingo María.
- Núñez, G., Estévez, P., & Marrero, C. (2007). Una propuesta destinada a complementar el cuestionario Font-Roja de satisfacción laboral. *GacSanit*.
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagomez, A. (2013). *Metodología de la investigación científica y elaboración de tesis* . Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos .
- Oliveros, J., Fandino, J., & Torres, Y. (2016). Factores motivacionales hacia el trabajo en el Departamento de Enfermería de un hospital de cuarto nivel en la ciudad de Bogotá. *repert med cir.*, 25(2), 118–125. Obtenido de [https://www.clinicalkey.es/service/content/pdf/watermarked/1-s2.0-S0121737216300279.pdf?locale=es\\_ES](https://www.clinicalkey.es/service/content/pdf/watermarked/1-s2.0-S0121737216300279.pdf?locale=es_ES)
- Pasapera, C. (2009). *Grado De Satisfacción Laboral Y Su Relación Con El nivel De Estrés en el Personal de enfermería del Hospital II Essalud*. Universidad Nacional de Trujillo, Talara, Perú.
- Reeve, J. (2010). *Motivación y emoción* ( 5.a ed. ed.). México D.F.: McGraw Hill.
- Ruzafa, M., Madrigal, M., Velandrino, A., & López, L. (Octubre de 2008). Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería españoles que trabajan en hospitales ingleses. *Gaceta Sanitaria* , XXII(5), 434-442.

- Sgreccia, E. (2003). *Manuale di Bioetica*. Milano: Vita e Pensiero.
- Silva, J. (2015). *Relación entre motivación y satisfacción laboral en profesionales de enfermería del Hospital Víctor Ramos Guardia, Huaraz*. Caraz: Universidad Privada San Pedro.
- Soto, J., & Torres, C. (2016). Percepciones y expectativas acerca del escenario de aprendizaje en jóvenes universitarios. *REDU. Revista de Docencia Universitaria*, 14(1), 51-67. Recuperado el 17 de Marzo de 2017, de <https://polipapers.upv.es/index.php/REDU/article/download/5797/6350>
- Turpo, Y. (2016). *Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de Enfermería del Hospital de San Juan de Lurigancho, 2016*. *Magíster en Gestión de los Servicios de la Salud*. Lima: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/7708/Turpo\\_HYM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/7708/Turpo_HYM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Vela, A., Moreno, B., Rodríguez, A., Olavarriera, S., Fernández, J., & De la Cruz, J. (2008). Insomnio y calidad del sueño entre los médicos de atención primaria con altos y bajos niveles de burnout. *J Psychosom Res*(64), 435-442.

## Anexo 01

# UNIVERSIDAD SAN PEDRO

## Facultad de Ciencias de la Salud

### Escuela Profesional de Enfermería



#### I. PRESENTACION

Estimada(o) Licenciada(o) de enfermería:

Tenga Ud, buen día, somos bachilleres en enfermería de la Universidad San Pedro,

A continuación, se le presenta dos encuestas relacionadas al ámbito laboral, el cual será exclusivamente para fines de la investigación y que lleva como título:

**Motivación y nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital Regional “Eleazar Guzmán Barrón”. Nuevo Chimbote.**

Los resultados se utilizarán sólo con fines de estudio, es de carácter anónimo y confidencial, esperando tener sus respuestas con veracidad se le agradece anticipadamente su valiosa participación.

#### Objetivo

El presente cuestionario tiene como objetivo: Determinar la asociación entre la motivación y satisfacción laboral del profesional de enfermería en estudio.

#### II. INSTRUCCIONES

A continuación, les presentamos una serie de enunciados que consta de 3 partes, la *primera* son datos de identificación, la *segunda* son enunciados referentes a las relaciones interpersonales en el trabajo y el *tercero* enunciado son percepciones de situaciones laborales. Para el desarrollo de las encuestas tendrá una duración de 10 a 15 minutos.

#### III. DATOS PERSONALES Y LABORALES:

Sexo: Femenino ( ) Masculino ( ) Edad: \_\_\_\_\_

Estado civil: Soltera ( ) Casada ( ) Otros: madre soltera, divorciada, viuda ( )

Tiempo laborando como enfermera en años: \_\_\_\_\_

Condición laboral: Contratada ( ) Nombrada ( )

Años de antigüedad en el servicio \_\_\_\_\_

**ESCALA DE MOTIVACIÓN**  
**(Steers y Braunstein (1976) adaptado por Palma)**

**Instrucciones**

A continuación, se presenta una serie de enunciados referente a las motivaciones laborales dentro de su servicio. Elija una opción que mejor describa su experiencia personal, responda la totalidad de los ítems con sinceridad y precisión, en caso de tener alguna duda consulte con las investigadoras. Recuerde que no existen respuestas correctas ni incorrectas.

<b>TA</b>	<b>D</b>	<b>I</b>	<b>DE</b>	<b>TD</b>
Totalmente acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente desacuerdo

<b>Enunciados</b>	<b>TA</b>	<b>D</b>	<b>I</b>	<b>DE</b>	<b>TD</b>
1. Cada vez me esfuerzo por mejorar mi desempeño en mi servicio.					
2. Me gusta ser competitivo en mi trabajo					
3. A menudo converso con otras personas del hospital sobre temas que no forman parte del trabajo diario.					
4. Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes					
5. Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión					
6. Me gusta estar en compañía y/o relacionarme con otras personas que laboran en el hospital					
7. Me gusta programar mis actividades					
8. Confronto a las personas con quien tengo diferencias o desacuerdos					
9. Tiendo a construir relaciones cercanas con mis compañeras(os) de trabajo					
10. Me gusta fijarme y alcanzar metas realistas					
11. Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo					
12. Me gusta pertenecer a grupos y organizaciones					
13. Me gusta la satisfacción de terminar alguna actividad o procedimiento difícil.					
14. Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean					
15. Me gusta más trabajar en equipo, que sólo (a).					

**ANEXO N° 02**

**ESCALA DE OPINIONES SL-SPC**

**INSTRUCCIÓN:** A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradecemos que responda marcando con un aspa el recuadro que considere exprese mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala, ya que todas son opiniones.

<b>TA</b>	<b>D</b>	<b>I</b>	<b>DE</b>	<b>TD</b>
Totalmente acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente desacuerdo

Ítems	T	A	I	D	T
	A				D
1 La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2. Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.					
3. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
4. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
5. Me siento mal con lo que gano.					
6. Siento que recibo “mal trato” de parte de la empresa.					
7. Me siento útil con la labor que realizo.					
8. El ambiente donde trabajo es confortable.					
9. El sueldo que tengo es bastante aceptable.					
10. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
11. Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.					
12. Me disgusta mi horario.					
13. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
14. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					
15. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					
16. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
17. El horario de trabajo me resulta incómodo.					
18. Me complace los resultados de mi trabajo.					
19. Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.					
20. En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.					
21. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
22. Me gusta el trabajo que realizo.					
23. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
24. Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.					
25. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
26. Me gusta la actividad que realizo.					
27. Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					

Anexo 03  
**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**Facultad de Ciencias de la Salud**  
**Escuela Profesional de Enfermería**



**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

A través del presente documento se hace constar que acepto formar parte del proyecto de investigación que me acaban de explicar los investigadores.

Habiendo sido informado (a) sobre el propósito del estudio y que ninguno de los procedimientos a utilizarse en la investigación pondrá en riesgo mi salud y bienestar. Además de haberseme aclarado que no haré ningún gasto, ninguna contribución económica por mi participación, es que firmo el documento como prueba de mi aceptación.

\_\_\_\_\_  
Firma

Chimbote, \_\_\_\_\_ del 2017



## Anexo 4

### ❖ Confiabilidad de la escala de Motivacion laboral

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,865	15

	Alfa de Cronbach
1. Cada me esfuerzo por mejorar mi desempeño en mi servicio.	,835
2. Me gusta ser competitivo en mi trabajo	,852
3. A menudo converso con otras personas del hospital sobre temas que no forman parte del trabajo diario.	,853
4. Me gustan trabajar en situación difíciles y desafiantes	,861
5. Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión	,878
6. Me gusta estar en compañía y/o relacionarme con otras personas que laboran en el hospital	,816
7. Me gusta programar mis actividades	,893
8. Confronto a las personas con quien tengo diferencias o desacuerdos	,873
9. Tiendo a construir relaciones cercanas con mis compañeras(os) de trabajo	,845
10. Me gusta fijarme y alcanzar metas realistas	,866
11. Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo	,878
12. Me gusta pertenecer a grupos y organizaciones	,895
13. Me gusta la satisfacción de terminar alguna actividad o procedimiento difícil.	,834
14. Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean	,834
15. Me gusta más trabajar en equipo, que sólo (a).	,856

## Análisis de Confiabilidad de la escala de Satisfacción laboral

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_r^2} \right]$$

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,727	27

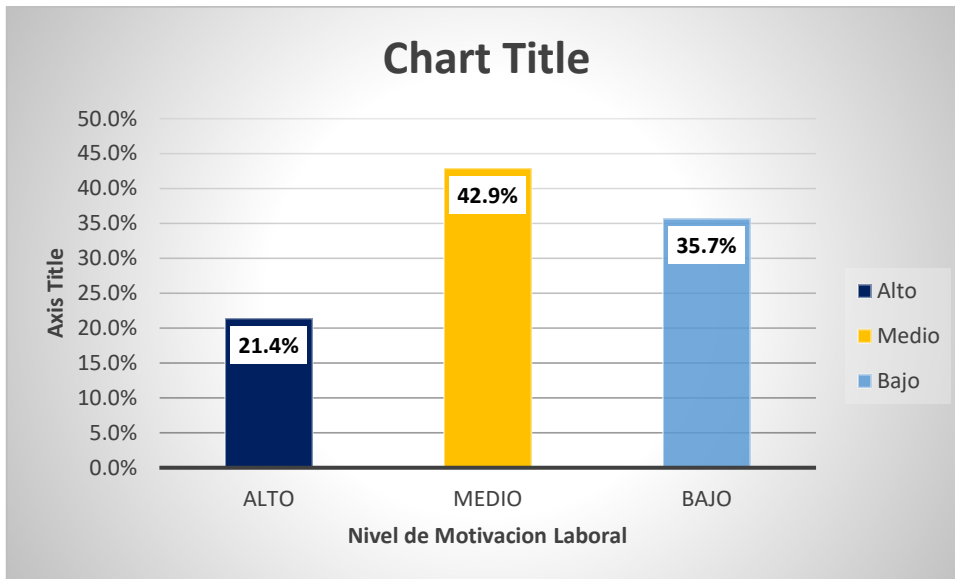
Ítems	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1 La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	,732
2. Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.	,735
3. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	,722
4. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	,714
5. Me siento mal con lo que gano.	,752
6. Siento que recibo "mal trato" de parte de la empresa.	,701
7. Me siento útil con la labor que realizo.	,743
8. El ambiente donde trabajo es confortable.	,688
9. El sueldo que tengo es bastante aceptable.	,704
10. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	,710
11. Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.	,715
12. Me disgusta mi horario.	,697
13. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	,700
14. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.	,699
15. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.	,719
16. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	,743
17. El horario de trabajo me resulta incómodo.	,727
18. Me complace los resultados de mi trabajo.	,718
19. Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.	,704
20. En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.	,716
21. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	,733
22. Me gusta el trabajo que realizo.	,716
23. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	,742
24. Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.	,709
25. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	,732
26. Me gusta la actividad que realizo.	,724
27. Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	,702

## Anexo 5

### Figuras del estudio

**Figura 1.**

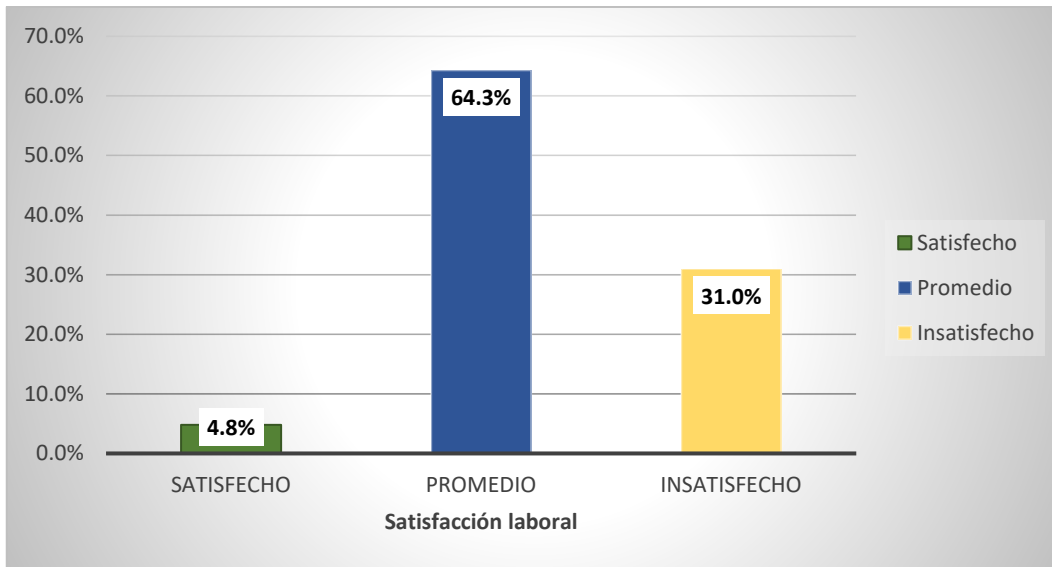
Nivel de motivación laboral del profesional de enfermería del Hospital Regional “Eleazar Guzmán Barrón”.Nuevo Chimbote”, 2017.



Fuente: Tabla 1.

**Figura 2.**

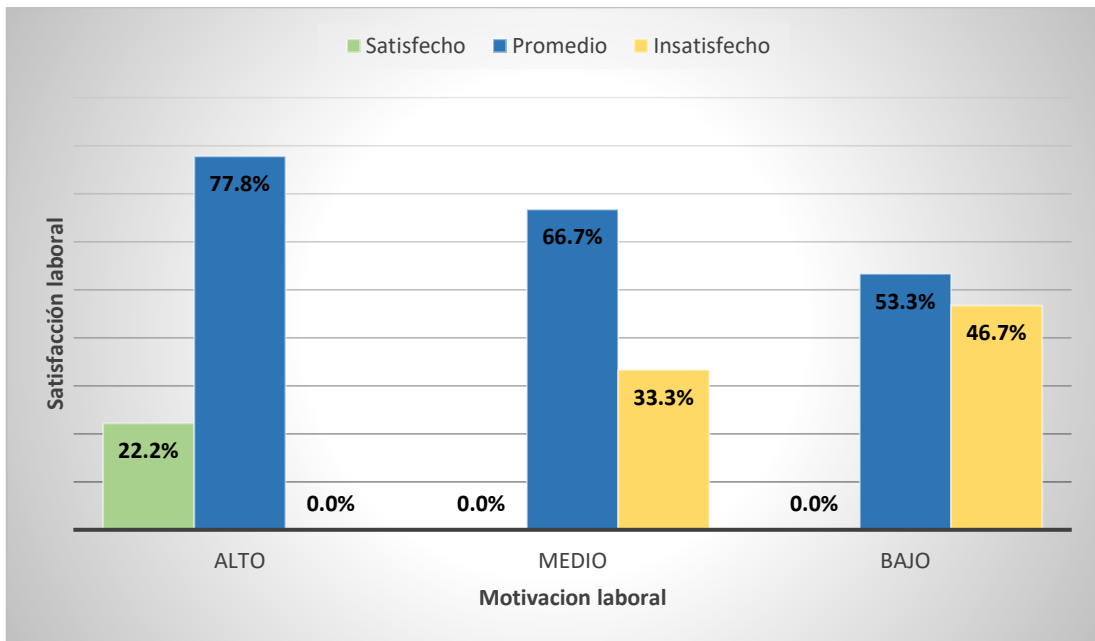
Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital Regional “Eleazar Guzmán Barrón”. Nuevo Chimbote”, 2017.



Fuente: Tabla 2.

Figura 3.

Relación entre la motivación y satisfacción laboral del profesional de Enfermería del Hospital Regional “Eleazar Guzmán Barrón”. Nuevo Chimbote”, 2017.



Fuente: Tabla 3.

## Anexo 6

### ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LOS ÍTEMS

#### Análisis descriptivo de los ítems de la escala de Motivación laboral

##### Estadísticos descriptivos

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
1. Cada vez me esfuerzo por mejorar mi desempeño en mi servicio.	42	3	5	4,52	,552
10. Me gusta fijarme y alcanzar metas realistas	42	3	5	4,48	,594
2. Me gusta ser competitivo en mi trabajo	42	3	5	4,40	,587
7. Me gusta programar mis actividades	42	1	5	4,26	,828
13. Me gusta la satisfacción de terminar alguna actividad o procedimiento difícil.	42	4	5	4,24	,431
15. Me gusta más trabajar en equipo, que sólo (a).	42	3	5	4,21	,520
6. Me gusta estar en compañía y/o relacionarme con otras personas que laboran en el hospital	42	3	5	4,17	,537
14. Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean	42	2	5	4,10	,617
9. Tiendo a construir relaciones cercanas con mis compañeras(os) de trabajo	42	2	5	4,02	,715
4. Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes	42	1	5	3,90	,983
11. Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo	42	2	5	3,76	1,031
12. Me gusta pertenecer a grupos y organizaciones	42	2	5	3,74	,828
8. Confronto a las personas con quien tengo diferencias o desacuerdos	42	1	5	3,71	,918
5. Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión	42	1	5	3,00	1,482
3. A menudo converso con otras personas del hospital sobre temas que no forman parte del trabajo diario.	42	1	5	2,55	1,152
N válido (por lista)	42				

## Anexo 7

### Análisis descriptivo de la escala de satisfacción laboral

#### Estadísticos descriptivos

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
4. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	42	2	5	4,45	,739
26. Me gusta la actividad que realizo.	42	3	5	4,38	,582
22. Me gusta el trabajo que realizo.	42	3	5	4,31	,563
25. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	42	4	5	4,29	,457
21. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	42	4	5	4,29	,457
7. Me siento útil con la labor que realizo.	42	2	5	4,17	,908
3. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	42	2	5	3,95	,623
19. Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.	42	2	5	3,95	,661
1 La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	42	2	5	3,76	,932
20. En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.	42	1	5	3,71	,864
11. Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.	42	1	5	3,69	1,000
13. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	42	2	5	3,69	1,000
18. Me complace los resultados de mi trabajo.	42	2	5	3,69	,975
15. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.	42	2	5	3,64	,906
8. El ambiente donde trabajo es confortable.	42	2	5	3,45	,993
14. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.	42	1	5	3,36	1,303
27. Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	42	2	5	3,31	,869
17. El horario de trabajo me resulta incómodo.	42	1	5	3,26	1,106
12. Me disgusta mi horario.	42	1	5	3,21	1,048
6. Siento que recibo "mal trato" de parte de la empresa.	42	2	5	3,17	,853
10. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	42	1	5	2,95	1,081
5. Me siento mal con lo que gano.	42	1	5	2,88	1,292
24. Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.	42	1	4	2,79	1,001
23. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	42	1	5	2,71	1,043
16. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	42	1	5	2,69	1,070
9. El sueldo que tengo es bastante aceptable.	42	1	4	2,57	1,107
2. Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.	42	1	5	2,21	1,094
N válido (por lista)	42				