

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



TESIS

**MOTIVACIÓN DEL PROFESIONAL DE
ENFERMERÍA QUE LABORA EN EL PRIMER
NIVEL DE ATENCIÓN, JAÉN - 2019**

**PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ENFERMERÍA**

**PRESENTADO POR EL BACHILLER
JORGE KEVIN CORONEL HOYOS**

ASESORA:

Dra. ALBILA BEATRIZ DOMÍNGUEZ PALACIOS

JAÉN - PERÚ

2022

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



TESIS

**MOTIVACIÓN DEL PROFESIONAL DE
ENFERMERÍA QUE LABORA EN EL PRIMER
NIVEL DE ATENCIÓN, JAÉN - 2019**

**PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ENFERMERÍA**

**PRESENTADO POR EL BACHILLER
JORGE KEVIN CORONEL HOYOS**

ASESORA:

Dra. ALBILA BEATRIZ DOMÍNGUEZ PALACIOS

JAÉN - PERÚ

2022

COPYRIGHT © 2022 by

Jorge Kevin Coronel Hoyos

Todos los derechos reservados

Coronel JK. 2022. **Motivación del profesional de enfermería que labora en el primer nivel de atención, Jaén - 2019** / Jorge Kevin Coronel Hoyos/59 páginas.

Asesora: Albila Beatriz Domínguez Palacios.

Disertación académica para optar el Título Profesional de Licenciado en Enfermería – UNC 2022

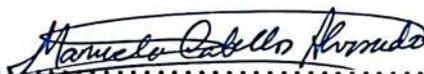
Motivación del profesional de enfermería que labora en el primer nivel de atención, Jaén - 2019

AUTOR: Jorge Kevin Coronel Hoyos

ASESORA: Albila Beatriz Domínguez Palacios

Tesis evaluada y aprobada para la obtención del título de Licenciado en Enfermería:

JURADO EVALUADOR



.....
Dra. Manuela Cabellos Alvarado
Presidente



.....
Lic. Enf. Marlenny Emperatriz Miranda Castro
Secretaria



.....
Lic. Enf. Milagro de Jesús Portal Castañeda
Vocal

JAÉN 2022, PERÚ

Se dedica este trabajo A.

A mis padres, hermanos por su amor, apoyo, cariño, tiempo y comprensión, por haber sido el pilar fundamental para la consecución de este trabajo científico.

Se agradece:

A Dios, por darme la vida, salud y bienestar para poder alcanzar uno de mis propósitos, el ser Licenciado en Enfermería.

A la Facultad Ciencias de la Salud, particularmente a la Carrera Profesional de Enfermería, a mis maestros por todas sus enseñanzas brindadas.

A la doctora Albila Domínguez Palacios por su asesoría, por su aporte y motivación permanente para lograr concluir con éxito este trabajo.

A los profesionales de enfermería, que formaron parte de la población de estudio, gracias por su disposición ha posibilitado la obtención de los datos.

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTOS.....	v
ÍNDICE.....	vi
LISTA DE TABLAS.....	vii
LISTA DE ANEXOS.....	xiii
GLOSARIO.....	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRACT.....	xi
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	2
1.1. Planteamiento del problema.....	3
1.2. Formulación del problema.....	5
1.3. Objetivos.....	5
1.4. Justificación.....	5
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.....	7
2.1. Antecedentes de la investigación.....	7
2.2. Base teórica conceptual.....	10
2.4. Hipótesis de la investigación.....	15
2.5. Variable de estudio.....	15
2.6. Operacionalización de variables.....	16
CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO.....	17
3.1. Diseño y tipo de estudio.....	17
3.2. Población de estudio.....	17
3.3. Criterios de inclusión y exclusión.....	17
3.4. Muestra.....	18
3.5. Unidad de análisis.....	18
3.6. Técnica e instrumentos de recolección de datos.....	18
3.7. Validez y confiabilidad del instrumento.....	19
3.8. Proceso de recolección de datos.....	20
3.9. Procesamiento y análisis de datos.....	20
3.10. Consideraciones éticas.....	20
CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	22
4.1. RESULTADOS.....	22
4.2. DISCUSIÓN.....	26
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	29
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	30
ANEXOS.....	34

LISTA DE TABLAS

		Pág.
Tabla 1	Datos sociodemográficos del profesional de enfermería que labora en el primer nivel de atención, Jaén - 2019	22
Tabla 2	Nivel de motivación del profesional de enfermería que labora en el primer nivel de atención, Jaén - 2019	23
Tabla 3	Nivel de motivación en la dimensión factores higiénicos del profesional de enfermería que labora en el primer nivel de atención, Jaén - 2019	24
Tabla 4	Nivel de motivación en la dimensión factores motivacionales del profesional de enfermería que labora en el primer nivel de atención, Jaén - 2019.	24
Tabla 5	Motivación laboral del profesional de enfermería del primer nivel de atención según los factores motivacionales de la teoría de Frederick Herzberg, Jaén - 2019	25
Tabla 6	Motivación laboral del profesional de enfermería del primer nivel de atención según los factores higiénicos de la teoría de Frederick Herzberg, Jaén - 2019	25

LISTA DE ANEXOS

Anexo		Pág
Anexo 1	Escala para medir motivación laboral en profesionales de enfermería	35
Anexo 2	Consentimiento informado	36
Anexo 3	Solicitud de autorización	37
Anexo 4	Datos complementarios	40
Anexo 5	Repositorio digital institucional	42

GLOSARIO

Profesional de enfermería. Es aquel profesional que presta un servicio a la sociedad a través de un trabajo en equipo, desarrolla acciones de prevención de los riesgos y daños, promoción de la salud, tratamiento de las enfermedades, así como la rehabilitación de la salud de las personas (1).

Primer nivel de atención. Es la puerta de entrada al sistema de salud, el primer contacto, el más cercano a la población. Se caracteriza por contar con establecimientos de baja tecnología, pero atiende situaciones de gran complejidad. Este nivel favorece el acceso de la población y una atención oportuna y eficaz (2).

RESUMEN

Título: Motivación del profesional de enfermería que labora en el primer nivel de atención, Jaén - 2019

Autor: Jorge Kevin Coronel Hoyos¹

Asesora: Albila Beatriz Domínguez Palacios²

El objetivo del estudio fue determinar el nivel de motivación del profesional de enfermería que labora en el primer nivel de atención en Jaén- Perú. Investigación de tipo no experimental, diseño descriptivo, transversal. La población de estudio estuvo constituida por 36 profesionales de enfermería, a quienes se les aplicó un cuestionario sustentado en la teoría de Frederick Herzberg. Para el análisis de los datos se utilizó el programa SPSS™ versión 25. Resultados: Los factores higiénicos de mayor importancia para los profesionales de enfermería son las condiciones laborales (4,51) y la seguridad en el trabajo (4,51). Y los factores motivacionales de mayor relevancia son: autorrealización (4,39), trabajo en sí mismo (4,37) y reconocimiento profesional (4,36). El nivel de motivación por dimensiones es alto, tanto para los factores higiénicos (75,6%) como para los motivacionales (80,6%). Conclusión: existe un alto nivel de motivación laboral en el profesional de enfermería que labora en el primer nivel de atención en la ciudad de Jaén (77,8), con un valor $p = 0,000$.

Palabras clave: Motivación, profesional de enfermería, primer nivel de atención

¹Aspirante a Licenciado de Enfermería (Bach.en Enf. Jorge Kevin Coronel Hoyos, UNC-Filial Jaén)

²Albila B. Domínguez Palacios. Profesora principal de la Facultad de Ciencias de la Salud de la UNC- Filial Jaén.

ABSTRACT

Title: Motivation of the nursing professional who works at the first level of care, Jaén - 2019

Author: Jorge Kevin Coronel Hoyos ¹

Advisor: Albila Beatriz Domínguez Palacios²

The objective of the study was to determine the level of motivation of the nursing professional who works in the first level of care in Jaén-Peru. Non-experimental research, descriptive, cross-sectional design. The population consisted of 36 nursing professionals, to whom a questionnaire based on Frederick Herzberg's theory was applied. SPSS™ version 25 was used for data analysis. Results: The most important hygienic factors for nursing professionals are working conditions (4.51) and work safety (4.51). And the most relevant motivational factors are: self-realization (4.39), work on oneself (4.37) and professional recognition (4.36). The level of motivation by dimensions is high, both for the hygienic factors (75.6%) and for the motivational ones (80.6%). Conclusion: there is a high level of work motivation in the nursing professional who works at the first level of care in the city of Jaén (77.8), with a p value = 0.000.

Keywords: Motivation, nursing professional, first level of care

¹Aspiring Bachelor of Nursing (Bach. in Enf. Jorge Kevin Coronel Hoyos - Filial Jaén)

²Albila B. Domínguez Palacios, Main professor at the Faculty of Health Sciences of the UNC- Filial Jaén

INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas el sector salud en el Perú, ha implementado diversos procesos de reforma, como un proceso necesario para responder a las nuevas demandas sociales, económicas y políticas actuales. En este contexto, está en curso la implantación del Modelo de Salud centrado en Familia y Comunidad, donde el profesional de enfermería, como integrante del equipo básico de salud, es el agente principal para el logro de los objetivos. Para tal efecto, se necesita de profesionales capacitados y motivados capaces de satisfacer las necesidades y expectativas de los usuarios. Si el personal no está motivado no se sentirá identificado y comprometido con la institución en la que se desempeña, lo que repercutirá en la calidad de cuidado.

Según la Ley del trabajo del enfermero peruano, éste debe contar con un ambiente laboral decoroso para ejercer su trabajo, que le brinde condiciones de bioseguridad, que le facilite procesos de educación continua para su perfeccionamiento permanente, entre otros aspectos; sin embargo, en ocasiones estos derechos son vulnerados por las instituciones empleadoras, lo que genera insatisfacción y desmotivación en el personal de enfermería.

Respecto a la motivación, el marco teórico hace referencia a diversas teorías que sustentan su estudio, desde diferentes enfoques; en esta investigación se ha utilizado la Teoría de Herzberg, que contempla factores higiénicos y motivacionales, importante porque, si están presentes permitirá conseguir mejoras en la realización del trabajo y producir un comportamiento más estable de las personas. Cuando estos factores están presentes los empleados estarán satisfechos y motivados en el trabajo.

En ese contexto, la investigación tiene como objetivo determinar el nivel de motivación del profesional de enfermería que labora en el primer nivel de atención en la ciudad de Jaén de la región de Cajamarca-Perú. Estudio descriptivo transeccional, desarrollado en una población de 36 enfermeros que realizan labor asistencial en los centros de salud de Morro Solar y Magllanal, seleccionados por sus características similares en cuanto a categoría y nivel de atención, a quienes se les aplicó un cuestionario sustentado en la teoría de Herzberg. Para el análisis de los datos se utilizó la estadística descriptiva.

Para facilitar la lectura y la comprensión del manuscrito, el contenido se ha organizado de la siguiente manera: Capítulo I, que contiene el problema de investigación, los objetivos y la justificación del estudio; mientras que el capítulo II, está referido al marco teórico, que detalla los antecedentes del estudio, describe las bases teóricas y muestra la operacionalización de variables. En el capítulo III, se hace mención al marco metodológico empleado en el desarrollo de la tesis, se describe el tipo, y diseño de investigación, la población de estudio, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, la validez y confiabilidad del instrumento y los criterios éticos del estudio; mientras que en el capítulo IV se presenta los resultados y la discusión. Finalmente se presentan las conclusiones, recomendaciones y las referencias bibliográficas.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

La vida de los seres humanos está integrada a diversos ámbitos, todos de enorme trascendencia para su desarrollo; uno de ellos es el laboral (3). El acceso a un empleo productivo genera mejores perspectivas de progreso personal e integración social (4). La Organización Mundial de la Salud-OMS, citado por Coba (5) refiere que las personas económicamente activas pasan aproximadamente una tercera parte de su tiempo en el lugar de trabajo; por lo tanto, las condiciones donde se desempeñan tienen efectos considerables sobre su bienestar.

Otros autores, señalan la importancia creciente del capital humano en una organización, se los relaciona con la calidad de servicio, aumento de la productividad, mayor rentabilidad y supervivencia de las mismas (6) (7).

En el sector de la salud, el personal de enfermería es la fuerza laboral más numerosa respecto a los otros grupos ocupacionales; no obstante, su calidad de vida laboral esta propensa a riesgos laborales con un importante impacto en la gestión del cuidado enfermero (8).

En este contexto, desde la perspectiva de la gestión organizacional, en el campo de la salud; la motivación laboral es esencialmente relevante, toda vez que la razón de ser de los profesionales de la salud y específicamente del personal de enfermería es cuidar la salud integral de las personas, familias y comunidades (9). El cuidado enfermero se basa en el conocimiento científico-técnico y en una adecuada relación terapéutica con el ser cuidado, lo que supone acoger al otro de una manera afectiva, despojándose de todos aquellos aspectos que pudieran afectar la calidad del cuidado (8).

Está documentado que un enfermero motivado realizará sus funciones con eficiencia y adoptará actitudes y comportamientos encaminados a satisfacer las

necesidades de los usuarios y su familia. Los enfermeros que se sienten satisfechos en su trabajo se sentirán motivados para brindar un mejor servicio que los que no lo están (10).

Así mismo, diversos estudios realizados a nivel internacional y en Latinoamérica muestran escasez de Recursos Humanos en Salud (RHUS) lo que trae como consecuencia una sobrecarga de trabajo y con ello la desmotivación, al que se suma los bajos salarios, inadecuadas condiciones laborales, escasas posibilidades de desarrollo profesional (11), la inadecuada infraestructura e insuficientes recursos asignados. Por otro lado, se señala que los enfermeros que laboran en el primer nivel de atención perciben que la labor que realizan no es valorada de la misma manera que la práctica asistencial en los hospitales (12).

En Perú, el Ministerio de Salud (13), desde hace una década viene implantando el modelo de atención basado en Familia y Comunidad- MABFC, donde el rol del profesional de enfermería es importante, pero no ha sido fortalecido ni aprovechado a cabalidad, lo que genera insatisfacción. Para implantar este enfoque los enfermeros del primer nivel deberían desarrollar nuevas capacidades y asumir retos, como el desarrollar acciones a través de equipos multidisciplinarios y polifuncionales (14). La literatura fundamenta que el personal de enfermería más satisfecho tiende a estar más comprometido con la organización donde se desempeñan y el estar altamente motivado le permite aportar con ideas creativas e innovadoras (15).

Estudios realizados en Lima, Huacho y Lambayeque señalan que más del cincuenta por ciento de enfermeros muestran insatisfacción respecto a diversos factores externos como: salario no acorde a sus necesidades; condiciones ambientales inadecuadas, carencia de equipos y materiales necesarios para hacer su trabajo (12). Se suma a esto, la sobrecarga de trabajo que les resta tiempo de convivencia familiar, descanso, incumplimiento de sus planes personales, lo que se traduce en un profesional de enfermería desmotivado (14).

La situación descrita es similar a la existente en establecimientos de APS en Jaén, ya que los enfermeros manifiestan que no se reconoce su trabajo profesional, existe, escasas oportunidades de crecimiento profesional e inadecuadas condiciones laborales, por lo que se hace necesario que el profesional de enfermería se encuentre motivado y satisfecho.

Frente a todo lo expuesto, se considera de suma importancia conocer los factores motivacionales que presentan los enfermeros de los establecimientos de salud del primer nivel de atención de la ciudad de Jaén, a fin de establecer políticas dirigidas a mejorar su satisfacción.

1.2. Formulación del problema

¿Cuál es el nivel de motivación del profesional de enfermería que labora en el primer nivel de atención, Jaén - 2019?

1.3. Objetivos

Objetivo general

Determinar el nivel de motivación del profesional de enfermería que labora en el primer nivel de atención Jaén

Objetivos específicos

1. Identificar el nivel de motivación global y por dimensiones del profesional de enfermería que labora en el primer nivel de atención
2. Describir los factores motivacionales e higiénicos según la teoría Bifactorial de Frederick Herzberg.

1.4. Justificación de la investigación

En las últimas tres décadas, el Ministerio de Salud del Perú, ha empleado diversas estrategias para mejorar la atención en el primer nivel de atención. Sin embargo, a pesar del tiempo transcurrido persisten problemas de capacidad resolutive básicamente relacionado con los RHUS. Entre las intervenciones, se ha priorizado

la disminución de las brechas de personal, entre ellos de enfermería, el desarrollo de competencias en atención primaria de salud y la gestión de los servicios; sin embargo, estas acciones suelen ser insuficientes para lograr la calidad en el desempeño a menos que el personal este motivado (15)(13).

El profesional de enfermería del primer nivel de atención, tiene como misión satisfacer las necesidades de salud de las personas, familias y comunidades, basado en los principios de integralidad, calidad, equidad, eficacia y eficiencia de la atención prestada; en ese contexto, los establecimientos de salud deben conocer el nivel de motivación de sus colaboradores, lo cual a su vez redundará en la calidad de cuidado que brindan.

La investigación es relevante porque los resultados aportan información científica sobre el nivel de motivación del personal de enfermería que labora en las instituciones prestadoras involucradas en el estudio, a fin de plantear estrategias administrativas y correctivas de los factores que están generando insatisfacción, que podrían afectar su salud y la de los usuarios.

Finalmente, al existir un vacío de conocimiento a nivel local, pretende servir de base a otros investigadores que deseen realizar trabajos relacionados con esta línea de investigación. Existe la limitación que no se cuenta con estudios previos que describan esta variable a nivel local lo que dificultó establecer la comparación de los resultados.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio

Luego de realizar una revisión sistemática de la literatura, se presenta a continuación estudios similares sobre el tema objeto de estudio tanto a nivel internacional como nacional:

A nivel internacional

Rio Gil (16), el año 2021 al estudiar la motivación y la satisfacción laboral en personal sanitario, encontró que la agrupación de los ítems de motivación según la Teoría de Herzberg pone de relieve que el sector sanitario da una mayor importancia a los factores higiénicos y, en menor medida, a los motivacionales. Estos resultados indican que, al centrar la atención en los factores higiénicos, puede ser que los individuos no se encuentren satisfechos, pues son los factores motivacionales los que causan la satisfacción de manera estable en el individuo

Del Estal – García et al. (17) al explicar la motivación por el servicio público de los profesionales sanitarios demostraron que el apoyo percibido por parte del supervisor ejerce una influencia significativa sobre la motivación. Pero, el entorno social no afecta a este tipo de motivación.

Bouzada (18) al sintetizar la evidencia sobre la motivación de los profesionales de enfermería en atención primaria, concluyó que los factores estimulantes de la motivación son: “la autoconfianza, la autorresponsabilidad, la unión profesional, la visibilidad y el reconocimiento institucional, el fomento de las relaciones interpersonales y la integración en equipos multidisciplinares”. Evidenciando una relación positiva entre las variables motivación, satisfacción laboral y clima organizacional. El empoderamiento de las enfermeras de atención primaria es el aspecto que incrementa la motivación lo que se expresa en una mejor organización y calidad en la atención a los pacientes.

A nivel nacional

Alcántara (19) respecto a la motivación del profesional de enfermería en una red de salud, un 24% indicaron que se ofrece progreso profesional como factor intrínseco para su motivación y el 38% de los enfermeros indicaron que se ofrecen buenas condiciones de trabajo como factor extrínseco para su motivación

Pacheco (20) mostró que existen buenos niveles de influencia de los factores motivacionales intrínsecos y extrínsecos en el rendimiento profesional. Demostró la presencia de factores extrínsecos en el trabajo como: tensión, relación con los compañeros y jefes, la presión y la monotonía laboral; y factores intrínsecos como la satisfacción, las competencias individuales, las promociones y las características de estatus

Marín et al. (10) en el estudio realizado en el año 2017 con el objetivo de establecer la relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral del personal de Socios en Salud Sucursal Perú; los resultados mostraron que el nivel de motivación laboral fue "medianamente motivado" (49,3%), los trabajadores resultaron medianamente motivados (46,3%). los indicadores con mayor promedio global fueron: "relaciones con el jefe" y "relaciones con los compañeros de trabajo", mientras que los de menor promedio fueron: "Prestigio o status" y "Políticas y directrices de la organización". Respecto a los factores motivacionales, los trabajadores también resultaron medianamente motivados (57,4%). Los factores con mayor promedio fueron: "El Trabajo en sí mismo como estímulo positivo" y "Responsabilidad", mientras que el de menor promedio fue: "Desarrollo profesional". Concluyeron que el nivel de la motivación laboral fue "medianamente motivado"

Rosales (21) al determinar la relación que existe entre la motivación y clima laboral del personal de enfermería de un hospital público de Lima – 2016, concluyó que: existe relación significativa entre la motivación y el clima laboral del personal de

enfermería, puesto que el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,870

Pebes et al. (22) en su estudio encontró que al nivel de motivación del profesional de Enfermería en un 50% es de nivel medio, 29,2% alta y 20,8% baja. Respecto a la satisfacción laboral 62,5% en profesionales de enfermería presentan un nivel de satisfacción media, 16,7% alta y 20,8% baja. Concluyendo que existe suficiente evidencia para afirmar que no existe relación entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral con un nivel de 95% de confianza. Con la contrastación de la hipótesis y aplicando la prueba de chi cuadrado (X^2) se acepta la hipótesis nula (H_0).

Quispe et al. (23) mostró que el nivel de motivación intrínseca en profesionales de enfermería del área Covid- 19 del Hospital Regional Docente de Trujillo fue alto en el 85 por ciento y medio en el 15 por ciento; el nivel de motivación extrínseca fue medio en el 70 por ciento, bajo en el 22,5 por ciento y alto en el 7,5 por ciento.

Montalvo (9) en la investigación que tiene como objetivo determinar el nivel de motivación laboral y su relación con el perfil profesional de los enfermeros de la Micro Red DISA Lima Sur, desarrollado durante el año 2014. Concluyó, que la motivación laboral influye en el perfil profesional de los enfermeros, existiendo una correlación lineal entre vocación y proactividad con la calidad de atención, fundamentado en las necesidades personales y profesionales que pueden ser conscientes o inconscientes y afloran como conducta laboral. Por ello la importancia de invertir en el capital humano para que participe y se comprometa con el desarrollo del país.

Palacios et al. (24) en el estudio acerca de la motivación del personal de enfermería y satisfacción del usuario en el hospital departamental de Huancavelica "Zacarias Correa Valdivia" afirmaron que existe relación entre el nivel de motivación del personal de enfermería y la satisfacción del usuario. Mostraron que los profesionales de enfermería están inmersos a muchos factores como son la demanda de personal, relaciones interpersonales, condiciones físicas de trabajo, sobre carga

laboral políticas empresariales y administrativas. Viéndose afectado la motivación, el cual podría interferir en el desempeño laboral y por ende en el cuidado al paciente.

A nivel Local

Luego de la búsqueda, no se ha identificado estudios sobre motivación en profesionales de enfermería.

2.1. Base teórica y conceptual

2.1.1. Teorías sobre motivación laboral

Existe diversidad de teorías sobre motivación y su relación con el ámbito laboral, pero, en esta investigación se desarrollarán aquellos enfoques que a nuestro criterio son las más relevantes:

2.1.1.1. Teorías centradas en el contenido. Estas teorías esta dirigidas a explorar que es lo que genera motivación, es decir que aspectos del trabajo hacen que se inicie el deseo de actuación en las personas. Entre ellas se citan:

Teoría de la jerarquía de las necesidades humanas:

Maslow (25), afirma que los seres humanos tienen una serie de necesidades que son fuente de motivación. En la base se encuentran las necesidades fisiológicas, y en la cúspide la de autorrealización. Es una de las teorías más importantes en el campo de la gestión y comportamiento organizacional (25). El autor postula la existencia de cinco necesidades humanas que se encuentran jerarquizadas.

- Necesidades fisiológicas: respirar, comer, dormir, beber, procrear.
- Necesidades de seguridad: empleo, seguridad física, familiar, moral, de salud.
- Necesidades de afiliación: amistad, afecto, amor, sexualidad.
- Necesidades de reconocimiento: éxito, logro, respeto, confianza.

- Necesidades de autorrealización: motivación para el aprendizaje, creatividad, autonomía, necesidad de contribuir o aportar algo a la sociedad.

El trabajo debe aspirar a algo más que satisfacer las necesidades primarias, debe enfatizar la capacidad de la autorrealización, la que se activa después de que se ha satisfecho las anteriores.

Teoría de las necesidades aprendidas de McClelland (1961):

Esta teoría establece que muchas de las necesidades de los individuos se aprenden o se adquieren en su interacción con el ambiente socio-cultural, donde han convivido a lo largo del tiempo. McClelland denomina motivador a aquellas necesidades que determinan la forma de comportarse de una persona. Según el autor, las personas pueden actuar en función de tres factores motivadores (26):

- *Necesidades de afiliación.* Lleva a las personas a desarrollar relaciones interpersonales de cordialidad, amistosas, cercanas. La persona necesita ser parte de un grupo y, de esta forma, sentirse apreciada y estimada por los otros. En la medida en que la persona consigue satisfacer estas necesidades sociales, se siente bien, sensación que busca reproducir en el futuro.
- *Necesidades de poder.* La persona busca prestigio y estatus. Tiene necesidad de ejercer influencia sobre otras personas y en la medida en que lo consigue, obtiene una mayor aceptación, y reconocimiento por parte de los demás.
- *Necesidades de logro.* Lleva a las personas a actuar en busca del mayor éxito en todo aquello que desarrollan. Se basa en criterios de excelencia que de una u otra forma son establecidos, aceptados y reconocidos por su grupo de referencia. Buscan el feedback constante a su actuación. Los diferentes tipos de motivación de las personas van a determinar sus expectativas laborales (26).

Teoría de motivación e higiene de Frederick Herzberg (1959)

Denominada también teoría bifactorial. Permite comprender el proceso motivacional en los entornos laborales. Para el autor el bienestar del trabajador tiene que ver con factores de carácter extrínsecos o externos a la tarea que se realiza, y los que tienen relación directa con el trabajo, ósea de carácter intrínseco (27).

Los factores higiénicos, se dan en el entorno donde las personas desarrollan su trabajo, siendo externos al mismo. Están asociados a la insatisfacción. Se citan: las condiciones de trabajo. los sueldos y salarios. la relación con los compañeros y jefes. la cultura de la empresa, las normas que rigen el trabajo diario. la seguridad en el entorno laboral y la privacidad (27).

Los factores motivadores, se centran en el contenido del trabajo, en las tareas que se van a desarrollar, son factores internos. Son la causa principal de satisfacción. El reconocimiento, las responsabilidades. el crecimiento personal en el trabajo, oportunidades de autorrealización, el reconocimiento, el trabajo mismo, y el logro. En esta teoría se recomienda, aumentar la motivación a través de la reestructuración de las tareas, enriqueciéndolas para que el trabajo en sí mismo sea interesante (27).

La teoría X y la teoría Y de McGregor (1960)

Muy utilizada en la administración, en la que aparecen dos estilos de dirección que se contraponen. La teoría X presupone que el ser humano es perezoso. El trabajador es un elemento pasivo, que evade sus responsabilidades, necesita ser estimulado con castigos o bien recompensando con dinero a fin de conseguir que trabaje.

La teoría Y. Desde esta teoría las personas disfrutan de su trabajo tanto como del descanso; donde la creatividad, y la imaginación son algo que la mayoría de las personas tienen y pueden desarrollar, buscan gratificaciones de nivel superior como la autorrealización. Se trata de un proceso de creación de

oportunidades, liberación del potencial humano, eliminación de obstáculos y fomento del crecimiento personal (28).

2.1.1.2. Teorías de la motivación laboral centradas en el proceso

Estas teorías tienen que ver con el cómo se motivan las personas. Es decir que proceso se sigue para la motivación laboral, entre estas teorías destacan:

Teoría de la expectativa-valencia de Vroom:

Según Vroom, la motivación en el ambiente laboral depende de los logros u objetivos que quiere alcanzar una persona en su trabajo, y de las posibilidades reales de llegar a conseguirlos. Los trabajadores se sentirán motivados de realizar acciones para el cumplimiento de un objetivo, si está convencida del valor de ésta y si es consciente de que sus acciones contribuirán a alcanzarlo (25). El esfuerzo que desarrollan dependerá de varios factores:

Primero, del significado que tenga para el trabajador la recompensa de sus logros y la posibilidad de conseguirlo y segundo, de la probabilidad de conseguir el resultado deseado en términos de crecimiento personal y profesional (25).

Teoría de la equidad de Adams:

Esta teoría sustenta que la motivación laboral se inicia a partir de cómo el empleado valora su tarea y la compensación que recibe por él, la cual lo compara con la que reciben sus compañeros de trabajo. De los resultados de la comparación el trabajador llevará a cabo sus actividades, del que dependerá su grado de motivación: Esta disminuirá si se considera menos valorado o recompensado. Si percibirá que existe inequidad, decidirá reducir su esfuerzo. En cambio, sí percibe que está siendo compensado más de lo que debería, incrementará su implicación. Así, si siente que es tratado con justicia

le generará satisfacción, lo que incrementará su motivación por el trabajo (25).

Teoría del refuerzo de Skinner:

Fundamentado en el conductismo y el condicionamiento operante, la motivación puede aumentarse, si a una persona se le da un reforzamiento positivo, otorgando recompensas para favorecer el incremento del rendimiento. Ha recibido críticas por centrarse únicamente en el otorgamiento de recompensas (25).

Para efectos del estudio se tomará como sustento teórico la teoría bicatorial de Herzberg, aunque estas teorías se complementan porque ofrecen perspectivas distintas de cómo afrontar la motivación humana (25).

2.1.2. La motivación laboral

Existen diferentes acepciones sobre motivación laboral. Chiavenato (30) define motivación laboral como “el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea”. Para Herzberg (27) motivación laboral es el resultado de la interacción de dos factores: de motivación (logros, reconocimiento) e higiene (ambiente, sueldo, necesidades básicas). Robbins (31) lo define como el incentivo a hacer determinado esfuerzo para cumplir los objetivos de la organización.

En cuanto al interés por el trabajador, la motivación: puede dividirse en dos tipos:

- Motivación extrínseca. Es externa, intervienen factores ajenos al individuo. Esta motivación tiene como fin premiar el desempeño de los colaboradores mediante incentivos económicos.

- Motivación intrínseca. Es interna, y está relacionada con la satisfacción personal que nace del propio trabajador. Se consideran el reconocimiento personal o el sentimiento de responsabilidad de la persona que realiza el trabajo (25).

Respecto al carácter del estímulo percibido, se debe diferenciar entre:

- Motivación positiva. Cuando el factor motivador se configura como un premio o recompensa.
- Motivación negativa. Si el refuerzo a la conducta del individuo es asociado a un castigo o amenaza.

En función del nivel de necesidad que experimenta la persona, hablamos de:

- Motivación primaria: cuando la persona actúa para satisfacer sus necesidades básicas.
- Motivación social: **si** la conducta del trabajador está inducida por su afán de ser aceptado por un determinado social (25).

2.3. Hipótesis de la investigación

Hi: El nivel de motivación del personal de enfermería que labora en el primer nivel de atención-Jaén es alto.

2.4. Variables del estudio

Variable: Nivel de motivación del personal de enfermería que labora en el primer nivel de atención

Dimensiones:

- Factores higiénicos
- Factores motivacionales

2.5. Matriz operacional de las variables

(Ver página siguiente)

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Fuente	Instrumento
Nivel de motivación laboral en personal de enfermería	Es el grado de complacencia que impulsa al profesional de enfermería a actuar de una determinada manera	Los factores que impulsan al personal de enfermería a un comportamiento laboral específicos son dos tipos: higiénicos y motivadores	Factores higiénicos	Relaciones interpersonales	7,15	Ordinal Alta Media baja	Profesional de enfermería	Escala tipo Likert
				Condiciones de trabajo	8,2,9			
				Seguridad en el trabajo	11,16			
				Prestigio o status	12,13			
				Políticas y directrices de la organización	24,18			
			Factores motivadores	El trabajo mismo	3,21,22	Ordinal Alta Media baja		
				Responsabilidad	5,20			
				Autorrealización personal	23,4			
				Reconocimiento profesional	1,10			
				Oportunidad de crecimiento	19,6			
				Logros	14,17			

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo y diseño de investigación

Investigación de tipo no experimental, descriptiva, de corte transversal, Según, Fernández Hernández y Batista (32), un estudio es no experimental cuando solo se observan la situación existente para analizarla posteriormente. En este caso no se manipuló la variable durante el proceso. Es descriptiva, porque describe las características del fenómeno en estudio. En el estudio se describió el nivel de motivación de los profesionales de enfermería, que laboran en el primer nivel de atención. Es transversal porque las observaciones se realizaron en un momento dado (32). Se realizó una sola medición.

3.2. Población y muestra

La población de estudio estuvo conformada por 36 profesionales de enfermería que laboran en establecimientos del primer nivel de atención: Centro de Salud de Magllanal y de Morro Solar de la ciudad de Jaén.

Criterios de inclusión

- Profesionales de enfermería que trabajan en los Centros de Salud de Morro Solar y Magllanal
- Profesionales de enfermería nombrados y contratados
- Profesionales de enfermería con al menos tres meses en el establecimiento de salud
- Profesional de enfermería varón y mujer

Criterios de exclusión

- Profesional de enfermería que se encuentren haciendo uso de su periodo vacacional o se encuentra de permiso.

Muestra

No aplicó. Porque se trabajó con toda la población de estudio

3.3. Unidad de análisis

Cada uno de los profesionales de enfermería de los establecimientos de salud que formaran parte de la población en estudio.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la recolección de los datos se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento un cuestionario, denominado “Cuestionario de Frederick Herzberg” basada en la teoría bifactorial de Frederick Herzberg, diseñado y validado por Marín et al. (10) en el año 2016 en Lima Perú.

El cuestionario (anexo1), contiene 29 ítems, organizado en dos secciones: la primera, contiene cinco ítems para la valoración de los datos generales (edad, sexo, relación contractual, tiempo de desempeño en el cargo y formación académica). La segunda, compuesta por 24 ítems, evalúa la motivación laboral en sus dimensiones: factores de higiene (11 ítems) y factores de motivación (13 ítems). Utiliza una escala tipo Likert, con cinco opciones de respuesta: nada importante, poco importante, indiferente, importante, muy importante, a los que se les asignó un puntaje de 1 a 5, donde 1 es nada importante y 5 muy importante.

El valor final de la variable motivación laboral fue:

Motivación laboral (24 ítems): ítem 1 a 24

Alta : 90 – 120

Media : 57 – 89

Baja : 24 – 56

Factores higiénicos (11 ítems): ítem 1 a 11

Alta : 42 – 55

Media : 26 – 41

Baja : 11 – 25

Factores motivacionales (13 ítems): ítem 12 a 24

Alta : 49 – 65

Media : 31 – 48

Baja : 13 – 30

A continuación, se presenta la Ficha técnica que resume el cuestionario que mide motivación laboral en el profesional de enfermería

Autor	Marín H, Plasencia M; 2016
Objetivo	Medir la motivación laboral basado en la teoría de Herzberg
País de Origen	Lima- Perú
Dimensiones	Factores higiénicos y motivacionales
Duración	10 minutos
Prueba de validez	Los instrumentos fueron sometidos al criterio de jueces para validar contenido, sometiéndose a una aplicación piloto para establecer la discriminación de los ítems.
Índice de fiabilidad	Las correlaciones positivas evidenciaron la confiabilidad de los resultados

3.5. Confiabilidad y validez del instrumento

El instrumento ha sido sometido a criterios de rigor científico, por Marín et al. (10) en Lima, quienes han determinado su validez y confiabilidad. Entendiéndose por “Validez”, la característica interna que posee todo instrumento. Es decir que “Mida lo que tiene que medir” (32). La validez se evaluó a través de la técnica de juicio de expertos. Y por “Confiabilidad”, a la propiedad que tiene el instrumento para registrar resultados precisos en otra aplicación en contextos similares a la población de estudio (32). El coeficiente Alpha de Cronbach, mostró un valor 0,81 el cual indica que el

instrumento es confiable para su aplicación, ya que muestra un nivel de consistencia interna aceptable.

El investigador ha sometido el cuestionario a la opinión de tres jueces expertos para verificar la pertinencia cultural. No se hicieron modificaciones al cuestionario.

3.6. Proceso de recolección de datos

Para la ejecución del estudio se solicitó el permiso a los gerentes del Centro de Salud de Morro Solar y Magllanal respectivamente (anexo 3). Antes de la administración del instrumento a los profesionales de enfermería que cumplían con los criterios de inclusión se les dio a conocer los objetivos de la investigación, se aseguró sobre la confidencialidad de la información que proporcionen y se les solicitó el consentimiento informado por escrito (anexo 2); luego se aplicó el instrumento en los ambientes del establecimiento de salud en un tiempo promedio de 15 minutos, generalmente al finalizar su jornada de trabajo.

3.7. Procesamiento y análisis de datos

Los datos fueron procesados utilizando el paquete estadístico Estatictics Statistical Package Scieces Social (SPSS) versión 25. Los estadísticos que se utilizarán fueron de tipo descriptivo. Para el análisis de los datos cuantitativos se utilizó la media y la desviación estándar y para el análisis de las variables cualitativas se utilizó frecuencias relativas y absolutas. Los datos son presentados en tablas simples y analizados con el marco teórico.

3.8. Criterios éticos

Principio de respeto a las personas

Principio que comprende el derecho a la autodeterminación y el derecho irrestricto a la información (33). Los enfermeros decidieron libremente si participan o no en la investigación a través del proceso de consentimiento informado, se registró la

autorización de su participación a través de su firma, y se aseguró la confidencialidad de la información que se brinde.

Principio de beneficencia

Este principio demanda no hacer daño; por lo tanto, se debe procurar beneficios y disminuir los daños posibles (33). Ningún participante de esta investigación fue expuesto a situaciones que afecten su salud física o mental por el tipo de diseño seguido.

Principio de justicia

Este principio exige equidad en la distribución de los beneficios y brindar un trato justo a los participantes del estudio sin negarle un servicio, una información o imponerle una responsabilidad u obligación indebida (33). En este caso el investigador brindo un trato respetuoso a todos los participantes, les aclaró las dudas que se presentaron y su participación fue voluntaria.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Datos sociodemográficos de los participantes

Tabla 1. Datos sociodemográficos del profesional de enfermería que labora en el primer nivel de atención, Jaén - 2019

Indicadores		N (36)	%
Edad	28 - 41	12	33,3
	42 - 48	15	41,7
	49 - 61	9	25,0
Sexo:	Femenino	28	77,8
	Masculino	8	22,2
Relación contractual:	Nombrado	30	83,3
	Contratado	6	16,7
Tiempo de trabajo en el último cargo	Menos de seis meses	5	13,9
	De 7 a 1 año	9	25,0
	Más de un año	22	61,1
Formación académica	Licenciatura	24	66,7
	Segunda especialidad	10	27,8
	Maestría	2	5,5

Los profesionales de enfermería que laboran en el primer nivel de atención que participaron en el estudio en un mayor porcentaje están entre los 42 a 48 años (41,7%), son mujeres (77,8%), su relación contractual con la institución donde laboran es nombrado (83,3%), y el tiempo de trabajo en el cargo es por más de un año (61,1%), Por último, el 66,7% de enfermeros son licenciados en enfermería, seguido de una quinta parte de la población que tienen segunda especialidad (27,8%).

4.2. Nivel de motivación del profesional de enfermería

Tabla 2. Nivel de motivación del profesional de enfermería que labora en el primer nivel de atención, Jaén - 2019

Motivación	N	%
Media	8	22,2
Alta	28	77,8
Total	36	100,0

Prueba de hipótesis

Prueba estadística	Valor	gl	p-valor
Chi cuadrado de bondad de ajuste	32,111	1	0,000*

* $p < 0,001$ (significativo).

El nivel de motivación del profesional de enfermería que labora en el primer nivel de atención es alto (77,8%) frente a un dos por ciento (22,2%) que tiene motivación media.

Al contrastar la hipótesis de investigación, se acepta la hipótesis H_i : El nivel de motivación del personal de enfermería que labora en el primer nivel de atención Jaén es alto ($p = 0,000$).

Tabla 3. Nivel de motivación en la dimensión factores higiénicos del profesional de enfermería que labora en el primer nivel de atención, Jaén - 2019

Factores higiénicos	N	%
Media	9	25,0
Alta	28	75,0
Total	36	100,0

El nivel de motivación del profesional de enfermería en la dimensión factores higiénicos es alto (75,0%) frente a un ocho por ciento (25,0%) que tiene motivación media.

Tabla 4. Nivel de motivación en la dimensión factores motivacionales del profesional de enfermería que labora en el primer nivel de atención, Jaén - 2019

Factores motivacionales	N	%
Media	7	19,4
Alta	29	80,6
Total	36	100,0

El nivel de motivación del profesional de enfermería que labora en el primer nivel de atención, en la dimensión factores motivacionales es alto (80,6%) frente a un seis por ciento (19,4%) que tiene motivación media.

Tabla 5. Motivación laboral del profesional de enfermería del primer nivel de atención según los factores motivacionales de la teoría de Frederick Herzberg, Jaén - 2019

Indicadores	Promedio
Responsabilidad	4.33
Trabajo mismo como estímulo positivo	4.37
Autorrealización profesional	4.39
Reconocimiento profesional	4.36
Oportunidad de crecimiento	4.35
Desarrollo personal	4.35

Los factores motivacionales de mayor promedio fueron: Auto realización personal con 4,39; el trabajo mismo con 4,37 y reconocimiento profesional con 4,36.

Tabla 6. Motivación laboral del profesional de enfermería del primer nivel de atención según los factores higiénicos de la teoría de Frederick Herzberg, Jaén 2019

Factores	Promedio
Relaciones interpersonales	4,39
Condiciones de trabajo	4,51
Seguridad en el trabajo	4,51
Prestigio o status	4,22
Políticas y directrices	3,87

Los factores higiénicos de mayor promedio fueron: condiciones de trabajo y seguridad en el trabajo con 4,51 puntos respectivamente.

4.2. Discusión

Al determinar el nivel de motivación del profesional de enfermería que labora en el primer nivel de atención en la ciudad de Jaén, se encontró un alto nivel de motivación, con un valor $p = 0,000$, dado que $p < 0,001$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación donde se planteó que, el nivel de motivación de los enfermeros que laboran en el primer nivel de atención es alto.

Marín et al. (10) y Pebés et al. (23) en sus estudios sobre motivación en personal de enfermería encontraron que los enfermeros se encuentran medianamente motivados, hallazgos que discrepan de los del estudio, probablemente, porque los datos corresponden a hospitales, que tienen otra dinámica tanto ambiental como motivacionales.

Al identificar el nivel de motivación por dimensiones, también se encontró un nivel de motivación alto, tanto para los factores higiénicos (75,0%) como para los motivacionales (80,6%). Estos resultados indican que los enfermeros que laboran en el primer nivel de atención le dan importancia tanto a los factores internos y externos de la motivación, aspecto que es respaldado por Herzberg quien subraya la importancia de mantener un balance entre los dos factores para que las organizaciones logren sus propósitos de manera óptima (27).

Quispe (24) en su investigación al analizar el nivel de motivación en profesionales de enfermería concluyó que existe un nivel de motivación del nivel alto para los factores higiénicos, lo cual concuerda con los resultados de este estudio, aunque, en una proporción mayor (85%). Mientras Pebes et al. (23) mostro un nivel medio para los factores motivacionales, lo que discrepa de nuestros hallazgos.

En cuanto, a los factores higiénicos, denominados factores extrínsecos, y abarca el ambiente en el que los profesionales de enfermería desempeñan sus funciones. Los indicadores de mayor importancia fueron: las condiciones laborales (4,51) y la seguridad en el trabajo (4,51). El indicador referido a políticas y directrices institucionales alcanzó un promedio de tres (3,87) que expresan indiferencia, no se encontraron promedios de uno o dos que denotan rechazo. Respecto a los factores motivacionales, es decir cómo se sienten los enfermeros en relación a al cargo que desempeñan, los indicadores de mayor importancia fueron: autorrealización (4,39), trabajo en sí mismo (4,37) y reconocimiento profesional (4,36). Si bien la diferencia no es mucha, los factores extrínsecos tienen un promedio mayor que los intrínsecos, factores que no son del control de los enfermeros, sino que dependen del empleador. Coincidiendo con la teoría de Herzberg, las condiciones de trabajo y las actividades desempeñadas por las personas al involucrar sentimientos, emociones genera satisfacción lo que se traducen en crecimiento y reconocimiento profesional. Por lo tanto, los dos factores propuestos por Herzberg e identificados por el personal de enfermería del primer nivel de atención

Marín (10), mostró para los factores del medio ambiente o higiénicos promedios mayores para las relaciones con el jefe (4,21) y relaciones con los compañeros de trabajo (4,18) y para los factores motivacionales, los indicadores de mayor promedio fueron: el trabajo en sí mismo con 4,28 y responsabilidad con 4,26, como es evidente los indicadores difieren parcialmente de los identificados en el estudio salvo el trabajo en si mismo los otros son diferentes. En los centros de salud como Magllanal y Morro Solar, establecimientos CLAS, gestionados bajo el enfoque de gestión compartida, las relaciones interpersonales con el jefe y compañeros de trabajo son menos conflictivas que en los hospitales, generalmente se trabaja en equipos de trabajo, e promueve la solidaridad y el compañerismo. Si bien es cierto se exige eficiencia, cumplimiento de metas, también se busca no perder el significado psicológico en el personal de salud, para evitar la desmotivación, con sus consecuencias en la calidad de atención.

A pesar de identificarse la importancia de los factores intrínsecos o motivacionales y extrínsecos o higiénicos, existe evidencia científica que muestra que menos del cincuenta por ciento de los profesionales de enfermería en una red de salud señala que se ofrece progreso profesional como factor intrínseco para su motivación y buenas condiciones de trabajo como factor extrínseco para su motivación (20). Aspecto que debe tenerse en cuenta, tanto por parte de los enfermeros de los que depende la satisfacción de logro por cada actividad desempeñada, y por los empleadores de quién depende la comodidad, ambiente laboral, salario, las condiciones de trabajo, Trato recibido, relaciones con los compañeros, políticas de trabajo, etc.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Existe un alto nivel de motivación laboral en el profesional de enfermería que labora en el primer nivel de atención en la ciudad de Jaén, con un valor $p = 0,000$.

El nivel de motivación por dimensiones es alto, tanto para los factores higiénicos como para los motivacionales.

Los factores higiénicos de mayor importantes para los profesionales de enfermería que laboran en el primer nivel de atención en la ciudad de Jaén son las condiciones laborales y la seguridad en el trabajo. Y los factores motivacionales de mayor relevancia son: autorrealización, trabajo en sí mismo y reconocimiento profesional.

Recomendaciones

A los establecimientos de Salud de Morro Solar y Magllanal implementar estrategias de motivación sustentados en la Teoría Bifactorial de Frederick Herzberg, que toma en cuenta las condiciones físicas que rodea a las personas y lo que el profesional de enfermería hace y desempeña, que puede expresarse en un alto grado de satisfacción, se sientan identificados con sus cargos y la institución a la que pertenecen.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Universidad Autónoma de Chihuahua. Facultad de Enfermería y Nutriología. Quién es un profesional de enfermería; 2013. [acceso 12 de julio de 2019]. Disponible en: http://fen.uach.mx/oferta_academica/2012/02/13/quien_es_un_profesional/
2. Vognolo J, Vicaraza M, Álvarez C, Sosa A. Niveles de atención, de prevención y atención primaria de la salud. Prensa Médica Latinoamericana. 2011 ISSN 0250-3816 - Printed in Uruguay - All rights reserved. Arch Med Interna 2011; XXXIII (1):11-14-
3. Castellero O. Las 9 principales teorías de la motivación laboral. Psicología y mente. Universidad de Barcelona. [acceso julio 8 de 2019]. Disponible en: <https://psicologiaymente.com/organizaciones/teorias-motivacion-laboral>.
4. Organización Internacional del Trabajo- OIT. El trabajo decente. [acceso julio 14 de 2019]. Disponible en: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/employment-opportunities/lang--es/index.htm>
5. Coba B. Nivel de motivación y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el servicio de emergencia del hospital Víctor Lazarte Echegaray; 2018 [Título de segunda especialidad] Universidad Nacional de Trujillo.
6. Haya k, Tupac J L, Ventura ME. Factores motivacionales que influyen en la percepción del paciente sobre el cuidado que brinda la enfermera de centro quirúrgico del hospital Alberto Leopoldo Barton Thompson – 2015. [Título de Especialista en centro quirúrgico]Universidad Peruana Cayetano Heredia, Lima-Perú 2016. Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto.
7. Gallardo E, Espluga CM, Triadó J. Que debemos saber sobre la motivación laboral. Aproximación a un proceso motivacional en las organizaciones. Universidad de Barcelona.

8. Peña C. la motivación laboral como herramienta de gestión en las organizaciones empresariales; 2015. Universidad Pontificia ICAI-ICADE, Madrid-España.
9. Montalvo M. Importancia del nivel de motivación laboral y su relación con el perfil profesional de las enfermeras de la micro red - DISA Lima Sur, 2014 [tesis de grado de maestría] Universidad Privada Norbert Wiener; 2017 Lima-Perú-
10. Marín H, Plasencia M. Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horiz. Med.* [online]; 2017, 17 (4) pp.42-52. ISSN 1727-558X. [Consultado 7 de agosto de 2019] Disponible en: <http://dx.doi.org/https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08->
11. Velásquez ChM. Motivación y desempeño laboral de los colaboradores de Centros Públicos de Atención de la Salud en Guayaquil. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Ecuador 2021. Disponible en: 01.159.223.180/bitstream/3317/15937/1/T-UCSG-POS-MGSS-295.pdf
12. Peñarrieta M, Mier N, Gonzales N, Gutiérrez T, Piñones S, Bord A. Papel y condiciones laborales de las enfermeras en salud pública en México y Perú: un estudio binacional cualitativo; 2013. *Revista de Gestión de Enfermería*.21 (8),1034-1043
13. Ministerio de Salud. Modelo de atención integral en salud basado en familia y comunidad: Documento técnico/ Ministerio de Salud. Dirección General de Salud de las Personas. Secretaría Técnica Comisión de Renovación del MAIS-BFC -- Lima: Ministerio de Salud; 2011. 124 p
14. Organización Mundial de la Salud. Informe sobre la salud en el mundo La atención primaria de salud, más necesaria que nunca; 2010. Ginebra, Suiza. Recuperado de www.oecd.org/health/healthdata.2019
15. Ministerio de Salud. Información de Recursos Humanos en el Sector Salud, Perú – 2014. Dirección General de Gestión del Desarrollo de Recursos Humanos. Observatorio de Recursos Humanos en Salud del Perú - Lima: 2015.

16. Rio de Gil. La motivación y satisfacción laboral en tiempos de COVID-19: estudio del personal sanitario. Universidad de Valladolid. Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos; 2021
17. Del Estal – García MK, Melian-Gonzales S. Motivación por el servicio público de los profesionales de los centros de atención primaria: ¿qué es más importante el entorno o el apoyo directivo. *Atención primaria*. Vol. 53 (4) abril de 2021, 101995. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.aprim.2021.101995><https://doi.org/10.1016/j.aprim.2021.101995>
18. Bouzada AL, Saéz S, Rodríguez AC. Investigan las enfermeras sobre la motivación de los profesionales de Atención Primaria. XVI Coloquio Panamericano de Investigación en Enfermería, México, 2018
19. Alcántara M. Liderazgo de la enfermera jefe y la motivación del personal de enfermería-Red de Cajamarca. [Tesis para obtener el grado de Maestría en Gestión de los servicios de Salud]. Universidad César Vallejo; 2019. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/38781>
20. Pacheco Y. Factores motivacionales intrínsecos y extrínsecos que influyen en el desempeño laboral de las licenciadas en enfermería que laboran en el Centro de Salud Túpac Amaru Cusco; 2018. Universidad César vallejo [tesis para obtener el grado académico de magister en gestión de los servicios de la salud r]; 2018.
21. Rosales F. Motivación y clima laboral del personal de enfermería de un hospital público de Lima – 2016, [Tesis para obtener el grado de maestría] Universidad César Vallejo-
22. Pebes AB, UribeC, Loyola G. Motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de Medicina del Hospital Regional 2016. Universidad Nacional San Luis Gonzaga. Ica, Perú; Hospital Regional de Ica. Ica, Perú. 2019 7(1). Disponible en: <https://revistas.unica.edu.pe/index.php/vanguardia/issue/view/24>

23. Quispe SL, Villanueva MS. Motivación y capacidad de resiliencia en profesionales de enfermería del área Covid- 19 del Hospital Regional Docente de Trujillo. Universidad Nacional de Trujillo. Disponible en: <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/17608>
24. Palacios H, Curichimba R. Motivación del personal de enfermería y satisfacción del usuario en los servicios de hospitalización Hospital Departamental de Huancavelica Zacarias Correa Valdivia; 2014 [Tesis de licenciatura] Universidad Nacional de Huancavelica-
25. Maslow, A. H. Motivation and personality .2da edition. 1970. New York: Harper & Row.
26. McClelland D. C. Hacia una teoría de la adquisición de motivos American Psychologist; 1965, 20(5), 321-33
27. Herzberg F., Mausner B, Snyderman B. La motivación en el Trabajo; 1959 New York: John Wiley.
28. McGregor, D. El lado humano de la empresa; 1960. New York: McGraw-Hill.
29. Huilcapi M.R., Castro G.A, Jácome G.A. Motivación: las teorías y su relación en el ámbito empresarial. Revista Científica Dominio de las Ciencias; 2017. 3 (2): pp. 311 - 333.
30. Chiavenato I. Administración de Recursos Humanos. 5th ed. México: McGraw Hill;2000.
31. Robbins SP. Comportamiento Organizacional. 10th ed. México: Pearson Prentice Hall; 2004-
32. Hernández, Fernández y Batista. Metodología de la Investigación. Caracas Mc. Graw Hill; Sexta Edición; 2017.

33. Inguillay L, Tercero S, López J. Ética en la investigación científica. *Revista Imaginario Social*, 3(1). <https://doi.org/10.31876/is.v3i1.10>

ANEXOS

Anexo 1

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

ESCALA PARA MEDIR LA MOTIVACIÓN LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA

I. DATOS GENERALES

1. **Edad en años cumplidos:** _____

2. **Sexo**

3. 1) Femenino

4. 2) masculina

5. **Relación contractual**

1) Nombrado

2) Contratado:

6. **Tiempo de trabajo en el último cargo asignado**

1) Menos de tres meses

2) De 3 a 6 meses

3) De 7 a 1 año

4) Más de un año

7. **Formación académica:**

1) Licenciatura

2) Segunda especialidad

3) Maestría

4) Doctorado

I. MOTIVACIÓN LABORAL

Instrucciones:

A continuación, se muestran 24 formulaciones correspondientes a su trabajo actual, cada uno cuenta con cinco opciones de grados de importancia, siendo 1 el grado de importancia más bajo y 5 el grado de importancia más alto. Marque del 1 al 5 el *grado de importancia* que tiene para usted cada uno

¿Qué tan importante es para mi.....?		Nada importante	Poco importante	Indiferente	Importante	Muy importante
1,	Recibir premio o reconocimiento por los trabajos bien hechos	1	2	3	4	5
2	Que me brinden el equipo y las herramientas adecuadas para trabajar.	1	2	3	4	5
3	Que el trabajo que realizo me guste	1	2	3	4	5
4	Que los ascensos se distribuyan de manera justa y equitativa.	1	2	3	4	5
5	Que me den la oportunidad de participar en la toma de decisiones relevantes para la institución	1	2	3	4	5
6	Que me ayude a desarrollar mis talentos y habilidades.	1	2	3	4	5
7	Que las relaciones con compañeros sean amistosas	1	2	3	4	5
8	Que las instalaciones de trabajo se conserven limpias y funcionales.	1	2	3	4	5
9	Que me otorguen un salario justo acorde al trabajo que realizo	1	2	3	4	5
10	Que me brinden incentivos económicos por mi desempeño	1	2	3	4	5
11	Que mi empleo me brinde seguridad	1	2	3	4	5
12	Que mi puesto sea importante para la institución	1	2	3	4	5
13	Que trabajar en la institución me brinde estatus.	1	2	3	4	5
14	Que el trabajo sea retador y desafiante	1	2	3	4	5
15	Que reciba apoyo de mis superiores	1	2	3	4	5
16	Que tenga estabilidad laboral	1	2	3	4	5
17	Que logre cumplir las metas de desempeño establecidas	1	2	3	4	5
18	Que me sienta identificado con los valores y objetivos de la institución.	1	2	3	4	5
19	Que me ayude a crecer como persona.	1	2	3	4	5
20	Que mi puesto implique alta responsabilidad	1	2	3	4	5
21	Que me brinde la alegría de poder ayudar a los demás.	1	2	3	4	5
22	Que me otorguen bonificaciones y comisiones.	1	2	3	4	5
23	Que tenga oportunidad de ascensos y promociones	1	2	3	4	5
24	Que exista igualdad y justicia en el trato	1	2	3	4	5

Fuente: Marín H, Placencia M. Lima Perú; 2016

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Si usted acepta participar en este estudio se le hará la siguiente encuesta:

*Nivel de Motivación de los enfermeros que laboran en el primer nivel de atención
Jaén*

Principio de Autonomía: Se respetará la decisión de los profesionales de enfermería. Quiénes aceptarán voluntariamente participar en el estudio, el que se verá reflejado en la firma del consentimiento informado.

Principio de Beneficencia: Con el estudio se beneficia a la institución y al profesional de enfermería, porque a partir de los resultados se podrán tomar medidas que superen las limitaciones encontradas.

Principio de No maleficencia: La participación en el estudio no causará ningún daño ni riesgo alguno a los profesionales de enfermería.

Principio de Justicia: Se busca captar la participación del enfermero sin discriminar de su condición social, raza, credo y sexo.

CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en esta investigación, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento.

Firma del participante

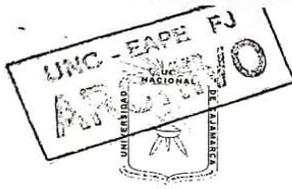
Fecha: Nombre

DNI

Firma del Investigador

Fecha: Nombre

DNI



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
SECCION JAEN

"Norte de la Universidad Peruana"
Fundada por L. N.º 14015 del 13 de Febrero de 1.962
Bolívar N.º 1368 - Plaza de Armas - Telf: 431907
JAEN - PERU

"Año de la Universalización de la Salud"

Jaén, 26 de febrero de 2020

MINISTERIO DE SALUD	
GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA	
DIRECCION DE SALUD JAEN	
CLAS MORRO SOLAR	
RECIBIDO	
FECHA:	22-02-2020
HORA:	12:03
Nº REG.:	6960
Nº FOLIOS:	
FIRMA:	

OFICIO N° 0046 -2020-SJE-UNC

Señor

GERENTE DEL CENTRO DE SALUD DE MORRO SOLAR

CIUDAD

ASUNTO: SOLICITO APOYO PARA APLICACIÓN DE ENCUESTA TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Es grato dirigirme al Despacho de su digno cargo para expresarle mi cordial saludo, al mismo tiempo manifestarle que el Bachiller JORGE KEVIN CORONEL HOYOS, ha proyectado realizar el trabajo de investigación: "Motivación del profesional de Enfermería que labora en el primer nivel de atención, Jaén, 2019", en el establecimiento de salud bajo su dirección, con fines de optar el título de Licenciada en Enfermería.

Siendo necesario la aplicación del instrumento de medición, solicito su valioso apoyo brindando las facilidades al mencionado Bachiller para realizar la aplicación de una encuesta, dirigida a los profesionales de enfermería, a partir de la fecha y/o durante el período que dure el recojo de información del trabajo de investigación.

Segura de contar con su aprobación y pronta respuesta, hago propicia la oportunidad para testimoniarle las muestras de mi especial consideración

Atentamente,



M. M. Soriano
Docente (e) EAPE - FJ.

C.C: -Archivo.
MAVS/rm.

Anexo 3

DATOS COMPLEMENTARIOS

Cuadro 1. Factores motivacionales según indicadores en enfermeros del primer nivel de atención, Jaén - 2019

Indicadores		Promedio	Poco importante		Indiferente		Importante	
			N	%	N	%	N	%
Responsabilidad	Libertad de tomar decisiones relevantes para la institución	4,44	0	0,0	3	8,3	33	91,7
	Que mi puesto implique altas responsabilidades	4.22	0	0,0	5	13,9	31	86,1
Trabajo mismo	Que me guste el trabajo que realizo	4.44	0	0,0	3	8,3	33	91,7
	Que me brinde alegría de poder ayudar a los demás.	4.36	0	0,0	4	11,1	32	88,9
	Que me otorguen prestaciones y beneficios en la institución.	4.31	1	2,8	1	2,8	34	94,4
Autorrealización personal	Que tenga oportunidad de ascensos y promociones	4.19	0	0,0	5	13,9	31	86,1
	Que los ascensos se distribuyan de manera justa y equitativa.	4.59	0	0,0	5	13,9	31	86,1
Reconocimiento profesional	Que me otorguen reconocimientos por mi trabajo	4.44	0	0,0	3	8,3	33	91,7
	Qué me brinden incentivos económicos.	4.28	0	0,0	5	13,9	31	86,1
Oportunidad de crecimiento	Que me ayude a desarrollar mis talentos y habilidades.	4.31	0	0,0	2	5,6	34	94,4
	Que me ayude a crecer como persona.	4.36	0	0,0	3	8,3	33	91,7
Logros	Que mi trabajo sea retador y desafiante	4.17	0	0,0	6	16,7	30	83,3
	Que logre cumplir las metas de desempeño	4.53	0	0,0	0	0,0	36	100.0

Cuadro 2. Factores motivacionales según indicadores en profesionales de enfermería del primer nivel de atención, Jaén - 2019

	¿QUÉ TAN IMPORTANTE ES PARA MÍ?	X	Poco Importante	%	Indiferente	%	Importante	%
Relaciones interpersonales	Que tenga la oportunidad de hacer amistades en la institución.	4.34	3	5,6	8	22,2	25	69,5
	Que reciba apoyo de mis superiores	4.44	0	0,0	2	5,6	34	54,4
Condiciones de trabajo	Que me brinden el equipo y las herramientas adecuadas para trabajar.	4.55	0	0,0	1	2,8	35	97,2
	Que las instalaciones de trabajo sean limpias y funcionales.	4.52	0	0,0	2	5,6	34	94,4
	Que me otorguen un salario justo por mi trabajo	4.47	0	0,0	3	8,3	33	91,7
Seguridad en el trabajo	Que mi empleo me brinde seguridad	4.55	0	0,0	1	2,8	35	97,2
	Que el trabajo sea estable	4.47	1	2,8		0,0	35	97,2
Status	Que mi puesto sea de importancia para la institución	4.68	0	0,0	3	8,3	33	91,6
	Que trabajar en esta institución me brinde buen estatus.	3.76	2	5,6	8	22,2	26	72,3,7
Políticas y directrices	Que me sienta identificado con los valores y objetivos de la institución.	3.19	0	0,0	0	0,0	36	100,0
	Que me traten con justicia e igualdad	4,55	0	0,0	1	2,8	35	97,2

Anexo 4

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
“NORTE DE LA UNIVERSIDAD PERUANA”
Av. Atahualpa N° 1050

Repositorio institucional digital

Formulario de Autorización

1 Datos del autor:

Nombres y apellidos: Jorge Kevin Coronel Hoyos

DNI N°: 47972049

Correo electrónico: jkcoronelh12@unc.edu.pe

Teléfono: 932839413

2 Grado, título o especialidad

Bachiller

Título

Magister

Doctor

Segunda especialidad profesional

3 Tipo de investigación¹:

Tesis

Trabajo académico

Trabajo de investigación

Trabajo de suficiencia profesional

Título: Motivación del profesional de enfermería que labora en el primer nivel de atención, Jaén - 2019

Asesora: Albila Beatriz Domínguez Palacios

DNI:27705594

Código orcid:27705594unc

Año: 2022

Escuela Académica/Unidad: de Enfermería

¹ Tipos de investigación

Tesis: para título profesional, Maestría, Doctorado y programas de segunda especialidad.

Trabajo Académico: Para programas de Segunda Especialidad.

Trabajo de Investigación: para Bachiller y Maestría.

Trabajo de Suficiencia Profesional: Proyecto Profesional, Informe de Experiencia Profesional.

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos autorizo el depósito de mi trabajo de investigación en el repositorio digital institucional de la Universidad Nacional de Cajamarca.

Con la autorización de depósito de mi trabajo de investigación, otorgo a la Universidad Nacional de Cajamarca una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mente su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi trabajo de investigación, en forma físico o digital en cualquier medio, conocido por conocer, a través de los diversos servicios provistos de la universidad, creados o por crearse, tales como el repositorio digital de la UNC, colección de tesis, entre otros, en el Perú y en el extranjero, por el tiempo y veces que considere necesarias y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Nacional de Cajamarca podrá reproducir mi trabajo de investigación en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad y respaldo y preservación.

Declaro que el trabajo de investigación es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad comparativa, y me encuentro facultando a conceder la presente licencia y, así mismo, garantizo que dicho trabajo de investigación no infringe derechos de autor de terceras personas. La Universidad Nacional de Cajamarca consignará en nombre del/los autores/re del trabajo de investigación, y no lo hará ninguna modificación más que la permitida en la presente licencia.

Autorizo el depósito (marque con un X)

Si, autorizo que se deposite inmediatamente.

Si, autorizo que se deposite a partir de la fecha (27/06/2022)

No autorizo

b) Licencias Creative Commons²

Autorizo el depósito (marque con un X)

Si autorizo el uso comercial y las obras derivadas de mi trabajo de investigación.

No autorizo el uso comercial y tampoco las obras derivadas de mi trabajo de investigación.



Firma

11 / 08 / 2022

Fecha

¹Licencia creative commons: Las licencias creative commons sobre su trabajo de investigación, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, siempre y cuando reconozcan la autoría correspondiente. Todas las licencias creative commons son de ámbito mundial. Emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales. En consecuencia, goza de una eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.

Acta de sustentación de tesis virtual, basado en el Reglamento de sustentación de tesis virtuales Resolución 944-2020 artículo 8

Siendo las 15:10 Horas del día 15 de julio del año 2022 se procedió a iniciar la sustentación virtual de la tesis titulada: **MOTIVACIÓN DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA QUE LABORA EN EL PRIMER NIVEL DE ATENCIÓN, JAÉN -2019** presentada por el Bachiller en: **ENFERMERÍA Jorge Kevin Coronel Hoyos.**

El Jurado Evaluador está integrado por:

Presidente : Dra. Segunda Manuela Cabellos Alvarado
Secretaria : Lic. Enf. Marleny Emperatriz Miranda Castro
Vocal : Lic. Enf. Milagros de Jesús Portal Castañeda
Asesor : Dra. Albila Beatriz Domínguez Palacios

Terminado el tiempo de sustentación estipulado en el Reglamento.

El tesista ha obtenido el siguiente calificativo: Dieciocho (18).

Siendo las 16:30 del día 15 de julio del 2022 se dio por concluido el proceso de Sustentación Virtual de Tesis.


.....
SEGUNDA MANUELA CABELLOS ALVARADO
Presidente


.....
MARLENY EMPERATRIZ MIRANDA CASTRO
Secretaria


.....
MILAGRO DE JESUS PORTAL CASTAÑEDA
Vocal


.....
ALBILA BEATRIZ DOMÍNGUEZ PALACIOS
Asesora


.....
JORGE KEVIN CORONEL HOYOS
Tesista