

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



TESIS

SATISFACCIÓN LABORAL Y MOTIVACIÓN DEL
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN LA
DIRECCIÓN DE SALUD CHOTA, 2021

PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ENFERMERÍA

PRESENTADO POR:

Bach. Enf. Nancy Celisa Pérez Coronel

ASESORA:

M.Cs. Miriam Mercedes Hurtado Sempértegui

CHOTA - PERÚ

2023

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



TESIS

SATISFACCIÓN LABORAL Y MOTIVACIÓN DEL
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN LA
DIRECCIÓN DE SALUD CHOTA, 2021

PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ENFERMERÍA

PRESENTADO POR:

Bach. Enf. Nancy Celisa Pérez Coronel

ASESORA:

M.Cs. Miriam Mercedes Hurtado Sempértegui

CHOTA - PERÚ

2023

COPYRIGHT© 2023
NANCY CELISA PÉREZ CORONEL
Todos los derechos reservados

FICHA CATALOGRÁFICA

Pérez, C. 2021. **SATISFACCIÓN LABORAL Y MOTIVACIÓN DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN LA DIRECCIÓN DE SALUD CHOTA, 2021** / Nancy Celisa Pérez Coronel / 100 Pág.

Escuela Académico Profesional de Enfermería.

Asesora: M.Cs. Miriam Mercedes Hurtado Sempértegui

Disertación Académica para optar el Título Profesional de Licenciada en Enfermería UNC - 2023

HOJA DE JURADO EVALUADOR

TÍTULO DE TESIS

**SATISFACCIÓN LABORAL Y MOTIVACIÓN DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA
EN LA DIRECCIÓN DE SALUD CHOTA, 2021**

AUTORA: Bach. Enf. Nancy Celisa Pérez Coronel

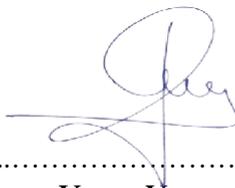
ASESORA: M.Cs. Miriam Mercedes Hurtado Sempértegui

Tesis evaluada y aprobada por los siguientes miembros:

JURADO EVALUADOR



.....
Dra. Norma Bertha Campos Chávez
PRESIDENTA



.....
Dra. Carmen Yrene Yupanqui Vásquez
SECRETARIA



.....
Lic. Enf. Oscar Fernando Campos Salazar
VOCAL

Chota 2023, Perú

Universidad Nacional de Cajamarca

Facultad de Ciencias de la Salud

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

Siendo las 9.00am del día 16 de diciembre del año 2022, se procedió a iniciar la sustentación virtual de la tesis titulada: SATISFACCIÓN LABORAL Y MOTIVACIÓN DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN LA DIRECCIÓN DE SALUD CHOTA, presentada por la Bachiller en Enfermería Nancy Celisa Pérez Coronel.

El Jurado Evaluador está integrado por:

Presidente : Dra. Norma Bertha Campos Chávez
Secretaria : Dra. Carmen Yrene Yupanqui Vásquez
Vocal : Lic. Enf. Oscar Fernando Campos Salazar
Asesora : MCs. Miriam Mercedes Hurtado Sempértegui.

Terminado el tiempo de sustentación estipulado en el Reglamento.

La tesista ha obtenido el siguiente calificativo: Diecisiete (17), siendo las 10.00am del día 16 del mes diciembre del año 2022 se dio por concluido el proceso de Sustentación Virtual de Tesis.



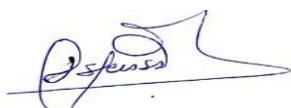
.....
Dra. Norma Bertha Campos Chávez

Presidente



.....
Dra. Carmen Yrene Yupanqui Vásquez

secretaria



.....
Lic. Enf. Oscar Fernando Campos Salazar

Vocal



.....
MCs. Miriam Mercedes Hurtado Sempértegui.

Asesor



.....
Nancy Celisa Pérez Coronel.

Tesista

DEDICATORIA

*Agradecer a **Dios** por bendecirme la vida, por guiarme a lo largo de mi existencia, por ser el apoyo, fortaleza en aquellos momentos de dificultad y debilidades, por su infinito amor y misericordia.*

*Con amor y gratitud a mis padres **Irma** y **Víctor** quienes con esfuerzo, dedicación y perseverancia, contribuyeron día a día en mi formación profesional como espiritual.*

*A mi hermano: **Joe**, por ser mi alegría, mi inspiración; por su apoyo, cariño y confianza; por estar siempre a mi lado, regalándome sonrisas y buenos momentos, lo quiero mucho.*

Nancy

AGRADECIMIENTO

A **Dios** todopoderoso, fuente de iluminación y sabiduría a quien siempre acudí en mis momentos más difíciles y además por proveerme de salud es estos tiempos de pandemia y guardarme con su infinita misericordia.

A mis **padres** no solo por darme todo en esta vida, sino también porque desde pequeña me inculcaron a la necesidad del estudio y la superación.

A todos y cada uno de mis docentes de la Universidad Nacional de Cajamarca – Filial Chota, por haber compartido sus conocimientos, permitiendo que logre mi crecimiento personal y profesional, por inculcarnos valores éticos y morales por su excelente enseñanza.

Al Director de la Dirección de Salud **Cutervo**, por la información consentida durante la etapa de recolección de datos, por las facilidades y colaboración, para realizar las acciones referentes a mí trabajo de investigación.

A todo el personal de Enfermería de la DISA **Chota** y distritos que laboran en la función administrativo, por participar en el estudio brindando la información necesaria para la elaboración del presente trabajo de investigación.

A mis amigas y compañeros; de toda la vida por su tiempo, consejos y sobre todo amistad incondicional y por los momentos gratos que compartimos, contribuyendo a mi formación como profesional y como persona, por lo que vivirán en mi mente y en mi corazón por siempre.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	viii
AGRADECIMIENTO.....	ix
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	x
LISTA DE TABLAS.....	xi
LISTA DE ANEXOS.....	xi
LISTA DE ABREVIATURAS.....	xiii
RESUMEN.....	xiv
ABSTRAC.....	xv
INTRODUCCIÓN.....	xvi
CAPÍTULO I.....	17
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	17
1.1. Definición y Delimitación del Problema.....	17
1.2. Formulación del problema de investigación.....	21
1.3. Justificación del estudio.....	21
1.4. Objetivos.....	22
CAPÍTULO II.....	23
MARCO TEÓRICO.....	23
2.1 Antecedentes del estudio.....	23
2.2 Bases teóricas.....	26
2.6 Operacionalización de Variables.....	44
CAPÍTULO III.....	52
DISEÑO MÉTODOLÓGICO.....	52
3.1 Diseño y tipo de estudio.....	52
3.2 Área de estudio.....	52
3.3 Población de estudio.....	52
3.4 Criterio de inclusión y exclusión o criterios de elegibilidad.....	53
3.5 Unidad de Análisis.....	53
3.6 Marco Muestral.....	54
3.7 Técnicas e instrumentos para la recolección de datos.....	54
3.8 Proceso para la recolección de datos.....	57
3.9 Validez y confiabilidad del instrumento.....	57
3.10 Prueba piloto.....	58
3.11 Procesamiento y análisis de datos.....	59
3.12 Consideraciones éticas.....	59
CAPITULO IV.....	61

RESULTADOS Y ANÁLISIS	61
4.1 PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....	61
CONCLUSIONES	87
RECOMENDACIONES	89
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	90
Anexo 01	95
Anexo 02.....	96
Anexo 03.....	97
Anexo 04.....	98
Anexo 05.....	99
Anexo 06.....	100

LISTA DE TABLAS

	Pág.
Tabla 01. Características sociodemográficas del profesional de Enfermería en la Dirección Sub Regional de Salud Chota, 2021.	62
Tabla 02. Satisfacción laboral del profesional de Enfermería en la Dirección Sub Regional de Salud Chota, 2021.	67
Tabla 03. Dimensiones de satisfacción laboral del profesional de Enfermería en la Dirección Sub Regional de Salud Chota, 2021.	69
Tabla 04. Motivación del profesional de Enfermería en la Dirección Sub Regional de Salud Chota, 2021.	78
Tabla 05. Dimensiones de motivación del profesional de Enfermería en la Dirección Sub Regional de Salud Chota, 2021.	80
Tabla 06. Relación entre satisfacción laboral y motivación del profesional de Enfermería en la Dirección Sub Regional de Salud Chota, 2021.	85

LISTA DE ANEXOS

	Pág.
Anexo 1: Resultados de prueba piloto	88
Anexo 2: Encuesta de satisfacción laboral	93
Anexo 3: Cuestionario de motivación	97
Anexo 4: Consentimiento informado	98
Anexo 5: Reporte Urkund	99
Anexo 6: Constancia de originalidad de tesis	100

LISTA DE ABREVIATURAS

MINSA	Ministerio de Salud
DISA- CHOTA	Dirección Sub Regional de Salud Chota
IPRESS- CHOTA	Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud
OIT	Organización Internacional del Trabajo

RESUMEN

La investigación, Satisfacción laboral y motivación de los profesionales de Enfermería en la Dirección de Salud, Chota 2021 , tuvo como objetivo determinar y analizar la relación entre satisfacción laboral y motivación de los profesionales de Enfermería, fue de enfoque cuantitativo diseño no experimental, transversal, descriptivo, correlacional, la población fue de 63 profesionales a quienes se aplicó encuesta y cuestionario. De los resultados: el 60,3 % se encuentran ni satisfecho ni insatisfecho, 34,9 % están satisfechos y solo el 4,7 % insatisfecho. De las dimensiones: Satisfacción Laboral en trabajo actual, 96,8 % están satisfechos siendo esta la más significativa, en la dimensión remuneraciones e incentivos 46,0 % ni satisfecho ni insatisfecho. Respecto a la motivación laboral 66,6 % están motivados y el 33,3 % no motivados., en la dimensión retroalimentación sobre su desempeño el 92,0 % están motivados, en importancia de tarea y autonomía para la realización de tarea el 76,1 % están desmotivados para ambas. De las características sociodemográficas los profesionales en Enfermería describen mejor su puesto de trabajo, como personal administrativo 60,3 % y como jefe de establecimiento 22,2 %. Concluimos que: la relación entre satisfacción laboral y motivación de los profesionales de Enfermería en la DISA Chota, es positivo y fuerte, es decir existe una relación directa y significativa (Chi cuadrado Sig.=0.000, afirmando que, si aumenta la satisfacción laboral también aumenta la motivación laboral (Pearson = 0.805) (Sig.=0.000).

Palabra clave: Satisfacción, Motivación, Enfermería

ABSTRACT

This research, Job satisfaction and motivation of nursing professionals in the department of health Chota, 2021, aimed to determine and analyze the relationship between job satisfaction and motivation of administrative Nursing graduates, with a quantitative approach, non-experimental, cross-sectional design. , descriptive, correlational, the population was 63 graduates to whom a survey and questionnaire were applied. Of the results, 60, 3 % are neither satisfied nor dissatisfied, 34, 9 % are satisfied and only 4.6 % are dissatisfied. Of the dimensions: Job Satisfaction in current job, 96.8 % are satisfied; This being the most significant, in the compensation and incentives dimension, 46.0 % were neither satisfied nor dissatisfied. Regarding work motivation: 66.6 % are motivated and 33.3 % are not motivated. In the dimension, feedback on their performance, 92.0 % are motivated, in importance of the task and autonomy to carry out the task 76,1 % are unmotivated, respectively. From the sociodemographic characteristics, the Nursing graduates better describe their job, as administrative staff 60, 3 % and as head of establishment 22, 2 %.We conclude that the relation ship between job satisfaction and motivation of Nursing graduates at DISA Chota is positive and strong, that is, there is a direct and significant relationship (Chi square Sig. =0.000, stating that if job satisfaction increases, motivation also increases labor (Pearson = 0.805) (Sig. =0.000).

Key word: Satisfaction, Motivation, Nursing

INTRODUCCIÓN

La Satisfacción laboral cada día se constituye en un indicador para medir la calidad del servicio que se ofrece y ello no es ajeno a las Instituciones de Salud. La gerencia moderna hoy en día da mucho énfasis a la persona que realiza el trabajo, es el principal activo dentro de la organización, pues se asume que una persona satisfecha producirá mucho más (1).

Las organizaciones de Salud concentran un elevado número de personal y entre ellos el más numeroso es el de Enfermería. Tal es así que se dice que el personal de Enfermería llega a pasar una tercera parte del día trabajando y lo hacen la mitad de su vida, es por eso que la motivación y la satisfacción laboral tienen que estar presente y se ve reflejado en el desarrollo de actitudes positivas hacia la organización en la cual labora y hacia uno mismo; lo cual creará armonía entre la parte laboral y no laboral del trabajador jugando un papel preponderante en la vida de los Enfermeros (2).

En este contexto esta investigación satisfacción laboral y motivación del profesional de Enfermería en la dirección de salud Chota, 2021, tuvo como propósito analizar y determinar la relación entre satisfacción laboral y motivación del Enfermero, aspectos importantes en la gestión institucional de salud, lo cual tendrá influencia positiva en los profesionales que laboran en esta organización. Encontrando una relación directa y significativa, es decir, a mayor motivación mayor satisfacción del profesional de Enfermería. Correlación Pearson es (0.805) positivo y alto, en consecuencia existe una correlación directa fuerte y significativa. (Sig.=0.000), lo que permite aceptar la hipótesis uno de investigación planteada.

Estructuralmente el estudio está constituido por cuatro capítulos: el capítulo I, que incluye definición y delimitación del problema de investigación, formulación del problema, justificación y objetivos generales y específicos del estudio; el capítulo II, se aborda el marco teórico, en el comprende los antecedentes del estudio que refrendan la investigación y las teorías que dan validez a dichos estudio, la hipótesis de investigación y las variables de estudio tanto dependiente e independiente; el capítulo III, está estructurado la metodología de la investigación; diseño y tipo de estudio, área de estudio, criterios de inclusión y exclusión, unidad de análisis, muestra y tamaño de la muestra, selección de la muestra, técnica e instrumentos de recolección de datos, proceso de recolección de información, validez y confiabilidad del instrumento, resultados de la prueba piloto, procesamiento y análisis de datos, consideraciones éticas, dificultades y limitaciones para el estudio; Finalmente el capítulo IV, en el que se muestran los resultados, discusión, análisis de la investigación, se realiza en presentación de tablas, también sus conclusiones y recomendaciones. Se incluye también la referencia bibliográfica usada y algunos anexos.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Definición y Delimitación del Problema

En el mundo la (OMS) indica que los profesionales que trabajan en la función administrativa del sector salud, pasan la mitad de su vida en esta labor; es por ello la satisfacción laboral y la motivación tienen un rol significativo en la existencia de las personas, siendo la base principal para sostener a los organismos e instituciones que deseen desarrollar la competitividad en su rubro, sobre este es bueno acotar que las organizaciones a nivel mundial han iniciado dar relevancia a la satisfacción laboral y motivación a pesar de existir numerosas investigaciones que afirman que la satisfacción laboral y motivación es una variante que tiene gran influencia en el grado de su desempeño, es así que en Estados Unidos, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) afirma que 45% de las personas que laboran tienen satisfacción en su centro de labores y un 65% menores de 25 años no tienen interés en sus actividades laborales y no tienen motivación en el trabajo (1).

La satisfacción laboral y la motivación de los profesionales de salud constituyen uno de los factores determinantes de los procesos organizativos de gestión, cambio e innovación. Mantener niveles altos de satisfacción laboral y motivación permite mejorar procesos, fomentar el trabajo en equipo, aumentar la calidad y calidez de atención de Enfermería, así como la motivación de los mismos, actualmente se considera que la satisfacción y la motivación laboral de los profesionales de Enfermería, en el trabajo es uno de los indicadores que condicionan la calidad de atención administrativa (2).

Así mismo la Organización mundial de la Salud (OMS); identifica la relevancia de los administrativos en su labor. Sin embargo encontraron escasas condiciones laborales, carga continua, falta de seguridad, sueldos bajos, escaso personal, agotamiento y disminución en las actividades laborales y falta de motivación, resultando un ambiente de trabajo poco agradable y con actitudes antiéticas por parte del equipo. De tal manera que gran número de organizaciones no saben que

para mejorar su competitividad y afrontar con éxito los cambios, deben conservar a los mejores trabajadores y transmitir una cultura corporativa eficaz; que permita la identificación y asegure la fidelidad con la organización (3).

En América Latina las personas que laboran en el área administrativa de salud, destinan gran parte de su tiempo a otras labores para mejorar su nivel de economía y su seguridad en el ámbito emocional. Un trabajador profesional de Enfermería en el área de administración que se muestra con motivación en su ambiente laboral, brinda resultados de calidad, en comparación a quien no lo percibe de la misma manera. Se entiende que existen adversidades que logran vencerse, gracias a un apropiado sentido de satisfacción y motivación; donde se han efectuado investigaciones en países como: México, Chile, Venezuela y Brasil, los cuales tienen resultados semejantes a los obtenidos en Europa y Norteamérica. Los datos obtenidos de los países en mención, refiere que los profesionales de Enfermería en salud el 64,7 % tienen insatisfacción laboral en el trabajo como consecuencia a la falta de motivación para realizar sus labores cotidianas (4).

Algunos estudios realizados en el Perú, brindan algunas opciones sobre la relación entre la satisfacción laboral y motivación, estos fluctúan dependiendo del tipo de trabajo que realiza y el cargo que tenga, es decir a menos satisfacción en el trabajo con menor cargo o jerarquía y el tiempo que tenga laborando será disminuyendo el nivel de motivación, cuando ya se tiene una década de servicio y con respecto a la edad, el sentirse satisfecho en el trabajo no evidencia un patrón uniforme. La percepción de los usuarios es que el profesional de Enfermería en el área de administración en algunas ocasiones se muestra probablemente apática en el momento de realizar las funciones que le corresponden, lo que origina problemas laborales que repercuten en el desempeño laboral y en las relaciones interpersonales con el equipo multidisciplinario (5).

En los últimos años en la región Cajamarca se observa que crece el interés en las organizaciones por enfocar la atención al capital humano que trabaja en dichas organizaciones, paulatinamente se han adquirido conciencia de que, además de la remuneración es perentorio prestar atención a las necesidades de la participación en la toma de decisiones y de generar oportunidades de realización personal de los trabajadores. La satisfacción laboral y la motivación es el resultado de la actitud

general que adopta la persona ante su trabajo y se refiere a factores específicos tales como (salario, supervisión oportunidades de ascenso, relaciones sociales, reconocimiento, responsabilidad, políticas empresariales) (6).

El personal que labora en la dirección de salud Chota, indica que existen múltiples factores que podrían ejercer influencia sobre la satisfacción laboral y motivación dentro de los cuales hizo mención a la fatiga, monotonía, falta de liderazgo, condiciones de trabajo y supervisión, remuneración salarial, el ambiente de trabajo, relaciones interpersonales, el tiempo, y la forma de actuación de su superior , teniendo en cuenta que el grado de satisfacción del profesional de Enfermería es un factor indispensable para mantener el equilibrio dentro la organización (7).

En este sentido la motivación establece una meta determinada, cuya consecución representa un gasto de energía para los profesionales de Enfermería; lo que indica que la motivación encaminada a realizar un buen trabajo, tiene que tener algún tipo de recompensa o satisfacción en el trabajador, para no disminuir su motivación en seguir contribuyendo para la organización (7).

A nivel local no existen investigaciones, que relacionen la satisfacción laboral y motivación, es por ello que se dará inicio a la investigación, satisfacción laboral y motivación del profesional de Enfermería en la dirección Sub Regional de Salud Chota, 2021. Formulándose la siguiente interrogante.

1.2. Formulación del problema de investigación

¿Cuál es la relación entre satisfacción laboral y motivación del profesional de Enfermería en la dirección Sub Regional de Salud Chota, 2021?

1.3. Justificación del estudio

Teóricamente la investigación se justifica porque permitirá fortalecer el conocimiento sobre la satisfacción laboral y motivación, características, factores de influencia, dimensiones y las características sociales más relevantes que presenta los profesionales en enfermería que laboran en la DISA, Chota. El estudio es relevante socialmente, puesto que radica en la necesidad de establecer la relación entre satisfacción laboral y motivación del profesional de Enfermería, ayudando a fortalecer la motivación en el trabajo; por lo que llevar a cabo este estudio es de vital importancia dentro de la gestión administrativa en salud, así como la motivación que es un incentivo para la gestión empresarial en salud la cual permitirá conocer en detalle las ventajas de mantener satisfacción y motivación dentro de una organización.

Tiene por finalidad motivar y conservar el recurso humano fundamental en la institución de salud donde desarrollen actitudes y valores, consecuentemente con su misión entre otros, la responsabilidad y adeudo en el desempeño laboral que va acorde con la ética y la pasión del profesional, además describir e ir descifrando el territorio de una satisfacción laboral y motivación que hará crecer y desarrollar a la persona intelectual en los caminos inhóspitos que indagará la innovación y creatividad.

El aporte metodológico del estudio, proporciona una base de datos actualizada sobre satisfacción laboral y motivación en los profesionales de enfermería; por otro lado, los resultados beneficiarán a los trabajadores (as) ya que conocerán el las dificultades que encuentra el trabajador para aumentar o disminuir su productividad y calidad, o para encontrar un punto de equilibrio, en la medida que un profesional de Enfermería obtiene un nivel óptimo de satisfacción, de sus necesidades y motivación se percibirá como un ente importante y responsable, así mismo actuará con las actividades inherentes de su profesión, debido a que el desarrollo del yo profesional está directamente relacionado con el desarrollo del yo personal.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo general

- Determinar y analizar la relación entre satisfacción laboral y motivación del profesional de Enfermería en la Dirección Sub Regional de Salud Chota - 2021.

1.4.2. Objetivo específicos

- Describir las características sociodemográficas del profesional de Enfermería en la Dirección Sub Regional de Salud Chota - 2021.
- Analizar la satisfacción laboral del profesional de Enfermería en la Dirección Sub Regional de Salud Chota - 2021.
- Detallar la satisfacción laboral según dimensiones del profesional de Enfermería en la Dirección Sub Regional de Salud Chota - 2021.
- Identificar la motivación del profesional de Enfermería en la Dirección Sub Regional de Salud Chota - 2021.
- Determinar la motivación según dimensiones del profesional de Enfermería en la Dirección Sub Regional de Salud Chota – 2021.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes del estudio.

En lo que atañe a satisfacción laboral y motivación hay que reseñar los siguientes estudios:

Plascencia (8), en la investigación sobre: Motivación y satisfacción laboral del personal de Enfermería en una organización de salud del sector privado, Brasil, 2019. Cuyo objetivo del presente estudio es establecer la relación entre la motivación y la satisfacción laboral de los Enfermeros. En cuanto al método es un estudio cuantitativo transversal. Participaron 77 enfermeros. El cual encontró que la participación fue el 90,58%. Los resultados del estudio reflejan una satisfacción general media el 5,42% alta y el 4,0 % baja satisfacción. No motivado 64,3, y motivado 35,7% llegando a las siguientes conclusiones: Existe un bajo grado de satisfacción en el trabajo por parte de los enfermeros y alto grado en no motivado, es necesario detectar las facetas de trabajo que puedan producir falta de satisfacción en el ámbito laboral.

Ruiz (9), en la tesis: Satisfacción laboral y motivación del profesional de Enfermería de una institución pública de Jalisco México, 2020. Su objetivo: Establecer los niveles de satisfacción laboral y motivación de los trabajadores de Enfermería, su metodología, descriptivo y trasversal, se recolecto los datos: Test de Motivación y Satisfacción Laboral. El universo de trabajo estuvo constituido por 100 enfermeros. Encontrándose los resultados: ambiente de trabajo y oportunidades de progreso: en el grado alto 87,0 % y 73,0 %, respectivamente, en grado medio 46,0 %, para ambas dimensiones, y para grado bajo 8,0 % y 6,0 %, respectivamente; para la dimensión jerarquía o estatus en grado alto 50,0 %, en medio 42,0 % y en bajo 8 ,0 %. En motivación 76,5 % motivados y un 23,5% no motivados. En conclusiones la motivación y satisfacción en el personal de Enfermería se encuentran en un grado medio en casi el 90,2 %.

Delgado (10), investigó sobre: Satisfacción laboral y motivación de los profesionales de Enfermería en la institución privada de salud de Venezuela, 2019. Tuvo como objetivo de determinar el nivel satisfacción laboral y motivación de profesionales de Enfermería. El estudio fue descriptivo y de corte transversal. Participaron 78 enfermeros. Como resultados se encontró que el 42,6% del personal tienen 5 años a menos trabajando en la institución; el grado de satisfacción laboral referente a las relaciones interpersonales, ambiente físico de trabajo y salario, se hayo que el 33,3%, se siente poco satisfecho y el 66,7%, insatisfecho; en motivación 76,0% se siente desmotivado. Llegando a las siguientes conclusiones: La satisfacción del personal de Enfermería es de gran significancia, pero un gran porcentaje se percibe insatisfecho y la motivación como principal problema en la institución.

Morales (11), realizó una investigación: Nivel de satisfacción laboral y motivación del personal de Enfermería de Redes de salud Callao Perú, 2019. Con el objetivo de conocer el nivel de satisfacción laboral del profesional de Enfermería y la relación de ambas variables. Fue estudio descriptivo de corte transversal. Participaron 67 Enfermeros. Como resultado se encontró que el nivel de satisfacción laboral es medio con 77,6%, alto con 20,4% y el bajo con 2,0 %. Entre las dimensiones que más notoriedad tuvieron fueron las oportunidades de progreso y ambiente de trabajo, así también el desarrollo personal. En Motivación más de la mitad 69,5%, se encuentran no motivados en la dimensión identidad con la tarea y variedad de habilidades diferentes. Llegaron a las siguientes conclusiones: El nivel de satisfacción laboral en la mayoría de la población fue medianamente aceptable y en gran porcentaje se sienten desmotivados.

Arapa (12), realizó una investigación sobre: Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de Enfermería de la dirección de salud Cusco, 2018. Donde tuvo como objetivo de medir la relación de ambas variables. Se trata de una investigación correlacional de corte transversal, haciendo uso de la entrevista y un formulario tipo cuestionario. La muestra lo conformaron 52 Enfermeros a quienes se les aplicó un instrumento. Se halló que el 68,9 % tienen un nivel bajo en motivación laboral, el 30,2 % motivación alta. En satisfacción laboral el 58,4% está insatisfecho y el 41,6 % está satisfecho. Se concluye que sí existe relación directa entre el nivel de motivación y nivel de satisfacción laboral

en los profesionales de Enfermería.

Muñoz (13), en su estudio sobre: Motivación y satisfacción laboral en el profesional de Enfermería en la Diresa en Puno, 2019. Su objetivo fue: determinar la motivación laboral según la satisfacción de necesidades del profesional de Enfermería. Su metodología fue: de tipo descriptivo y de corte transversal. Constituida por 69 Enfermeras, Concluyó que la insatisfacción en el trabajo, se hayo que un 72,0 % una satisfacción regular, un 25,0 % presento satisfacción alto y un 3,0 % satisfacción baja, en motivación el 72,2% está motivado y 27,8% no motivado; siendo esto determinado por las características interpersonales con los colegas de trabajo, la competitividad profesional y rutina laboral, autonomía para realización de tareas. Llegando a las siguientes conclusiones: la motivación y la satisfacción por el trabajo presentó puntuaciones bajas, con respecto a la edad se evidenció que los Enfermeros (as) mayores de 37 años, se perciben menos satisfacción con su trabajo, la competitividad en la profesión y la relación interpersonal con sus superiores.

Santolla (14), realizó una investigación titulada: Nivel de Satisfacción laboral y motivación en Enfermería de la Dirección Regional de Salud Cajamarca, 2018. La metodología fue cuantitativa, descriptiva, transversal con el objetivo de determinar la relación entre motivación y la satisfacción laboral para la cual aplicaron dos instrumentos a una población de 223 profesionales de Enfermería, siendo el Cuestionario ML-ORG para motivación laboral y la Escala de Satisfacción Laboral SL-ARG para satisfacción. Se halló que el 42% tiene baja motivación laboral, el 75% alta satisfacción laboral. En conclusión, se determinó que existe relación directa y significativa entre motivación y satisfacción laboral en trabajadores de Enfermería en la Dirección Regional de Salud Cajamarca.

Fernández (15), en la tesis: satisfacción laboral y Motivación del profesional de Enfermería de la Unidad Ejecutora Salud Hualgayoc, Bambamarca Cajamarca, 2021. El objetivo fue determinar la relación entre satisfacción laboral y motivación del profesional de Enfermería, diseño fue: no experimental de tipo descriptiva, correlacional, población: 105 trabajadores en el área de administración donde encontró que: la dimensión talento humano el 78,9 % respondieron regular. La dimensión diseño organizacional, el 56,0 % respondieron

regular. La dimensión remuneración e incentivos, el 25,4 % respondieron regular. Cuando la satisfacción es regular y la motivación es media, se tiene un 22,0 %; para una satisfacción laboral favorable y un alto grado de motivación 67,0%, indicando que a mayor categoría de satisfacción laboral se eleva la motivación.

2.2 Bases teóricas

La teoría de los dos factores de Frederick Irving Herzberg, se aplica a la investigación porque su teoría se basa en la motivación e higiene. Sostiene que existen dos factores que deben ser considerados: Factores de higiene; son aquellos correspondientes al entorno, que su presencia no lleva a la motivación, pero su ausencia sí provoca insatisfacción. En general los factores de higiene se refieren a las necesidades primarias que se identifican en la pirámide de Maslow; necesidades fisiológicas y necesidades de seguridad. Mientras que, los factores de motivación se relacionan con las necesidades secundarias, incluyendo las necesidades sociales y de autorrealización es por eso que las dos teorías se concatenan y se aplica analizando y describiendo la satisfacción laboral y motivación.

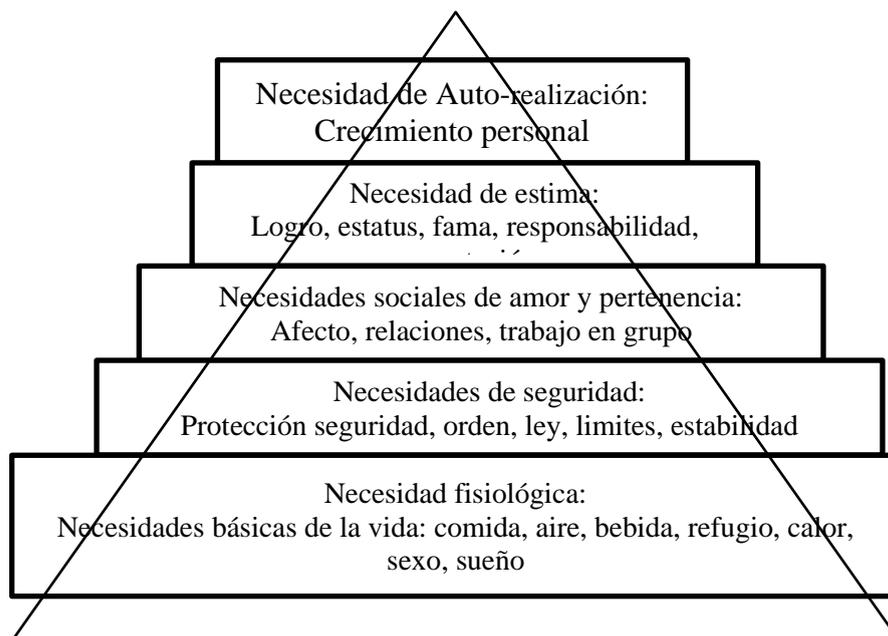
2.2.1 Teoría de la jerarquía de las Necesidades

Las necesidades sociales son las responsables de la satisfacción laboral, sino toda una gama de necesidades que se organizan y estructuran jerárquicamente. En este sentido Maslow destaca la necesidad de crear un ambiente organizativo tal, que el individuo pueda dar satisfacción a todas sus necesidades. Desde la más básica y elementales como la comida, ropa vivienda hasta las que el sitúa en el plan más elevado. Los cinco niveles de necesidades identificados por Maslow

- A. **Necesidades fisiológicas:** Son las necesidades relevantes para la supervivencia básica del organismo: Alimentos, líquidos, refugio, satisfacción sexual y otras exigencias corporales.
- B. **Necesidades de seguridad:** Son las necesidades de estabilidad, protección, necesidad de estructura, orden, ausencia de miedo, u otros.
- C. **Necesidades de amor y el sentido de pertenencia:** Son las necesidades sociales, tales como afecto, cariño, sensación de pertenecer, aceptación y amistad.

- D. **Necesidades de estima:** La satisfacción de la necesidad de auto-estima da lugar a sentimientos de auto-confianza, valía, fuerza, capacidad y suficiencia, de ser útil y necesario en el mundo. Son factores internos de auto-estima el respeto propio, autonomía y logros. Son factores externos de estimación, es estatus reconocimiento y atención.
- E. **Necesidad de auto-realización:** Es la necesidad de crecimiento, alcanzar el potencial de cada uno y la auto-satisfacción; el impulso para llegar a ser lo que cada uno es capaz de ser. El deseo de llegar a ser todo aquello en que uno es capaz de convertirse (16).

PIRÁMIDE DE MASLOW



2.2.2 Teoría de Herzberg.

Teoría de la Aproximación Bi Factorial o también conocida como teoría dual (1959), Fue propuesta por el psicólogo Frederick Herzberg basándose en la creencia de que la relación de un individuo con su trabajo es básica y que su actividad hacia su trabajo bien puede determinar el éxito o el fracaso del individuo.

- **Factores higiénicos o extrínsecos:** Se considera la perspectiva ambiental es decir las condiciones que rodean al individuo cuando trabaja y que constituyen los factores que las empresas han empleado tradicionalmente para lograr la motivación de sus empleados como son:

las condiciones físicas, ambientales de trabajo, el salario, los beneficios sociales, las políticas de la empresa, el tipo de supervisión recibida, el clima de las relaciones entre las directivas y los empleados, los reglamentos internos, las oportunidades existentes, etc. Estos factores poseen una capacidad limitada para influir en el comportamiento de los trabajadores.

Factores motivacionales o intrínsecos: Se enfocan con el contenido, las tareas y los deberes relacionados con el cargo en sí; producen un efecto de satisfacción duradera y un aumento en la productividad hasta niveles de excelencia. Aquí se incluyen los sentimientos de realización, crecimiento y reconocimiento profesional, manifiestos en la ejecución de tareas y actividades que constituyen un gran desafío y tienen bastante significación en el trabajo. Cuando los factores motivacionales son óptimos, elevan la satisfacción (17).

Factores Higiénicos y Motivadores de Frederick Herzberg.

Factores Higiénicos o extrínsecos	Factores Motivadores o intrínsecos
Normas y procedimiento, Salario, sueldo; Supervisión; Relación con el jefe inmediato, Condiciones físicas; Tiempo libre; Seguridad en el empleo; Relaciones con los compañeros, Relación con los subordinados; Política de la institución; Vida privada, Estatus	Logro, Reconocimiento, Gusto por el trabajo, El trabajo en sí mismo, La responsabilidad, Promociones y ascensos, Desarrollo personal, Crecimiento

2.2.3 Satisfacción laboral

Hace mención a la actitud que mantiene el trabajador frente a su desarrollo personal, beneficios laborales y remunerativos que recibe, así como a las políticas administrativas, condiciones físicas y materiales que agilicen su tarea y desempeño en estas. Sentirse satisfecho en el trabajo engloba múltiples factores como: Peculiaridades de cada trabajador, actividad en el trabajo, la organización con el público; para Robbins Stephen P. La satisfacción laboral viene a ser la actitud que el colaborador genera hacia su propio trabajo y hacia lo que debería ser, basándose en las creencias y valores que se han creado en contacto con la organización (18).

a) Importancia de la satisfacción laboral

Los motivos para interesarse por el grado de satisfacción laboral existente son porque los trabajadores pasan una porción considerable de sus vidas en las organizaciones como se ha demostrado que los trabajadores satisfechos gozan de mejor salud física y psicológica, una fuerza de trabajo satisfecha se traduce en más productividad debido a menos variaciones provocadas por el ausentismo o las renuncias de los buenos trabajadores, Estos aspectos son especialmente relevantes en el personal del área de salud ya que son personas que atienden personas (19).

b) Características de la satisfacción laboral

Para que las organizaciones consigan un ambiente agradable en sus trabajadores es necesario que ellos sean motivados por medio de incentivos que garanticen que la institución se preocupa por ellos o realiza cualquier actividad en la que los colaboradores disfruten de cada actividad.

Entre las características que se encuentra en la mayoría de instituciones donde sus trabajadores sienten complacencia de basa en los siguientes aspectos: El salario o remuneración efectiva, las capacitaciones, los proyectos en prevención de riesgos, actividades sociales y recreativas, los programas de atención familiar y educativa, la celebración de fechas significativas y los canjes para diversas promociones o pases a eventos en donde los trabajadores disfrutan de un momento de ocio por otro lado el bienestar por la salud integral de los trabajadores, donde está respaldada mediante seguros de salud y/o subsidios, esto permite al trabajador los reconocimientos de promoción, donde los trabajadores por los años de

servicio y experiencia en las organizaciones son promovidos a mayores y mejores cargos cumpliendo una mayor exigencia y siendo un desafío para ellos (20).

c) **Dimensiones de la satisfacción laboral**

Locke, considera que el sentirse satisfecho en el trabajo, se compone por diversas dimensiones, entre ellas están:

- **Trabajo Actual:** lugar o área donde se le ha designado para cumplir con su labor asignada, evalúa el nivel autonomía, variedad de habilidades, identificación y significado del puesto o actividad realizada, así como la retroalimentación recibida, mantenido claros y firmes los principios y valores éticos para aplicarlos en el proceso de reflexión y toma de decisiones en la práctica cotidiana y en las instituciones que presentan dilemas éticos y ejercer autonomía personal utilizando su capacidad crítica y analítica.
- **Trabajo en General:** labor que demanda todos los conocimientos que tiene el trabajador y que lo involucra con todo el personal del establecimiento, también considera aspectos de carácter estructural general y de organización del trabajo en particular. La satisfacción con los beneficios; tales como pensiones, los seguros médicos o las vacaciones, con las condiciones de trabajo; tales como el horario, los descansos, la composición física del lugar de trabajo, la ventilación o la temperatura la satisfacción con el trabajo; que incluye el interés intrínseco del trabajo, la variedad, las oportunidades de aprendizaje, la dificultad, la cantidad de trabajo, las posibilidades de éxito o el control sobre los métodos.
- **Interacción con el jefe inmediato:** Así también Robbins, afirma que es el tipo de vínculo o relación que creamos con el jefe inmediato, siendo positiva o negativa según en el tipo de trato y la percepción mutua, conseguir que los colaboradores logren la satisfacción en su centro de labores, se considera un reto profesional (21).
- **Oportunidades de progreso:** Situaciones que puede aprovechar para superarse o acceder a otro nivel, expectativas de capacitación y desarrollo. La satisfacción con las promociones; referida a las oportunidades de formación o la base a partir de la que se produce la

promoción.

- **Remuneración e incentivos.** La compensación (sueldos, los salarios, prestaciones, etc) que los empleados reciben a cambio de su labor. Los sistemas de recompensas, el sueldo, así como la promoción, tienen gran importancia como factores de influencia y de determinación de la satisfacción laboral, ya que satisfacen una serie de necesidades fisiológicas del individuo; son símbolos del "status", significan reconocimiento y seguridad; proporcionan mayor libertad en la vida humana; y, por medio de ellos se pueden adquirir otros valores, si las recompensas son justas y equitativas entonces, se desarrolla una mayor satisfacción porque los empleados sienten que reciben recompensas en proporción a su desempeño.
- **Interrelación con los compañeros de trabajo:** estas se constituyen por medio de las relaciones grupales; como el proceso socialización, promoviendo un enfoque motivacional y de percepción, adquiriendo nuevos conocimientos y creencias. Los equipos trabajan mejor cuando: Los miembros se sienten aceptados y confían uno del otro, se trazan objetivos y se identifican, se aceptan las tareas claramente, se pone en claro las funciones y se llega a un acuerdo sobre un proceso transparente, los miembros escuchan, se comunican y participan activamente, no existen discusiones personales, los conflictos se resuelven equitativamente y el liderazgo es compartido.
- **Ambiente de Trabajo:** Sensación de pertenencia del trabajador a la institución, mecanismos de comunicación dentro y fuera de la organización, toma de decisiones tanto a nivel individual y grupal (22).

d) Satisfacción laboral de Enfermería en el área administración.

La satisfacción laboral es un estado mental que se genera en el trabajador, que puede expresarse de distinta manera, marcado con emociones de bienestar o malestar, de aceptación o negación, de ser proactivos a ser reactivos, por lo que se constituye un problema en el ámbito laboral, es muy importante que las instituciones de salud mantengan a sus trabajadores satisfechos, porque guarda relación estrecha con la rentabilidad, producción

y productividad, los trabajadores como usuarios internos son el capital más valiosa de una institución como tal tienen que ser valoradas porque tienen relación con el comportamiento organizacional, la calidad de vida y las relaciones interpersonales (23).

El Ministerio de Salud, tiene conocimiento de la importancia de generar las condiciones laborales para encontrar el máximo rendimiento en el trabajador, está considerado como uno de los indicadores de calidad, el éxito o el fracaso de las empresas prestadoras dependerá de la satisfacción laboral de sus trabajadores en este caso de los profesionales de enfermería en la administración al culminar su jornada de calificar su expectativa sobre el producto, proceso o servicio (23).

2.2.4 Motivación

Es un conjunto de intenciones y expectativas de las personas en su medio organizacional, reacciones y actitudes naturales propias de las personas que se manifiestan cuando determinados estímulos del medio circundante se hacen presentes como lo que impulsa, dirige y mantiene el comportamiento humano o, dicho de otra forma, se trata de una energía que lanza a la persona hacia la acción con interés, dinamismo y ganas de hacer las cosas mejor posibles (24).

La motivación en el entorno laboral se puede definir como el grado de disposición que tiene una persona para hacer un esfuerzo sostenido para lograr las metas institucionales. Es un proceso psicológico interno y a la vez transaccional. La motivación para el trabajo es resultado de las interacciones entre las personas y su entorno laboral, con la mediación del contexto social general. La motivación es el concepto que empleamos cuando describimos las fuerzas que actúan en o dentro de un individuo para iniciar y dirigir su conducta, la motivación laboral se define como aquellos procesos psicológicos que causan la estimulación, dirección y la persistencia de acciones voluntarias dirigidas a objetivos (24).

a) Importancia de la motivación laboral en el sector salud:

la motivación laboral una respuesta de actitud positiva para lograr metas objetivos cobra vital importancia en la atención en salud del paciente por ello, el trabajo de la enfermera depende de la motivación interna o externa que refleja en la pericia del rendimiento y la producción laboral cuantificable o

medible, logran ser calificadas. Por lo tanto, el nivel de motivación laboral afecta directamente el desempeño del trabajador lo que a su vez afecta los resultados en los resultados de la producción y productividad, las gestiones modernas consideran estos aspectos (25).

Así también la motivación, la satisfacción del trabajador en la organización de salud se encuentran interrelacionados. Aunque tradicionalmente se ha considerado que el principal motivador del trabajador es el salario, la actividad laboral presenta asociados una gran cantidad de significados psicosociales: Estructura el tiempo, regula el nivel de vida y el status correspondiente, da un sentido de utilidad a la propia existencia, etc (25).

b) Tipos de motivación

- **Motivación extrínseca:** Aquella en la que intervienen factores que no dependen del individuo; es decir, son las condiciones alrededor del colaborador, en donde se involucra al ambiente y condiciones físicas, salario y remuneraciones, política de la organización, las oportunidades de crecimiento personal, etc. Esta motivación tiene como objetivo premiar el rendimiento de los colaboradores mediante incentivos económicos u otras ventajas profesionales, y es la más utilizada por las organizaciones; sin embargo, el trabajo principal de estos elementos motivadores radica solo minimizar la insatisfacción de los colaboradores, pero no garantiza la satisfacción a largo plazo de los mismos (26).
- **Motivación intrínseca:** Nace del propio trabajador. Está relacionada con su satisfacción personal por realizar sus funciones, más allá del beneficio material que pueda conseguir. Están inmensamente ligadas al perfil del puesto, y responde a la necesidad de sentirse auto realizado; a diferencia de los factores extrínsecos, puede producir una satisfacción laboral a largo plazo y por ende influye en los niveles de productividad, logrando niveles de alta efectividad.

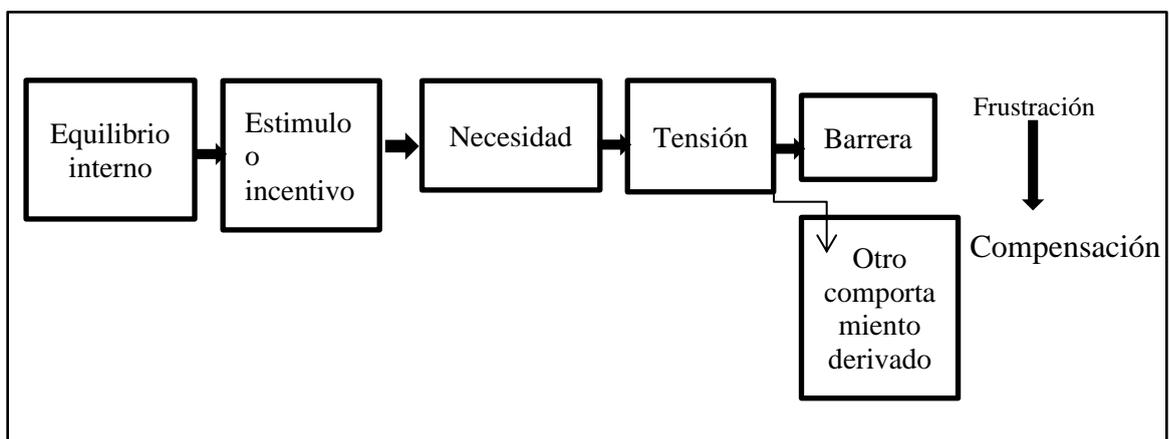
c) Ciclo de la motivación

El ciclo motivacional comienza cuando surge una necesidad. Esta es

una fuerza dinámica y persistente que origina comportamiento. Cada vez que aparece una necesidad, ésta rompe el estado de equilibrio del organismo y produce un estado de tensión, insatisfacción, inconformismo y desequilibrio que lleve al individuo a desarrollar un comportamiento o acción capaz de descargar la tensión y liberarlo de la inconformidad y el desequilibrio. Si el comportamiento es eficaz, el individuo va a satisfacer la necesidad y, por ende, descarga la tensión provocada por aquélla. Una vez satisfecha la necesidad, el organismo recobra su estado de equilibrio anterior, su manera de adaptarse al ambiente; algunas veces la necesidad puede satisfacerse en el ciclo motivacional, y puede originar frustración o, en algunos casos, compensación (transferencia hacia otro objeto, persona o situación) (27).

Cuando se presenta la frustración de la necesidad en el ciclo motivacional, la tensión provocada por el surgimiento de la necesidad donde encuentra una barrera u obstáculo que impide su liberación; al no hallar la salida normal, la tensión represada en el organismo busca una vía indirecta de salida, bien sea mediante lo psicológico (agresividad, descontento, tensión emocional, apatía, indiferencia, etc.) o bien mediante lo fisiológico (tensión nerviosa, insomnio, repercusiones cardíacas o digestivas, etc.). En otras ocasiones, aunque la necesidad no se satisfaga, tampoco existe frustración porque puede transferirse o compensarse. Esto ocurre cuando la satisfacción de otra necesidad logra reducir o calmar la intensidad de la necesidad que no puede satisfacerse (27).

CICLO MOTIVACIONAL, CON FRUSTRACIÓN O COMPENSACIÓN



d) Dimensiones de la motivación

- **Variedad de habilidades diferentes:** Permiten que los empleados realicen operaciones diferentes, que suelen requerir habilidades también distintas. Los empleados sienten que los trabajos con gran variedad son más retadores debido a la gama de habilidades necesarias. Además, alivian la monotonía que surge con cualquier acción repetitiva.
- **Identidad de tareas:** Denota la unidad de un puesto, esto es, hacer una tarea de principio a fin con un resultado visible.
- **Importancia de la tarea:** Se refiere a la magnitud del efecto de su trabajo en otras personas. Este efecto puede influir a otros miembros de la institución. El punto clave es que los trabajadores deben creer que hacen algo importante para la organización, la sociedad o ambas.
- **Autonomía para la realización de la tarea:** Grado en que se siente independiente en el trabajo para tomar decisiones relacionadas con sus tareas. Lo cual está en estrecha relación con la responsabilidad en el proceso de trabajo y en sus consecuencias.
- **Retroalimentación sobre el desempeño:** Es el grado en que la organización proporciona información clara y directa a los trabajadores sobre la eficacia de su rendimiento, o si prefiere el grado en que el trabajador conoce cuales son los resultados de su trabajo.

Puede provenir directamente del trabajo mismo (retroalimentación de tarea) o ser proporcionado de manera verbal por jefes de servicio, ejecutivos y gerentes (28).

e) Factores de influencia en la motivación

El comportamiento humano es muy complejo y para explicarlo sucintamente dentro del ámbito de los recursos humanos conviene tener en cuenta ciertos aspectos más relevantes. Los factores lo podemos dividir en externos e internos:

A. Factores externos: Son los procedentes de su entorno (compañeros, mandos, la organización, etc.), que le influyen continuamente tanto directamente como indirectamente, consciente como inconsciente. El elemento que determina la forma crucial del comportamiento del individuo en el trabajo y, por supuesto, influido por los factores que se han estudiado, conduce a un resultado final, cual es la satisfacción o no en el trabajo.

- **La autonomía.** El empleado actual busca ocupaciones laborales más significativas que antaño, que le permitan expresar su creatividad, iniciativa e ideas; ya no se conforma simplemente con conseguir un empleo, desea poderrealizarse con unos márgenes de autonomía
- **La retribución económica.** La retribución económica no lo es todo, aunque continúa siéndolo casi todo, pues no hay que olvidar que en el mundo actual prácticamente el único medio para procurarse es el dinero, y aunque el trabajador pueda sentirse muy a gusto en una organización, tiene las obligaciones
- familiares que le imponen la necesidad de tener una retribución lo más importante posible. Esta lo podemos dividir en unos ingresos garantizados (salario mínimo de convenio, etc.) y retribuciones variables (incentivos, primas, premios económicos, etc.) que tenga un espíritu equitativo y justo.
- **Las ventajas sociales.** Las mejoras sociales contribuyen a crear un clima de bienestar y a sentirse más satisfecho de pertenecer a una organización que contempla esta faceta social. Complementa una forma muy valiosa la retribución que pueda conseguir un empleado en la organización. Estas ventajas o premios pueden ser de diversas formas, desde un viaje sufragado a entrega de acciones o participaciones de la empresa.
- **La seguridad en el entorno laboral.** El riesgo de que se vea mermada la salud, la integridad física y psíquica de quienes participan en una organización hace que no sea atractivo

permanecer en ella. La publicación interna de planes de protección, información de los niveles de siniestralidad laboral de la organización, etc. Y una evidente baja siniestralidad favorece un buen clima laboral y consecuente motivacional.

- **El desarrollo personal y la promoción.** Es una aspiración connatural de cualquier empleado tener expectativas de crecer profesionalmente, mejorar en la formación, la experiencia, conocimiento y correlativa compensación económica, escalando puestos de más responsabilidad de la organización. La empleabilidad también es una cuestión cada vez más a tener en cuenta como atractivo efecto motivante del trabajador.
- **La estabilidad en el empleo.** La inseguridad que crea la inestabilidad en el empleo o dicho de otra forma, si continuara en el futuro perteneciendo a una organización por causas más impuntuales al empleado, hacen que se reduzca el interés por los trabajos, especialmente para aquellos proyectos que fructifican a largo plazo.
- **El prestigio profesional.** La consecución de determinadas cuotas de éxito comporta un prestigio tanto dentro de la organización como fuera de ella. El éxito y el prestigio son factores estimulantes muy poderosos para el ser humano, que los interpreta como elementos gratificantes.
- **La comunicación.** La información facilitada por la empresa, la existencia de los feedback, la recepción de la información emitida procedente de los empleados, ayuda a cohesionar a los mismos y a sentirse participes de los proyectos empresariales u objetivos organizacionales.
- **El estilo de liderazgo.** La forma de relacionarse los directivos con los colaboradores o estos con sus superiores, es esencial para el establecimiento de un buen clima laboral. Conseguir la participación y el interés por los asuntos de la empresa es siempre un buen síntoma.

B. Factores internos: Son los que se derivan de su propia personalidad, es decir, nacen de él y analizando la información que recibe del exterior actúa o reacciona según el resultado del análisis de esos inputs recibidos

- **Estados de ánimo.** Hay muchas personas que su estado de ánimo siempre es bueno y equilibrado, incluso en ciertos casos extraordinariamente positivo, pero en minoría as hay que en determinados periodos de su vida laboral es lo contrario, lo cual puede ser producto de alguna frustración, resentimiento hacia la organización, a sus dirigentes y a compañeros, sin descartar situaciones familiares que hacen que la vida la vea de forma negativa y eso lo transmiten con frecuencia a quienes lo rodean.

Se puede incluir en el estado de ánimo negativo aquellas personas que por naturaleza son depresivas ya que se puede evidenciar su aspecto melancólico, triste, cansado, y con pocas ganas de comunicarse así como también las personas que tienen cierta debilidad de espíritu, lo cual se observa en el excesivo miedo a decidir, notable timidez, cierto sentimiento de inferioridad.

- **Tendencia a la creatividad.** A las personas con esta tendencia, la empresa ha de saber detectarlas prontamente y estimularlas proporcionándoles los medios técnicos e intelectuales que necesitan, puesto que en el futuro será un capital humano importante para la misma.

Las personas que se distinguen por tener confianza en sí misma, valor flexibilidad mental, elevada capacidad para la asociación de ideas, intuición, imaginación, inquietud y tenacidad; les gusta hacer cosas nuevas, resolver problemas, investigar en lo desconocido, la complejidad les propone un desafío atractivo, etc. Por el contrario, les desagrada la monotonía, la rutina, los trabajos repetitivos y poco cualificados.

- **Situaciones de estrés.** Se trata de una tensión psíquica más

a o menos permanente que produce alteraciones negativas (reacciones emocionales: irritación constante, mal carácter, estado depresivo y abatimiento; cognitivas falta de atención, tendencia a la desorientación, pérdida intermitente de la memoria y frecuentes pensamientos negativos; conductuales: bajo dinamismo, inseguridad de las decisiones y poco comunicativos, así como el aumento anormal de consumo de alcohol, tabaco y fármacos; y además, afecta a aspectos fisiológicos: insomnio, dolores de cabeza, aparición de úlceras en el estómago, tensión arterial alta etc.) generalmente es consecuencia de encontrarse bajo presión para conseguir resultados para la empresa.

- **Afán de logro:** Se trata de aquellas personas con espíritu competitivo en las que su estado habitual es lograr metas, resultados, objetivos corporativos y acuerdos poco fáciles de alcanzar que les genera más satisfacción cuanto más difícil son los logros. Son inquietas, muy dinámicas y fácilmente se auto motivan. Son personas con elevado carácter optimista y, en cierto modo, necesitan diferenciarse de los demás. Se sienten muy cómodo emprendiendo nuevos y variados proyectos (29).

f) Factores determinantes de la motivación

Se considera que existe tres factores que participan en la motivación del Enfermero, los cuales son: Personal, institucional y colectivo con arraigo cultural.

- **Las metas personales:** tienen que ser objetivas, claras y alcanzable, deben ser compatibles entre sí, lo que a veces se denomina el componente lo haré de la motivación, cuando las personas nos proponemos hacer algo siempre logramos proyectar en el cumplimiento de metas u objetivos en término de un futuro con la capacidad de los trabajadores donde exprese la voluntad de lo puedo hacer obviamente tiene que estar claro la propuesta que si son capaces de desarrollar las metas personales como expectativas y la experiencia siempre darán resultados que muchas veces son factores determinantes

e importantes de la motivación para el trabajador como una motivación personal.

- **Factores institucionales:** Los trabajos de las instituciones no son halagadores en resultados, existe un descuido al recurso humano, hay duplicidad de funciones, sin embargo, las supervisiones y jefaturas hacen la tarea de control, escuetamente comunican las ocurrencias o los acontecimientos importantes.
- **Influencias culturales y de clientes:** Los centros laborales acogen personas con distintas culturas, cada trabajador retrotrae sus experiencias previas, básicamente del recuerdo infantil y juvenil comparten experiencias, unos pueden ser aceptados o rechazados con la misma intensidad en fin es la tolerancia que se requiere en estas circunstancias, la motivación sacará provecho a cuanto todo o poca contribución o aporte de las personas (30).

La motivación y satisfacción laboral del profesional de enfermería en el área de administración.

La enfermería ha perfeccionado sus conocimientos y su organización y se ha adaptado a las nuevas terapias y a las nuevas tecnologías, resulta de vital importancia dadas las ocasiones la labor que realizan estos profesionales en el área de administración en los servicios de salud en enfermería donde tienen que desarrollar actitudes y valores, entre otros.

La satisfacción laboral y motivación es valorada como herramientas capaces de poseer una conceptualización, un modo de hacer y un lenguaje común para el desarrollo de los recursos humanos y constituirá una visión y organización sistemática dentro de este contexto, la productividad y la motivación en las organizaciones, se convierten en elementos clave de sobrevivencia, satisfacción laboral y motivación referido en la coordinación, dirección, del profesional, son aspectos cada vez más importantes del proceso administrativo.

Ha habido cambios tanto a nivel de estudios como a nivel de actividad profesional, la organización del sistema de salud e incorporación de avances tecnológicos en los últimos años hacen que en un mismo lugar de trabajo se encuentren profesionales con perspectivas muy diferentes. Todo

ello influye en la percepción que se tiene del trabajo, la motivación hacia el trabajo y la satisfacción que genera el trabajo. La integración y funcionamiento dentro de un equipo de salud van a ser determinantes del nivel de satisfacción y motivación de los profesionales de Enfermería.

En el Reglamento de la Ley del Trabajo de la Enfermera Profesional menciona que la enfermera (o), como profesional de la Ciencia de la Salud, interviene en la prestación de los servicios de salud Integral, en forma científica, tecnológica, sistemática y humanística, esta última implica características personales que son retroalimentadas positivamente cuando se percibe satisfacción personal y profesional del Enfermero (31).

2.2.5 Características sociodemográficas

Son particularidades biológicas, físicas, psicológicas, morales, existenciales y hasta espirituales que poseen las personas; pueden ser permanentes, frecuentes o transitorias, forman parte de su cultura, y muchas veces se ven reflejadas a nivel individual y colectivo. Todas estas características están presentes en la población en estudio tomando aquellas que puedan ser medibles en los diversos medios donde se desenvuelva el sujeto. Entre ellas tenemos (49):

Puesto de trabajo dentro la organización: es aquel espacio en el que un individuo desarrolla su actividad laboral, empleando unas técnicas, métodos o medios específicos, pero que, a su vez, se mantienen determinados por dicha organización, donde se lleva a cabo su actividad.

Condición laboral: son las condiciones laborales y específicas bajo la cual se realizan las tareas. Por lo tanto, la seguridad y salud en el trabajo es un área interdisciplinaria relacionada con la seguridad, la salud y la calidad de vida en el empleo.

Tiempo de servicio: Se refiere al tiempo del profesional que ofrece sus servicios en un periodo de tiempo a cambio de una compensación económica dentro la organización.

2.3 Hipótesis

Hipótesis general

H₁: Existe relación entre satisfacción laboral y motivación del profesional de Enfermería en la Dirección Sub Regional de Salud Chota – 2021

H₀: No Existe una relación entre satisfacción laboral y motivación del profesional de Enfermería en la Dirección Sub Regional de Salud Chota - 2021

2.4 Variables del estudio

Variable 01: Satisfacción laboral

Variable 02: Motivación

2.5 Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	CATEGORIAS	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable Independiente: SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA	Hace mención a la actitud que mantiene el trabajador frente a su desarrollo personal, beneficios laborales y remunerativos que recibe, así como a las políticas administrativas, condiciones físicas y materiales que agilicen su tarea y desempeño en estas (18).	Encuesta para evaluar satisfacción laboral (Encuesta de satisfacción laboral de salud Minsa) (33).	Trabajo actual Trabajo engeneral Interacción con el jefe inmediato Oportunidades de progreso Remuneración incentivo Interrelación con los compañeros de trabajo Ambiente de trabajo	P1, P2, P3, P4. P5, P6, P7. P8, P9, P10, P11, P12. P13, P14 P15, P16 P17, P18 P19, P20, P21, P22	Insatisfecho <52 puntos Ni Satisfecho Ni insatisfecho 53-75 puntos Satisfecho 76- 97	Nominal Nominal Nominal Nominal Nominal Nominal

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	NIVEL DE MEDICIÓN	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable dependiente: MOTIVACIÓN DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA.	Es el grado de disposición que tiene una persona para hacer un esfuerzo sostenido para lograr las metas institucionales, siendo un proceso psicológico interno y a la vez transaccional (24).	Cuestionario adaptado por Job Diagnostic Survey de Hackman y Oldham, y Validado con éxito para la motivación.	Variedad de habilidades diferentes. Identidad con la tarea. Importancia de tarea. Autonomía para la realización de la tarea. Retroalimentación sobre su desempeño	Motivado: 57- 115 en la puntuación. No Motivado: 23- 56 en la puntuación.	Nominal Nominal Nominal Nominal

CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRAFICAS	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Puesto de trabajo dentro la organización	Se refiere a lugar dónde los profesionales realizan sus tareas, la institución les permite expresar sus opiniones con franqueza, a todo nivel sin temor a represalias, donde el ambiente lo consideran lugar de desarrollar toda su capacidad de habilidades y destrezas, competencia e ingenio y el compromiso con la que asumen su trabajo (49).	Por encuesta y cuestionario	-Funcionario -Jefe de departamento -Jefe de servicio -Jefe de establecimiento -Personal administrati vo. -Personal asistencial	Nominal
Condición laboral	Son las condiciones laborales y específicas bajo la cual se realizan las tareas. Por lo tanto, la seguridad y salud en el trabajo es un área interdisciplinaria relacionada con la seguridad, la salud y la calidad de vida en el empleo (49).	Por encuesta y cuestionario	-Nombrado -Contratado a plazo fijo -Locación de servicio -Contrato administrativo de Servicio	Nominal
Tiempo de servicios	Se refiere al tiempo del profesional que ofrece sus servicios en un periodo de tiempo a cambio de una compensación económica dentro la organización (49).	Por encuesta y cuestionario	-Menos de 1 año -De 1 a 4 años -De 5 años a más	Nominal

CAPÍTULO III

DISEÑO METODOLÓGICO

3.1 Diseño y tipo de estudio

El presente estudio se propuso desde una perspectiva cuantitativa ya que los resultados se expresaron al término en números y cifras con base en análisis estadísticos. Fue de tipo descriptivo - correlacional porque describió la satisfacción laboral y la motivación de cada uno de los profesionales de Enfermería que trabajaron en el área de administración en la Dirección Sub Regional de Salud de Chota y es correlacional porque se estableció la relación entre la variable independiente (Satisfacción laboral) y la variable dependiente (motivación) y de corte transversal porque se recolectaron los datos en un solo momento, a través del tiempo y única vez. Además, fue de diseño no experimental puesto que no se manipuló las variables en estudio.

3.2 Área de estudio

Este estudio se desarrolló en la ciudad Chota, ubicada al Oeste de la provincia y al centro de la región Cajamarca; se sitúa en la meseta de Akunta a una altitud de 2,388 m.s.n.m y superficie de 3,795 km², al Norte limita con los distritos de Chiguirip y Conchán, al Oeste con el distrito de Lajas, al Sur con la provincia de Hualgayoc, y al Este con el distrito de Chalamarca (32).

El escenario de estudio fue en la DISA-Chota, centro y puestos de salud de la dirección de salud Chota (DISA) la misma que es una institución prestadora de servicios de salud (IPRESS), perteneciente al Ministerio de Salud (MINSa).

3.3 Población de estudio

La población del estudio estuvo constituida por todos los profesionales de Enfermería que se encontraba laborando en el área de administración de la DISA - Chota (Dirección sub regional de salud Chota) y en los Centros y Puestos de salud).

Población DISA, centros y puestos:

DISA, Centros y Puestos	Población de profesionales	Muestra
DISA	191	34
C.S Patrona De Chota	58	1
P.S Cabracancha	5	1
P.S Cañafisto	4	1
PS.Chaupelanche	2	1
P.S Chulit	2	1
P.S Chuyabamba	3	1
P.S Colpatuapampa	2	1
P.S Condorpullana	3	1
P.S Cuyumalca	2	1
P.S El Mirador	3	1
P.S. Iraca Grande	3	1
P.S Lanchebamba	4	1
P.S Megropampa	3	1
P.S Nuevo Oriente	4	1
P.S Pampa la Laguna	2	1
P.S. Santa Rosa Bajo	2	1
P.S Rojaspampa	4	1
P.S San Antonio de Iraca	4	1
P.S Silleropata Bajo	3	1
P.S Sivingan	4	1
P.S Túnel Conchano	3	1
P.S Lingan Grande	3	1
P.S Yurayacu	2	1
P.S Silleropata Alto	4	1
P.S Progresopampa	3	1

P.S. Lingan Pata	3	1
P.S. Sarabamba	4	1
P.S. Rambrampata	3	1
P.S. Utchuclachulit	2	1

3.4 Criterio de inclusión y exclusión o criterios de elegibilidad

3.3.1 Criterios de inclusión

- Profesionales de Enfermería que acepten participar de forma voluntaria.
- Profesionales de Enfermería mayores de 18 años de ambos sexos.
- Profesionales de Enfermería nombrados y contratados.

3.3.2 Criterios de exclusión

- Profesionales de Enfermería que no respondan a todos los ítems de la encuesta y cuestionario por motivos de tiempo.

3.5 Unidad de Análisis

Conformada por cada uno de los profesionales de Enfermería que a la fecha estuvieron laborando en el área de administración de la DISA - Chota, centro y periferie y que cumplieron con los criterios de inclusión y exclusión.

3.6 Marco Muestral

Constituida por 63 profesionales de Enfermería de la DISA- Chota centro y periferie 2021. Esta información se obtuvo de la oficina de recursos humanos de la (DISA- Chota), específicamente de los profesionales de Enfermería del área de administración.

3.7 Técnicas e instrumentos para la recolección de datos

Técnica

En este estudio se utilizó como técnica una encuesta y cuestionario, individual, anónima y presencial, la cual ayudó a recoger la información referente a satisfacción laboral y motivación del profesional de Enfermería del área de administración.

Instrumento

La encuesta para recoger información sobre satisfacción laboral fue una escala tipo Likert que ha sido elaborada por el Ministerio de Salud – OMS y en 2018 ha sido aplicado por Fabián Blas Universidad Nacional Cajamarca para medir la satisfacción Laboral. Consta de 22 preguntas, que recogen los principales elementos para establecer el grado de satisfacción laboral. El mismo que ha sido previamente validado por MINSA y utilizado por Fabián UNC 2018 y con éxito para la medición de la satisfacción en personal de salud. Posteriormente este cuestionario fue respondido por cada uno de los profesionales de Enfermería del área de administración en la Dirección Sub Regional de Salud Chota 2021. La misma que consta de dos partes la primera son datos generales y consta de 5 preguntas la misma que estuvo orientado a determinar las características de cada unidad de estudio en la satisfacción laboral. La segunda parte corresponde a las Apreciación de su centro de labores: que consta de 22 preguntas y cada uno con su puntuación en escala de 1,2, 3, 4, 5, que recogieron los principales elementos para establecer el grado de satisfacción laboral, además que fue un número adecuado y ágil para la pronta respuesta de los licenciados (as) de Enfermería administrativa que laboran en la DISA- Chota 2022 (33).

Trabajo actual: P1, P2, P3, P4

Trabajo en general: P5, P6, P7

Interacción con el jefe inmediato: P8, P9, P10, P11, P12

Oportunidades de progreso: P13, P14

Remuneraciones e incentivos: P15, 16

Interacción con los compañeros de trabajo: P17, P18

Ambiente de trabajo: P19, P20, P21, P22

Se considera las 7 dimensiones de satisfacción laboral Categorización de la variable satisfacción laboral

Insatisfecho: < 52

Ni insatisfecho ni satisfecho: 53-57

Satisfecho: 76-97

Dimensión del trabajo actual

Insatisfecho: < 6

Ni insatisfecho ni satisfecho: 7-13

Satisfecho: 15-20

Dimensión de trabajo en general

Insatisfecho: < 6

Ni insatisfecho ni satisfecho: 7-11

Satisfecho: 12-15

Dimensión de interrelación con el jefe inmediato

Insatisfecho: < 11

Ni insatisfecho ni satisfecho: 12- 18

Satisfecho: 19-24

Dimensión de oportunidades de progreso

Insatisfecho: < 3

Ni insatisfecho ni satisfecho: 4 – 7

Satisfecho: 8- 10

Dimensión de la interrelación con los compañeros de trabajo

Insatisfecho: < 2

Ni insatisfecho ni satisfecho: 3 – 6

Satisfecho: 7 – 10

Dimensión de ambiente de trabajo

Insatisfecho: < 7

Ni insatisfecho ni satisfecho: 8-13

Satisfecho: 14 – 18

El segundo instrumento que se propone ha sido previamente validado con éxito para la motivación de los Enfermeros en el área de administración de la Dirección Sub Regional de Salud Chota 2021, el cual es un cuestionario adaptado por Job Diagnostic Survey de Hackman y Oldham 2005, y validado (Anexo 2), consta de 23 enunciados los cuales fueron dirigidos a los profesionales de Enfermería con la

finalidad de valorar la motivación, para lo cual se consideró las siguientes dimensiones: Variedad de habilidades, identidad con la tarea, importancia de tarea, autonomía para la realización de la tarea, retroalimentación sobre su desempeño. Se utilizó la escala de Likert de 5 puntos: Los criterios que se tomaron en cuenta son: Para las proporciones positivas que tuvo un puntaje de 5 a 1 puntos y las negativas de 1 a 5 puntos. La modalidad de calificación se realizó con la obtención del puntaje total que resultó de sumar las puntuaciones que fueron alcanzadas en las respuestas de cada ítem.

La motivación fue determinada por la siguiente puntuación (34).

Motivado (57 — 115 puntos).

No motivado (23 — 56 puntos).

3.8 Proceso para la recolección de datos

- Para la recolección de datos, se cumplió con el procedimiento administrativo exigido por la entidad. Se solicitó formalmente, mediante el documento al director de la Dirección Sub Regional de salud Chota, con la autorización correspondiente se aplicó los instrumentos.
- Se informó de forma individual a los profesionales de Enfermería sobre la investigación, luego de tener amplio conocimiento de los objetivos, firmaron el consentimiento informado. La prueba piloto se aplicó en Cutervo a partir del 10 de enero del 2022. (Anexo C).
- Posteriormente se procedió a aplicar los instrumentos en la Dirección sub Regional de Salud Chota, centros y puestos abarcando el periodo 14 de marzo a mayo del 2022, mediante la encuesta y cuestionario a cada participante en horarios que no interfieran en el desarrollo de sus actividades laborales y cumpliendo todos los protocolos de bioseguridad requeridos ante la actual emergencia sanitaria (COVID- 19); Teniendo en cuenta la actual pandemia de Covid 19, la recolección de datos se realizó cumpliendo todas las medidas de bioseguridad para la prevención de la COVID-19:
- En el momento de la encuesta y cuestionario se realizó, correctamente uniformado y además se usó equipo de protección personal.
- Se llevó correctamente mascarilla KN95 y careta facial

- Se guardó distanciamiento social de la menos 1.5 metros.
- Se desinfectó sus manos con alcohol en todo momento.

3.9 Validez y confiabilidad del instrumento

El instrumento ha sido construido por el Comité Técnico de Satisfacción Laboral del MINSA para medir la satisfacción Laboral con la participación de un equipo de expertos de diferentes instituciones, ha sido validado por juicio de expertos, así mismo a través de la metodología de focus group se ha realizado la validación de la claridad de los enunciados; así como la validación estadística utilizando Alfa de Cronbach cuyo valor es cercano a 1, lo que indica que la información que se obtendrá con este instrumento es confiable, es decir, su uso repetido obtendrá resultados similares y en 2018 ha sido aplicado por Fabián UNC obteniendo un resultado de Alfa de Cronbach de 0,852 indicando que el instrumento es de alta confiabilidad.

El segundo instrumento se encuentra debidamente validado por Job Diagnostic Survey de Hackman y Oldham 2005 a través de un cuestionario para medir la fiabilidad de la motivación se utilizó como medida de bondad el Alpha de Cronbach (valor de corte 0,7), la fiabilidad compuesta (valor de corte 0,7) y la varianza extraída (valor de corte 0,5).

3.10 Prueba piloto

La prueba piloto se realizó con la finalidad de evaluar el instrumento para la recolección de información la cual permitió verificar que las preguntas formuladas a través del cuestionario recogieran la información requerida. Para la aplicación de la prueba piloto se contó con la participación del 10% de la población, que trabajaron en el área de administración de Dirección Sub Regional Salud Cutervo es decir en una población con similares características a las del grupo de estudio.

3.11 Confiabilidad del instrumento de medición

Para evaluar la confiabilidad del instrumento de medición se tomó una muestra piloto de 10 profesionales de Enfermería de la Dirección sub regional Cutervo y dio como resultado: para satisfacción laboral (22 ítems) un indicador de Alpha de Cronbach de 0.873 con categoría muy bueno, también para el cuestionario de motivación laboral (23 ítems) el indicador Alpha de Cronbach 0.823 con categoría muy bueno. El indicador Alpha de Cronbach para todo el instrumento de medición de 45 ítems es 0.886 con categoría muy bueno, en consecuencia el instrumento de medición en mención es confiable.

3.12 Procesamiento y análisis de datos

Una vez obtenida la información en el presente estudio fue procesados y codificados de forma manual e ingresados en una matriz de datos diseñada en el paquete estadístico, statistical packageforthe social sciences (SPSS) V.26.0, hoja Exel, la representación de resultados se realizó a través de tablas, porcentajes y promedios.

El análisis estadístico se llevó a cabo mediante la estadística descriptiva de tablas lo cual nos ayudó a establecer la relación la entre satisfacción laboral y la motivación de los profesionales de Enfermería en la DISA- Chota de. Los resultados incluyeron la presentación de las variables en tablas simples y de contingencia que contuvo frecuencias absolutas y relativas y así se determinó el grado de asociación directa y proporcional entre las dos variables.

Para analizar la relación entre satisfacción laboral y motivación se ha trabajado coeficiente correlación de Pearson porque son variables cuantitativas, las dos variables siguen una distribución normal, se usa inferencia paramétrica, coeficiente de correlación de Pearson, obteniéndose un valor de Pearson = 0.805.

De Chi cuadrado y significación Sig.=0.000 se tiene que existe asociación significativa entre satisfacción laboral y motivación laboral. Del indicador de Somers d= 0.507 y Sig.= 0.000, se tiene que existe una relación directa y significativa entre satisfacción laboral y motivación.

Chi = 17.250 gl=2 Sig.= 0.000

Indicador d de Somers =0.507 Sig.=0.000

3.13 Consideraciones éticas

Este proceso de investigación se realizó en base a una formación y responsabilidad ética, asegurando la transparencia en el transcurso de la recolección de datos, ya que no se manipuló de ninguna manera la información obtenida ni se contabilizó las pruebas incompletas o llenadas de manera incorrecta, para no perjudicar en los resultados. Los principios éticos fueron protegidos durante cada una de las etapas del estudio, para ello se consideró los principios éticos planteados, Reporte de la comisión Nacional para la Protección de Sujetos Humanos de Investigación Biomédica y de Comportamiento (35):

Consentimiento informado: Los profesionales de Enfermería que laboraron en la Dirección de Salud Chota y Cutervo fueron informados acerca de la investigación para que puedan decidir si aceptan o no participar del estudio mediante la firma de la ficha de consentimiento informado.

Beneficencia: Está referido a no hacer daño; y acrecentar al máximo los beneficios y disminuir los daños posibles. En base a este principio se buscó en todo momento el bien mayor para los participantes del estudio, se garantizó y se ha cumplido en usar la información estrictamente solo para los fines de la investigación.

Justicia: Hace referencia al trato que debe darse a cada persona de acuerdo con lo que se considera moralmente correcto y apropiado en esta investigación, las unidades de estudio estuvieron conformadas por las enfermeras (os) que tuvieron un trato magnánimo respetando sus derechos y por igualdad y sin discriminación.

Autonomía: Es la capacidad de una persona para decidir, hacer o buscar aquello que pueda ser mejor para sí misma. En la investigación se respetó las decisiones de cada profesional de Enfermería participó del estudio (35).

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y ANÁLISIS

4.1 PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Tabla 01: Características sociodemográficas del profesional de Enfermería en la Dirección Sub Regional de Salud Chota, 2021

Características sociodemográficas		N°	%
Puesto de trabajo dentro de la organización	Funcionario	1	1,5
	Jefe de departamento	3	4,7
	Jefe de servicio	6	9,5
	Jefe de establecimiento	14	22,2
	Personal administrativo	38	60,3
	Personal asistencial	1	1,5
Condición laboral	Nombrado	49	77,7
	Contratado a plazo fijo	8	12,6
	Locación de servicio	2	3,1
	Contrato Administrativo de Servicio	4	6,3
Tiempo de servicios	Menos de un año	4	6,3
	De 1 a 4 años	9	14,2
	De 5 a más	50	79,3
Total		63	100,0

La tabla 1, nos muestra las características de los profesionales de Enfermería que laboran en la Dirección Sub Regional de Salud Chota, donde el 60,3 % de los profesionales en Enfermería describen mejor su puesto de trabajo dentro de la organización, como personal administrativo y en segundo lugar como jefe de establecimiento con el 22,2 %. Datos que son casi similares a los encontrados por: Muñoz G; en Puno, Perú, quien indicó que los profesionales en enfermería describieron mejor su trabajo siendo personal administrativo y jefes de establecimientos de salud en un 58,23 % y 21,7 % respectivamente (13).

Sin embargo, estos datos difieren a los encontrados por Fernández, S. en Hualgáyoc, Cajamarca, donde el 56,4 % del personal son jefes de establecimiento y el 26,1 % son personal de salud en el área de administración (15). Difiere también de Sánchez J. en Lima, el área ocupacional de los trabajadores el 97,4 % trabaja en el área asistencial y 2,6 % en el área administrativa (44). Estos resultados guardan similitud con los que muestra el MINSA, donde indica que el Perú cuenta con 89,3% de los trabajadores asistenciales y 10,7 % trabajan en área administrativa (3).

Si bien es cierto que a nivel de todos los establecimientos se realiza tanto la labor asistencial como la administrativa el estado entrega poco presupuesto para contratos de personal administrativo y esta carga laboral lo realizan los trabajadores asistenciales y dentro de su horario de trabajo. Así mismo estos datos creíblemente se deban a que los profesionales de Enfermería prefieren trabajar en áreas administrativas, para tener el control de delimitar funciones y roles dentro la organización donde crean un ambiente agradable para el trabajo en equipo y no recibir presión como sería en un trabajo asistencial. De otro lado el ser jefes de un establecimiento implica tener roles de liderazgo, con iniciativa, toma de decisiones, buenas relaciones interpersonales, asignar y delegar funciones que permiten ampliar la capacidad de destrezas y habilidades y plantear soluciones a corto, mediano y largo plazo que conlleva a la satisfacción profesional como profesionales en Enfermería.

Al contrastar con la literatura específicamente con la teoría de Herzberg, F.; afirma, que la relación, de un individuo con su trabajo es básica y que su actividad, hacia su trabajo bien puede determinar el éxito o fracaso del individuo (17). Es decir que estas características se considera como condiciones que rodean al individuo que trabaja y que constituyen factores que las instituciones, tradicionalmente han empleado para lograr la motivación de sus empleados y por ende la satisfacción en cada uno de sus puestos de trabajo, conduciéndoles a una capacidad para influir en el comportamiento de los trabajadores y/o profesionales en Enfermería que trabajan en la DISA, Chota.

Respecto a la condición laboral, de los licenciados en Enfermería, el 77,7 % respondieron estar nombrados y el 12,6 % respondieron que están trabajando

contratados a plazo fijo, Asimismo Arapa, R., encontró que la condición laboral de las Enfermeras (os), en su mayoría 60,89 % son Nombradas (12). Estos datos difieren a los de Fernández S., en Hualgayoc Cajamarca quien encontró que la condición laboral en la unidad ejecutora de salud, el 33,2 % son Nombrados, y el 52,2 % son contratados CAS (15). Asimismo el MINSA, señala que Perú tiene 48,3 % de los trabajadores nombrados y 52,8 % son contratados (3).

A diferencia de hace 5 años atrás la condición laboral ha ido mejorando, situación que muestra el trabajo del MINSA ya que en los últimos años se ha incrementado el presupuesto nacional para el recurso humano en salud, la condición laboral cumple una función importante, en cuanto a la escala remunerativa entre el personal nombrado y el contratado de esta manera se generan diversas escalas remunerativas con estructuras variables que incluyen beneficios e incentivos relacionados con la productividad y otras formas. El personal contratado no cuenta con estabilidad laboral, incentivos, beneficios económicos de ninguna índole, situación preocupante, ya que cumpliendo funciones y perfiles similares, existen marcadas diferencias en materia de retribución económica, hecho que genera malestar y la percepción de inequidad ya que la población contratada es joven y económicamente activa, lo que facilita tener mayor disposición a adaptarse a los cambios, a la innovación, a la tecnología y salir de la monotonía (3).

Así también, estos datos puedan deberse a que la Dirección Sub Regional de salud Chota, es de mayor capacidad y complejidad, el presupuesto es mayor, así como los profesionales de Enfermería son altamente competentes y cuentan con una especialidad y un grado de nivel de maestría y/o doctorado.

Situación des concordante con Morales, C.; refiere que los trabajadores que no dependen de factores intrínsecos; es decir las condiciones alrededor del colaborador, en donde se involucra las condiciones físicas, salario y remuneraciones y oportunidades de crecimiento personal tiene por objetivo premiar el rendimiento laboral sin embargo estas no garantiza la satisfacción a largo plazo, ya que no hay ímpetu de trabajo y conforme pasa el tiempo se vuelve hábito el que cuentan con varias prestaciones y dejan de mostrar interés por su trabajo llegando al conformismo y se muestran reacios al cambio e innovación ya que su trabajo lo

tienen seguro y nadie lo puede llamar la atención (11).

En relación al tiempo de servicio de los licenciados en Enfermería en la Dirección Sub Regional de salud Chota se observa que el 79,3 % de ellos tiene un tiempo de servicio mayor a 5 años y en segundo instancia el 14,2 % tiene de 1 a 4 años. Estos datos son similares a los de Fernández S., en Hualgayóc Cajamarca quien encontró que el 78,6 % del personal administrativo esta entre 0 a 5 años y difiere de este mismo autor el 11,3 % tienen menos de 4 años (15). De la misma manera estos datos son similares al de Sánchez, J., con el 71,5 % tienen de 5 a más años de servicio en la institución y 29,3 % entre 1 a 4 años (36). Igual forma Santolla, encontró que predomina el tiempo de servicio en la institución es entre 6 y 10 años en un 44,7% (14).

Estos datos probablemente se deban a que la Dirección Sub Regional de Salud Chota tiene más de 30 años de creación y por ende profesionales con mayor tiempo de servicio y en su mayoría nombrados, que de un lado es importante su experiencia profesional y conocimiento en la solidificación de la ejecución de las actividades de salud; sin embargo también es importante la población joven y económicamente activa, lo que facilita tener mayor disposición a adaptarse a los cambios la innovación, la tecnología, con menor tiempo de servicio pero con nuevas ideas, nuevas teorías y nuevas conceptualizaciones e innovaciones en general que son factores y/o características importantes para mejorar el servicio y la calidad de atención a nivel de una dirección de salud, quienes saldrían beneficiados la población en general de la jurisdicción de la DISA y sus distritos y por ende la satisfacción laboral de los profesionales en Enfermería.

Para Lucke, J.; en su teoría refiere que las prestaciones de salud esencialmente motivan al trabajador a elevar su calidad de vida dentro del trabajo, más no lo motivan a ser más productivo y eficaz; llegando así a la frustración, apatía, indiferencia, tensión provocada por el surgimiento de la necesidad u obstáculo que impide la motivación constante y no logran establecer relaciones entre motivación y productividad, que lleva al individuo a desarrollar un comportamiento de insatisfacción, acción capaz de descargar la tensión e inconformidad conllevando al desequilibrio del individuo. Por el contrario los que tienen menor tiempo de servicio

causan la estimulación, dirección y persistencia de acciones voluntarias para el desarrollo de los objetivos (37).

Tabla 02: Satisfacción Laboral del profesional de Enfermería en la Dirección Sub Regional de Salud Chota, 2021

Satisfacción laboral	Nº	%
Insatisfecho	3	4,7
Ni satisfecho ni insatisfecho	38	60,3
Satisfecho	22	34,9
Total	63	100,0

En la tabla 2, se observa los resultados, en relación al diagnóstico de la satisfacción laboral global, se aprecia que el 60,3 % no se encuentran ni satisfecho ni insatisfecho, el 34,9 % están satisfecho y solo el 4,7 % insatisfecho. Datos que son similares a los resultados obtenidos por Morales, C., en Lima, Encontró que el nivel de satisfacción laboral es medio con 77,6%, alto con 20,4% y el bajo con 2,2 % (11). Aunado a éstos resultados, en otro estudio Delgado, B., en Venezuela, concluyó que el 28,5 % de profesionales de Enfermería tienen un nivel medio en satisfacción laboral (10).

Estos resultados muestran que las percepciones de los miembros de la DISA Chota respecto a satisfacción laboral en su mayoría es calificado por bajo, esto significa que las percepciones que tiene el personal sobre la gestión y ambiente de trabajo tiene algunos componentes que no permite una satisfacción plena, lo que lleva a pensar que los líderes están en la obligación de revisar los componentes que estructuran la variable satisfacción laboral. Por lo que se debería analizar la imagen gerencial desde el punto de vista del liderazgo y orientación; las relaciones interpersonal, ambiente de trabajo, trabajo en conjunto, la toma de decisiones en el orden de la participación, comunicación y la tarea relacionada a la asignación de la carga de trabajo. Estas consideraciones deben ser tomadas en cuenta para obtener un compromiso estable de los trabajadores con su organización generando una satisfacción absoluta que contribuya directamente al incremento de su productividad

y a una satisfacción laboral plena en su institución.

Estos resultados reflejan la problemática existente en torno a la satisfacción laboral en las entidades públicas de salud y tiene el sustento teórico de Martínez quien argumenta que, la satisfacción laboral viene a ser la actitud que el colaborador genera hacia su propio trabajo y hacia lo que debería ser, basándose en las creencias y valores que se han creado en contacto con la organización, teniendo en cuenta que el grado de satisfacción laboral que se promueva en la organización influye en el nivel de motivación de cada trabajador en el desarrollo de sus labores (38).

Así mismo, no se cumple lo que afirma Gordillo, R.; cuando sostuvo que, el trabajador sentirá orgullo, compromiso y pertenencia al lugar donde trabaja cuando sus motivaciones y necesidades personales e institucionales se vean logradas, empleando una adecuada comunicación lo que no sucede en la Dirección de salud Chota (39).

Respecto a esto, en relación a satisfacción laboral, se puede decir que ésta, es producto de la discrepancia entre lo que el trabajador quiere de su trabajo y lo que realmente obtiene, mediada por la importancia que para él tenga, lo que se traduce en que a menor discrepancia entre lo que quiere y lo que tiene, mayor será la satisfacción.

En base a los argumentos teóricos ya expuestos, y debido a que el 60,0 % de nuestra población en estudio no se encuentra ni insatisfecho ni satisfecha, datos alarmantes que muestran que los trabajadores están a la deriva en sus funciones dentro de la institución; entonces podemos afirmar que casi todo los profesionales de Enfermería que laboran en la DISA-Chota se encuentran apáticos, indiferentes debido a la visión que tienen respecto al entorno laboral, las recompensas, la supervisión, y las exigencias de su puesto de trabajo son barreras para sentirse completamente satisfechos.

**Tabla 03: Satisfacción laboral según dimensiones del profesional de
Enfermería en la Dirección Sub Regional de Salud Chota, 2021**

Dimensiones Satisfacción Laboral		N°	%
Trabajo actual	Insatisfecho		
	Ni insatisfecho ni satisfecho	2	3,1
	Satisfecho	61	96,8
Trabajo general	Insatisfecho		
	Ni insatisfecho ni satisfecho	12	19,0
	Satisfecho	51	80,9
Interacción con el jefe inmediato	Insatisfecho	3	4,7
	Ni insatisfecho ni satisfecho	20	31,7
	Satisfecho	40	63,4
Oportunidades de progreso	Insatisfecho		
	Ni satisfecho ni insatisfecho	19	30,1
	Satisfecho	44	69,8
Remuneraciones e incentivos	Insatisfecho	6	9,5
	Ni satisfecho ni insatisfecho	29	46,0
	Satisfecho	28	44,4
Interrelación con los compañeros de trabajo	Insatisfecho		
	Ni satisfecho ni insatisfecho	12	19,0
	Satisfecho	51	80,9
Ambiente de trabajo	Insatisfecho	1	1,5
	Ni satisfecho ni insatisfecho	14	22,2
	Satisfecho	48	76,1
Total		63	100,0

En la tabla 3, se observa la satisfacción de los profesionales de Enfermería por dimensiones, donde el 96,8 % se encuentran satisfechos en la dimensión de trabajo actual y solo el 3,1 % no se encuentra ni satisfecho ni insatisfecho. Estos resultados, son casi similares a los datos obtenidos por Sánchez, J., en la red de servicios de salud Chota, muestra que el 65,2% está satisfecho; el 30,3% ni satisfecho ni insatisfecho y 4,5% insatisfecho (36). Difieren a los de Campos, G., en Chalamarca, encontró que el 63,3% de los trabajadores encuestados mencionan que están satisfechos; el 33,3% no están ni satisfechos ni insatisfechos y el 3,3% insatisfecho (40).

Estos resultados se deben probablemente a que los profesionales de Enfermería de la DISA Chota, se encuentran satisfechos en relación a su trabajo actual quienes se esfuerzan continuamente para lograr sus objetivos y mejorar su rendimiento dentro de su institución y logran desempeñarse considerando que las labores asignadas que desempeñan se ajustan a sus capacidades lo cual les ayuda a poder desarrollar de manera eficiente cada una de las labores asignadas logrando que los individuos sientan satisfacción laboral ya que además de procurar el más alto bienestar físico, mental y social, se busca establecer y sostener un medio ambiente de trabajo seguro y sano; al apreciar que el trabajo le facilita la realización de valores importantes para ellos, y que estos son compatibles con sus necesidades; incrementando la motivación y la creatividad, favoreciendo las habilidades sociales de cada uno.

Es así que los profesionales de Enfermería en área de administración hace una evaluación de los hechos, objetivos o situaciones que derivan del trabajo actual y esfuerzo para alcanzar las metas de la organización, condicionada a la posibilidad de satisfacer alguna necesidad individual según sus expectativas sus necesidades tanto físicas como psicológicas, realiza un juicio interno de valor, el cual puede ser positivo o negativo para él, en consecuencia podríamos decir que los Enfermeros (as) han logrado alcanzar el máximo grado de satisfacción laboral en esta dimensión por lo tanto se encuentran auto realizados.

Para ello, en la literatura de Maslow, A.; en su pirámide de sus necesidades afirma que, llegar a un estado de autorrealización, es la autosatisfacción de alcanzar el potencial de cada uno, como un impulso para llegar a ser lo que uno es capaz de ser, para sentirse completamente satisfecho (16). Así mismo Locke, J.; considera que el trabajo actual es el área que se les ha asignado para cumplir su labor, evaluar su nivel de autonomía sus habilidades y el significado de la actividad que realiza (37).

En relación al trabajo general el 80,9 % se siente satisfecho, el 19,0 % no se siente ni satisfecho ni insatisfecho. Estos resultados difieren de los obtenidos por Sánchez, J., en la red de salud Chota, quien encontró que: el 57,4% está satisfecho; 40,6% ni satisfecho ni insatisfecho y el 1,9 % insatisfecho (36).

Datos que probablemente se deben a que los profesionales de Enfermería que trabajan en función de sus objetivos manteniendo buenas relaciones humanas con el trabajo en equipo además multidisciplinario lo que es positivo para la institución y les permite desempeñarse adecuadamente en sus funciones sobre el trabajo general.

Así mismo los trabajadores de la DISA Chota, se impulsan constantemente en el logro de sus metas y están satisfechos con su trabajo en general, quizás porque pueden adaptarse a las condiciones, demandas y responsabilidades asignadas reflejándose en la satisfacción laboral de los profesionales de salud, hecho que favorece el buen desempeño laboral llegando a una productividad que la organización establece. Lograr un equilibrio armónico que le permite expresar a plenitud su potencial como ser humano, y así vivir una vida llena de satisfacciones.

Al contrastar con la literatura en el trabajo general según Locke y Latham, es una labor que demanda todos los conocimientos que tiene el trabajador y que lo involucra con todo el personal que lo labora y permite una mayor productividad; por lo tanto, influye en la satisfacción laboral de los empleados y las actividades laborales dentro de las instituciones (48).

Herzberg, F.; en su teoría de la aproximación bifactorial, manifiesta que la relación de un individuo con su trabajo es básica y su actividad bien puede determinar el éxito o el fracaso del individuo. La satisfacción laboral es modificada de manera importante ligada a la motivación constante, el desempeño laboral la actitud positiva del trabajador, diálogo adecuado, responsabilidad por el trabajo, búsqueda de satisfacción de la necesidad de logro, poder o afiliación, esto hará que los trabajadores mejoren su desempeño laboral (17).

Referente a la dimensión de interacción con el jefe inmediato el 63,4 % están satisfechos, el 31,7 % ni satisfecho ni insatisfecho y solo el 4,7 % insatisfecho. Resultados que tienen cierta similitud con los de Ruiz, G., en su estudio, quien indica que el 53,3% se encuentran satisfechos y el 43,3% ni insatisfecho ni satisfecho y solo 3,3% se encuentra insatisfecho (9). Difieren de los encontrados con Sánchez, J., en la red de salud Chota quien encontró que: el 48,4% se encuentra ni satisfecho ni insatisfecho; el 43,2% satisfecho y 8,4% insatisfecho (36).

Si bien observamos que, el 63,4 % manifiestan haberse sentido satisfechos, deja que analizar el 31,7 % ni satisfecho ni insatisfecho de los cuales solo el 4,7 % se encuentra insatisfecho, datos que puedan deberse a la clave para comprender las actitudes y comportamientos de los trabajadores en las organizaciones de salud ya que cuando existe una buena relación entre líder y colaborador mejora el deber de este con la organización es decir que al entablar relaciones cercanas y satisfactorias con nuestros líderes, indudablemente incrementar la satisfacción laboral. Sin embargo, los profesionales del estudio perciben no estar satisfechos, probablemente porque no hay una confianza base de por medio entre ellos y sus superiores que les permita relacionarse apropiadamente, y sea esta resquicio distante la que limite la participación para una mejor satisfacción laboral en la DISA, chota.

Teniendo como base estos conceptos y rigiéndonos taxativamente en la dimensión del instrumento esgrimido, los trabajadores de la DISA Chota, un poco menos de la mitad no están ni satisfechos ni insatisfechos en la interacción con el jefe inmediato, tal vez porque existe falta de confianza a los trabajadores pues generalmente no examinan su trabajo, no solucionan problemas de manera creativa y no buscan constantemente la primicia y motivación indicadores que desencadenan en la insatisfacción laboral. Los jefes inmediatos exponen un desconocimiento de sus funciones, porque son cargos asignados sin criterio técnico y sin el perfil profesional condicionados a cumplir las dictámenes de los directivos con sus propios intereses dejando a un lado los institucionales, se descuida la armonía, comunicación, hecho que genera descorazono, abatimiento en los trabajadores, por lo que es menester ser abordados estos problemas para mejorar la satisfacción dentro la institución.

Robbins, A.; afirma que la relación que se tiene con el jefe inmediato relacionado satisfacción laboral el tipo de vínculo que se crea con el jefe inmediato, puede ser positiva o negativa según el tipo de trato y percepción mutua (42).

Respecto a la dimensión, oportunidades de progreso el 69,8 % está satisfecho y el 30,1 % ni satisfecho ni insatisfecho. Estos resultados, se asemejan con Sánchez, J., en la Red de salud Chota quien encontró que en relación a oportunidades de progreso; muestra que el 54,8% está ni satisfecho ni insatisfecho; el 39,4%

satisfecho y 5,8% insatisfechos (36). Así mismo estos datos son similares a los encontrados por Campos, G., en Chalamarca, quien encontró que el 60,0 % se encuentra ni satisfecha ni insatisfecha; el 33,3% están satisfechos y el 6,7% se encuentra insatisfechos con las oportunidades de progreso (40).

Datos que nos permite inferir, que en la institución la dimensión de oportunidades de progreso se deba a que los profesionales de Enfermería participan continuamente con el trabajo que realizan, mostrándose satisfechos y realizados por los logros que consiguen periódicamente en el trabajo; lo que va a permitir el desarrollo de sus destrezas y habilidades para el desarrollo máximo como ser humano. Los trabajadores de la DISA Chota señalan estar satisfechos porque tienen la oportunidad para recibir capacitación por parte de la institución que permita el desarrollo de sus habilidades administrativas y desarrollo humano, tener mejores oportunidades de escalada. Teniendo en cuenta que las oportunidades de progreso necesitan de factores motivacionales intrínsecos, es esta quien debe generar la estrategia idónea para que un grupo de personas con pensamientos y propósitos diferentes trabajen en sincronía y sean eficientes en sus funciones que realizan diariamente.

Al contratar con la literatura Locke, J.; en las oportunidades de progreso son situaciones que puede aprovecharse para superarse o acceder a otro nivel, expectativas de capacitación y desarrollo de tal manera que el sujeto se interesará en ampliar sus conocimientos y desarrollar actividades creativas, desarrollando nuevas ideas con un serie de comportamientos, rutinas y maneras de trabajar que son enfocadas al mejoramiento de los resultados de trabajo, la eficiencia administrativa, la relación costo efectividad y la experiencia del trabajador irán logrando sus metas sólo cumpliendo con dichas características (37).

En la dimensión remuneraciones e incentivos el 46,0 % de los encuestados están, ni satisfecho ni insatisfecho 44,4 % satisfecho y solo el 9,5 % insatisfecho. Éstos resultados son casi similares a los encontrados por Sánchez, J., en Chota en su estudio encontró que el 61,3 % están ni satisfechos ni insatisfechos; 25,8 % satisfechos; el 12,9 % insatisfecho (36). Situación concordante con Campos, G., en Chalamarca, quien en su estudio concluyó que el 80,0 % no se encuentran ni

satisfechos ni insatisfechos; 16,7% satisfecho y 3,3% insatisfecho (40).

Estos datos nos permiten manifestar que la percepción de la satisfacción laboral en esta dimensión de los trabajadores administrativos en la DISA Chota son deprimentes ya que 46,0% se encuentran ni insatisfechos ni satisfechos, probablemente estos datos se deben a que los trabajadores no reciben beneficios a cambio de su labor; si la compensación y los estímulos son justos y racionales, aumentará la satisfacción, y, si son injustos, los empleados tendrán una alta insatisfacción. Estas recompensas como sueldo salarios y bonos tiene gran importancia porque influyen directamente con la productividad de los trabajadores y determina la satisfacción laboral compensando necesidades de los trabajadores en salud. El salario constituye el centro de las relaciones de intercambio entre las personas y las organizaciones.

Los profesionales dentro de su centro laboral ofrecen su tiempo y su fuerza y a cambio reciben una remuneración e incentivos, lo cual representa el intercambio de una equivalencia entre derechos y responsabilidades recíprocas entre el empleado y el empleador, proporcionándoles una mayor libertad en la vida humana y por medio de ellos se adquiriría otros valores si las recompensas son justas; en el caso de los profesionales de enfermería participantes en el estudio, indicando que solo el 44,0 % están satisfechos, probablemente porque se mantienen las diferencias en los beneficios que tienen los trabajadores nombrados sobre los contratados referentes a la estabilidad laboral y beneficios económicos cubriendo expectativas.

Para ello, en la literatura de Locke, J.; señala que la compensación que los empleados reciben a cambio de su labor, así como la promoción tienen gran importancia como factores de influencia y de determinación de la satisfacción laboral. Si las recompensas son justas y equitativas entonces, se desarrolla una mayor satisfacción porque los empleados sienten que reciben recompensas en proporción a su desempeño; la insatisfacción surge cuando en el trabajo se presenta una tensión que intenta resolver a pudiendo justificando su comportamiento pudiendo verse afectado su productividad de producir el deterioro de la calidad del entorno laboral (37).

Herzberg, F.; afirma también que los factores higiénicos o extrínsecos como el salario, sueldo, están asociadas a la insatisfacción laboral (17). Así también Maslow, A.; proponía una teoría según la cual existe una jerarquía de las necesidades humanas, y defendió que conforme se satisfacen las necesidades más básicas, los seres humanos desarrollamos necesidades y deseos más elevados (16).

Seguidamente en la dimensión interacción con los compañeros de trabajo el 80,9% manifiesta estar satisfecho y solo el 19,0 % ni satisfecho ni insatisfecho. Estos resultados son casi similares a los encontrados por Sánchez, J., en la red de salud Chota, obtuvo 64,5% satisfecho 34,2% ni satisfecho ni insatisfecho y el 1,3% insatisfecho% (36). Difieren con Campos, G., en Chalamarca, quien encontró 53,3% de los encuestados no se encuentran ni satisfechos ni insatisfechos, el 40,0 % refieren estar satisfechos y 6,7% insatisfechos (40).

Datos que probablemente se deban que en su ambiente de trabajo mantienen buenas relaciones interpersonales, son dinámicos, personas con carácter, optimistas, no se rinden fácilmente ante cualquier situaciones que desequilibren su trabajo, se auto motivan entre ellos para lograr sus metas y resultados corporativos y le sea más fáciles de alcanzar, en un corto periodo de tiempo por lo que les genera mayor satisfacción. El ambiente trabajo debe ser elemento importante, no porque definen la calidad de las interacciones entre empleadores y trabajadores, sino sólidamente, porque definen también la calidad de una sociedad.

En relación a lo indicado, el grupo de estudio manifestó estar satisfecho en esta dimensión en un alto porcentaje, probablemente debido a la ausencia de conflictos interpersonales o la resolución pronta y adecuada de ellos, esto asociado a la solidaridad, ímpetu, flexibilidad mental, respetando la diversas ideas y/u opiniones de sus compañeros de trabajo, exterminando actitudes egoístas que les permite gozar de una plena satisfacción. Por otro lado los resultados del estudio indican que un 19,0 % no se encuentran satisfechos por lo que se infiere que son trabajadores que se muestran renuentes al cambio, debilitamiento de las relaciones interpersonales entre colegas , se encuentran presos de la monotonía ,afectando la productividad y eficacia en el trabajo.

De esta manera se asevera con la teoría de la aproximación bifactorial indicando que los factores higiénicos o extrínsecos, tiene que ver con las condiciones físicas y psicosociales del trabajo, están asociadas a la insatisfacción laboral, se debe poner de relieve al logro, reconocimiento, trabajo en sí, la responsabilidad, motivación, el crecimiento y la interacción con los compañeros de trabajo (17). Así mismo Robbins, S.; afirma que la interrelación con los compañeros de trabajo se constituye por medio de las relaciones grupales, los equipos trabajan mejor cuando los miembros se sienten aceptados y confían el uno del otro, resuelven los conflictos equitativamente y el liderazgo es compartido (42).

Por último en la dimensión ambiente de trabajo el 76,1 % satisfecho, 22,2 % ni satisfecho ni insatisfecho y 1,5 % insatisfecho. Éstos resultados son similares con los resultados por Sánchez, J., en la Red de salud Chota, obtuvo el 68,4% está satisfecho; 30.3% ni satisfecho ni insatisfecho y solo el 1,3% insatisfecho (36). Asimismo son similares con Campos, G., en Chalarmarca, encontró que el 60,0 % de los encuestados se encuentran satisfechos con su ambiente de trabajo; el 36,7% refieren no estar ni satisfecho ni insatisfecho y el 3,3% refieren estar insatisfechos (40).

Datos que probablemente se deban a que la comunicación es fluida dentro y fuera de la institución mejorando su calidad de trabajo, todo esto también porque tienen un conocimiento claro y transparente de las políticas y normas del personal de la institución y sienten que son tratados bien, libremente del cargo que ocupan, pero todavía existen trabajadores que no están satisfechos, con los cuales se debería plantear propuestas, toma de decisiones tanto a nivel individual y grupal. Es decir que al tener un ambiente de calidad donde se trabaja, los profesionales de la DISA Chota, tendrán un grado mayor de satisfacción laboral o viceversa. El nivel que logra la satisfacción laboral de un trabajador depende sustancialmente del ambiente agradable, donde los trabajadores creen vínculos de un bien común mediante esfuerzos para obtener resultados y recompensas en su trabajo.

Al contrastar con la literatura Maslow, A.; en su teoría jerarquía de las necesidades, establece que no solo las necesidades sociales son las responsables de la satisfacción laboral, sino toda una gama de necesidades que se organizan y estructuran

jerárquicamente, destaca la necesidad de crear un ambiente organizativo, tal que el individuo pueda dar satisfacción a todas sus necesidades, además se contempla la necesidad de seguridad, estabilidad protección y estructura (16).

Tabla 04: Motivación del profesional de Enfermería en la Dirección Sub Regional de Salud Chota, 2021

Motivación	N°	%
No motivado	21	33,3
Motivado	42	66,6
Total	63	100,0

En esta tabla 4, se observa la Motivación Laboral, de los profesionales de Enfermería en el área de administración de la DISA Chota, donde el 66,6 % de ellos respondieron que se encuentran motivados laboralmente y el 33,3 % se encuentran no motivados. Datos que son similares a los de Vásquez, S., en Cajamarca, donde halló que el 52,0 % tienen un nivel alto en motivación laboral, 48,7 % tiene nivel medio de motivación laboral (43). Así mismo como Cieza, Y., en Chota, obtuvo resultados que mostraron que de 30 enfermeras (os), el 100% están motivados en su centro de trabajo (44). Sin embargo, estos datos difieren con los de Muñoz, G., donde se observa que el 80.2% de las enfermeras, perciben que el nivel de motivación es bajo. Mientras que solo el 19.8% de los trabajadores refieren que la motivación en las enfermeras es de nivel medio (13).

Los datos mostrados en la tabla, nos permite manifestar que la percepción de la motivación de los trabajadores en la DISA Chota, que laboran en el área administrativa son buenos y se encuentran motivados. Podemos decir que ellos lo perciben como un sistema autorregulado y dinámico donde se adaptan al contexto en el que satisfacen sus necesidades laborales y se rigen por los resultados de sus iniciativas y objetivos que ellos se trazan; ellos tienen claro que estar motivado significa realizar sus quehaceres cotidianos sin apatía y sin un sobreesfuerzo adicional. Sin embargo deja que pensar, los trabajadores que no están motivados haciendo referencia a insuficientes esfuerzos e interés y resultados poco competentes que muestran en su conducta al realizar sus faenas diarias ya que para unos el trabajo o las actividades pueden representar una imposición, para otros es un

acicate, y a veces una libertad.

Al contrastar con la literatura encontramos a McClellan, G.; refiere en sus teoría que la motivación es un factor que se realimenta con la aportación de todos, no va en una sola dirección, la motivación debe ser interactiva y de esta forma se comparte mejor; soportar siempre la responsabilidad de motivar a los demás exclusivamente es una carga que se hace difícil e insoportable, en cambio cuando la das y la recibes divides por la mitad tu obligación y tu desgaste energético y la comparten los demás, igual que el afecto o la empatía es cosa de dos y debe compartirse (45).

Los individuos tienen sus propias motivaciones que operan a nivel consciente e inconsciente, que son fisiológicas o psicológicas y que varían constantemente. La autoeficacia es otra variable importante que interviene en el proceso de motivación. La autopercepción de eficacia o autoeficacia es la creencia que posee una persona acerca de su capacidad intelectual y física para alcanzar una meta deseada y emprender acciones en base a ello. Es una idea que desarrolla el sujeto sobre sí mismo en su mente y que puede cambiar en el tiempo.

A todo ello podemos afirmar así como, Davis y Newstrom o de Revea, señalan que la motivación es el conjunto de fuerzas que llenan de energía, dirigen y sostienen los esfuerzos de una persona y está directamente relacionada con las necesidades humanas; cuando un ser humano tiene una necesidad siente la motivación de satisfacerla y cuando la ha conseguido generalmente deja de motivarle; necesidades primarias de seguridad, de afecto, de autoestima, todas ellas necesarias y muy buscadas por el ser humano y todas ellas motivarles hasta alcanzarlas. La motivación es un motor que llevamos en nuestro mundo emocional y que nos impulsa para conseguir nuestros anhelos, en ciertos momentos lo conseguimos por nuestros propios medios y en otros necesitamos la ayuda de los demás (46).

**Tabla 05: Motivación según dimensiones del profesional de Enfermería
en la Dirección Sub Regional de Salud Chota, 2021**

Dimensiones de Motivación laboral		N°	%
Variedad de habilidades diferentes.	No motivado	13	20,6
	Motivado	50	79,3
Identidad con la tarea.	No motivado	32	50,7
	Motivado	31	49,2
Importancia de tarea.	No motivado	48	76,1
	Motivado	15	23,8
Autonomía para la realización de tarea.	No motivado	48	76,1
	Motivado	15	23,8
Retroalimentación sobre su desempeño.	No motivado	5	7,9
	Motivado	58	92,0
Total		63	100,0

En la tabla 5, observamos las dimensiones de la motivación laboral de los profesionales de Enfermería en el área de administración de la Dirección de Salud Chota, donde el 92,0 % se encuentran motivados en la dimensión retroalimentación sobre su desempeño, y el 79,3 % se encuentran motivados en la dimensión, variedad de habilidades diferentes en estas dimensiones.

Datos que son similares a los de Yolanda Cieza, Y., en Chota, encontró que el 86,7% está motivado en esta dimensión (variabilidad de habilidades) (44). Difieren con los de Bonilla, E., en Lima, donde concluyo que el 67,9 % perciben estar motivados en esta dimensión (47). De igual manera difieren con los de Muñoz, G., en Puno, quien encontró a 49,0% de las enfermeras que laboran en la Diresa, perciben estar motivados, en estas dimensiones (13).

Estos resultados en este estudio son halagadores toda vez que los trabajadores de la DISA Chota perciben y reconocen estar motivados, reconociendo que la motivación conjunto de fuerzas que los llena de energía; podemos decir que este grupo se siente

satisfecho, lo que les permite pronunciar su creatividad iniciativa e ideas mostrando un buen estado de denuedo equilibrado, les gusta hacer cosas nuevas, dar soluciones a los problemas, y todo lo ven un desafío y un reto los cuales se cristianizan en factores motivacionales para alcanzar la autonomía, así como también, les facilita la existencia de los feedback, la recepción de la información emitida procedente de sus líderes, esto les ayuda a enlazar y sentirse partícipes en la toma de decisiones y a contribuir a los objetivos institucionales, siempre muestran un espíritu competitivo. Estas personas se caracterizan por ser muy inquietas, dinámicas y fácilmente se motivan e infaliblemente necesitan diferenciarse de los demás, sintiéndose muy placenteros emprendiendo nuevos y diversos proyectos.

Por otra parte, Hellriegel, D.; afirma que la variedad de habilidades diferentes permite a los empleados realizar actividades diferentes, que suelen requerir actividades distintas; además alivian la monotonía que surgen con cualquier acción repetitiva como señala Hellriegel, es el agrado en que la organización proporciona información clara y directa a los trabajadores sobre la eficacia de su rendimiento o si prefiere el grado en que el trabajador conoce cuales son los resultados de su trabajo. Puede provenir directamente del trabajo mismo (retroalimentación de tarea) o ser proporcionado de manera verbal por jefes de servicio, ejecutivos y gerentes (48).

Sumando a todo ello, Bateman, H.; refiere que las personas se desenvuelven mejor cuando reciben retroalimentación que les permite saber que tan adecuadamente están avanzando hacia sus metas, ya que esta les ayuda a detectar las discrepancias entre lo que han hecho y lo que deseaban hacer; es decir, la retroalimentación sirve como una guía del comportamiento. Sin embargo, no toda la retroalimentación es igualmente eficaz (30).

Respecto a la dimensión Identidad con la tarea, el 50,7 % respondieron no estar motivado y el 49,2 % se encuentran motivados. Difieren de estos resultados los encontrados por Yolanda Cieza, Y., en el Hospital General José H. Soto Cadenillas" Chota que, ningunos de los encuestados se encuentra no motivado (44). Así mismo difieren con los de Bonilla, E., en Lima, donde el 86,4%, perciben no estar motivados (47).

Datos que nos permite inferir que la capacidad de respuesta rápida para los trabajadores sobre el trabajo administrativos en esta dimensión son poco favorables puesto que los profesionales consideran que muchas veces el trabajo es bastante simple y respetivo, monótono y común lo que causa agotamiento en el profesional llevando esto a aún desequilibrio en el trabajo teniendo en cuenta que la motivación es un elemento crucial para la generación y permanencia de las organizaciones de salud en el tiempo. Podemos decir que en esta dimensión llega a ser el grado en que el puesto de trabajo que se ocupa requiere que el profesional de Enfermería desempeñe obras diversas utilizando sus capacidades y habilidades distintas utilizando su destrezas y liderazgo siempre innovando no permanecer en Status Q.

Para ello, en la literatura de Hellriegel, H.; refiere que hacer una tarea de principio a fin con un resultado visible, denota la unidad de un puesto, destacando la importancia de su trabajo y/o labor en el la institución , así como en el desarrollo de su área, por cuanto sus compañeros de trabajo nunca se ven afectados siempre son un equipo para logran ser más eficientes y eficaces ya que su trabajo teniendo en cuenta que es una entidad de salud y es sus aportes es de suma importancia a la organización (48).

Respecto a las dimensiones: importancia de tarea y autonomía para la realización de tarea, el mismo porcentaje 76,1 % para ambas, respondieron estar no motivados. Estos datos Difieren del estudio de Yolanda Cieza, Y., en el Hospital General José H. Soto Cadenillas" Chota, encontró que el 86.7% están no motivados para esta dimensión (44). De igual manera difieren a los encontrados por Bonilla, E., en Lima, que el 70.4% de las enfermeras, que laboran en la Redes de salud, no perciben motivación en su trabajo según estas dimensiones (47).

De esta aseveración, y dado a que el 76,1 % de los profesionales que refirieron no estar motivados al momento de tomar sus decisiones esto es alarmante ya que podemos inferir que los trabajadores no tiene el grado de la disposición; la fuerza que actúa dentro del trabajador para iniciar y dirigir su conducta, se sabe que la motivación se define como aquellos procesos psicológicos que causan la estimulación dirección y la persistencia de acciones voluntarias que tiene una persona para hacer un esfuerzo sostenido para lograr las metas corporativas a través

de la autonomía e independencia en el trabajo que con lleva la sensación de libertad, la necesidad de tomar decisiones y la responsabilidad respecto a la tarea.

Esto suele aumentar la autoestima y autorrealización por lo que decimos que los trabajadores de la DISA no tienen un libre albedrío en torno a su centro de trabajo que con lleva la sensación de libertad de tomar decisiones y la responsabilidad respecto a la tarea mostrando insatisfacción y mengua autorrealización como persona; se puede incluir el estado de ánimo negativo, flemático, algunas personas que por naturaleza son degradantes ya que se puede evidenciar su aspecto melancólico, triste, cansado, apático, frustración y con pocas ganas de comunicarse así como hay personas que tienen debilidad de espíritu lo en el excesivo miedo a decidir, notable cobardía, cierto sentimiento de inferioridad.

La importancia de tarea se considerada como el grado en que el puesto de trabajo que se ocupa afecta la vida de otras personas dentro o fuera de la organización en la que se tabora, por lo cual podemos decir que los profesionales de Enfermería que manifestaron no estar motivados en esta dimensión, no identifican el bienestar que genera su trabajo diario para sus institución (39).

Para Hellriegel, H.; es el grado en el que se siente independiente en su trabajo para tomar decisiones relacionadas con sus tareas, lo cual está en estrecha relación con la responsabilidad en el proceso de trabajo y en sus consecuencias, se entiende a ésta como la medida en que el puesto de trabajo que se ocupa permite que el individuo experimente libertad, independencia y discreción en la programación y determinación de los procedimientos usados para realizar el trabajo, donde la responsabilidad experimentada se genera con la característica de autonomía (48).

Hellriegel, H.; también afirmó la importancia de tarea es la magnitud del efecto de su trabajo en otras personas, este puede influir a otros miembros de la institución. El punto clave es que los trabajadores deben creer que hacen algo importante para la organización, la sociedad o ambas, a su vez, el esfuerzo que decide hacer el trabajador de salud (48).

Tabla 06: Relación entre satisfacción laboral y motivación del Profesional de Enfermería en la Dirección Sub Regional de Salud Chota, 2021

Satisfacción Laboral	Motivación Laboral					
	No motivado		Motivado		total	
	N°	%	N°	%	N°	%
Insatisfecho	2	3,1%	1	1,5%	3	4,7
Ni satisfecho ni Insatisfecho	19	30,1%	19	30,1%	38	60,3
Satisfecho	0	0,0%	22	34,9%	22	34,9
Total	21	33,0%	42	67,0%	63	100,0

En esta tabla 6, se observa la relación entre satisfacción laboral y motivación de los profesionales de Enfermería en la administración de la DISA Chota donde el 60,3 % de los profesionales se encuentran ni satisfecho ni insatisfechos, el 30,1 % de ellos se encuentran motivados el mismo porcentaje se encuentran no motivados. Cuando los licenciados en enfermería están satisfechos (34,9 %), todos se encuentran motivados, en cambio cuando los profesionales están insatisfechos (4,7 %) 2 de ellos se encuentran no motivados y solo 1 se encuentra motivado.

Estos resultados son semejantes a los encontrados por Fernández, S., la Unidad Ejecutora de Salud Hualgayoc Bambamarca, Cajamarca (15). Así como también coincide con los resultados por Santolalla y Vásquez, Cajamarca (14). Estos datos se deben probablemente a que los licenciados administrativos, cuando se encuentran motivados, aumentan el grado de satisfacción, indicando que el nivel de satisfacción en los licenciados en Enfermería de la DISA Chota se encuentra en proceso, ya que solamente se tiene a la mitad de ellos motivados y satisfechos así como el nivel de satisfacción que aún no llega a concretarse, es decir al no haber una motivación plena, optima, en lo cíclico no mejorará la satisfacción laboral en esta institución; lo cual nos permite analizar que la DISA posiblemente no supervisa, no monitorea el desempeño del desarrollo de las actividades de su personal en forma suficiente, por lo tanto podemos inferir que estos profesionales trabajan mecánicamente.

Al contrastar con la literatura, Martínez y Fernández, afirman que la satisfacción laboral es aquel conjunto de respuestas efectivas que una persona experimenta ante su trabajo y los diferentes aspectos del mismo (49). Asimismo para Medina la satisfacción laboral viene a ser la actitud que el colaborador genera hacia su propio trabajo y hacia lo que debería ser, basándose en las creencias y valores que se han creado en contacto con la organización (50).

El Ministerio de Salud, también sugirió que tiene conocimiento de la importancia de generar condiciones laborales para encontrar el máximo rendimiento en el trabajador, está considerado como uno de los indicadores de calidad, el éxito o el fracaso de las empresas prestadoras de salud dependerá de la satisfacción laboral de sus trabajadores, en este caso de los profesionales de Enfermería en la administración al culminar su jornada de calificar sus expectativas sobre el producto, proceso o servicio (3).

De otro lado Locke, J.; refiere que la satisfacción laboral es la sensación de pertenencia del trabajador a la institución, mecanismos de comunicación dentro y fuera de la organización, toma de decisiones tanto a nivel individual y grupal, buscando el equilibrio, que va a servir para garantizar una sólida y productiva relación fortalecido por una percepción favorable en las relaciones humanas (37).

Desde la conceptualización de Robbins, S.; quien asegura también que la motivación, es el deseo de esforzarse por lograr las metas de la organización impulsada por alguna necesidad individual, que va relacionado con el trabajo donde este produce un equilibrio de una tarea para sentirse satisfechos con el trabajo realizado conjuntamente de la mano con sus compañeros y siempre aportan a los resultados finales con el grado máximo de expectativas que poseen de su esfuerzo lo que traerá como consecuencia altos niveles de desempeño para mejorar su trabajo (42).

Para, ello McClelland, H.; en su teoría de los tres factores menciona que, la motivación se debe a la búsqueda de satisfacción de la necesidad de logro, el nivel que logra la satisfacción laboral se ve fortalecido por una percepción favorable en las relaciones humanas tanto en funciones administrativas como asistenciales,

aspectos de excelente potencial para el cambio de la institución (45).

Al establecer la relación entre satisfacción laboral y la motivación de los licenciados de Enfermería administrativos que laboran en la dirección Sub Regional de salud Chota; se ha encontrado un coeficiente de correlación para variables ordinales de Pearson es 0.805, que indica un nivel de correlación alto, siendo ésta muy significativa, lo que permite asegurar que existe relación directa y proporcional entre estas variables; es decir, a mayor motivación mayor satisfacción del trabajador de Enfermería. Estos resultados ponen en evidencia que estas variables se relacionan significativamente independientemente al tipo de estudio, podemos concluir que la motivación repercute significativamente con la satisfacción laboral puesto que su nivel de significancia es alto.

Al establecer también la asociación entre estas variables, se encontró que el valor de Chi cuadrado y significación es Sig.=0.000, se tiene que existe asociación significativa entre satisfacción laboral y motivación laboral. Según el indicador de Somers d= 0.507 y Sig.= 0.000, es decir se tiene que existe una relación directa, fuerte y significativa entre satisfacción laboral y motivación laboral. Por lo tanto la relación entre satisfacción laboral y motivación nos lleva a la conclusión de que trabajando en alguna variable, considerablemente incrementarán las otras dos, por lo que están ineludiblemente relacionadas.

Por lo tanto: El valor de P es igual a 0,000, lo que indica que existe una relación significativa entre las variables. Es decir, comprobándose la hipótesis uno: Existe relación entre satisfacción laboral y motivación del profesional de Enfermería en la dirección Sub Regional de salud Chota ,2021 y negándose la hipótesis dos: No existe relación entre la satisfacción laboral y la motivación del profesional de Enfermería en la dirección Sub Regional de salud Chota, 2021.

CONCLUSIONES

1. Se determinó que existe relación directa y proporcional entre satisfacción laboral y motivación de los profesionales de Enfermería, se encontró que: Cuando la satisfacción laboral está satisfecho, todos se encuentran motivados. Cuando la satisfacción laboral está ni satisfecho ni insatisfecho, la mitad de ellos se encuentra tanto motivados como no motivados. Y cuando la satisfacción laboral está insatisfecho aún en porcentajes mínimos más de la mitad se encuentran no motivados y el restante motivado.
2. El perfil sociodemográfico de los profesionales de Enfermería de la Dirección Sub Regional de Salud Chota fueron: más de la mitad describen mejor su trabajo dentro de la organización, como personal administrativo y en segundo lugar como jefe de establecimiento. La condición laboral, de los profesionales en Enfermería, casi las tres cuartas partes respondieron estar nombrados y la otra parte son contratados. La mayoría de ellos tiene un tiempo de servicio mayor a 5 años y los restantes tiene de 1 a 4 años.
3. Al analizar la satisfacción laboral: más de la mitad de los profesionales de Enfermería se encuentran ni satisfecho ni insatisfecho, la tercera parte de ellos, están satisfecho y una mínima está insatisfecho.
4. Se detalló las satisfacción laboral, según dimensiones casi todos están satisfechos en la dimensión trabajo actual y trabajo general la mayoría están satisfechos, en interacción con el jefe inmediato, más de la mitad respondieron estar satisfechos, en oportunidades de progreso casi las tres cuartas partes se encuentran satisfechos; en remuneraciones e incentivos casi la mitad respondieron ni satisfecho ni insatisfecho, en interrelación con los compañeros de trabajo la mayoría están satisfecho, y en el ambiente de trabajo las tres cuartas partes respondieron estar satisfecho.
5. En la motivación se identificó: más de la mitad respondieron que se encuentran motivados, en menor porcentaje se encuentran no motivados.
6. Se determinó en motivación según dimensiones, la más alta es la retroalimentación sobre su desempeño, seguido de la dimensión, variedad de habilidades diferentes, y de las de importancia de tarea y la autonomía para la realización de tarea se encuentran no motivados en el mismo porcentaje. Respecto a la dimensión identidad con la tarea, poco más de la mitad respondieron no estar motivados y casi la mitad se encuentran motivados.

RECOMENDACIONES

A. A la Escuela Académico Profesional de Enfermería de la Universidad Nacional de Cajamarca – Filial- Chota

1. A los docentes: Promover en los alumnos la investigación científica en todas las áreas de Enfermería en especial en la función de administración.
2. A los estudiantes de la Escuela Académico Profesional de Enfermería hacer investigación, teniendo como referencia a este estudio.

B. Dirección Sub Regional de Salud Chota

1. **A la Jefatura de Enfermería de la DISA- Chota:** Se debe establecer una política de desarrollo de recursos humanos para establecer planes corporativos y potenciar estrategias, orientadas a superar las dimensiones de motivación y satisfacción. A través de la unidad de capacitación, en la variable de motivación se recomienda realizar cada año la medición de motivación, permitiendo la participación proactiva de los trabajadores y tomen ciertas decisiones respecto al trabajo para implementar una cultura de autonomía en la organización.
2. **A través de la Dirección Sub Regional de Salud Chota,** evaluar permanentemente la satisfacción laboral de los licenciados y/o trabajadores de la DISA Chota, evaluar los resultados alcanzados, estableciendo medidas correctivas como parte de la política del desarrollo de recursos humanos en la institución.
3. **A los trabajadores de la DISA- Chota:** Practicar la empatía, el trato amable, para adquirir capacidad de mejora en su rendimiento laboral los mismos que al salir de su institución y establecimiento sientan motivación y satisfacción laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Ministerio de Salud. Documento Técnico: Metodología para en estudio de Satisfacción laboral- V. 02. R.M. N° 468-2019 MINSA Motivación y Satisfacción laboral en el trabajo y sus teorías en conocimientos Gestión del Personal y Mejora Continua. [En línea]. MINSA. editor. Lima-Perú; 2019. p.1-24. (Fecha de acceso 26 de junio de 2022) Disponible en URL: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/minsa/2112.pdf>
2. Organización Panamericana de la Salud / Organización Mundial de la Salud (OPS/OMS). (Fecha de acceso 26 de junio del 2022) [En línea]. Disponible en URL: <https://repositoriominsa.gop.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5527/MINSA%20HMI.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
3. Organización Mundial De La Salud. Estrategia Revisada de Recursos Humanos. Consejo Ejecutivo, 134.ª reunión. OMS. [En línea]. 2014. 2015. p.1-4. (Fecha de acceso 11 de julio de 2022). Disponible en: URL: http://apps.who.oms.gop.pe/int/gb/ebwha/pdf_files/EB134/B134_INF2-sp.pdf?ua=1.
4. Rio, M. Panorama de satisfacción laboral de Enfermería en América Latina, 2019. (Fecha de acceso 11 julio del 2022). [En línea]. Disponible en: https://www.paho.org/chi/index.php?option=com_content&view=article&id=624:1a-opsoms-destaca-la-necesidad-de-formar-mas-personalde-enfermeria-en-america-latina-y-el-caribe&Itemid=10095.
5. Ministerio de Salud en Perú N° 001-2018-HMA .La gestión del talento humano y motivación organizacional en la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos del PDF Free Down load. (Fecha de acceso 11 julio del 2022). [En línea]. Disponible en URL: <https://docplayer.es/amp/137520030-La-gestion-del-talento-humano-y-el-clima-organizacional-en-la-oficina-general-de-gestion-de-recursos-humanos-del-ministerio-de-salud-2017.html>

6. Vásquez, S. Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería 2019. [Tesis]. Cajamarca: Universidad Nacional de Cajamarca Facultad ciencias de la salud; 2017. Pg 195-21. [En línea]. (Fecha de acceso 12 de julio del 2022). Disponible en URL: <http://redalyc.org/pdf/4577/457745495014.pdcybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/488/1/vasquezss.p Cif>.
7. Comportamiento organizacional, editores, Duarte teorías de la motivación. Vol.- 6. 13 a ed- México: Prentice hall Hispanoamericana 2019. Rev Med. [En línea]. (Fecha de acceso 12 de julio del 2022). Disponible en URL : <http://motivacionyactitudes.blogspot.pe/2015/04/teoria-de-la-equidadde-stacey-adams.html>
8. Plasencia R, Satisfacción laboral en Enfermería en una institución privada de salud de cuarto nivel de atención, Brasil. Rev Avances en Enfermería 2019. [En línea] [Tesis Maestría] (Fecha de acceso 13 de julio de 2022). Disponible en URL: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2216097320100001000081
9. Ruiz, G. Motivación y Satisfacción de los trabajadores de Enfermería y su influencia en la motivación de una institución de salud. Jalisco, México, 2020. [Tesis Maestría] [internet] 2020. (Fecha de acceso 19 de julio del 2022); Disponible en URL: <http://www.scielo.br/pdf/rap/v42n6/09pdf>
10. Delgado, B. Relación entre Motivación y Satisfacción laboral de los Enfermeros en Venezuela- Rev. 2019. De Ciencias de la Salud [Tesis Maestría] [Internet] (Fecha de acceso 19 de julio de 2022). Disponible en URL: <http://posgrado.upeu.edu.pe/csalud/revista/filev2/62-67.pdf>
11. Morales, C. La Motivación y Satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de las redes de salud de salud callao 2019, Perú: [Tesis] Universidad César Vallejo; 2019. (Fecha de acceso 24 julio de 2022). Disponible en URL: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8939/Del%20Castillo_MAY.p

[df?sequence=1&isAllowed=y](#)

12. Arapa, R. Relación entre el nivel de motivación y satisfacción laboral del profesional de Enfermería de la Dirección de salud, Cusco. 2018. [Tesis de licenciatura]. [Internet]. Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, Amazonas. (Fecha de acceso 24 julio 2022); Disponible en URL: <http://repositorio.untrm.edu.pe/handle/UNTRM/189?8show=full>
13. Muñoz, G; Nivel de Motivación y su Relación con la Satisfacción laboral del profesional de enfermería en la Diresa de Puno. 2019 [Tesis]. [Internet]. Lima: Universidad Mayor de San Marcos. Facultad ciencias de la salud; 2019. (Fecha de acceso 24 julio del 2022). Disponible en URL: <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/488/1/vasquezss.p Cif>.
14. Santolla V. Motivación en la Satisfacción Laboral del personal de la Micro red de Cajamarca, periodo 2018. [Tesis Maestría] [En línea]. Universidad Nacional de Cajamarca; 2018. (Fecha de acceso 8 de agosto de 2022). Disponible en URL: <http://repositorio.unheval.edu.pe/handle/UNHEVAL/2964http.redalyc.org/pdf/290/29002408.pdf>.
15. Fernández S. Satisfacción laboral y motivación del personal administrativo de la Unidad Ejecutora Salud Hualgayoc Bambamarca – Cajamarca 2021 [Internet] [Tesis grado de Magister]. [Chota – Perú]: Universidad de nacional de Cajamarca; 2022. (Fecha de acceso 9 de agosto de 2022). Disponible en URL: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/16681> bit.ly/2u27GJ9
16. Maslow, A .Teoría de Jerarquía de Necesidades Editores Duarte teorías de la motivación humana Vol.- 6. 13 a Ed- México (1943); Prentice hall Hispano americana; 2019. (Fecha de acceso 9 de agosto de 2022). Disponible en: <http://cdigital.uv.mx/teoriasmaslow/123456789/28925/1/Zamora%20Salazar>
17. Herzberg F. Teoría bifactorial de Herzberg « Liderazgo y más [En línea]. [Fecha de acceso 9 de agosto de 2022]. Disponible en URL: <https://liderazgoymas.wordpress.com/2010/07/13/teoria-bifactorial-de-herzberg/>

18. Castillo, N. Motivación y Satisfacción laboral en el trabajo y sus Teorías en Conocimientos, Gestión del Personal y Mejora continua (2017). [Internet] [Tesis de licenciatura] (Fecha de acceso 9 de agosto de 2022). Disponible en URL:<http://www.hep.gob.pe/application/webroot/imgs/catalogo/pdf1493825092RD0582017PlanTrabajoDesatisfaccion.pdf>
19. Álvarez, C. Satisfacción Laboral Enfermería en Gestión y gerencia. 2019 N O 06 Vol. (Fecha de acceso 9 de agosto de 2022). [Internet]. Disponible en URL:<https://docplayer.es/amp/137520030-La-gestion-del-talento-humano-y-el-clima-organizacional-en-la-oficina-general-de-gestion-de-recursos-humanos-del-ministerio-de-salud-2017.html>.
20. Satisfacción Laboral y Características en el área de recursos humanos, Pueblo Libre 2018, Lima - Perú: Universidad César Vallejo; 2018. [Tesis] [Internet] (Fecha de acceso 9 de agosto del2022) Disponible en URL:http://repositorio.ucv./bitstream/handle/UCV/16166/Caballero_YAI.pdf?sequence=1&isAllowed=y.://C:/Users/BLAS/Zotero/storage/DD9WW32T/Fernández%20%20Mgtr.%20Mercedes%20Nagamine%20Miyashiro.pdf
21. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo. satisfacción laboral y factores de influencia 2019. 1- 582 p. [Internet] (Fecha de acceso 10 de agosto de 2022). Disponible en URL:<http://ride.org.mx/index.php/RIDE/article/view/312>
22. Plan Fortalecimiento de satisfacción laboral. Rev Med (Perú) [En línea]. [En línea] 2020 (Fecha de acceso 10 de agosto de 2022). p.7-9. Disponible en URL:<http://www.hep.gob.pe/application/webroot/imgs/catalogo/pdf/1493825092RD0582017PlanTrabajoBienestarPersonal2017.pdf>
23. Satisfacción de los Profesionales de Enfermería: Investigación Aplicada [Tesis] España Universidad de Cantabria. Facultad de ciencias de la salud; 2019. (Fecha de acceso 12 agosto del 2022). Disponible en URL:<http://repositorio.unican.es/xmlui/bitstream/handle/10902/477/Moya%20Mier%20S.pdf?sequence=1>

24. Motivación para las instituciones de salud Marriner, A. (2019). Modelos y Teoría de Enfermería. 10ma Edición. Editorial El Pág. 34-56. [Internet] (Fecha de acceso 13 agosto del 2022). Disponible en URL:<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0212656706703341>

25. Chiavenato I. Administración de Recursos Humanos. 1999; Pág. 75. La Motivación. [Internet] (Fecha de acceso 13 agosto del 2022).; Disponible en URL:<http://www.bvsde.opsoms.org/bvsast/e/fulltext/personal/personal.pdf%5Chttp://bvsdeper>

26. Fischman, D. Motivación 360°. Lima-Perú: Editorial Planeta Perú S.A. 2015. [Internet] (Fecha de acceso el 13 de agosto de 2022) disponible en URL: <http://mariug.blogspot.pe/2013/02/teoria-de-fijacion-de-metas-delocke.html>

27. Bateman, H. Psicología de la motivación. La Habana: Ciencias Médicas 2018. [Internet] (Fecha de acceso el 18 de agosto de 2022) disponible en URL:<https://teoriasmotivacionales.wordpress.com/teoriasmodernasdemotivacion/teoria-de-expectativas/>

28. Hernández-Sampieri R, Mendoza CP. Dimensiones de la motivación: La motivación intrínseca, extrínseca. 1ra ed. México: McGraw-Hill; 2018. [Internet] [Tesis Maestría] (Fecha de acceso el 19 de agosto de 2022), disponible en URL: repositorio.dimensiones.wws.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/3810/Nestor_Tesis_Maestria_2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y

29. Bitran R. Factores de influencia de motivación: Incentivos para mejorar la prestación de los servicios de salud. Rev. Cartita de políticas PHR. [Internet]. (Fecha de acceso 19 agosto del 2022); Disponible en URL: www.healthsystems2020.org/files/1165_file_pps3s.pdf.

30. Leka, S. y et al. la organización del trabajo y la motivación. Francia 2004. [Internet] (Fecha de acceso el 19 de agosto de 2022) disponible en URL: <http://docplayer.es/39056101-Universidad-catolica-andres-bellofacultad-de-ciencias-economicas-y-sociales-escuela-de-ciencias-sociales-carrera-relaciones->

[industriales.html](#)

31. Teorías Motivación y satisfacción Laboral y Gestión de Recursos Humanos en la Teoría de Frederick Herzberg. Rev. De Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, UNMSM. [Internet]. [Fecha de acceso 19 agosto 2022]; Disponible en URL <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/488/1/vásques-pdf>

32. Dirección de salud Chota. Plataforma digital. [Internet]; 2022, Municipalidad Provincial de Chota, Ubicación Geográfica. Chota, Perú: Municipalidad provincial de Chota; 2022. [Internet] (Fecha de acceso 19 agosto 2022). Disponible en: URL:<https://www.munichota.gob.pe/index.php/municipalidad/ubicacionregional-de-salud-chota/portal.inen.sld.pe/dirección-sub-regional-de-salud-chota/>

33. Ministerio de Salud. (2014). Encuesta de Satisfacción del Personal de Salud Laboral (SL-SPC) Manual. Lima, Perú. E.I.R.L. [2020]. [Internet] (Fecha de acceso 20 agosto 2022). Disponible en: URL: <http://www.urp.edu.pe/urp/modules/facultades/fpsicologia/articulos/satisfaccionalaboral.php>

34. Job Diagnostic S. Walkman., y Oldham (2005). Cuestionario de Motivación - Logro, poder y afiliación. [Internet] [Fecha de acceso 28 agosto del 2022]. Disponible en URL:[https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/36741/giraldo%20%20validacion%20de%20las%20escalas%20del%20job%20diagnostic%20survey%20\(jds\)%20aplicadas%20a%20entornos%20educativ.pdf;jsessionid=ed327f1357beda65f5cfbe40183dee3?s equence=1](https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/36741/giraldo%20%20validacion%20de%20las%20escalas%20del%20job%20diagnostic%20survey%20(jds)%20aplicadas%20a%20entornos%20educativ.pdf;jsessionid=ed327f1357beda65f5cfbe40183dee3?s equence=1).

35. Principios Éticos y directrices para la protección de sujetos humanos de investigación. Reporte de la Comisión Nacional para la Protección de Sujetos Humanos de Investigación Biomédica y de Comportamiento.US. [Internet] [Fecha de acceso 2 septiembre del 2022]; [13 páginas]. Disponible en URL: [file:///C:/Users/Mi%20PC/Downloads/DialnetEticaEInvestigacion312423%20\(1\).pdf312423%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Mi%20PC/Downloads/DialnetEticaEInvestigacion312423%20(1).pdf312423%20(1).pdf)

36. Sánchez J. Motivación y satisfacción laboral en los trabajadores de la red de servicios de salud chota, 2018 [Tesis de Maestría en Salud Pública] Lima- Perú: Universidad Nacional de Cajamarca; 2017. [Internet] (Fecha de acceso 29 de septiembre de 2022). Disponible en URL: http://repositoriounc.bib.uo.edu-ve/handle/123456789/1323233/s%C3%A1nchez_rr.pdf?sequence=1&
37. Locke, D. Comportamiento humano en el trabajo comportamiento organizacional. 8° (Ed). México. Editorial. (1986). Mc Graw-Hill Interamericana. Volumen único. [Internet] (Fecha de acceso 2 de septiembre de 2022). Disponible en URL: <http://cdigital.uv.mx/bitstream/123456789/28925/1/locke%2027345>
38. Martínez, K. Satisfacción laboral y su importancia 2020. [Internet] [Fecha de acceso 2 septiembre del 2022]. Disponible en: URL:<http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/488/1/vasques.pfhttp://cdigital.uv.mx/bitstream/123456789/28925/1/Zamora%20Salazar>
39. Gordillo (1991). Comportamiento humano en el Trabajo. México: Ed. Mc Graw Hill. Lima. Revistas. Uv. Mx [Internet] 2001. (Fecha de acceso 2 septiembre del 2022): 26-42. Disponible en Disponible en URL: <http://revistas.uv.mx/index.php/cadmiva/article/view/2325>
40. Campos G. Clima Organizacional y su relación con la Satisfacción laboral de los trabajadores de los puestos de Salud de la Micro Red- Chalamarca, 2018. [tesis Maestría] [En línea] Universidad Cesar Vallejo 2015. (Fecha de acceso 2 septiembre de 2022). Disponible en URL:<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/16681file:///C:/Users/BLAS/Zotero/storage/DD9WW32T/Fernández%20%20Mgr.%20Mercedes%20Nagamine%20Miyashiro.pdf>
41. Locke y Lathan. Comportamiento Organizacional, México 2000. Edit. Prentice Hall [Internet] 2008. (Fecha de acceso 29 de septiembre del 2021); Disponible en URL: <http://www.scielo.br/pdf/rap/v42n6/09.pdf>
42. Robbins, S. Comportamiento Organizacional (10ma edición).1994. México DF: Pearson Educación, S.A. [Internet] (Fecha de acceso 29 de septiembre del 2022);

Disponible en URL: <http://www.redalyc.org/pdf/4577/457745495014.pdf>.

43. Vásquez S, Relación entre el satisfacción laboral y motivación de los profesionales de enfermería en salud, en la ciudad de Cajamarca, año 2019, Cajamarca, Perú, [Tesis]. [Internet] Universidad Privada Antenor Orrego; 2019. (Fecha de acceso 29 septiembre de 2022). Disponible en URL:<file:///c:/users/blas/zotero/storage/rfnguyid/chamba%20et%20al.%20%20tesis%20par%20a%20obtener%20el%20título%20profesional%20de%20licencia.pdf>
44. Cieza, Y. Cajamarca Perú Motivación y satisfacción laboral del profesional de enfermería, Hospital General I José H. Soto Cadenillas, Chota – 2018. [Tesis]. (Fecha de acceso 29 septiembre de 2022). Disponible en URL:https://minio2.123dok.com/dt02pdf/123dok_es/pdf/2020/07_18/q2hkq81595052_763.pdf?x-amz-content-sha256=unsigned-payload&x-amz-algorithm=aws4-hmac-sha256&x-amz-credential=lb63znj2q66548xdc8m5%2f20210920%2f%2fs3%2faws4_request&x-amz-date=20210920t024330z&x-amz-signedheaders=host&x-amz-signature=9d6d8ba0b83e4dd51e4fa27193061bac4e442429d10833b6fc_87ebaa_b276cdd
45. McClelland, D. Motivación Humana New York. 1987. [Internet] (Fecha de acceso el 30 de septiembre del 2022). Disponible en URL:<SciELO,file:///E:/modelos%20tesiss/tesis%20modelos/mcclelland-david-estudio-de-la-motivacion-humana.pdf>
46. Davis y Newstrom de Revea (1983). Organizaciones conducta estructura y procesos. México: nueva editorial interamericana, S.A DE C.V. [Internet] (Fecha de acceso 30 de septiembre de 2022) Disponible en URL: <http://repositorio.revistasinvestigación.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/9859.u/handle/UNTRM/189?show=fullindex.php/administrativas/article/view/9859>
47. Bonilla, E. Lima Perú, en su tesis titulada motivación y satisfacción laboral en enfermeras del Hospital Regional Honorio Delgado Arequipa 2019 .[Internet]

(fecha de acceso 30 de septiembre de 2022). Disponible en URL: http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/2377/Mu%C3%B1oz_Mendoza_Gelin_Nely.pdf?sequence=1&isAllowed=y

48. Hellriegel D. Comportamiento Organizacional. 10ava (Ed). Interamericana Thomson Editores. México 2014. [Internet] (Fecha de acceso 30 de septiembre de 2022). Disponible en URL: [HerllriegelD.-R.-2014-Metodologia-de-laInvestigacion.pdf.pdf.www.eumed.net/revistas-gratis/2011/c/992/motivaci%C3%B3n.html](http://www.eumed.net/revistas-gratis/2011/c/992/motivaci%C3%B3n.html).
49. Martínez, C. Fernández, M. Satisfacción y Motivación de los profesionales de enfermería de la unidad pública, en la ciudad de Trujillo, año 2020, Trujillo Perú, Universidad Privada Antenor Orrego; 2017. [Internet] (Fecha de acceso 2 octubre 2022); Disponible en URL : <file:///c:/users/blas/zotero/storage/rfnguyid/chamba%20et%20al.%202020tesis%20para%20obtener%20el%20t%C3%ADtulo%20profesional%20de%20licenc.pdf>
50. Teoría de satisfacción laboral en salud de Murcia. España. (Vol. 4). Editores, s.a. de C.V. [Fecha de acceso 2 de octubre de 2022] [Internet] Disponible en URL: <http://www.tdx.cat/TDX0209105170143mosbidoymalibrosSaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC111836.pdf>

ANEXOS

ANEXO N° 01

Resultado de la prueba piloto

La prueba piloto, se realizó a 10 individuos de similares características a los elementos de la población en estudio, se presentó el instrumento de medición, participaron con sus respuestas, luego se determinó para la confiabilidad de la encuesta para evaluar la encuesta satisfacción laboral elaborado por el Ministerio de Salud, el Alpha de Cronbach = 0.873 dentro de la categoría muy bueno, con 22 ítems. Para el cuestionario de motivación la confiabilidad dada por Alpha de Cronbach = 0.823, dentro de categoría muy bueno, con 23 ítems. En general el instrumento con 45 ítems presenta un Alpha de Cronbach = 0.886, dentro la categoría muy bueno; en consecuencia, el instrumento de medición en mención es confiable.

ANEXO N° 02

ENCUESTA DE SATISFACCIÓN DEL PERSONAL DE SALUD

Instrucciones Generales: Esta encuesta de opinión sobre la organización es absolutamente anónima, no escriba su nombre, código o cualquier otro tipo de identificación ya que se busca que usted responda con la más amplia libertad y veracidad posible. La encuesta está dividida ENCUESTA en 3 partes:

- Está dedicada a la información de carácter general acerca de su situación actual como trabajador del MINSA
- Está dedicada a medir la apreciación que tiene Ud. como trabajador acerca de las políticas empleadas en la organización.
- Tiene por finalidad recoger sugerencias y críticas constructivas acerca de la organización, que usted considere necesarias precisar por escrito.

a) INFORMACION

GENERAL FECHA:

/..../....

Dependencia /Establecimiento de Salud donde trabaja:

En las siguientes preguntas marque la alternativa que más se acerque a su situación actual como trabajador del MINSA:

1. ¿Cuál de las siguientes categorías describe mejor su puesto de trabajo dentro de la organización?

- a) Funcionario
- b) Jefe de departamento
- c) Jefe de servicio
- d) Jefe de establecimiento
- e) Personal administrativo
- f) Personal de servicio
- g) Personal asistencial

Otro especifique.....

2. ¿Cuál es su condición laboral en el MINSA?

- a) Nombrado
- b) Contratado a plazo fijo
- c) Locación de servicios

d) Contrato administrativo de servicio

Otros.....

3. ¿Cuál es su tiempo de servicio en su actual puesto en el MINSA?

- a) Menos de 1 año
- b) De 1 a 4 años
- c) Más de 5 años

b) APRECIACIONES DE SU CENTRO DE LABORES

A continuación tiene usted una lista de afirmaciones o puntos de vista relacionados con el trabajo, cargo o puesto que Usted desempeña. Sírvase marcar con una aspa (X) o cruz (+) cada una de las frases usando una escala de puntuación del 1 al 5, de tal manera que el puntaje que asigne denote su conformidad con lo que ha declarado.

CODIGO	Estoy :
5	TOTALMENTE DE ACUERDO CON LA OPINIÓN
4	MAYORMENTE DE ACUERDO CON LA OPINIÓN
3	INDIFERENTE A LA OPINIÓN
2	POCAS VECES DE ACUERDO CON LA OPINIÓN
1	TOTALMENTE EN DESACUERDO CON LA OPINIÓN

Preg.	¿Qué Apreciación Tiene Usted De Su Centro Laboral?	Puntaje				
Trabajo Actual						
1	Los objetivos y responsabilidades de mi puesto de trabajo son claros, por tanto sé lo que se espera de mí.	5	4	3	2	1
2	El trabajo en mi servicio está bien organizado.	5	4	3	2	1
3	En mi trabajo, siento que puedo poner en juego y desarrollar mis habilidades.	5	4	3	2	1
4	Se me proporciona información oportuna y adecuada de mi desempeño y resultados alcanzados.	5	4	3	2	1
Trabajo en General						
5	Siento que puedo adaptarme a las condiciones que ofrece el medio laboral de mi centro de trabajo	5	4	3	2	1
6	La institución me proporciona los recursos necesarios, herramientas e instrumentos suficientes para tener un buen desempeño en el puesto de trabajo.	5	4	3	2	1
7	En términos Generales me siento satisfecho con mi centro Laboral	5	4	3	2	1
Interacción con el Jefe Inmediato						
8	Los Directivos y/o Jefes generalmente me reconocen por un trabajo bien hecho.	5	4	3	2	1
9	Los Directivos y/o Jefes solucionan problemas de manera creativa y buscan constantemente la innovación y las mejoras.	5	4	3	2	1
10	Los Directivos y Jefes demuestran un dominio técnico y conocimientos de sus funciones.	5	4	3	2	1
11	Los Directivos y Jefes toman decisiones con la participación de los trabajadores del establecimiento.	5	4	3	2	1
12	Los directivos del centro laboral hacen los esfuerzos necesarios para mantener informados oportunamente a los trabajadores sobre los asuntos que nos afectan e interesan, así como del rumbo de la institución.	5	4	3	2	1
Oportunidades de progreso						
13	Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita el desarrollo de mis habilidades administrativas para la atención integral.	5	4	3	2	1
14	Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita mi desarrollo humano.	5	4	3	2	1
Remuneraciones e Incentivos						
15	Mi sueldo o remuneración es adecuada en relación al trabajo que realizo.	5	4	3	2	1
16	La institución se preocupa por las necesidades primordiales del Personal.	5	4	3	2	1
Interrelación con los Compañeros de Trabajo						

17	Los compañeros de trabajo, en general, estamos dispuestos a ayudarnos entre nosotros para completar las tareas, aunque esto signifique un mayor esfuerzo.	5	4	3	2	1
18	Estoy satisfecho con los procedimientos disponibles para resolver los reclamos de los trabajadores.	5	4	3	2	1
Ambiente de Trabajo						
19	Tengo un conocimiento claro y transparente de las políticas y normas de personal de la institución.	5	4	3	2	1
20	Creo que los trabajadores son tratados bien, independientemente del cargo que ocupan.	5	4	3	2	1
21	El ambiente de la institución permite expresar opiniones con franqueza, a todo nivel sin temor a represalias	5	4	3	2	1
22	El nombre y prestigio del MINSA es gratificante para mí.	5	4	3	2	1
Total		110	88	66	44	22

Fuente: Minsa 2002, Gracias Por su Colaboración.

ANEXO N° 03

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL

(Autor: Job Diagnostic Survey de Hackman y Oldham.)

Instrucciones:

A continuación se presenta una serie de enunciados a los cuales Usted deberá responder marcando con un aspa (X) de acuerdo a lo que considere conveniente.

S= Siempre	CS=Casi siempre	AV=A Veces
PV=Pocas veces		

ENUNCIADO	S	CS	AV	PV
1. Tengo la oportunidad de realizar un número diferente de tareas empleando una gran variedad de habilidades.				
2. Suelo emplear un número de habilidades complejas en este trabajo.				
3. El trabajo es bastante simple y repetitivo.				
4. Mi trabajo implica realizar un número de tareas diferentes.				
5. La demanda de mi trabajo es altamente rutinaria y predecible				
6. Completo una tarea de principio a fin. Los resultados de mi esfuerzo son claramente visibles e identificables.				
7. Realizo contribuciones mínimas al servicio o resultado final.				
8. Mi trabajo es bien organizado de modo que no tengo la necesidad de realizar solo una parte del trabajo durante el turno.				
9. Mi trabajo no me da la oportunidad de participar en la toma de Decisiones.				
10. Lo que realizo afecta el bienestar de los trabajadores de muchas maneras importantes.				
11. Lo que realizo es de mínimas consecuencias para los trabajadores.				
12. Mi trabajo no es muy importante para la sobrevivencia de la institución.				
13. Los trabajadores se ven afectados por el trabajo que realizo.				
14. Tengo la completa responsabilidad de decidir cómo y dónde se debe hacer el trabajo				
15. Tengo muy poca libertad de decidir cómo se puede realizar el Trabajo				
16. Mi trabajo no me da la oportunidad de emplear la discreción o participar en la toma de decisiones.				

17. Mi trabajo me concede libertad considerable para desarrollar mi labor.				
18. Mi enfermera (o) jefe me provee de constante retroalimentación sobre lo que estoy realizando.				
19. El trabajo por sí mismo me provee la información cuan bien lo estoy realizando.				
20. El solo de hecho de realizar el trabajo me da la oportunidad de Deducir cuan bien lo estoy realizando.				
21. Mis supervisores y compañeros esporádicamente me dan Retroalimentación de cuan bien estoy realizando mi trabajo.				
22. Los supervisores nos hacen saber cuan bien ellos piensan que lo estamos haciendo.				
23. Mi trabajo me provee pequeños indicios acerca si estoy Desarrollándolo en forma adecuada.				
TOTAL				

Puntuación del instrumento: Motivado: 57-115 No Motivado: 23-56

Gracias Por su Colaboración.

ANEXO N° 04

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación

Satisfacción Laboral y Motivación del Profesional de Enfermería en la Dirección de Salud Chota, 2021

Objetivo de la investigación:

Determinar y analizar la relación entre satisfacción laboral y motivación del profesional de Enfermería en la Dirección de Salud Chota ,2021

Yo, identificado(a) con DNI N°....., mediante la información dado por la Bachiller en Enfermería Nancy Celisa Pérez Coronel, acepto brindar la información que solicita de manera personal, teniendo en cuenta que la información obtenida será confidencial y que su identidad no será revelada.

Con su participación en esta investigación se permitirá conocer la satisfacción laboral y la motivación cuyo objetivo es determinar y analizar la relación entre satisfacción laboral y motivación del profesional de Enfermería en la DISA - Chota.

En tal sentido, manifiesto que mi participación en esta investigación es totalmente voluntaria, en merito a ello firmo el presente documento:

Chota.....de del 2022

.....

Firma

.....

Huella

ANEXO N° 05

REPORTE URKUND



Información del Documento

documento analizado	NANCY URKUNK.docx (D154597107)
Enviado	28/12/2022 18:11:00
Presentado por	miriam mercedes
Correo electrónico del remitente	mhurtado@unc.edu.pe
Semejanza	18%
Dirección de análisis	mhurtado.unc@analysis.arkund.com

Fuentes incluidas en el informe

W	URL: https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/3255/%E2%80%9CClima%20Organizacional%20y%20... Obtenido: 5/11/2021 20:08:28	72
W	URL: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14434/Delgado_CFT.pdf?sequence=1&... Recuperado: 9/11/2022 8:06:14 p. m.	6
W	URL: https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/3750/1/TM_OlivaTongWilly_CruzFloresMaria.pdf Recuperado: 17/11/2021 4:38:29 p. m.	1
W	URL: https://www.emprendices.co/la-motivacion-y-satisfaccion-en-el-ambito-laboral-en-queretaro/ Obtenido: 19/12/2020 5:20:52 a. m.	1
W	URL: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2017000400008 Obtenido: 30/10/2021 6:53:09 p. m.	1
W	URL: https://www.medwave.cl/enfoques/comunicacionesbreves/7900.html Obtenido: 9/11/2022 12:02:21 a. m.	8
W	URL: https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/8505/aponte_py.pdf?sequence=3&is... Obtenido: 29/9/2022 4:50:56 p. m.	3
W	URL: http://tesis.uson.mx/digital/tesis/docs/21862/capitulo2.pdf Obtenido: 16/11/2020 21:19:21	1

ANEXO N ° 06



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Fundada por Ley 14015 del 13 de febrero de 1962

UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

Av. Atahualpa 1050 – Pabellón 11 – 101 Teléfono N° 076-599227



La Directora de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias de la Salud- Universidad Nacional de Cajamarca, Dra. Martha Vicenta Abanto Villar que suscribe, deja

CONSTANCIA

Que, la tesis titulada SATISFACCIÓN LABORAL Y MOTIVACIÓN DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN LA DIRECCIÓN DE SALUD CHOTA, 2021, presentada por la Bachiller en Enfermería Nancy Celisa Pérez Coronel, ha sido revisada en el Software Antiplagio URKUND de la Universidad Nacional de Cajamarca, obteniendo un puntaje de 18% de similitud, considerado dentro de los parámetros requeridos. Teniendo como Asesora a la M.Cs. Enf. Miriam Mercedes Hurtado Sempértegui. Se expide la presente a solicitud de la interesada para los fines que considere convenientes.

