

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

FACULTAD DE ENFERMERÍA

ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



**MOTIVACIÓN LABORAL EN EL PROFESIONAL DE
ENFERMERÍA DE LOS CENTROS Y PUESTOS DE SALUD DE
LA REDESS PUNO - 2015**

TESIS

PRESENTADA POR:

GELIN NELY MUÑOZ MALDONADO

PARA OPTAR EL TÍTULO DE:

LICENCIADA EN ENFERMERÍA

PUNO – PERÚ

2015

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE ENFERMERÍA
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA
MOTIVACIÓN LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE LOS
CENTROS Y PUESTOS DE SALUD REDESS PUNO - 2015

TESIS PRESENTADA POR:

GELIN NELY MUÑOZ MALDONADO

PARA OPTAR EL TÍTULO DE: LICENCIADA EN ENFERMERÍA

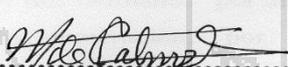
APROBADA POR EL JURADO REVISOR CONFORMADO POR:

PRESIDENTE DE JURADO : 

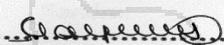
Mstra. SILVIA DEA CURACA ARROYO

PRIMER MIEMBRO : 

MSc. ELSA GABRIELA MAQUERA BERNEDO

SEGUNDO MIEMBRO : 

Enf. MARÍA DE LA PAZ CHOQUE DE CALMET

ASESORA : 

Dra. HAYDEE CELIA PINEDA CHAIÑA

DIRECTORA : 

Dra. HAYDEE CELIA PINEDA CHAIÑA

PUNO - PERÚ

2015

ÁREA : Administración

TEMA : Motivación laboral

DEDICATORIA

A Dios todo poderoso por iluminar mis acciones y darme las fuerzas necesarias para culminar mis metas.

A mis apreciados padres: Marcelino y Elena por brindarme su apoyo, confianza, amor en cada etapa de mi vida y por ayudarme siempre a seguir adelante.

Con especial consideración y estima para mis sobrinas que inspiran mi existir: Ángeles, Summy y Kahori.

A mis hermanos por ser mi fuente de motivación, por su apoyo incondicional y comprensión: William, Idelsa, Jesuycela y Sandra.

Gelin N.

AGRADECIMIENTO

A mi Alma Mater, la Universidad Nacional del Altiplano- Puno, por darme la oportunidad de constituirme profesionalmente.

A la Facultad de Enfermería, por impartirme conocimientos necesarios para desempeñarme como futuro profesional de enfermería.

Mi sincero agradecimiento al Director de la REDESS Puno, Dr. Juan Álvarez Alave por brindarme las facilidades para la ejecución del presente trabajo de investigación.

A los miembros del jurado calificador, M^{Str}a. Silvia Dea Curaca Arroyo, M^{Sc}. Elsa Gabriela Maquera Bernedo, Enf. María de la Paz Choque de Calmet por su orientación, sugerencias, aportes y disponibilidad.

A la Dra. Haydee C. Pineda Chaiña Directora y Asesora de investigación por su disposición y ayuda absoluta durante el avance y culminación del presente trabajo de investigación.

Gelin N.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	8
EL CAPÍTULO I	9
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN... 9	9
1.1 EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	9
1.2. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	11
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	14
CAPÍTULO II.....	15
MARCO TEÓRICO Y MARCO CONCEPTUAL.....	15
2.2. MARCO CONCEPTUAL.....	28
CAPITULO III.....	30
MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	30
3.1. EN RELACIÓN A LA SELECCIÓN DE LA MUESTRA	30
3.2. EN RELACIÓN A LA TÉCNICAS E INSTRUMENTOS.....	30
3.3. EN RELACIÓN AL ANÁLISIS	34
CAPÍTULO IV	35
CARACTERIZACIÓN DEL ÁREA DE INVESTIGACIÓN.....	35
CAPÍTULO V	43
EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS.....	43
5.1. RESULTADOS.....	43
5.2. DISCUSIÓN	46
5.3. CONCLUSIONES	50
5.4. RECOMENDACIONES	51
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	52
ANEXOS	55

RESUMEN

En el campo de la salud, la motivación es esencialmente relevante en los profesionales de enfermería que laboran en diferentes establecimientos de salud, cuya razón de ser, es cuidar la salud física y mental de quienes están a su cargo y entregar una atención de calidad. La presente investigación tuvo como objetivo “Determinar la motivación laboral en el profesional de enfermería de los centros y puestos de salud de la REDESS Puno, 2015”, fue de tipo descriptivo, de corte transversal, la población estuvo constituida por 61 enfermeras nombradas que laboran en diferentes establecimientos de salud, para la recolección de datos se aplicó la técnica de la encuesta y el cuestionario como instrumento, obteniendo como resultado que un porcentaje significativo de 91.8% de profesionales de enfermería no satisfacen sus necesidades sociales, 88.5% en las necesidades fisiológicas, 85.5% las de seguridad y estima respectivamente, por lo que se concluye que las enfermeras se encuentran desmotivadas. En cuanto a la expectativa motivacional se halló que para las enfermeras es muy importante en 68.9% satisfacer las necesidades de estima, seguido de las necesidades sociales en 54.1%, las de seguridad y las de autorrealización con el igual porcentaje de 52.5%. Finalmente, se concluye respecto a la satisfacción de necesidades, que el 67.2% de enfermeras se encuentran moderadamente satisfechas, en las necesidades de autorrealización, seguido de las necesidades sociales en 57.4%.

PALABRAS CLAVES: satisfacción laboral – expectativa motivacional.

ABSTRACT

Finding motivation is essentially relevant for professional nurses that work in many health care facilities, whose basic and primordial job is to care about mental and physical health issues and, above all, to offer their patients a service of great quality. The main objective of the present research is to determine the level of labor or job motivation within professional nurses from different health care facilities and hospitals in the REDESS- Puno (Puno area) 2015. This research was descriptive, correlational and cross- sectional kind; 61 professional nurses took part of the sample. To get the proper data and information, a survey technique was used and a questionnaire was the instrument to finally get the following results: a significant percentage of professional nurses 91.8%, do not satisfy their social needs, 88.5% regarding physical needs, 88.5% regarding physical needs, 85.5% regarding security and self-esteem needs respectively; therefore, we can conclude that professional nurses are unmotivated. About motivational expectative, it was found that is very important for 68.9% of nurses to satisfy their self-esteem needs, followed by social needs 54.1% security and self-realization with similar percentages of 52.5%. The final conclusion about needs satisfaction is: 67.2% of nurses are moderately satisfied when it comes to self-realization needs, followed by social needs with 57.4%.

KEYWORDS: Job satisfaction - motivational expectancy.

INTRODUCCIÓN

En el ámbito de enfermería la motivación es uno de los temas de muy poco interés para el ministerio de salud, aun cuando debería ser considerado, como un aspecto importante para el personal de salud y los usuarios debido, a que ellos enfrentan múltiples problemas que derivan tanto de la atención directa al paciente, como de la administración y coordinación de este proceso. La desmotivación del profesional de enfermería puede afectar en la atención al usuario, por lo que es indispensable que en los centros y puestos de salud se encuentren profesionales motivados para desempeñar sus funciones garantizando una atención eficiente e integral. La investigación tuvo como objetivo determinar la motivación laboral del profesional de enfermería. El estudio fue de tipo descriptivo - transversal, la muestra estuvo conformada por 61 enfermeras nombradas de los diferentes centros y puestos de salud de la REDESS Puno, la recolección de datos fue mediante la encuesta como instrumento el cuestionario. En el capítulo I se aborda el problema de investigación, los antecedentes y los objetivos. En el capítulo II se tratan aspectos conceptuales y teóricos de motivación, las necesidades fisiológicas, sociales, de seguridad, de estima y las de autorrealización. En el capítulo III se presentan aspectos metodológicos de la investigación, en donde se incluyen el tipo de estudio, técnica e instrumentos de la recolección de datos, procedimientos de la recolección de datos y el análisis estadístico. El capítulo IV corresponde a la caracterización del área de investigación y en el capítulo V se presenta la exposición y discusión de los resultados, finalmente se muestran las conclusiones, recomendaciones, bibliografía y anexos.

EL CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN, ANTECEDENTES Y OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN

1.1 EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Las enfermeras que laboran en los centros y puestos de salud deben cumplir actividades: administrativas, asistenciales, de investigación y docencia de forma eficaz y eficiente,¹ asumir estas responsabilidades con el fin de proporcionar una atención integral y de calidad, para lo cual requiere conocimientos científicos y habilidades técnicas específicas que se adquieren mediante la experiencia profesional avalada mediante una formación continua procesos que se realiza con éxito cuando la profesional se encuentra motivada.²

La motivación es un fin consciente o inconsciente del comportamiento de las personas, Chiavenato y otros autores sostienen que es el proceso mediante el cual la persona genera energía compromiso, anhelos, deseos de conquistar y lograr metas.^{3,4}

Maslow (1954, 139) afirma que la gente está motivada por el deseo de satisfacer una jerarquía de necesidades (fisiológicas, seguridad, sociales, estima, y autorrealización), plantea que la satisfacción de necesidades fisiológicas básicas desencadena el surgimiento de necesidades de orden superior y que una necesidad satisfecha deja de ser motivadora del comportamiento puesto que ya no causa tensión e inconformidad.⁵

La motivación forma parte de la vida, está presente en nuestras vivencias y hace que muchas de las actividades cotidianas se orienten hacia la búsqueda de objetivos concretos relacionados con las interacciones personales y profesionales. Las enfermeras se enfrentan durante esa interacción, a fenómenos que de una u otra manera afectan a su persona. Las condiciones de trabajo de las enfermeras, son factores que pueden generar estrés, sentimientos de angustia, y a veces dolor frente a la muerte, ello agregado a la modalidad de trabajo, el cansancio, alteran el equilibrio fisiológico, psicológico y somático que de no ser compensados en momentos adecuados de recuperación, puede tener un efecto significativo sobre la calidad de vida (personal y laboral). El bienestar y el rendimiento de las funciones en el ambiente organizacional en los centros y puestos de salud influyen en su estado de ánimo y en su rendimiento laboral.⁶

Durante las prácticas pre-profesionales en los centros y puestos de salud, se evidenció que algunos profesionales de enfermería no cumplen con las diferentes actividades y funciones como: visitas domiciliarias para seguimientos a niños que están con riesgo nutricional o anemia, que incumplen con el esquema de vacunación; así mismo, se evidencia abandono a su centro de trabajo, malas relaciones interpersonales generando en los usuarios insatisfacción con la atención brindada y muchas veces manifiestan que no les “Quieren atender” o “Que se demoran mucho en la atención”, se observa a las enfermeras en su actuar poca autonomía, desinterés por la institución, identificando escasa motivación laboral.

Ante esta situación es importante propiciar satisfacción laboral, y por ende mejorar la calidad de atención.⁷ Para promover esta motivación se debe reconocer la importante labor que desempeñan, otorgando oportunidades de desarrollo personal, reconocimiento por los superiores por su desempeño; así mismo, la institución les brinde facilidades para su desarrollo profesional, que exista materiales y equipos básicos para una atención eficiente, que exista un espacio físico adecuado y cómodo para la atención al usuario. Estos antecedentes permitieron buscar respuesta ¿cuál es la motivación laboral en el profesional de enfermería de los centros y puestos de salud de la REDESS Puno, 2015?

El presente estudio permitió conocer la satisfacción respecto a las necesidades: fisiológicas, de seguridad, de estima y de autorrealización de los profesionales de enfermería como condición para determinar su motivación laboral, los resultados servirán de utilidad a los directivos y administrativos del sector salud para mejorar en función a la satisfacción de necesidades, así mismo plantear estrategias que puedan ayudar a incrementar la productividad y desarrollo de la institución de una manera tal que los resultados sean palpables.

1.2. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

A NIVEL INTERNACIONAL

En Puerto Rico, el estudio realizado sobre “ Nivel de motivación de la enfermera del programa de hospicio y su efecto en el desempeño de sus funciones en la documentación del expediente clínico”, estudio de tipo descriptivo – correlacional estudio realizado en una muestra de 25 profesionales de enfermería, se obtuvo como resultado que solo el 20% de profesionales de enfermería se encuentran motivadas en los aspectos de relación entre compañeros, trabajo en equipo, la importancia que dan a su trabajo, reconocimiento que recibo por su trabajo, el 80 % desmotivadas en el aspecto de salario.⁸

En Buenos Aires, se realizó un estudio titulado “Factores que motivan a las licenciadas en enfermería de la fundación Favalaro”, con una población de 48 enfermeras, estudio de corte transversal prospectivo; como resultado se obtuvo que 46% de licenciadas realizan capacitación continua para obtener reconocimiento profesional, el 29% poseen una antigüedad laboral entre 2 a 6 años, el 10.4% de licenciadas reciben siempre un reconocimiento en su lugar de trabajo, mientras que el 77% refieren que solo a veces y 12.5% nunca.⁹

En Venezuela, un estudio realizado sobre “Liderazgo de la enfermera supervisora y motivación de la enfermera de atención directa en la unidad de perinatología pediátrica del Complejo Universitario “Ruiz y Páez” de Ciudad Bolívar, segundo semestre, 2004”, el objetivo de estudio fue determinar el liderazgo de la enfermera supervisora en su dimensión proceso de dirigir y la motivación de las enfermeras de atención directa, el tipo de estudio fue descriptivo simple, la población en estudio estuvo constituida por 22 enfermeras, se obtuvo como resultado; las enfermera de atención directa, el 36.4% se encuentran motivadas por los factores intrínsecos que refuerzan su acción profesional, tales como el trabajo en sí, la realización profesional, los reconocimientos como: estímulos positivos, ascensos y premios que le ofrecen en la unidad clínica, el 22.7% altamente motivadas, el 18,2% medianamente motivadas, el 13.6% poco motivadas y 9.1% nada motivadas. Los factores extrínsecos, como el

salario, hacen al 54.4% sentirse altamente motivada, el 36,4% motivadas, 4,5% medianamente motivadas e igual porcentaje nada motivadas.¹⁰

1.2.2. A NIVEL NACIONAL

En Talara, se realizó un estudio sobre “La motivación y producción de un servicio de cirugía, 2001”, relaciono los factores no motivacionales con la producción, el tipo de estudio cuantitativo - descriptivo con una población de 77 enfermeras, se obtuvo que el 68% de enfermeras no motivados, y el 32% de enfermeras motivados en su trabajo.¹¹

En Lima, el estudio sobre “Nivel de motivación y su relación con las satisfacción laboral del profesional de enfermería realizado en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2006”, en una población de 52 profesionales de enfermería, estudio de tipo descriptivo de corte transversal, encontró que el 48% presentan un nivel de motivación media, el 27% alta y el 25% motivación baja; se obtuvo como resultado en la satisfacción de necesidades el 71%, se encuentra en un nivel bajo, el 14%, en un nivel alto el 15% en un nivel bajo de la satisfacción.¹²

En Tacna, la investigación sobre “Motivación del equipo básico de atención Integral en salud como factor que contribuye al logro de los objetivos del nuevo modelo de atención integral, 2006”, realizado en una población 52 enfermeras, estudio de tipo descriptivo, concluyo que el 92.3% consideran importante el elogio por parte de sus superiores, el 55.8% considera que su trabajo no es valorado en forma justa, el 91.3% considera sentirse a gusto con el trabajo que realiza, el 44.2% manifiesta estar motivado el 86.5% de los encuestados indico que el logro de sus metas les permite sentirse orgullosos de su trabajo, el 90.4% busca oportunidades de capacitación y el 75% utilizan sus destrezas en el cargo que desempeñan para alcanzar la superación y el éxito, finalmente el 21.2% presentan un nivel bajo de satisfacción laboral, 53.8% tienen un nivel medio y el 25% presentan un nivel alto, respecto al logro de objetivos el 70%, considera que la motivación constituye una fortaleza para el logro de objetivos, el 28.8% reconoce ser consultado con respecto a decisiones relativas a su

trabajo, el 67.3% aportar ideas para mejorar el trabajo , el 53.8% refiere que no se les ha brindado capacitación adecuada.¹³

En Lima el estudio titulado “Motivación laboral de la enfermeras asistenciales y la relación con su desarrollo profesional en el Hospital Nacional Cayetano Heredia, 1998”, tipo de estudio descriptivo de corte transversal, la muestra estuvo conformado por 90 enfermeras, concluyo que el 45 % de enfermeras tiene motivación laboral de tipo intrínseca, destacándose el factor de reconocimiento y en menor porcentaje se encuentra la responsabilidad inherente al trabajo, en el desarrollo profesional, se observó que el mayor porcentaje tuvo un desarrollo no adecuado siendo el más significativo el factor de desarrollo cognoscitivo; así mismo el mayor porcentaje de enfermeras tienen desarrollo profesional adecuado y se encuentra la edad promedio de 35 años.¹⁴

A NIVEL LOCAL

Existen algunos estudios sobre motivación pero no se han encontrado estudios en este grupo poblacional.

En Puno se realizó el estudio sobre “Motivación laboral en el profesional de enfermería en el Hospital Manuel Núñez Butrón Puno, 2003”, en una muestra de 65 enfermeras, con diseño de investigación descriptivo simple y de corte transversal, los resultados fueron que el 90.8% de enfermeras se encuentran desmotivadas en las necesidades de seguridad, seguido de las necesidades de pertenencia en 89.2%, de estima en 93.8% y en las de autorrealización en 72.3%. En la expectativa motivacional, consideran las enfermeras, que es importante satisfacer las necesidades de autorrealización en 76.9%, seguido de la necesidad de estima en 64.6%, las sociales en 53.8%, y las de seguridad en 52.3% y moderadamente importante las fisiológicas en 64.6%. En cuanto a la satisfacción de necesidades más de la mitad de enfermeras se encuentran moderadamente satisfechas en las de autorrealización y sociales, y poco satisfechas en las fisiológicas, de seguridad y de estima.¹⁵

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

OBJETIVO GENERAL

- Determinar la motivación laboral según la satisfacción de necesidades del profesional de enfermería de los centros y puestos de salud de las REDESS Puno, 2015.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar la expectativa motivacional respecto a la satisfacción de las necesidades fisiológicas, de seguridad, sociales, de estima y de autorrealización en el profesional de enfermería en los centros y puestos de salud de las REDESS Puno, 2015.
- Identificar la satisfacción de las necesidades fisiológicas, de seguridad, sociales, de estima y de autorrealización en el profesional de enfermería en los centros y puestos de salud de las REDESS Puno, 2015.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO Y MARCO CONCEPTUAL

2.1. MARCO TEÓRICO

2.1.1. LA MOTIVACIÓN

Es un proceso multifacético que tiene implicaciones individuales, administrativas y organizacionales, también no solo es lo que el empleado muestra, sino todo un conjunto de aspectos ambientales que rodea al puesto de trabajo lo cual hace que un individuo actúe y se comporte de una determinada manera dentro de la organización.

En los seres humanos la motivación incluye tanto los impulsos conscientes como los inconscientes, es decir se asocia con el sistema de cognición del individuo, que es aquello que las personas conocen de sí mismas y del ambiente que las rodea y que implica sus valores personales que están influidos por su ambiente físico y social, por su estructura fisiológica, necesidades y experiencias. El comportamiento organizacional se da en un complejo social, características personales, el ambiente que lo rodea, cultura social, el cual proporciona amplias pistas que determinan cómo será la práctica de la persona en determinado ambiente, así tenemos en el ciclo motivacional que está dado por el surgimiento de una necesidad rompen con el estado de equilibrio en el que se encuentra una persona, produciendo un estado de tensión que lleva al individuo a desarrollar un comportamiento.¹⁶

Chiavenato afirma que la motivación surge, cuando existe una necesidad, esta se entiende como una fuerza dinámica y persistente que origina comportamientos de manera amplia. Es el proceso que impulsa a una persona a actuar de una determinada manera o por lo menos origina una propensión hacia un comportamiento específico, este impulso a actuar puede provenir del ambiente o puede ser generado por los procesos mentales internos genéricos que se aplica a una amplia serie de impulsos, deseos, necesidades, anhelos, y firmezas similares causa del comportamiento de un organismo, o razón por la que un organismo lleva a cabo una actividad determinada.

17, 18, 19

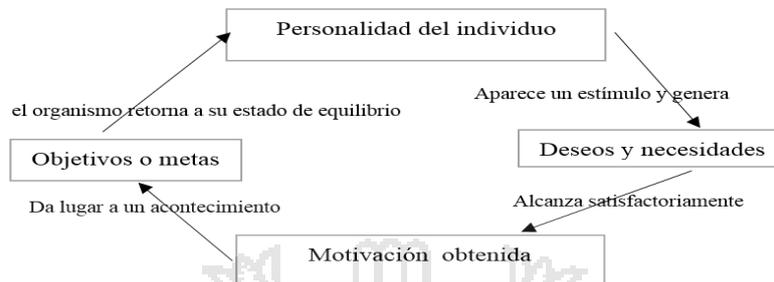
Lewin, llevo a las siguientes conclusiones acerca de la motivación: depende de la percepción individual, subjetiva sobre la relación con su ambiente, el comportamiento

se determina por medio de la interacción de variables, es decir la tensión en el individuo, la validez de una meta y la distancia psicológica, los seres humanos operan en un campo de fuerzas que influyen en la conducta, como las fuerzas de un campo magnético, por lo que la gente tiene diferentes impulsos motivacionales en diferentes momentos, en el contexto del trabajo algunas fuerzas inhiben mientras otras motivan.²⁰

Stephen P. Robbins, afirma que la motivación es la voluntad de desarrollar altos niveles de esfuerzo para alcanzar las metas organizacionales, bajo la condición de que dicho esfuerzo ofrezca la posibilidad de satisfacer alguna necesidad individual²¹; el autor da a entender que es la actitud, impulso o reacción de la persona por lograr una meta específica, manteniendo una relación constante con la necesidad y la capacidad de poder lograrlo.

Maslow, en su libro sobre la motivación y personalidad, (1991) señala que la fuerza motriz que motiva a las personas deriva de una jerarquía de necesidades y la motivación es algo que afecta a todos los aspectos de nuestra vida, pensaba que la mejor manera de estudiar la motivación en el hombre era observando su conducta, y la ponderó según las necesidades de orden inferior, motivación por privación, y las de orden superior, motivación para el crecimiento, de autorrealización; así mismo, Maslow desplegó su teoría de la motivación por jerarquía, como ya se describió, en el primer nivel se encuentran las necesidades fisiológicas como el hambre y la sed. Un individuo privado de alimentación o de seguridad, amor o estima, será incapaz de pensar en el logro de otras funciones ya que su conducta estaría dominada hacia pensamientos de comida, pasando a segundo plano las necesidades de orden superior.²²

2.1.2. CICLO DE LA MOTIVACIÓN



Personalidad del individuo: Hay varios indicios de la personalidad de los individuos que pueden dar la pauta para saber que está se moverá con la motivación laboral adecuada independiente del estímulo que reciba ya sea un regaño o un elogio, lo cual se puede interpretar como que la persona que quiere tener éxito siempre va a trabajar para hacer las cosas mejor, "La responsabilidad representa la capacidad de elegir entre un conjunto de alternativas " al analizar esta idea se puede tener la percepción de que mientras descubre la característica de la personalidad se ve la necesidad de encontrar a otra para que la anterior tenga algo en que basarse, del último pensamiento se puede tener la idea de concatenar la responsabilidad del individuo con la capacidad que pueda tener este para tomar las decisiones adecuadas.

Deseos y necesidades: Las necesidades del ser humano pueden clasificarse de dos maneras básicas y personales según esta clasificación podemos incluir a como necesidades básicas lo que es el alimento, casa, agua, vestuario y últimamente incluyen salud y educación, las necesidades personales son todas aquellas que no son básicas son deseos que manifiesta la personalidad de la persona para sentirse cómodo dependiendo del tipo de necesidad que se quiera satisfacer así será y la personalidad del individuo para asignarle un valor prioritario de necesidad así será el deseo por obtenerlo.

Motivación obtenida: Sabiendo que la clase de motivación obtenida para llegar a realizar una meta depende en gran manera de cómo es la personalidad del individuo y de que tan prioritario es satisfacer la necesidad depende de muchos factores que van cambiando de individuo en individuo solo se deja la idea de cómo afecta la necesidad al tipo de motivación que se puede obtener.

Objetivos y metas: En el momento en que se plantea una necesidad se fija una meta a cumplir y se confecciona un camino para poder lograr la meta y surge la motivación

que ayuda a alcanzar la meta, pero este es el caso ideal en el que la meta se puede alcanzar con esfuerzo y sacrificio "Cuando los resultado no corresponden con nuestras expectativas, solo podemos renovarnos o reasignarnos" en el momento en que llegamos al límite y no se logró conseguir el objetivo por más esfuerzo que se hizo, aquí es donde la personalidad del individuo resalta ya que tiene que adaptarse a las nuevas condiciones que se le imponen y para superarlas y lograr su meta.²³

2.1.3. MOTIVACIÓN LABORAL

Las instituciones consideran que la motivación de los trabajadores a la hora de organizar la producción es que existe una relación entre la productividad-rendimiento del trabajador y el clima laboral y precisa que la persona tenga una disposición interna a querer o desear hacer algo, las instituciones deben buscar de qué manera se puede lograr que sus empleados desean trabajar más y mejor y determinar los elementos y procesos que impulsan, dirigen y mantienen la conducta de los trabajadores en la vida laboral la tendencia es enfatizar, el trabajar más y ser más efectivo, esto requiere de estímulos internos o externos que mueve al recurso humano a niveles altos de productividad en el día a día en las instituciones se utilizarán términos como, necesidades, deseos, voluntades, metas, objetivos, impulsos, motivos o incentivos; asimismo, se afirma que hay dos factores que influyen en esta conducta y que a su vez están interrelacionados: las características del trabajo son aquellas condiciones que tiene la actividad laboral, tanto que respeta a la tarea en sí misma como a las que rodean la realización de la actividad y las características del individuo cada persona tiene razones diferentes para trabajar, éstas varían con la edad, el estado civil, el sexo y otras circunstancias que pasan a lo largo de la vida.²⁴

Motivación laboral en las instituciones de salud: La importancia se deriva del hecho que la atención en salud requiere un uso intensivo de la calidad, eficiencia, equidad del servicio y depende directamente del grado de disposición para dedicarse a sus tareas por lo tanto el nivel de motivación laboral afecta directamente al desempeño del trabajador lo que a su vez afecta los resultados institucionales, así también la motivación, la satisfacción y la productividad del trabajador se encuentran interrelacionados aunque tradicionalmente se ha considerado que el principal

motivador 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.²⁵

La motivación es el proceso mediante el cual las personas al realizar una determinada actividad, deciden desarrollar esfuerzos encaminados; así mismo, están directamente relacionadas 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, por lo tanto la motivación nos impulsa para conseguir nuestros anhelos, por el valor otorgado a las metas y las expectativas por lograrlas. La satisfacción se describe como el gusto que experimenta el individuo al cumplir un deseo, es decir implica un impulso para actuar; en cierta forma depende de la fuerza de la expectativa. La conducta motivada resulta de la combinación de las necesidades individuales con las metas que se encuentran en el ambiente, la probabilidad de que ocurra una conducta depende del valor que la expectativa, facilita la comprensión de cómo se desarrollan las conductas que tiene el sujeto que se genera en la persona, tiene su fundamentación en la experiencia del propio sujeto, existe dos factores que actúan como determinantes de la fuerza de la motivación, estas son: la expectativa motivacional y la satisfacción.

²⁶

Motivación = (estado de satisfacción menos la expectativa motivacional).

Expectativa motivacional: Está representada por la convicción que posee la persona de que el esfuerzo depositado en su trabajo producirá el efecto deseado, ya que, la expectativa es la probabilidad de ocurrencia del resultado deseado; dependen en gran medida de la percepción que tenga la persona de sí misma, si la persona considera que posee la capacidad necesaria para lograr el objetivo le asignará al mismo una expectativa alta, en caso contrario le asignará una expectativa baja.

John W. define que la conducta depende de cuánto valoren las personas al resultado o meta de sus expectativas en alcanzar esto quiere decir que la motivación se percibe como el producto de dos fuerzas principales, las expectativas del individuo por alcanzar una meta y el valor que tiene para alcanzar esta meta.

La persona valora la posibilidad de alcanzar sus propósitos y no se siente motivada en intentar lo imposible, de modo que no aspirara los resultados que le parecen

inalcanzables. Aun cuando la expectativa sea positiva no llegara a la acción si no se valora el resultado; pero si es atractivo unido a la creencia que lo puede alcanzar obliga a la persona a actuar. En estas teorías se destacan las expectativas de éxito de las personas en combinación con la valoración de sus metas.

Stephen y Kinicki, la expectativa, originando la motivación, la cual el autor la define como “un proceso que controla la elección de las formas alternativas de control sobre la actividad voluntaria. Desde el punto de vista la mayoría de las conductas están bajo el control voluntario de la persona y motivadas por ésta”; así mismo, los autores hablan de predicciones en el ámbito de la satisfacción del individuo definiéndola como “El resultado de la motivación con el desempeño del trabajo (grado en que las recompensas satisfacen las expectativas individuales) y la forma como percibe la relación del esfuerzo.”²⁷

Estado de satisfacción: Se produce cuando el desempeño percibido del producto coincide con las expectativas del cliente

Definido por Locke como un estado emocional positivo de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto.

En general, las distintas definiciones que diferentes autores han ido aportando desde presupuestos teóricos no siempre coincidentes reflejan la multiplicidad de variables que pueden incidir en la satisfacción laboral, las circunstancias y características del propio trabajo y las individuales de cada trabajador condicionarán la respuesta afectiva de éste hacia diferentes aspectos del trabajo.

Locke (1976) considera además, que la satisfacción en el trabajo es "Un estado emocional agradable o positivo que resulta de la evaluación que realiza una persona sobre su trabajo o sus experiencias en el trabajo". Cabe destacar la importancia de los estudios que surgieron durante las décadas de 1980 y 1990 relativos a las emociones positivas vinculadas al trabajo y la satisfacción.²⁸

2.1.4. CLASIFICACIÓN DE LAS PRINCIPALES TEORÍAS DE MOTIVACIÓN LABORAL

Las teorías de motivación están centradas en el descubrimiento de diversos elementos o estímulos que incidan en la forma de actuar de las personas según el grado de motivación de una persona se menciona las tres teorías y se da a conocer las teorías más importantes.

- a) Teorías de contenido: Son las que se refieren a los factores internos de la persona y que activan, dirigen y sustentan o paralizan su comportamiento.
- b) Teoría del proceso: Estas describen y analizan el proceso mediante el cual el comportamiento es archivado, dirigido o mantenido.
- c) Teorías del esfuerzo: Se basa en las consecuencias del comportamiento que llegan a feliz término.

De las tres teorías se toma en cuenta a la teoría de contenido de Maslow ya que sustenta el comportamiento de la persona, en base a las necesidades.

<p>TEORÍAS DEL CONTENIDO</p>	<p>Frederick Herzberg: Desarrolló la teoría de los dos factores de motivación intrínseca y extrínseca.</p> <p>Abraham Maslow: Desarrolla la teoría de las necesidades.</p> <p>Alderfer: Plantea que hay tres grupos de necesidades primarias: existencia, relaciones y crecimiento, es más consistente con el conocimiento que tenemos de las diferencias individuales entre la gente.</p> <p>McClelland: Teoría que propone que una persona con una fuerte necesidad estará motivada para utilizar los comportamientos apropiados para satisfacerla. Las necesidades de las personas se aprenden en la cultura de la sociedad del: de necesidades de logro, poder, afiliación.</p>
<p>TEORÍAS DEL PROCESO</p>	<p>Adams: Teoría de la equidad se concentra en los sentimientos de una persona respecto a con qué grado de equidad se trata a los demás.</p> <p>Vroom: Define la motivación como el resultado del producto de tres factores que son: valencia, expectativa y medios.</p> <ul style="list-style-type: none"> • El valor que cada trabajador le da al resultado obtenido con su esfuerzo. • Grado de certeza de un determinado esfuerzo producirá el resultado deseado. • Estimación subjetiva que hace el trabajador sobre la obtención de recompensa. <p>Poter y Lawler: Manifiestan que la cantidad de esfuerzo o intensidad de motivación, depende del valor que le da cada persona</p>
<p>TEORÍAS DEL ESFUERZO</p>	<p>Skinner: Afirma que las personas se pueden motivar diseñando un ambiente de trabajo apropiado, alabando su desempeño y que el castigo por un desempeño deficiente produce resultados negativos</p>

2.1.4.1. ABRAHÁN MASLOW: TEORÍAS DE LAS NECESIDADES

Abraham Maslow fue un psicólogo Estadounidense conocido como uno de los fundadores y principales exponentes de la psicología humanista en su obra: una teoría sobre la motivación humana, expone la motivación del ser humano como una serie de procesos continuos de búsqueda de auto actualización y autorrealización, muestra una pirámide, un modelo que plantea una jerarquía de las necesidades humanas, en la que la satisfacción de las necesidades más básicas o subordinadas da lugar a la generación sucesiva de necesidades más altas.

Defiende que conforme se satisfacen las necesidades más básicas o fisiológicas los seres humanos desarrollan necesidades y deseos más elevados, necesidades de desarrollo (parte superior de la pirámide) y que es imposible satisfacer las necesidades superiores si no están cubiertas las inferiores.

Su teoría considera una escala de jerarquías: los cuatro primeros niveles pueden ser agrupados como «necesidades de déficit»; al nivel superior lo denominó «autorrealización», «motivación de crecimiento», o «necesidad de ser». “La diferencia es en que mientras las necesidades de déficit pueden ser satisfechas, la necesidad de ser es una fuerza continua.”

- a) Necesidades fisiológicas tales como: comida, reposo, ambiente apropiado, material y equipo básico.
- b) Necesidades de seguridad: éstas surgen cuando las necesidades fisiológicas se mantienen compensadas, son las necesidades de sentirse seguro y protegido, incluso desarrollar ciertos límites en cuanto al orden. Seguridad física y de salud, seguridad moral, familiar, dependencia, estabilidad en el trabajo.
- c) Necesidades sociales: relación con los compañeros y jefes de trabajo, asociación, participación, aceptación.
- d) Necesidades de estima: relacionada con uno mismo como la confianza y el respeto propio, la libertad, la independencia, el aprecio, la reputación, la fama esta necesidad se refleja en una baja autoestima, reconocimiento, desarrollo profesional.
- e) Necesidades de autorrealización: Maslow utilizó varios términos para denominarlo: «motivación de crecimiento», «necesidad de ser» y «autorrealización», es la necesidad

psicológica más elevada del ser humano y es a través de su satisfacción que se encuentra una justificación o un sentido válido a la vida mediante el desarrollo potencial de una actividad se llega a ésta cuando todos los niveles anteriores han sido alcanzados y completados, o al menos, hasta cierto punto, toma de decisiones, metas alcanzadas, gusto por el trabajo.

JERARQUÍA DE NECESIDADES DE MASLOW

Según Maslow existen una serie de necesidades que se establecen de manera jerárquica (fisiológicas, seguridad, sociales, estima y autorrealización) cuyo deseo de satisfacerlas hace que la persona este motivada y así dirija su conducta, cuando una necesidad está satisfecha ya no es un elemento motivador y el sujeto busca satisfacer la siguiente necesidad.

Las necesidades no se satisfacen para siempre y la disminución de una necesidad inferior hace que se vuelva a ser motivadora, por otro lado no es necesario que una necesidad este satisfecha completamente para que se active una superior, pueden atenderse varias necesidades a la vez y algunas personas pueden alterar el orden de necesidad dando prioridad a las necesidades superiores, el comportamiento de la persona está orientada a la satisfacción de sus necesidades y por lo tanto realizara aquellas actividades que le procure esa satisfacción evitando las que lo alejan de ella, Aplicado al trabajo una persona guiara sus acciones para cubrir estas necesidades: buscara un trabajo que le permita satisfacer sus necesidades, que ese trabajo sea duradero y seguro, mantener buenas relaciones con los compañeros de trabajo, que su trabajo sea reconocido, ser competente en el trabajo, obtener resultados de su trabajo y otros.²⁹



a) NECESIDADES FISIOLÓGICAS

Definición: Maslow consideró que estas necesidades son las más básicas e instintivas de la jerarquía porque todas las demás necesidades se vuelven secundarias y menos importantes hasta que se satisfacen estas necesidades fisiológicas.

Características:

- ✓ Imperan frente a las demás cuando no están satisfechas.
- ✓ Son relativamente independientes unas de otras.
- ✓ Pueden identificarse en un lugar específico.
- ✓ Deben ser satisfechos de forma repetida durante periodos relativamente cortos.
- ✓ Necesidad de respirar, alimentarse, dormir, mantener el equilibrio del PH y la temperatura corporal.

b) NECESIDADES DE SEGURIDAD

Definición: También conocidas como necesidades de reaseguramiento describen el afán de las personas por buscar y disfrutar condiciones de seguridad y protección están inmersas en una amplia gama con el mantenimiento de un estado de orden y seguridad frente a situaciones de peligro.³⁰

Características:

- ✓ Es interés principal de sus subordinados se encuentra en las necesidades de seguridad deben comprender que a ellos no les estimula correr riesgos, ni la innovación.³¹

- ✓ Los receptores, los realizadores, el intelecto y las otras capacidades que son, en primer lugar, instrumentos de seguridad.
- ✓ La sociedad pacífica y estable, que marcha bien, normalmente hace que sus miembros se sientan seguros de cualquier factor de riesgo.
- ✓ Seguridad física y de salud.
- ✓ Tener un empleo estable de ingresos y recursos.
- ✓ Seguridad moral, familiar y de propiedad privada.

c) NECESIDAD SOCIAL

Definición: Una vez satisfecha las necesidades de seguridad surgen las necesidades de pertenencia o afiliación, estas se concentra en el aspecto social y relación; donde se concede valor a las ligas afectivas con otras personas, relaciones interpersonales y de interacción social.

Características:

- ✓ La falta de satisfacción de la necesidad de pertenencia no pertenecer a un grupo social, etc.
- ✓ Están relacionadas con el desarrollo afectivo del individuo, son las necesidades de asociación, participación y aceptación.
- ✓ Se satisfacen mediante las funciones de servicios y prestaciones que incluyen actividades deportivas, culturales y recreativas.
- ✓ El ser humano por naturaleza siente la necesidad de relacionarse, ser parte de una comunidad, de agruparse en familias, con amistades o en organizaciones sociales.
- ✓ Entre estas se encuentran: la amistad, el compañerismo, el afecto y el amor.

d) NECESIDAD DE ESTIMA

Definición: Incluye factores internos de estima, como el respeto a uno mismo, la autonomía y los logros y factores externos como el status, el reconocimiento y la atención.

Características:

- ✓ La satisfacción de la necesidad de autoestima sana y más estable.

- ✓ Expresados en el deseo de reputación, prestigio, reconocimiento, sentimiento de logro personal y de valor propio.
- ✓ Las necesidades de autoestima.
- ✓ Confianza en sí mismo.
- ✓ Conocimientos.
- ✓ Autor respeto.
- ✓ Libertad.
- ✓ Reputación y aprecio de los demás.
- ✓ Tener buena imagen.
- ✓ Reconocimiento.
- ✓ Ser querido y respetado por los compañeros.

e) NECESIDADES DE AUTORREALIZACIÓN

Definición: Uno de los medios para satisfacer la necesidad es realizar la actividad laboral o vocacional que uno desea realizar y, además de realizarla, hacerlo del modo deseado, para poder satisfacer la necesidad de autorrealización, es necesario tener la libertad de hacer lo que uno quiera hacer.

Características:

- ✓ El contenido para percibir con precisión a la gente y los acontecimientos.
- ✓ Una orientación hacia los problemas y las tareas.
- ✓ Contenido para obtener una satisfacción personal de su propio desarrollo al hacer algo valioso.
- ✓ Un interés por las metas a las aspiraban.
- ✓ Un alto grado de creatividad en el trabajo.³²

2.1.6 CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

A lo largo del tiempo enfermería se ha desarrollado como ciencia y profesión modificando su modelo de atención frente a las necesidades de nuestra sociedad cambiante a medida que evoluciona permanentemente, es así que enfermería como vocación de servicio está dedicada al bienestar social, en cooperación con otras disciplinas, su mística es el cuidado del hombre en todos los aspectos físico, mental,

emocional y social. Su ejercicio tiene como propósito y compromiso profesional ayudar a que las personas obtengan conserven y restablezcan su salud.³³ Por ello se requiere el fortalecimiento permanente de sus actitudes y motivaciones laborales para poder establecer una comunicación asertiva con su entorno. 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 por tanto, enfermería se redefine continuamente adaptándose a las exigencias de nuestro mundo cambiante. Es por ello que la profesión de enfermería hoy implica cualidades muy especiales: requiere crear y construir permanentemente la profesión; imaginación crítica para adaptar la organización de los servicios de salud a un entorno favorecedor del cuidado de las personas. Requiere por tanto de una preparación y un talento científico, técnico y humano para enseñar y para ayudar a suplir las necesidades de cuidado de cada individuo como ser único e incorporarlo a su entorno, la familia y la comunidad según Diresa –Puno los centros y puestos de salud se categorizan de la siguiente manera.

2.1.7. CENTROS Y PUESTOS DE SALUD DEL PRIMER NIVEL DE ATENCIÓN

Los establecimientos de salud del primer nivel de atención son la primera instancia de apertura al sistema de salud pública y constituyen la unidad operativa que brinda atenciones sanitarias, preventivas, promocionales, recuperativas y de rehabilitación al individuo, la familia y la comunidad, estos servicios están enfocados básicamente a preservar la salud, la detección temprana y el tratamiento oportuno de patologías de baja complejidad, con un enfoque de atención integral de salud. Los centros y puestos de salud del primer nivel de atención se organizan de acuerdo a la demanda de la población, accesibilidad geográfica y el perfil epidemiológico de la zona, lo que les permitirá contar, desde el punto de vista arquitectónico con: unidades, áreas y ambientes, de acuerdo a su capacidad de resolución. Los establecimientos de salud del primer nivel de atención se organizan de acuerdo a la normatividad vigente en las siguientes categorías.³⁴

NIVEL DE ATENCIÓN	NIVELES DE COMPLEJIDAD	CATEGORÍAS DE ESTABLECIMIENTOS DE SALUD	
PRIMER NIVEL DE ATENCIÓN	1er. Nivel de Complejidad	I-1	Establecimiento de salud con profesional no médico cirujano.
	2do. Nivel de Complejidad	I-2	Establecimiento de salud con profesional médico cirujano, enfermera, obstetra, técnico en enfermería.
	3er. Nivel de Complejidad	I-3	Establecimiento de salud con profesional médico Cirujano, enfermera, obstetra, técnico en enfermería, odontólogo, técnico de laboratorio, farmacéutico sin unidad productora de servicios de salud hospitalización.
	4to. Nivel de Complejidad	I-4	Establecimiento de salud con Profesional médico cirujano, enfermera, obstetra, técnico en enfermería, odontólogo, técnico de laboratorio, farmacéutico, estadístico y otros con unidad productora de servicios de salud hospitalización.

2.2. MARCO CONCEPTUAL:

Motivación: Según la real academia española la motivación es la “acción y efecto de motivar”, y el motivar es “dar causa o motivo para algo, dar o explicar la razón o motivo que se ha tenido para hacer algo y disponer del ánimo de alguien para que proceda de un determinado modo”. También afirma que la motivación es el ensayo mental preparatorio de una acción para animar a ejecutarla con interés y diligencia.³⁵

Enfermera: Según la CIE la enfermería abarca los cuidados, autónomos y en colaboración, que se prestan a las personas de todas las edades, familias, grupos y comunidades, enfermos o sanos, en todos los contextos, e incluye la promoción de la salud, la prevención de la enfermedad, y los cuidados de los enfermos, discapacitados,

y personas moribundas. Funciones esenciales de la enfermería son la defensa, el fomento de un entorno seguro, la participación en la política de salud y en la gestión de los pacientes y los sistemas de salud, y la formación.³⁶

Fisiológicas: Rama del conocimiento que estudia las funciones y propiedades de los órganos y tejidos vivos. En otras palabras, estudia la dinámica (funcionamiento) de los cuerpos organizados (estructuras anatómicas).³⁷

Seguridad: El alcance de este concepto de seguridad económica, las medidas para el medio ambiente, el marco de la seguridad pretende desarrollar las capacidades más elementales del hombre, las cuales expone como tener: una vida larga y en salud, recibir enseñanza, tener acceso a los recursos necesarios para alcanzar un nivel de vida aceptable, y en poder participar en la vida de la comunidad a la que pertenece.³⁸

Social: Es decir, la organización son el conjunto de formas por las que los seres humanos nos adaptamos a las condiciones ambientales dentro de un marco tecnológico.³⁹

Estima: Describe la necesidad de aprecio, que se divide en dos aspectos, el aprecio que se tiene uno mismo (amor propio, confianza, pericia, suficiencia, etc.), y el respeto y estimación que se recibe de otras personas (reconocimiento, aceptación, etc.).⁴⁰

Autorrealización: Es la realización creciente de las potencialidades, las capacidades y los talentos, como cumplimiento de la misión llamada destino o vocación, como conocimiento y aceptación más plenos de la naturaleza intrínseca y como tendencia constante hacia la unidad, integración o sinergia, dentro de los límites de la misma persona.⁴¹

CAPITULO III

MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

TIPO DE INVESTIGACIÓN

La investigación es de tipo descriptivo y de corte transversal, porque permitió describir la situación de la motivación laboral en el profesional de enfermería y transversal, en razón a que la información se obtuvo en un momento dado.

DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

La investigación pertenece al diseño descriptivo simple y se explica con el siguiente gráfico:

n-----x

Dónde:

n: Representa la población de enfermeras de los centros y puestos de salud de las REDESS Puno.

x: Motivación laboral en el profesional de enfermería de las REDESS Puno.

3.1. EN RELACIÓN A LA SELECCIÓN DE LA MUESTRA:

Población: La población estuvo constituida por 61 enfermeras nombradas que laboran en los diferentes centros y puestos de salud de las REDESS Puno, (Diresa, Puno 2014). (Ver anexo N°03)

3.2. EN RELACIÓN A LA TÉCNICAS E INSTRUMENTOS:

Técnica: La técnica que se utilizó en el estudio fue la encuesta, con la finalidad de obtener información, proporcionada por las enfermeras, respecto a la satisfacción de necesidades y la expectativa motivacional.

Instrumento: Se aplicó un cuestionario; este instrumento ha sido utilizado y elaborado por Yvan Pacco en su investigación para optar el título profesional de enfermería, el cual consta de dos partes: la primera de presentación y las instrucciones

y la segunda del contenido propiamente dicho con interrogantes de respuestas múltiples y mutuamente excluyentes, contando así con 20 preguntas acerca de satisfacción y otras 20 de expectativa en relación a las necesidades: fisiológicas, de seguridad, sociales, de estima y de autorrealización.(Ver anexo N°02)

El instrumento es altamente confiable según el alfa de Cronbach, el cual alcanzó el puntaje de $\alpha = 0.80$, el mismo que le otorga dicha confiabilidad.

La calificación del instrumento para cada Ítem

Cada proposición de la motivación laboral considera 5 categorías de respuestas.

N: nunca (cuando el profesional de enfermería percibe que la proposición laboral es importante)

C/N: Casi nunca (cuando el profesional de enfermería percibe que la proposición laboral es poco importante)

R: Regularmente (cuando el profesional de enfermería percibe que la proposición laboral es medianamente importante)

C/S: Casi siempre (cuando el profesional de enfermería percibe que la proposición laboral que casi siempre es importante)

S: Siempre (cuando el profesional de enfermería percibe que la proposición laboral es importante)

A cada ítem se le asignó un valor:

Nunca	= 1
Casi nunca	= 2
Regularmente	= 3
Casi siempre	= 4
Siempre	= 5

a) Para el criterio del estado de satisfacción

Se agrupó por necesidades correspondiendo las respuestas de:

1b, 6b, 11b, 16b, a las necesidades fisiológicas

2b, 7b, 12b, 17b, a las necesidades de seguridad

3b, 8b, 13b, 18b, a las necesidades de pertenencia

4b, 9b, 14b, 19b, a las necesidades de estima

5b, 10b, 15b, 20b, a las necesidades de autorrealización

Para la interpretación de calificación se considera lo siguiente:

Constó de 4 ítems de satisfacción de necesidades; fisiológicas, de seguridad, sociales, de estima y de autorrealización, (B) se agrupó por cada necesidad y se sumó el total de los ítems pudiendo obtener un puntaje.

Un puntaje de 18 a 20 indica: se encuentra muy satisfecho

Un puntaje de 13 – 17 indica: estar moderadamente satisfecho

Un puntaje de 9 – 12 indica: estar poco satisfecho

Un puntaje menor a 9 indica: no estar satisfecho

b) Para el criterio de expectativa motivacional

1a, 6a, 11a, 16 a, a las necesidades fisiológicas

2a, 7a, 12a, 17a, a las necesidades de seguridad

3a, 8a, 13a, 18a, a las necesidades de pertenencia

4a, 9a, 14a, 19a, a las necesidades de estima

5a, 10a, 15a, 20a, a las necesidades de autorrealización

Para la interpretación de calificación de la expectativa motivacional en donde:

Constó de 4 ítems de expectativas, respecto a las necesidades; fisiológicas, de seguridad, sociales, de estima y de autorrealización, (A) se agrupó por necesidades y se sumó el total de los ítems pudiendo obtener un puntaje de:

Un puntaje de 18 a 20 indica: que es muy importante

Un puntaje de 13 – 17 indica: que es moderadamente importante

Un puntaje de 9 – 12 indica: que esta poco importante

Un puntaje menor a 9 indica: que no es importante

c) Para la interpretación de la Motivación laboral:

$$ML = ES - EM$$

Dónde:

ML: motivación laboral

EM: expectativa motivacional

ES: estado de satisfacción

Si se obtiene un número negativo indica que están desmotivadas, por el contrario si el número es positivo, indica que están motivadas.

PROCEDIMIENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Para la recolección se realizó las siguientes actividades, de conformidad a los objetivos planteados:

Coordinación

- ✓ Se solicitó a la decana de la facultad de enfermería una carta de presentación para la ejecución del presente estudio de investigación dirigida al director de la REDESS Puno.
- ✓ Se solicitó autorización por escrito adjuntando la carta de presentación al Director de la REDESS Puno, con el objetivo de pedir permiso para ejecutar el presente trabajo de investigación en centros y puestos de salud.
- ✓ Se coordinó con la Jefa de personal de la REDESS Puno.
- ✓ Se coordinó con el Jefe de cada puesto o centro de salud de la REDESS Puno.
- ✓ Se coordinó con la enfermera de cada centro y puesto de salud, para solicitar su apoyo durante la ejecución.

De la aplicación del instrumento

- ✓ Se realizó la presentación personal correspondiente dando a conocer los objetivos del estudio y se pidió autorización a la Jefa de enfermeras para la aplicación del cuestionario.
- ✓ Se brindó orientación sobre el llenado del cuestionario.
- ✓ El estudio se aplicó en diferentes centros y puestos de salud a enfermeras en horas de la mañana, antes de retirarse de su trabajo, en reuniones y capacitaciones que duró aproximadamente 15 minutos.
- ✓ Durante la aplicación de la encuesta en algunos centros y puestos de salud por la bastante afluencia de pacientes se dejó el cuestionario a las enfermeras, para su posterior recojo.
- ✓ El llenado de la encuesta fue de forma individual, marcado con un aspa (x) o un círculo (0) la respuesta que vea conveniente.
- ✓ Al finalizar la encuesta, se agradeció a la enfermera por la disposición prestada en su participación.

Procesamiento de datos

Después de la recolección de datos se procedió de la siguiente manera:

- ✓ Codificación del instrumento
- ✓ Vaciado y tabulación de datos
- ✓ Elaboración de cuadros estadístico

3.3. EN RELACIÓN AL ANÁLISIS

Luego de la tabulación de datos se procedió a realizar lo siguiente:

- Sistematización de datos a través del programa estadístico EXCEL 2010.
- Se utilizó la estadística descriptiva a través de porcentajes como se explica en la siguiente formula:

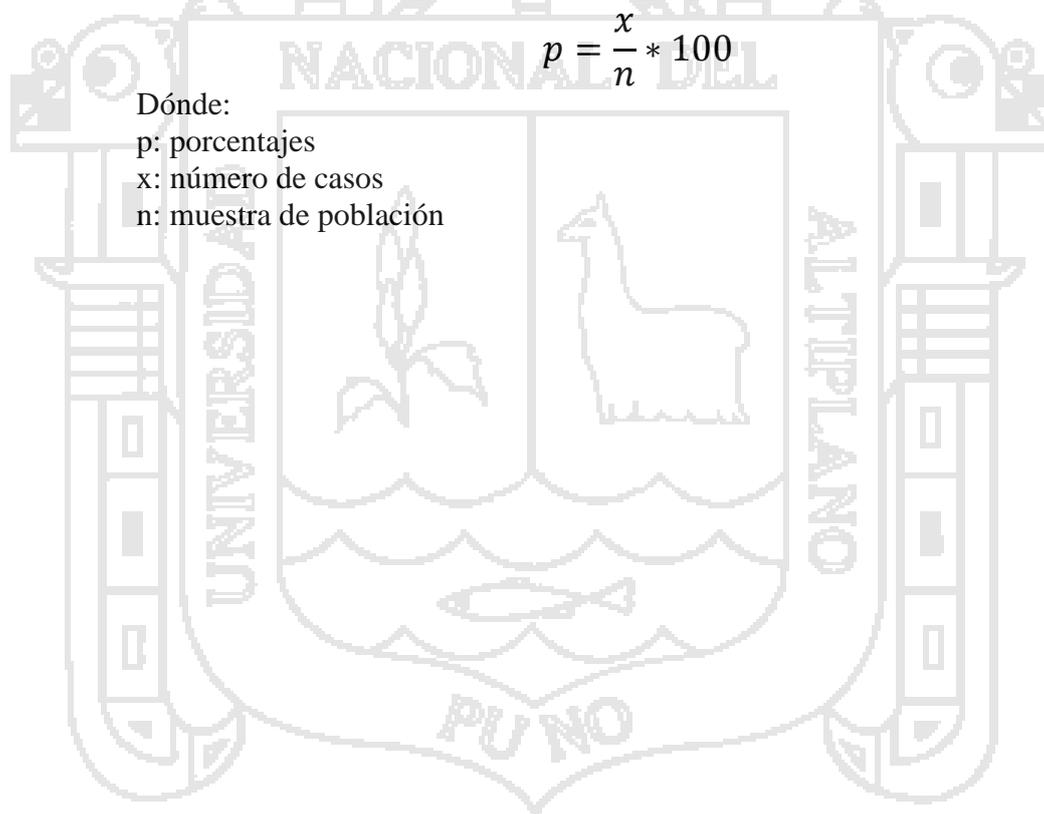
$$p = \frac{x}{n} * 100$$

Dónde:

p: porcentajes

x: número de casos

n: muestra de población



CAPÍTULO IV

CARACTERIZACIÓN DEL ÁREA DE INVESTIGACIÓN

4.1 ÁMBITO DE ESTUDIO

El estudio se realizó en el área de jurisdicción de la REDESS Puno, que actualmente cuenta con: 11 Micros REDESS, 57 puestos de salud y 9 centros de salud, lo cual hacen un total de 77 establecimientos de salud.

La REDESS Puno cuenta con un potencial humano de 61 enfermeras nombradas en los diferentes centros y puestos de salud, y 41 enfermeras contratadas, cada establecimiento de salud cuenta con un jefe, que es un médico y con una jefa de enfermeras; el objetivo de la institución es brindar una atención eficiente y eficaz con calidad hacia el usuario, el horario de trabajo que cumplen en los centros de salud es de 8:00 am a 1:00 pm, y el otro turno es de 1pm a 7pm, reten 1 hora y guardia nocturna y en los puestos de salud el horario es de 8:00 am a 1:00pm reten 1 hora el cual hacen un total de 150 horas mensuales, estos centros y puestos de salud se encuentran ubicados en la ciudad de Puno, provincia y distrito del mismo ubicada geográficamente en la parte sureste del Perú, entre los 13°00'00" y 17°17'30" de latitud sur y los 71°06'57" y 68°48'46" de longitud oeste del meridiano de Greenwich, tiene una superficie de 71,999 Km² a 2,000 m.s.n.m.

Características de la población:

Los puestos y centros de salud pertenecen a las categorías: I-1y I- 2 I-3 y I- 4, la Micro REDESS de la REDESS Puno, son los siguientes:

Centro de salud José Antonio Encinas:

Está localizado en la zona oeste de la ciudad de Puno, en el barrio José Antonio Encinas, en Jr. los andes, al costado de la Institución Educativa Inicial N° 207, está a cargo de los siguientes puestos y centros de salud, 4 de Noviembre, Virgen de la Candelaria, Hábitat Humanity, Huerta Huaraya, Atuncolla y Paucarcolla.

Centro de salud Metropolitano:

Está localizado en la zona este de la ciudad de Puno, en la Av. El Sol N° 1022, al costado de la Institución Educativa Inicial N° 326, al lado izquierdo del Hospital

Regional Manuel Núñez Butrón está a cargo de los siguientes puestos y centros de salud, Vallecito, Taquile, Puerto y los Uros.

Centro de salud Simón Bolívar:

Está localizado en la zona Sur oeste de la ciudad de Puno, en la urbanización Simón Bolívar manzana Ñ lote 9 a dos cuadras de la plataforma deportiva, está a cargo de los siguientes puestos y centros de salud, Chejoña, Salcedo, Jallihuaya y Ichu.

Centro de salud de Capachica:

Localizado en el Distrito de Capachica, en el Jr. 2 de mayo s/n, a dos cuadras del colegio José Carlos Mariátegui, a 65 kilómetros de la ciudad de Puno está a cargo de los siguientes puestos y centros de salud, Amantani, Yapura, Ccotos, Escallani, Llachón y Siale.

Centro de salud de Coata:

Se encuentra localizado en el Distrito de Coata, en el Jr. Misti cachi s/n, a una distancia de 35 Km de Puno, está a cargo de los siguientes puestos y centros de salud, Huatta, Isañura, Sucasco y Zoraza.

Centro de salud Mañazo:

El establecimiento de salud se encuentra en el Distrito de Mañazo, a dos cuadras de la parroquia, a una distancia de 44 km de la ciudad de Puno está a cargo de los siguientes puestos y centros de salud, Cachipascaná, Condoriri, Charamaya, Juncal, Taquillaca, Vilque, Yanarico, Tolapalca y San Miguel de Cari Cari.

Centro de salud de Laraqueri:

Se encuentra ubicado en el Distrito de Laraqueri, en la Av. Augusto B. Leguía s/n, a tres cuadras de la plaza de armas, una distancia a 40 Km de Puno, está a cargo de centros y puestos de salud, Carucaya, Collacachi, Titiri, Inchupalla, Gilatamarca, Pichacani, Huarijuyo y Aguas Calientes.

Centro de salud de Chucuito:

El establecimiento de salud se encuentra en el Distrito de Chucuito, al frente de la carretera panamericana, a una distancia de 18 Km de Puno, está a cargo de los

siguientes puestos y centros de salud, Platería, Ccota, Pallalla, Camata, Cochiraya, Churo, Luquina Chico y Perka.

Centro de salud de Totorani:

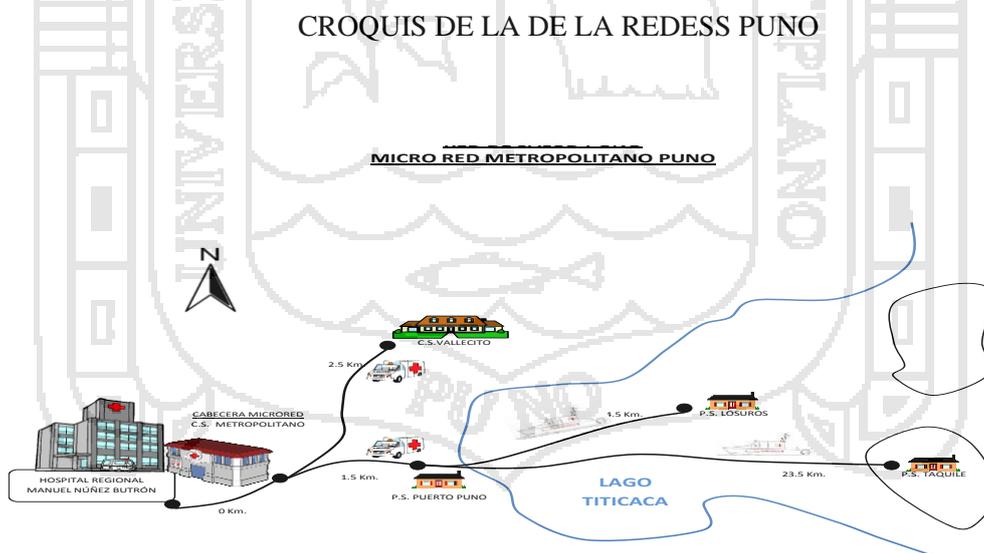
Se encuentra ubicado en el centro poblado de Totorani, a tres cuadras del Colegio Ricardo Palma a una distancia de 88 Km de Puno, está a cargo de los siguientes puestos y centros de salud, Amparani, Carumas, Sacuyo Río Grande y Taypicirca.

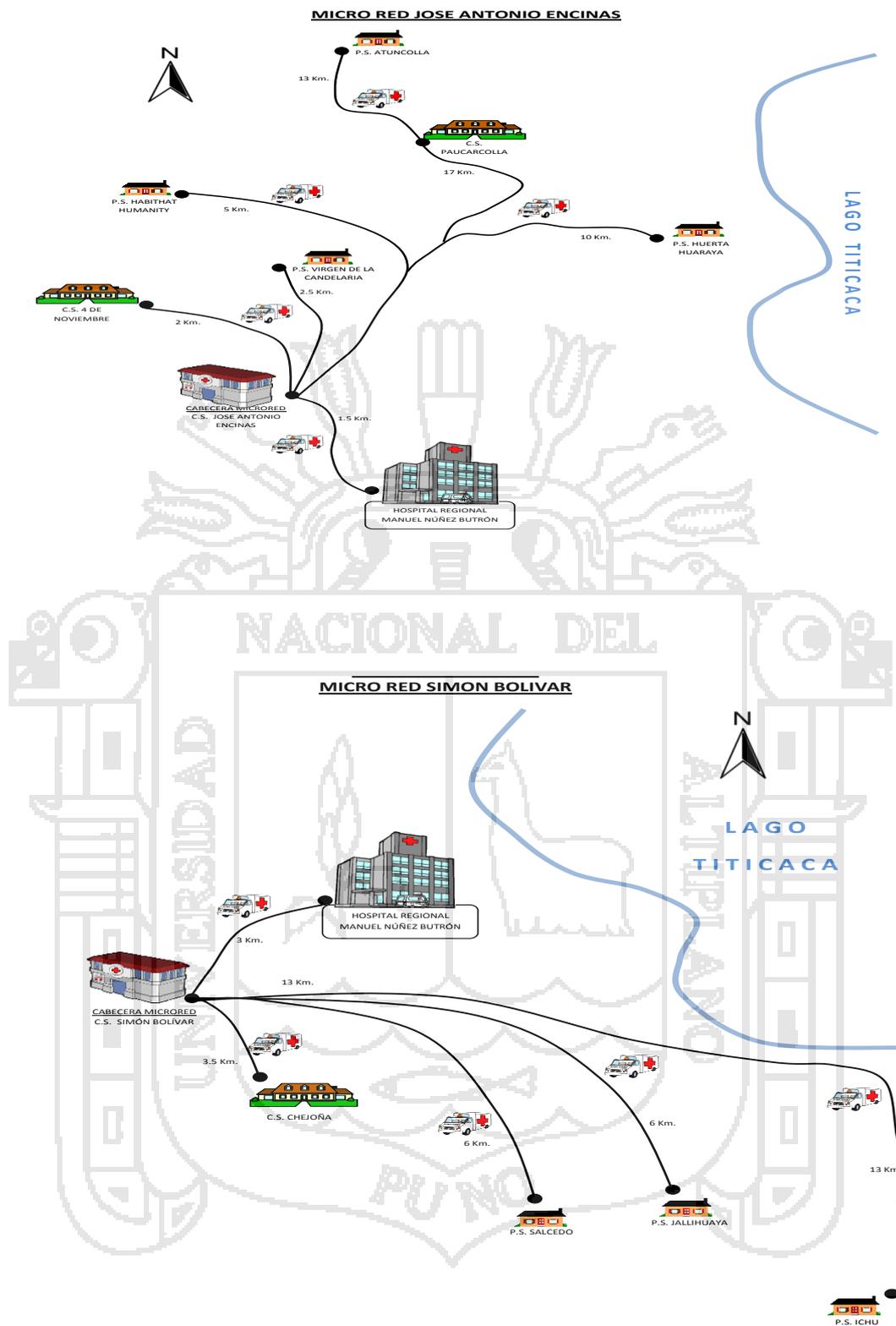
Centro de salud de Acora:

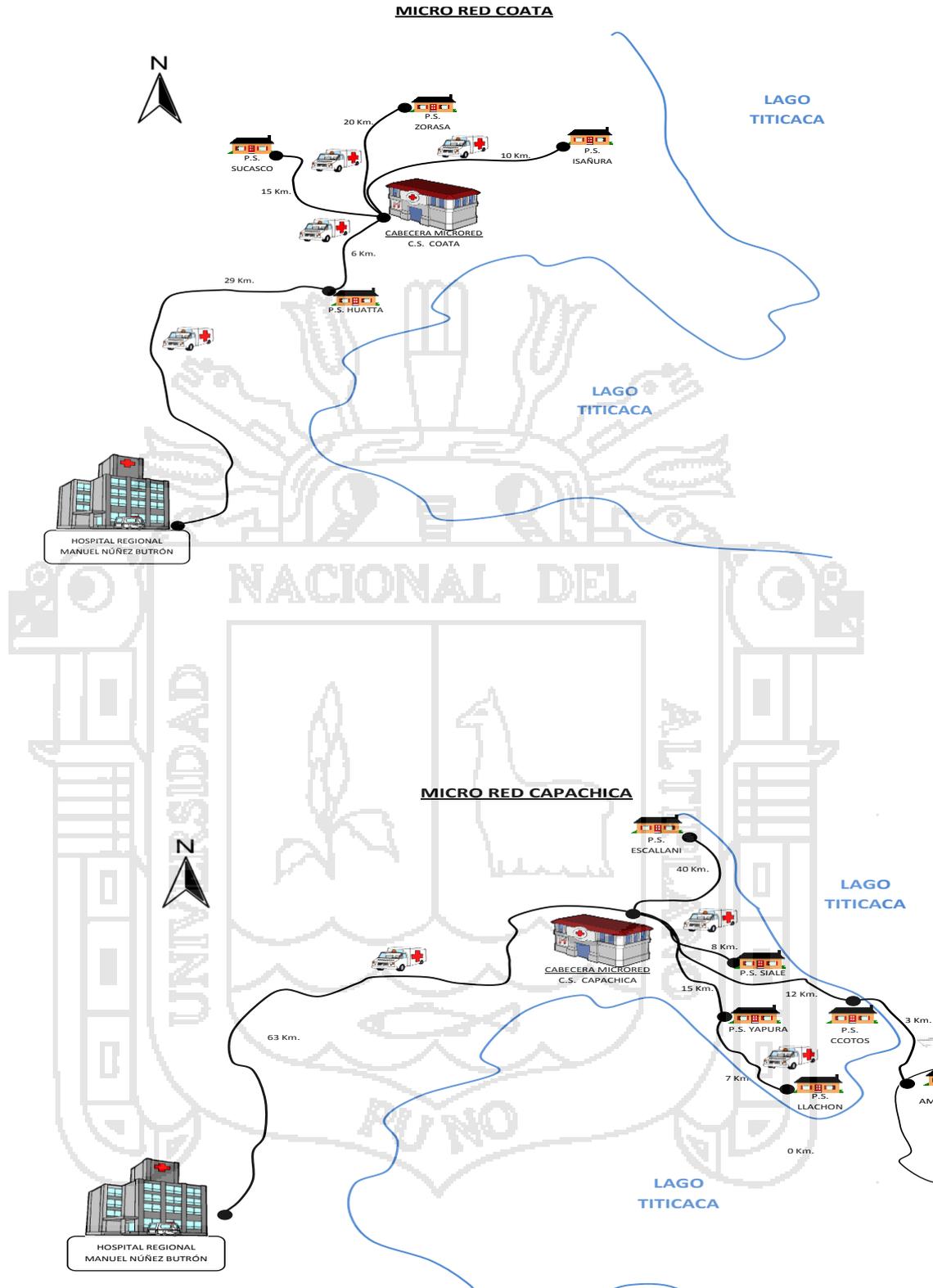
Se encuentra ubicado en el Distrito de Acora, en el Jr. José Antonio Encinas N° 251, al frente del parque la madre, a una distancia de 55 km de Puno, está a cargo de los siguientes puestos y centros de salud, Caritamaya, Cucho Esqueña, Thunco, Chancachi, Culta, Capalla y Huayllahuco.

Centro de salud de Jayu Jayu:

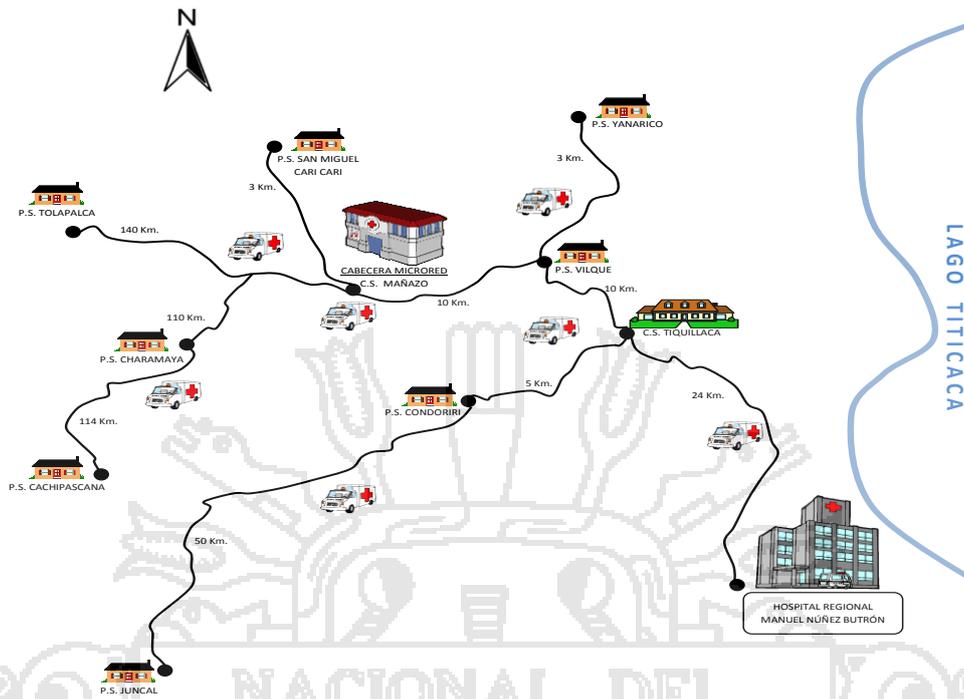
El establecimiento de salud se encuentra en el Centro Poblado Jayu Jayu a dos cuadras de la plaza de armas, a una distancia de 133 km de Puno, está a cargo de los siguientes puestos y centros de salud, Laqui, Santa Rosa de Yanaque, Sullcacatura, Villasocca y Cocosani.



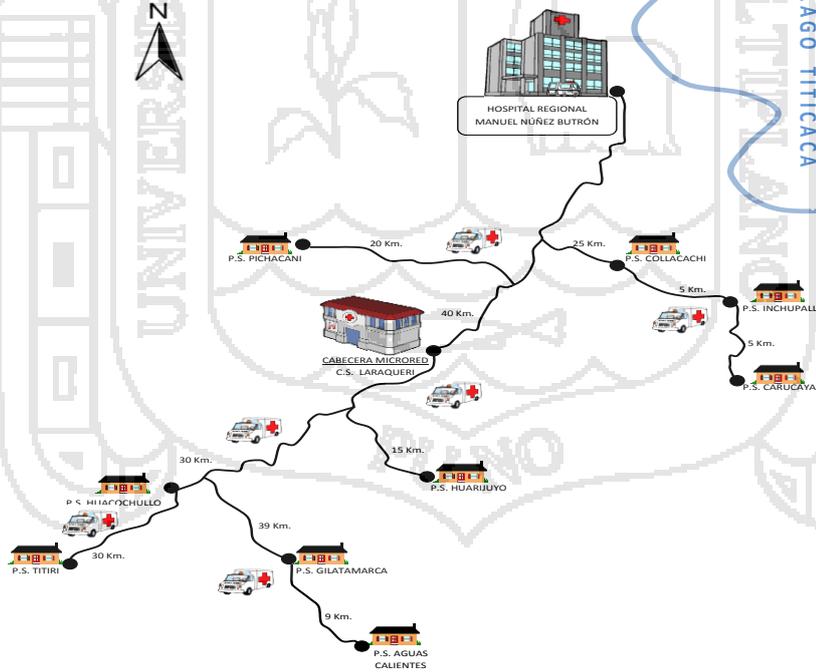




MICRO RED MAÑAZO

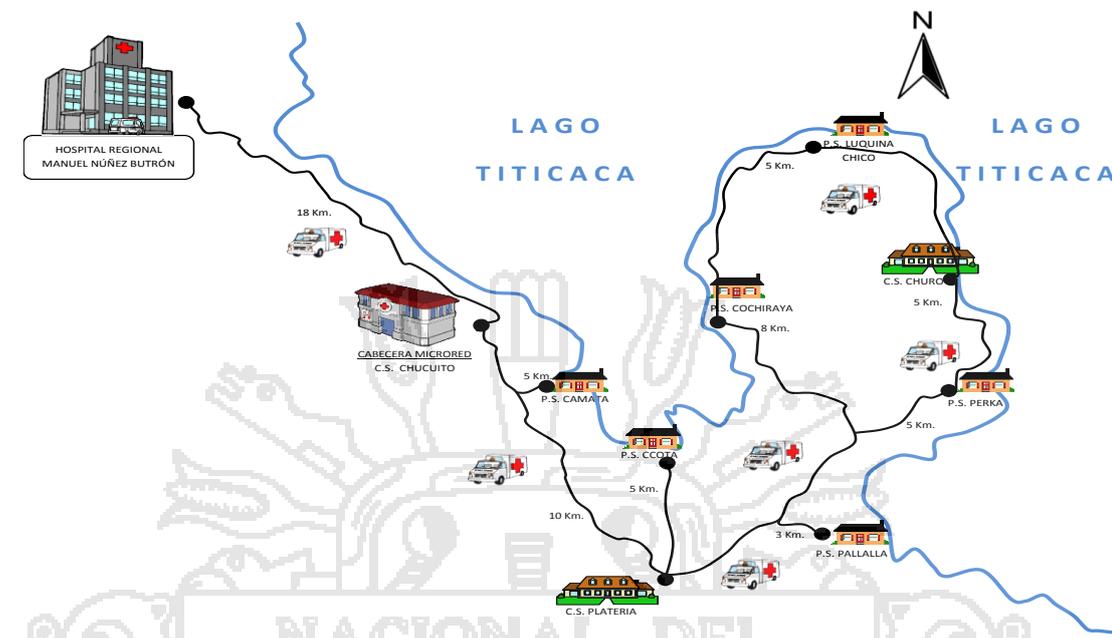


MICRO RED LARAQUERI

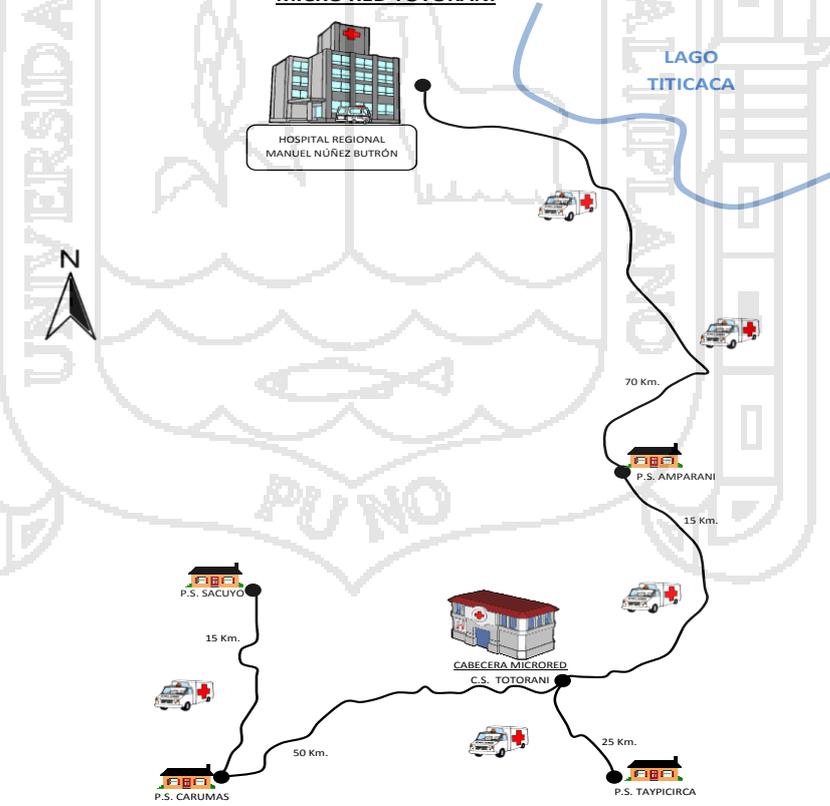




MICRO RED CHUCUITO



MICRO RED TOTORANI





CAPÍTULO V

EXPOSICIÓN Y ANÁLISIS

5.1. RESULTADOS.

OG

CUADRO 01

MOTIVACIÓN LABORAL SEGÚN SATISFACCIÓN DE NECESIDADES DEL
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE CENTROS Y PUESTOS DE SALUD
DE LAS REDESS PUNO, 2015.

NECESIDADES	MOTIVACIÓN		DESMOTIVACIÓN		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%
Fisiológicas	7	11.5	54	88.5	61	100
Seguridad	5	8.2	56	91.8	61	100
Social	9	14.8	52	85.2	61	100
Estima	9	14.8	52	85.2	61	100
Autorrealización	18	29.5	43	70.5	61	100

Fuente: Encuesta aplicada a las enfermeras de la REDESS Puno, 2015

El cuadro muestra la motivación laboral en el profesional de enfermería que labora en centros y puestos de salud de la REDESS Puno, donde predomina la desmotivación en 91.8% en necesidades de seguridad, seguido de las fisiológicas en 88.5%, en las sociales y estima con el mismo porcentaje de 85.2%, y en las de autorrealización en 70.5%.

CUADRO 02

EXPECTATIVA MOTIVACIONAL RESPECTO A LA SATISFACCIÓN DE NECESIDADES FISIOLÓGICAS, DE SEGURIDAD, SOCIALES, DE ESTIMA Y DE AUTORREALIZACIÓN DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN LOS CENTROS Y PUESTOS DE SALUD DE LAS REDESS PUNO, 2015.

Expectativa Necesidades	Son muy importante		Moderadamente importante		Son poco importante		No son importante		total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Fisiológicas	16	26.2	31	50.8	13	21.3	1	1.6	61	100
Seguridad	32	52.5	25	41.0	3	4.9	1	1.6	61	100
Sociales	33	54.1	25	41.0	3	4.9	0	0.0	61	100
Estima	42	68.9	18	29.5	1	1.6	0	0.0	61	100
Autorrealización	32	52.5	25	41.0	4	6.6	0	0.0	61	100

Fuente: encuesta aplicada a las enfermeras de la REDESS Puno, 2015.

El cuadro muestra que para el profesional de enfermería la satisfacción de las necesidades de estima es muy importante en un 68.9%, seguido de las sociales en un 54.1%, las de seguridad y autorrealización con el igual porcentaje de 52.5%, sin embargo la satisfacción de necesidades fisiológicas es moderadamente importante para las enfermeras en un 50.8%.

CUADRO 03

SATISFACCIÓN DE NECESIDADES EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA
QUE LABORA EN LOS CENTROS Y PUESTOS DE SALUD DE LA REDESS –
PUNO, 2015.

Satisfacción	Muy satisfecho		Moderadamente satisfecho		Poco satisfecho		No estar satisfecho		total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Necesidades Fisiológicas	0	0.0	9	14.8	25	41.0	27	44.3	61	100
Seguridad	0	0.0	13	21.3	24	39.3	24	39.3	61	100
Social	4	6.6	35	57.4	14	23.0	8	13.1	61	100
Estima	1	1.6	22	36.1	30	49.2	8	13.1	61	100
Autorrealización	7	11.5	41	67.2	12	19.7	1	1.6	61	100

Fuente: Encuesta aplicada a las enfermeras de la REDESS Puno, 2015.

El cuadro muestra el 67.2% de profesionales de enfermería se encuentran moderadamente satisfechos respecto a la satisfacción de necesidades de autorrealización, seguido de 57.4% en las necesidades sociales, el 49.2% están poco satisfechos en las necesidades de estima, el 44.3% no están satisfechos en las necesidades fisiológicas y el 39.3% en las necesidades de seguridad.

5.2. DISCUSIÓN

El estudio permitió alcanzar los siguientes resultados, que a continuación se especifica:

Un porcentaje significativo de enfermeras que laboran en los centros y puestos de salud de la REDESS Puno, se encuentran desmotivadas respecto a la satisfacción de necesidades: fisiológicas, de seguridad, sociales, estima y de autorrealización.

Los resultados son relativamente concordantes con las del estudio realizado por Vázquez en Lima, que muestra que el 48% de enfermeras presentan un nivel de motivación media, el 27% motivación alta y 25% motivación baja.¹² Así mismo coincide con los resultados de la investigación de Zúñiga realizado en Talara, quien obtuvo que el 68% de enfermeras se encuentran no motivadas, y el 32% de enfermeras motivadas en su entorno laboral.¹¹ Por otra parte la investigación realizada por Pacco en Puno, obtuvo como resultado la desmotivación de forma predominante en las diferentes necesidades; en las fisiológicas y las de estima con el igual porcentaje de 93.8% respecto a la existencia de material y equipo básico y desarrollo profesional (especializaciones, maestrías, doctorados y otros), en las de seguridad el 90.8%, en relación a una mejor retribución económica y otros, en las sociales el 89.2%, en establecer buenas relaciones interpersonales, en las de autorrealización el 72.3% en la adquisición de capacitaciones.¹⁵

Así mismo coinciden con el estudio realizado por Enríquez en Puerto Rico, quien obtuvo que el 20% de profesionales de enfermería se encuentran motivadas en los aspectos de relación entre compañeros, trabajos en equipo, la importancia que dan a su trabajo y reconocimiento por su trabajo, el 80 % desmotivadas en el aspecto de salario.⁸ Igualmente coinciden los resultados de Figuera y López en Venezuela donde encontraron que el 59.1% de enfermeras se encuentran motivadas por los factores intrínsecos que refuerzan su acción profesional, tales como el trabajo en sí, la realización profesional, los reconocimientos como: estímulos positivos, ascensos y premios que le ofrecen en la unidad clínica, el 18,2% medianamente motivadas, el 22.7% desmotivadas; en los factores extrínsecos, el 54.4% de enfermeras altamente motivadas, el 45,4% desmotivadas.¹⁰

En el estudio se observa que un mayor porcentaje de profesionales de enfermería, presentan desmotivación laboral, esto se atribuye a las condiciones de trabajo, por la falta de materiales y equipos básicos, la falta de un ambiente apropiado para una atención de calidad y eficaz, la carencia de reconocimiento por el desempeño de su trabajo y otros. La motivación es la fuerza motriz que motiva a las personas, deriva de una jerarquía de necesidades y se pondera según las necesidades de orden inferior, y las de orden superior.²² La motivación surge, cuando existe una necesidad, esta se entiende como una fuerza dinámica y persistente que origina comportamientos de manera amplia. Es el proceso que impulsa a una persona a actuar de una determinada manera hacia un comportamiento específico, este impulso a actuar puede provenir del ambiente o puede ser generado por los procesos mentales internos genéricos que se aplica a una amplia serie de impulsos, deseos, necesidades, anhelos, y firmezas similares causa del comportamiento de un organismo, o razón por la que un organismo lleva a cabo una actividad determinada.^{18, 19, 20} Esta situación de desmotivación laboral puede tener consecuencias en la atención al usuario y en la productividad institucional al no darse la motivación en el entorno laboral.

Respecto a la expectativa motivacional en las enfermeras de los centros y puestos de salud de la REDESS Puno, se obtuvo que más de la mitad de profesionales de enfermería consideran importante la satisfacción de necesidades: fisiológicas, de estima, sociales, de seguridad y de autorrealización.

Los resultados se asemejan con el estudio realizado por Pacco en Puno, en el que encontró que más de la mitad de enfermeras, consideran que la expectativa motivacional es muy importante en las necesidades de autorrealización en 76.9%, las de estima en 64.6%, en las sociales en 53.8%, las de seguridad en 52.3%, y con una expectativa de moderadamente importante en las necesidades fisiológicas en 64.6%.¹⁵

La mayoría de los profesionales de enfermería, consideran que la expectativa motivacional es muy importante en su entorno laboral, manifiestan tener altas expectativas de lograr sus metas como profesionales competentes, obteniendo títulos de maestrías, doctorados y especializaciones en el campo de la salud, capacitaciones continuas en diferentes estrategias, recibir un reconocimiento por su desempeño

laboral, anhelan mantener un excelente clima organizacional y laboral en el trabajo, recibir una remuneración suficiente para que satisfaga sus necesidades y las de su familia, contar con un seguro de salud eficiente y continuo, desarrollar capacidades resolutivas frente a determinadas situaciones que se presentan en su medio laboral, para así lograr sus metas trazadas mediante una motivación. La expectativa es la conducta de cuánto valoren las personas al resultado o meta de sus expectativas en alcanzar esto quiere decir que la motivación se percibe como el producto de dos fuerzas principales; las expectativas del individuo por alcanzar una meta y el valor que tiene para alcanzar esta meta. Las enfermeras, tienen el deseo de desarrollar, aquello que le gusta, de incrementar su capacidad resolutiva y brindar una atención de calidad hacia el usuario.³⁰

Respecto a la satisfacción de necesidades en las enfermeras que laboran en los centros y puestos de salud de la REDESS Puno, más de la mitad de profesionales de enfermería se encuentran moderadamente satisfechos con tendencia a poco satisfechos en las necesidades de autorrealización y sociales, poco satisfechos con tendencia a la insatisfacción en las necesidades de estima, fisiológicas y de seguridad.

Los resultados se asemejan con el estudio realizado por Carpio Montoya en Tacna, quien obtuvo el 21.2% de enfermeras presenta un nivel bajo de satisfacción laboral, el 53.8% tienen un nivel medio, y el 25% una satisfacción alta.¹³ Así mismo coinciden con el estudio de Vázquez quien obtuvo el 71%, de enfermeras se encuentra en un nivel bajo de satisfacción, el 14%, en un nivel alto y el 15% en un nivel medio de satisfacción.¹² Por otra parte Iván Pacco en Puno, quien obtuvo que en las necesidades de autorrealización y sociales se encuentran moderadamente satisfechos, en las fisiológicas, de seguridad y de estima se encuentran poco satisfechos con tendencia a la insatisfacción en mayor porcentaje de enfermeras.¹⁵

En el estudio se encontró que la mayoría de enfermeras, se encuentran poco satisfechos con tendencia a la insatisfacción, esto refleja que la insatisfacción se deba probablemente a la inexistencia de capacitaciones continuas, metas a alcanzar en su totalidad, un buen clima organizacional y laboral adecuado, constituir una relación horizontal con los jefes, suficientes cantidades de materiales y equipos básicos para una atención de calidad, espacios amplios y adecuados para desarrollar sus actividades incluyendo las psicológicas, así mismo un seguro de salud no continua que pone en

riesgo la atención de su salud, la falta de condiciones apoyo por parte de la institución, horarios que no les permita lograr estudios de maestría, doctorados y otros, la inexistencia de reconocimientos por el desempeño laboral. Existen una serie de necesidades que se establecen de manera jerárquica (fisiológicas, seguridad, social o pertenencia, estima y autorrealización) cuyo deseo de satisfacerlas hace que la persona este motivada y así dirija su conducta, el comportamiento de la persona está orientada a la satisfacción de sus necesidades y por lo tanto realizara aquellas actividades que le procure esa satisfacción evitando las que lo alejan de ella.²⁶ Se encontró que la mayoría de las enfermeras se encuentran insatisfechos en diferentes necesidades, la insatisfacción de estas necesidades podría influir en el desempeño laboral, en la calidad de atención, individualismo e inadaptación laboral.



5.3. CONCLUSIONES

Primera: Los profesionales de enfermería que laboran en los diferentes centros y puestos de salud, se encuentran desmotivadas en un porcentaje muy significativo respecto a la satisfacción de necesidades fisiológicas, de seguridad, sociales, estima y de autorrealización.

Segunda: Las enfermeras de la REDESS Puno, consideran que la expectativa motivacional es muy importante respecto a la satisfacción de necesidades fisiológicas, de seguridad, sociales, de estima y de autorrealización.

Tercera: Los profesionales de enfermería de la REDESS Puno, se encuentran no satisfechas en las necesidades; fisiológicas, de seguridad y estima, y se encuentran moderadamente satisfechas en las necesidades sociales y de autorrealización.



5.4. RECOMENDACIONES

A LA DIRECCIÓN DE LAS REDESS PUNO:

Al jefe de la REDESS Puno, implementar los procesos de gestión de calidad para mejorar la motivación laboral en los profesionales incluyendo al de enfermería a fin de proponer estrategias orientadas a garantizar estos procesos a través de:

- ✓ Mejorar los aspectos de participación de trabajos en equipo y las relaciones personales.
- ✓ Crear ambientes apropiados que faciliten el compromiso del personal en el logro de los objetivos organizacionales.
- ✓ Para satisfacer las necesidades fisiológicas dotar materiales y equipos básicos de manera equitativa en los establecimientos de salud para una atención de calidad.
- ✓ Promover y facilitar al profesional de enfermería la capacitación continua en talleres, seminarios, congresos y otros.

A LA FACULTAD DE ENFERMERÍA:

- ✓ Implementar el área de tutoría para así tratar temas de motivación y formar profesionales motivados en el campo laboral

A LOS BACHILLERES:

- ✓ Realizar estudios de investigación de factores motivacionales en el entorno laboral del profesional de enfermería.
- ✓ Realizar estudios de interés específicamente en los factores que intervienen en la insatisfacción y desempeño laboral así como de vocación profesional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Lóbrega S. y Pérez M. Enfermería tendencias y nuevos desafíos. P.181-188; 2002.
2. Gálvez A. Enfermería basada en la evidencia cómo incorporar la investigación a la práctica de los cuidados cuadernos metodológicos segunda edición. España; 2007.
3. Stoner J. y Freeman R. Administración. Sexta edición. Editorial Pearson. México. p. 484; 1996.
4. Chiavenato I. Administración de recursos humanos. Quinta edición. Bogotá; 2000.
5. Maslow A. Motivación y personalidad. Tercera edición. Ediciones Díaz de Santos. Madrid, España; 1991.
6. Emma. Ley de prevención de riesgo laboral. [En línea]; 1995 [acceso en agosto en 2000]. Disponible en: <http://www.ema-prevencion.es/pdf/ley.31.1995.pdf>.
7. Fernández A. Calidad de vida profesional de enfermería en atención primaria en de Soria biblioteca las casas. [En línea] 2007. Disponible en: <http://www.Índex-f.con/las casas/documento/Ic0213.Php>.
8. Henríquez O. Nivel de motivación de la enfermera del programa de hospicio y su efecto en el desempeño de sus funciones de la documentación del expediente clínico. Tesis; 2011.
9. Chinchilla A. Factores que motivan a las licenciadas en enfermería. Tesis. Buenos Aires; 2010.
10. Figuera E. y López N. Liderazgo de la enfermera supervisora y motivación de la enfermera de atención directa (EAD) en la unidad de perinatología pediátrica del complejo universitario. Tesis. Venezuela; 2004.
11. Zuñiga R. Motivacion y produccion de un servicio de cirugia. Tesis. Talara; 2000.
12. Vazquez S. Nivel de motivacion y su relacion con la satisfaccion laboral del profesional de enfermeria. Tesis. Lima; 2006.
13. Carpio R. y Villalobos. Motivacion del equipo básico de atencion integral en salud. Tesis; 2000.
14. Rios R. Motivacion laboral en las enfermeras asistenciales y la relacion con su desarrollo profesional. Tesis. Lima; 1998.
15. Pacco I. Motivacion laboral en el profesional de enfermeria. Tesis. Puno; 2004.

16. Factores motivadores que influyen en el desempeño laboral. [En línea]; 2010 [acceso 1 de Enero de 2010]. Disponible en: <http://Www.monografias.com>.
17. Chiavenato I. Administración de recursos humanos. Quinta edición México. P. 143; 2000.
18. Santos J. Estudios de psicología laboral y administración de recursos humanos. [En línea]; 1993 [acceso 10 de Marzo 2006]. Disponible en: www.retcambio.com.Sv
Santos, J. Rec-Hum. San salvador, Universidad de el Salvador.
19. Solana R. Administración de organizaciones. Ediciones interoceánicas S.A. Buenos Aires Argentina. P. 208.
20. Stoner J. Freeman R. Administración. Editorial Pearson. Sexta edición. México; 1996. p. 484.
21. Robbins P. y Coulter, M. Administración. Sexta edición México; p. 484; 2000.
22. Maslow A. Motivación y personalidad. Tercera edición. Ediciones Díaz de santos. Madrid, España; 1991.
23. Hodgetts A. Comportamiento organizacional el modelo integrador de motivación [En línea]; 2001 [acceso 2 de marzo 2002]. Disponible en:
<http://www.monografias.com/trabajos10/motivac/motivac.shtml>.
24. Cavalcante S. Programa de doctoral qualitat y procesos de innovación educativa. Bahía – Brasil; 2004.
25. Maslow A. Motivación. En Twentieth Century Psychology Recent. [En línea] [Acceso 25 de diciembre 2000]. Disponible en [http:// www.geocities.com/ Athens/ Fórum/ 1236/maslow.htm](http://www.geocities.com/Athens/Fórum/1236/maslow.htm)>.
26. Cazau P. la teoría de la motivación humana de Maslow. [En Línea]; 2000 [Acceso 21 noviembre 2002]. Disponible en <Http:// Www.Monografias.com/trabajos /moti.shtml>.
27. Robbins P. Fundamentos de administración. Primera edición. México; 1996.
28. Cazau P. La teoría de la motivación humana de Maslow. [En Línea]; 2000 [acceso 2002]. Disponible en: Www.Monografias.com/ trabajos /Moti.s Unidos.
29. Boeree G. Teorías de la personalidad Abrahán Maslow. [en Línea]; 2002 [acceso 25 noviembre 2003]. Disponible en: Galeón.hispavista.com/ Beto 76/Admon.Doc.
30. Madsen K. Teorías de la motivación. Buenos Aires Paidós. 1972.

31. Kinicky A. Comportamiento de las organizaciones. España. [en línea]; 1997 acceso[1997]. Disponible en: <http://www.udec.cl/bustos/apsique/labo/motysatis.html-toc482502264>.
32. Cazau P. La teoría de la motivación humana de Maslow. [En Línea]; 2002 [acceso 21 noviembre 2002]. Disponible en <http://Www.Monografias.com/trabajos/Moti>.
33. Ministerio de salud, dirección general de epidemiología estudio de carga de enfermedad en el Perú. Primera edición; 2006.
34. Diresa – Puno. Dirección de planeamiento estratégico 2004 plan operativo institucional. [En línea]. Disponible en: [www. Plan – operativo- institucional.2014](http://www.Plan-operativo-institucional.2014).
35. Enciclopedia Sopena. Diccionario de la real lengua española tomo I. España. P. 303, 474, 714; 1995.
36. CIE [en línea] disponible en: <http://www.icn.ch/es/about-icn/icn-definition-of-nursing/>.
37. Nuevo diccionario español ilustrado. Editorial Ramos S.A. Barcelona, España, 1970.
38. Programa de las naciones unidas para el desarrollo, informe sobre el desarrollo humano [En línea]. 2001 [acceso 14 de diciembre del 2002]. Disponible en <http://www.undp.org/currentHDR/S/CAP%.PDF>.
39. Duncan O. Human ecology and populations studies, en P.H. Hauser y Duncan, The study of population. Chicago; 1959.
40. Miranda C. La autoestima profesional una competencia mediadora para la innovación en las prácticas pedagógica. Revista iberoamericana sobre calidad, eficacia y cambio en educación. p. 3 2005.
41. Campus virtual disponible en: <http://www.uovirtual.com.mx/moodle/lecturas/>.

ANEXOS





ANEXO N°01

VARIABLE Y SU OPERACIONALIZACIÓN

Variable	Dimensión	Indicador	Índice	Escala Valorativa				
				N	C/N	R	C/S	S
<p>MOTIVACIÓN</p> <p>Es el conjunto de actuación o comportamiento profesional de enfermería, manifestado por el nivel de satisfacción de necesidades: fisiológicas, seguridad, pertenencia, estima, autorrealización. La expectativa es producto de su interacción en el ambiente laboral.</p>	Expectativa motivacional.	Alimentación.	Deseo tener una alimentación apropiada.	N	C/N	R	C/S	S
		Descanso.	Deseo tener un tiempo para descansar.	N	C/N	R	C/S	S
		Ambiente apropiado.	Deseo tener un espacio físico adecuado.	N	C/N	R	C/S	S
		Material y equipo.	Tener suficiente material y equipo básico.	N	C/N	R	C/S	S
		Estabilidad en el trabajo.	Deseo permanencia en un centro o puesto de salud.	N	C/N	R	C/S	S
		Seguro de salud.	Pretensión por un seguro social continuo.	N	C/N	R	C/S	S
		Compensación por el trabajo eficiente.	Aspiración por un salario suficiente.	N	C/N	R	C/S	S
		Dependencia.	Deseo tener dependencia en un centro o puesto de salud.	N	C/N	R	C/S	S
		Relación con los compañeros de trabajo.	Mantener compañerismo en el centro de trabajo.	N	C/N	R	C/S	S
			Avidez por participar en actividades sociales.	N	C/N	R	C/S	S
		Relación con los jefes de trabajo.	Deseo tener aceptación por los superiores.	N	C/N	R	C/S	S
			Deseo tener una relación horizontal.	N	C/N	R	C/S	S
		Reconocimiento	Deseo tener un reconocimiento.	N	C/N	R	C/S	S
		Sentimiento de respeto.	Mantener respeto entre compañeros de trabajo.	N	C/N	R	C/S	S
		Realización del ego.	Anhelo obtener un desarrollo profesional.	N	C/N	R	C/S	S
			Tener interés profesional.	N	C/N	R	C/S	S
		Autonomía.	Avidez por tomar decisiones	N	C/N	R	C/S	S
		Conocimiento y habilidades.	Deseo tener capacitaciones.	N	C/N	R	C/S	S
Metas logradas.	Anhelo alcanzar mis metas.	N	C/N	R	C/S	S		
Autosatisfacción	Deseo por el trabajo.	N	C/N	R	C/S	S		

Dónde: N: nunca, C/N: casi nunca, R: regularmente, C/S: casi siempre, S: siempre



Variable	Dimensión	Indicador	Índice	Escala Valorativa				
				N	C/N	R	C/S	S
MOTIVACIÓN Es el conjunto de actuación o comportamiento del profesional de enfermería, manifestado por el nivel de satisfacción de necesidades: fisiológicas, seguridad, pertenencia, estima, autorrealización. La expectativa como producto de su interacción en el ambiente laboral.	Satisfacción de necesidades.	Alimentación.	Contar con una alimentación apropiada.	N	C/N	R	C/S	S
		Descanso.	Tener un tiempo para descansar.	N	C/N	R	C/S	S
		Ambiente apropiado.	Obtener un espacio físico adecuado.	N	C/N	R	C/S	S
		Material y equipo.	Obtener material y equipo básico.	N	C/N	R	C/S	S
		Estabilidad en el trabajo.	Estabilidad en un centro o puesto de salud.	N	C/N	R	C/S	S
		Seguro de salud.	Pueda adquirir un seguro social continuo.	N	C/N	R	C/S	S
		Compensación por el trabajo eficiente.	Pueda contar con salario suficiente	N	C/N	R	C/S	S
		Dependencia.	Pueda tener facilidad de dependencia	N	C/N	R	C/S	S
		Relación con los compañeros de trabajo.	Lograr Compañerismo.	N	C/N	R	C/S	S
			Participo en actividades sociales.	N	C/N	R	C/S	S
		Relación con los Jefes de trabajo.	Obtener aceptación por los superiores.	N	C/N	R	C/S	S
			Tengo una relación horizontal.	N	C/N	R	C/S	S
		Reconocimiento	Obtengo reconocimiento.	N	C/N	R	C/S	S
		Sentimiento de respeto.	Obtengo respeto de mis compañeros de trabajo.	N	C/N	R	C/S	S
		Realización del ego.	Obtenga desarrollo profesional.	N	C/N	R	C/S	S
			Tengo interés profesional.	N	C/N	R	C/S	S
		Autonomía.	Puedo tomar decisiones.	N	C/N	R	C/S	S
		Conocimiento y habilidades.	Adquiero capacitaciones.	N	C/N	R	C/S	S
		Metas logradas.	Logro mis metas a alcanzar.	N	C/N	R	C/S	S
		Autosatisfacción.	Tengo agrado por mi trabajo.	N	C/N	R	C/S	S

ANEXO N°02

INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

FACULTAD DE ENFERMERÍA

CUESTIONARIO

Buenos días, soy Bachiller de la escuela profesional de enfermería de la Universidad Nacional del Altiplano, el presente cuestionario es parte del estudio de investigación titulado “Motivación laboral del profesional de enfermería que laboran en puestos y centros de salud de las REDESS Puno 2015”

La presente encuesta contiene 20 ítems formuladas 1B al 20B corresponde al estado de satisfacción, 1A al 20A corresponde a la expectativa motivacional.

Responda a cada una de las preguntas de esta encuesta marcando con una X o encerrando la respuesta en un círculo de acuerdo a la alternativa que usted considere la adecuada.

A cada ítem se le asigna un valor:

Nunca	= 1
Casi nunca	= 2
Regularmente	= 3
Casi siempre	= 4
Siempre	= 5

DATOS PERSONALES:

Estado laboral: nombrado (...) contratado (...)



N°	Criterio	Preguntas	Escala valorativa				
1	A	Deseo que en los centros y puestos de salud se brinde alimentos en horas de servicio.	1	2	3	4	5
	B	Mi institución me brinda actualmente una alimentación adecuada en mis horas de servicio.	1	2	3	4	5
2	A	Deseo tener un trabajo que me brinde estabilidad profesional y permanencia en un mismo centro o puesto de salud.	1	2	3	4	5
	B	Realmente mi trabajo me brinda estabilidad profesional y permanencia en un mismo centro o puesto de salud.	1	2	3	4	5
3	A	Deseo que es importante participar y deleitar de los aspectos sociales: reuniones de confraternidad, celebraciones en la institución etc.	1	2	3	4	5
	B	Actualmente participo y deleito de los aspectos sociales: reuniones de confraternidad, celebraciones de mi institución etc.	1	2	3	4	5
4	A	Anhelo que mi institución debe brindarme reconocimiento por mi desempeño.	1	2	3	4	5
	B	Actualmente mi institución me brinda reconocimiento por mi desempeño.	1	2	3	4	5
5	A	Deseo tener libertad de tomar decisiones en mi centro o puesto de salud.	1	2	3	4	5
	B	Actualmente tengo libertad de tomar decisiones en mi centro o puesto de salud	1	2	3	4	5
6	A	Deseo que se disponga un tiempo, según la rutina, para descansar, recesos para tomar algo, etc. en mis horas de servicio.	1	2	3	4	5
	B	En realidad en mi trabajo se disponga, según la rutina, de un tiempo para descansar, recesos para tomar algo, etc. en mis horas de servicio.	1	2	3	4	5
7	A	Anhelo contar con un seguro de salud eficiente y continua para mí y mi familia.	1	2	3	4	5
	B	Actualmente mi seguro de salud es eficiente y continuo para mí y mi familia.	1	2	3	4	5
8	A	Deseo que se fomente el compañerismo y la unión entre trabajadores en mi institución.	1	2	3	4	5
	B	Actualmente se fomenta el compañerismo y la unión entre trabajadores en mi institución.	1	2	3	4	5
9	A	Deseo que como profesional de enfermería siempre debe sentirse respetado en su trabajo.	1	2	3	4	5
	B	Realmente se siente respetado en su trabajo.	1	2	3	4	5
10	A	Anhelo que como profesional de Enfermería manejar conocimientos y habilidades especializadas, obtenga cursos de especialización, maestría (s), doctorado.	1	2	3	4	5
	B	Realmente soy un profesional que maneje conocimientos y habilidades especializadas, obtenga cursos de especialización, maestría(s), doctorado.	1	2	3	4	5
11	A	Deseo que en mi trabajo se disponga de espacio físico adecuado: ambientes con espacios apropiados para trabajar, adecuada disposición de recursos materiales.	1	2	3	4	5
	B	Actualmente en mi trabajo se dispone de espacio físico adecuado: ambientes con espacios apropiados para trabajar, adecuada disposición de recursos de materiales	1	2	3	4	5
12	A	Anhelo ganar un sueldo que satisfaga mis necesidades personales y familiares.	1	2	3	4	5
	B	Realmente recibo un sueldo que satisfaga mis necesidades personales y familiares.	1	2	3	4	5
13	A	Deseo tener una aceptación por parte de mis superiores.	1	2	3	4	5
	B	Actualmente tengo aceptación por parte de mis superiores.	1	2	3	4	5
14	A	Deseo como profesional desarrollarme y estar altamente capacitada (o) (congresos, seminarios, especializaciones etc.)	1	2	3	4	5
	B	Actualmente me considero una persona que se desarrolla como profesional altamente capacitada poseo (congresos, seminarios, especializaciones etc.).	1	2	3	4	5
15	A	Anhelo como profesional de enfermería siempre lograr mis metas.	1	2	3	4	5
	B	Soy una persona que siempre logra sus metas.	1	2	3	4	5
16	A	Deseo que en mi trabajo existan materiales y equipos básicos que me permitan desempeñarme adecuadamente.	1	2	3	4	5
	B	Realmente en mi trabajo existen materiales y equipos básicos que me permitan desempeñarme adecuadamente.	1	2	3	4	5
17	A	Deseo que mi trabajo me permita trabajar en el sector privado.	1	2	3	4	5
	B	Actualmente mi trabajo me permite trabajar en el sector privado.	1	2	3	4	5
18	A	Anhelo que mis superiores tengan una relación horizontal conmigo.	1	2	3	4	5
	B	Actualmente mis superiores tienen una relación horizontal conmigo.	1	2	3	4	5
19	A	Deseo tener un trabajo que me permita lograr mis objetivos profesionales y personales.	1	2	3	4	5
	B	Tengo un trabajo que permite lograr mis objetivos profesionales y personales.	1	2	3	4	5
20	A	Anhelo realizar aquello que me guste (vocación).	1	2	3	4	5
	B	Realmente hago aquello que me gusta. (Vocación).	1	2	3	4	5

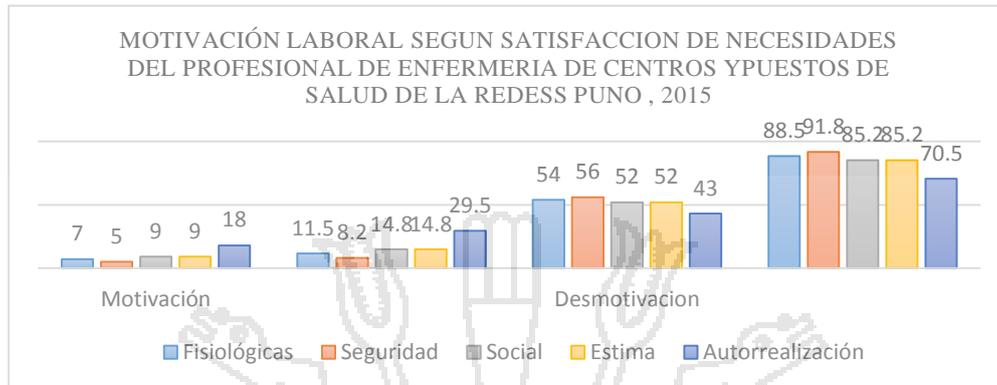
ANEXO N°03

Población de estudio de la REDESS Puno 2015.

REDESS DE SALUD PUNO				
MICRO REDES	ESTABLECIMIENTOS DE SALUD	NOMBRADO(A)	CONTRATADA (O)	
JOSÉ ANTONIO ENCINAS	C.S. JOSÉ ANTONIO ENCINAS	10		
	C.S. ATUNCOLLA		1	
	C.S. 4 DE NOVIEMBRE	1	1	
	P.S. HUERTA HUARAYA	-	-	
	P.S. VIRGEN DE LA CANDELARIA	2		
	P.S. PAUCARCOLLA	2	1	
	P.S. HABITAT HUMANITY	1	1	
METROPOLITANO PUNO	C.S. METROPOLITANO	8	1	
	C.S.VALLECITO	5		
	C.S.TAQUILE		1	
	P.S. PUERTO	1		
	P.S. UROS		1	
SIMÓN BOLÍVAR	C.S. SIMÓN BOLÍVAR	5	2	
	C.S. CHEJOÑA	2	1	
	P.S. SALCEDO	1		
	P.S. JALLIHUAYA	1		
	P.S. ICHU	1		
CAPACHICA	C.S. CAPACHICA	1	1	
	C.S. AMANTANI		1	
	P.S. YAPURA	1		
	P.S. CCOTOS	-	-	
	P.S. ESCALLANI	-	-	
	P.S. LLACHON	1		
	P.S. SIALE		1	
COATA	C.S. COATA	2		
	P.S. HUATTA		1	
	P.S. SUCASCO	2		
	P.S. SORAZA		1	
	P.S. ISANURA	-	1	
MAÑAZO	C.S. MAÑAZO	1	2	
	C.S. TIQUILLACA		1	
	P.S. CONDORIRI	-	-	
	P.S. CHARAMAYA	-	-	
	P.S. JUNCAL	-	-	
	P.S. CACHIPASCANA		1	
	P.S. VILQUE	2	1	
	P.S. YANARICO	-	-	
	P.S. TOLAPALCA	-	-	
	P.S. SAN MIGUEL		1	
	LARAQUERI	C.S. LARAQUERI	1	
		P.S. CARUCAYA	-	-
P.S. COLLACACHI		-	-	
P.S. HUACOCULLO			1	
P.S. HUARIJUYO		1		
P.S. INCHUPALLA		-	-	
P.S. GILATAMARCA			1	
P.S. PICHACANI			1	
P.S. TIRIRI		-	-	
P.S. AGUAS CALIENTES		-	-	
CHUCUITO		C.S. CHUCUITO	1	1
	C.S. PLATERÍA		1	
	C.S. CHURO		1	
	P.S. PALLALLA	-	-	
	P.S. CAMATA	-	-	
	P.S. COCHIRAYA	1	1	
	P.S. CCOTA	1		
	P.S. LUQUINACHICO	-	-	
	P.S. PERKA		1	
	C.S. TOTORANI		1	
TOTORANI	P.S. AMPALLRI		1	
	P.S. CARUMAS	1		
	P.S. SACUYO RIO GRANDE		1	
	P.S. TAYPICIRCA		1	
	ACORA	C.S. ACORA	1	2
		P.S. CARITAMAYO	1	
P.S. CUCHO ESQUEÑA			-	
P.S. THUNCO			1	
P.S. CHANCACHI		1		
P.S. CULTA			-	
P.S. CAPALLA			-	
P.S. HUAYLLAHUECO			1	
JAYU JAYU	C.S. JAYU JAYU	1		
	P.S. LAQUI		1	
	P.S. SANTA ROSA DE YANAQUE		1	
	P.S. SULCACHI	1		
	P.S. VILLA SOCCA		-	
P.S. COCOSANI		1		
TOTAL	77 ESTABLECIMIENTOS DE SALUD	61	41	

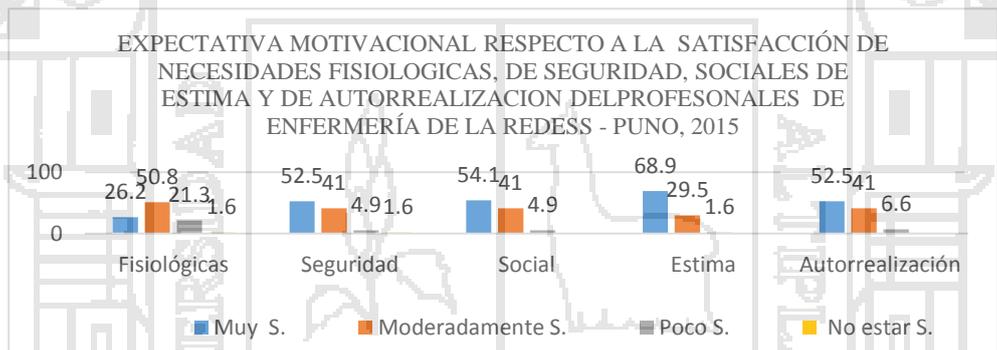
ANEXO N° 04

GRAFICO N° 1



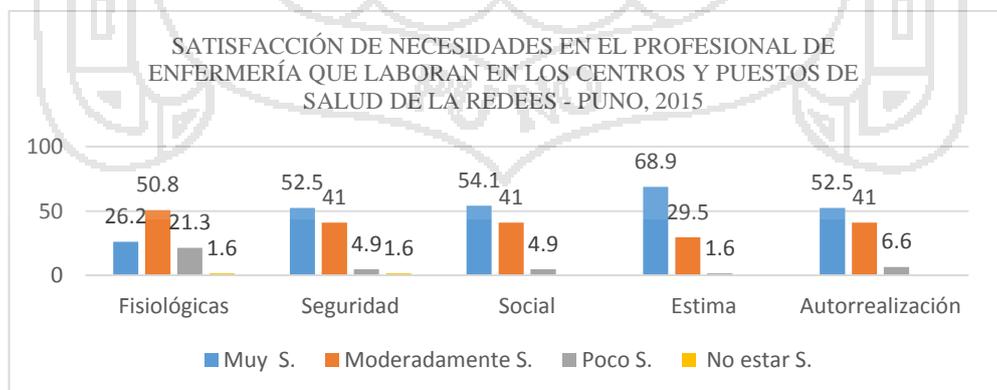
Fuente: Encuesta aplicada a las Enfermeras de la Redess Puno.

GRAFICO N°02



Fuente: Encuesta aplicada a las Enfermeras de la Redess Puno.

GRAFICO N°03



Fuente: Encuesta aplicada a las Enfermeras de la Redess Puno.