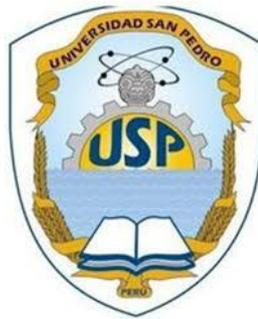


UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO ACADÉMICO
ESCUELA DE POSGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD



**Motivación relacionada a calidad laboral en
profesionales de la salud del Hospital San José-
Chincha, 2016**

Tesis para obtener el Grado de Maestro en Ciencias de la Salud con
mención en Gestión de los Servicios de Salud

Autor:

Lévano Saravia, María Isabel

Asesor:

Correa Huamán, Doraliza

Chimbote – Perú

2018

Palabra Clave

Tema Motivación-Calidad-Laboral

Maestría Gestión

Línea de Investigación: Salud Pública

**Motivación relacionada a calidad laboral en profesionales de la salud del
Hospital San José - Chincha, 2016**

ÍNDICE

	Pág.
PALABRAS CLAVE	ii
TÍTULO	iv
ÍNDICE	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1 Antecedentes fundamentación científica	1
1.1.1 Antecedentes	1
1.1.2 Fundamentación científica	7
1.1.2.1. Motivación laboral	7
1.1.2.2. Calidad laboral	20
1.2. Justificación de la Investigación	25
1.3. Problema	26
1.3.1. Problema general	26
1.3.2. Problemas específicos	26
1. 4. Conceptuación y operacionalización de las variables	26
1.4.1 Operacionalización de las variables	26
1.5. Hipótesis	27
1.5.1. Hipótesis general	27
1.5.2 Hipótesis específica	27
1.6. Objetivos	28
1.6.1 Objetivo general	28
1.6.2. Objetivos específicos	28
II. METODOLOGÍA	29
2.1. Tipo y diseño de investigación.	29
2.2. Población y muestra.	29
2.3. Técnicas e instrumentos de investigación	29
2.4 Procesamiento y análisis de la información	30
III. RESULTADOS	31
IV. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	65

V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	71
5.1 Conclusiones	71
5.2 Recomendaciones	72
VI. AGRADECIMIENTO	73
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	74
VIII. APÉNDICE Y ANEXOS	78
Matriz de consistencia lógica	78
Matriz de consistencia metodológica	79
Operacionalización de la primera variable	80
Operacionalización de la segunda variable	82
Instrumento de recolección de datos	83
Cuestionario de la segunda variable	88
Consentimiento informado	90
Plan de intervención científica	93

RESUMEN

La motivación laboral de los trabajadores influye y repercute en su estado de ánimo, en su rendimiento laboral, en sus relaciones familiares y laborales. Un ambiente de trabajo grato y agradable es fundamental para generar sentimientos de bienestar y el desarrollo de labores a un nivel más óptimo. En la actualidad, las organizaciones han empezado a darle importancia al tema de motivación laboral. En este contexto la investigación tiene como objetivo determinar la motivación relacionado a la calidad laboral en profesionales de salud del hospital San José - Chincha, 2016. La metodología usada es cuantitativa, de corte transversal, considerando una muestra de 125 profesionales de enfermería, cantidad obtenida por muestreo no probabilístico a quienes se les aplicó un cuestionario en cada variable. Dentro de los resultados tenemos que, la motivación laboral es alta en el 50% de los profesionales de salud, en tanto que la calidad de vida en los profesionales de enfermería en las dimensiones apoyo directivo la calidad de vida laboral fue media en el 52% de profesionales de salud, en la dimensión carga laboral fue media en el 54%, sin embargo, el 48% de los profesionales tienen calidad laboral alta, siendo de forma global media en el 50% de profesionales de salud.

Conclusión: Existe relación entre la motivación y calidad de laboral en los profesionales de salud del Hospital San José de Chincha 2016, demostrado a través de la prueba chi cuadrado ($\chi^2 = 32.35$; $p: 0.05$; $gl: 6$)

ABSTRACT

The labor motivation of workers influences and affects their mood, their work performance, their family and work relationships. A pleasant and pleasant work environment is fundamental to generate feelings of wellbeing and the development of work at a more optimal level. At present, organizations have begun to give importance to the topic of work motivation. In this context, the objective of the research is to determine the motivation related to job quality in health professionals at San José - Chincha Hospital, 2016. The methodology used is quantitative, cross-sectional, considering a sample of 125 nursing professionals, amount obtained by non-probabilistic sampling to whom a questionnaire was applied in each variable. Within the results we have that, the work motivation is high in 50% of the health professionals, while the quality of life in the nursing professionals in the managerial support dimensions the quality of working life was average in 52% of health professionals, in the dimension of workload was average in 54%, however, 48% of professionals have high quality of work, being globally in 50% of health professionals.

Conclusion: There is a relationship between the motivation and quality of work in the health professionals of the Hospital San José de Chincha 2016, demonstrated through the chi-square test ($\chi^2 = 32.35$, $p: 0.05$, $gl: 6$)

I. INTRODUCCIÓN

La motivación laboral de los trabajadores influye y repercute en su estado de ánimo, en su rendimiento laboral, sus relaciones familiares y laborales. Un ambiente de trabajo grato y agradable es fundamental para generar sentimientos de bienestar y el desarrollo de labores a un nivel más óptimo. En la actualidad, las organizaciones han empezado a darle importancia al tema de motivación laboral. En este contexto la investigación tiene por objetivo determinar la motivación laboral relacionado a la calidad laboral en profesionales de salud del hospital San José - Chinchá, 2016. Los resultados permitirán conocer el nivel de motivación laboral de los profesionales de la salud debido a su relación con el desempeño de sus funciones, con la productividad y rendimiento laboral, lo cual redundará en la calidad de trabajo y de la atención prestada a los usuarios.

El presente estudio es de tipo cuantitativo de método descriptivo correlacional, la población estará conformada por los profesionales de salud que laboran en el hospital San José en el año 2016 y que son en total 250. La técnica de recolección de datos a utilizar será la encuesta y como instrumento un cuestionario elaborado cuyos resultados se darán cuantitativamente para que permita analizar y realizar la discusión de lo obtenido y su aporte institucional.

1.1. Antecedentes y fundamentación científica

La revisión bibliográfica ha permitido citar las investigaciones que guardan similitud con el presente trabajo, destacándose los siguientes:

1.1.1. Antecedentes:

Canales, Valenzuela, & Paravic, (2016) realizó una investigación descriptiva titulada: *Condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería en Chile*. El objetivo fue identificar las condiciones de trabajo y las razones por las cuales enferman los profesionales de Enfermería en Chile. La metodología usada fue revisión bibliográfica sistematizada de carácter descriptivo, de

artículos chilenos que respondieron a los descriptores seleccionados. Resultados: Se encontró que, los profesionales de enfermería tienen carencias de materiales, alta demanda laboral y limitados recursos. Conclusión: Existe problemas asociados al trabajo enfermero se incluyen riesgos psicosociales como estrés, fatiga y Síndrome de Burnout.

Quezada, Sanhueza, y Silva (2015) realizaron una investigación titulada *Diagnóstico de la calidad de vida laboral percibida por los trabajadores de cuatro servicios clínicos del complejo asistencial “Dr. Víctor Ríos Ruiz” de los Ángeles (CAVRR)*. Uno de los factores condicionantes básicos de la productividad y de la calidad del servicio que se ofrece, es el grado de bienestar o satisfacción que los funcionarios sienten con su trabajo. Para la obtención de los datos se aplicaron dos cuestionarios con escala tipo Likert de cinco y diez puntos, Conciliación Trabajo Familia CFT/CTF y Calidad de Vida Profesional, los cuales se dividieron en cinco y cuatro dimensiones respectivamente. Además, se aplicó el instrumento Escala de Graffar, Medición N.S.E “Forma A” para diagnosticar los niveles o grados socioeconómicos de la población estudiada y un registro de datos socio-demográficos para controlar variables de edad, género, profesión (planta de contrato), sistema de trabajo (diurno o con turnos nocturnos), estado civil, etc., aspectos relevantes para cualquier estudio que caracterizan la población objetivo. Sus resultados muestran una percepción positiva o favorable de la calidad de vida laboral siendo el Apoyo Directivo la dimensión peor evaluada y la Motivación Intrínseca la mejor percibida por los funcionarios encuestados.

Castillo y Melo (2015) realizó una investigación cuantitativa titulada: *“Diagnóstico de la calidad de vida laboral y satisfacción laboral de los empleados del área de Salud Pública en el Hospital Tunjuelito II nivel ESE. Colombia*. Objetivo: determinar el grado de calidad de vida laboral y satisfacción laboral que perciben los empleados del área de salud pública. El

estudio fue cuantitativo, considerado en 20 personas, a quienes se les aplicó el cuestionario CV-35. Resultados: La población encuestada refiere que no hay soporte institucional en la dimensión apoyo directivo mientras realiza sus funciones laborales; existe carga laboral alta; en la dimensión motivación intrínseca hay insatisfacción psicológica, evidenciando que la calidad de vida laboral globalmente es baja. Conclusiones: Existe baja calidad de vida laboral en los trabajadores encuestados.

Delgado, Inzulza y Delgado (2012) realizaron una investigación titulada *Calidad de vida en el trabajo: Profesionales de la salud de clínica Río Blanco y centro de especialidades médicas Chile*". El objetivo fue identificar un constructo sobre la calidad de vida en el trabajo de los médicos/as y enfermeros/as. El estudio se realizó en 20 enfermeros a quienes se les aplicó el instrumento CVT-GOHISALO. Dentro de los resultados se obtuvo que, el 40% cuenta con dos trabajos, el 20% reporta ausentismo por enfermedad el año previo. El 60% se desempeñan principalmente en turno mixto. El 40% tiene una antigüedad de 2 a 5 años y el 30% menos de 2 años. El número de horas semanales que dedican al descanso es menor a 20 horas en un 50% de los trabajadores. Las siete dimensiones evaluadas: soporte institucional para el trabajo, seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo, bienestar a través del trabajo, desarrollo personal y administración del tiempo libre, reflejan grados de insatisfacción en la calidad de vida en el trabajo. Llegando a la conclusión que los trabajadores de la salud evaluados muestran una serie de percepciones subjetivas que reflejan una realidad de su medio laboral.

Quintana, Paravic y Sáez (2015) realizaron una investigación correlacional de corte transversal titulada: *"Calidad de vida en el trabajo percibida según niveles de atención y categorías de enfermeras"*. México. Objetivo: Determinar la calidad de vida en el trabajo percibida, según niveles de atención y categorías, de enfermeras de instituciones públicas. La muestra

considerada fue de 345 personas a quienes se les aplicó un instrumento para evaluar calidad de vida en el trabajo, validado en población mexicana, confiable (Alpha de Cronbach 0.952). Resultados: Según nivel de atención la media más elevada corresponde al primer nivel (218.07 DE=42.73), seguido del tercero (208.99 DE= 39.33) y por último el segundo (196.06 DE=42.27) (F=6.854, p=0.001). Según categoría de enfermeras, la media más elevada se encontró en las enfermeras profesionales de primer nivel de atención (218.26 DE=45.44) y la media más baja en enfermeras profesionales de segundo nivel de atención (189.15 DE=44.82) ($X^2 = 16.387$, p=0.006). Conclusión: El personal de enfermería, se encuentra medianamente satisfecho con su calidad de vida en el trabajo, excepto las enfermeras profesionales del segundo nivel de atención que tienen una baja percepción de su calidad de vida en el trabajo.

Garcés (2014) realizó un estudio descriptivo de corte transversal bajo el enfoque cuantitativo cuyo título fue: *“Calidad de vida en el trabajo percibida por los responsables directos del cuidado a la salud, en el marco epistémico de la salud y seguridad en el trabajo”*. Colombia. Material y método: Se utilizó el instrumento CVT-GOHISALO. Aplicado en 103 profesionales de salud entre enfermeras y médicos. Resultados: los profesionales de enfermería refieren tener bajo desarrollo personal en 51.42%; la administración del tiempo libre es baja en 91.42%; en cuanto a satisfacción personal el 71.42% es baja, asimismo refieren deficiencias en la integración al trabajo. Además, el 53% de los profesionales manifiesta el diagnóstico de al menos una patología, siendo las de tipo osteomusculares, digestivas, cardiovasculares y endocrinas las de mayor recurrencia. Conclusión: la calidad de vida percibida por los profesionales fue baja.

Pineda y Silva (2016) realizó una investigación correlacional titulado: *“Motivación y satisfacción laboral en enfermeras del Hospital Regional Honorio Delgado”*. Arequipa. El objetivo fue determinar la relación entre la motivación y satisfacción laboral, considerando una muestra de 170 enfermeras dentro de los resultados se encontró que, el 70.6% de las

enfermeras tiene motivación media de acuerdo a la dimensión realización de la tarea; respecto a la variedad de la tarea alcanzó una motivación baja en un 50%; en la identidad de la tarea alcanzó una motivación media en 56.5%; en cuanto a la importancia de la tarea, la motivación fue media en 60.6%; en retroalimentación alcanzó 54.7%; siendo de manera global un nivel medio en 62.4%. Asimismo, la satisfacción laboral fue media en 52.9%; concluyendo que existe relación entre las variables de estudio.

Llagas (2015) realizó una investigación de tipo correlacional titulado: “*Motivación y su relación con el desempeño laboral de la enfermera Servicio de Neonatología Hospital Nacional Arzobispo Loayza*”. Lima. El objetivo del estudio fue determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de las enfermeras de Neonatología quienes sumaron 30 y se les aplicó un cuestionario validado. Dentro de los resultados se obtuvo que, el 46.67% de enfermeras presentan nivel medio de motivación, en cuanto a motivación intrínseca fue media en 46.67%; amotivación alcanzó nivel regular en el 40%; regulación externa 53.3%; regulación introyectada 40% y regulación identificada 50%; y en cuanto al desempeño el 50% presenta nivel regular. Conclusión: Se demostró que existe relación directa entre las variables de estudio.

Reynaga (2015) realizó una investigación descriptiva titulada: “*Motivación y desempeño laboral del personal en el hospital Hugo Pescetto de Andahuaylas*”. Apurímac. El objetivo fue determinar la relación que existe entre la motivación y desempeño laboral; la muestra fue de 458 trabajadores de salud a quienes se les aplicó un cuestionario. Dentro de los resultados se obtuvo que, el 36% del total de personal de salud refirieron que a veces fueron motivados, en la dimensión persistencia 33%; en tanto que, en la dimensión intensidad el 55% tuvieron motivación casi siempre. En cuanto al desempeño, el 35% fue bajo. Conclusión: se obtuvo que, existe correlación positiva baja (Prueba de Spearman 0.283)

Marin y Placencia (2017) realizó una investigación descriptiva correlacional titulada: *“Motivación laboral y la satisfacción laboral del personal de Salud del sector privado”*. Lima. El objetivo fue establecer la relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral del personal de Salud en su totalidad a quienes se les aplicó el instrumento Font Roja. Resultados: El nivel de motivación laboral fue "medianamente motivado" en el 49,3% del personal, respecto a los factores higiénicos, los trabajadores resultaron medianamente motivados en un 46,3%, y los factores con mayores promedios globales fueron: Relaciones con el jefe y Relaciones con los compañeros de trabajo. Respecto a los factores motivacionales, los trabajadores resultaron medianamente motivados en un 57,4%, y los factores con mayores promedios fueron: "El Trabajo en sí mismo como estímulo positivo" y "Responsabilidad", mientras que el de menor promedio fue: "Desarrollo profesional". El nivel de la satisfacción laboral fue "medianamente satisfecho" en un 56.6%. Conclusiones: Existe relación entre la motivación y la satisfacción laboral pero ambos aspectos aún son deficientes.

Velásquez (2016) realizó una investigación cuantitativa titulada: *“La calidad de vida profesional que tienen las enfermeras que laboran en el hospital San José de Chincha, con el objetivo de determinar la calidad de vida profesional que tienen las enfermeras que laboran en el hospital San José de Chincha. El estudio tomó en cuenta 50 enfermeras a quienes se les aplicó un cuestionario validado. Resultados: La “calidad de vida profesional” de las enfermeras fue regular en cada una de sus dimensiones: discomfort derivado del trabajo, soporte emocional de los directivos, carga de trabajo, apoyo social, y motivación intrínseca alcanzando los siguientes porcentajes: 64%; 66%; 38%, 60%, 58% en la dimensión recursos ligados al lugar del trabajo y capacitación para realizar el trabajo fue buena en el 42%; 56%; siendo de manera global regular en 52%. Conclusión: La “calidad de*

vida profesional” es regular en las enfermeras que laboran en el Hospital San José de Chincha.

1.1.2. Fundamentación Científica.

1.1.2.1. Motivación laboral:

Existen estudios que indican que un trabajador que se siente motivado en su trabajo, será más eficaz y más responsable, y además, podría generar un buen clima laboral. A partir de estas conclusiones, las empresas toman la decisión de analizar qué buscan los trabajadores cuando desarrollan su trabajo, cuál es su escala de necesidades, qué desean satisfacer con su trabajo, cuáles son sus intereses, con qué trabajos se sienten más identificados, que tareas les reportan más, etc. (Herzberg y Snyderman 2011)

Factores que favorecen la motivación laboral:

Lo primero es resaltar que la conducta humana está orientada a alcanzar unos objetivos, así se comprenderá mejor los factores que favorecerán la motivación en el trabajo; es decir, el trabajador que esté motivado aportará todos sus esfuerzos en alcanzar los objetivos de la empresa, ya que los objetivos empresariales habrán pasado a formar parte de sus propios objetivos. Las motivaciones son muy diversas, existen tantas motivaciones como personas o situaciones concretas. La motivación de un trabajador puede ir desde obtener una retribución económica para cubrir sus necesidades básicas y las de las personas que puedan estar a su cargo, hasta la búsqueda del reconocimiento y prestigio social. Además, los elementos motivadores de los trabajadores van evolucionando a lo largo del tiempo según el trabajador va cubriendo sus necesidades y deseos. Para motivar a los trabajadores habrá que tener en cuenta sus características personales como su escala de valores, su nivel cultural, la situación económica del entorno en el que vive o los objetivos o metas que está

interesado conseguir mediante el desarrollo de su trabajo. Evidentemente, las metas u objetivos de un trabajador en un país desarrollado son radicalmente diferentes a las de un trabajador en un país en vías de desarrollo. La personalidad y las necesidades de los trabajadores son los principales factores que los empresarios y directivos deben valorar para conseguir garantizar la motivación de sus trabajadores. Podemos concretar que, para los trabajadores, las principales fuentes de motivación externa son las siguientes:

- La retribución económica. Aunque, en ocasiones, a medida que un trabajador va elevando su estatus económico comienza a disminuir la importancia que le da al dinero. Por lo que podemos afirmar que el dinero no va a motivar de igual manera a un trabajador que tenga sus necesidades básicas o primarias cubiertas que a un trabajador que las necesita cubrir.
 - El reconocimiento dentro de la empresa. Un reconocimiento continuo al trabajador podrá dejar de ser motivador, el reconocimiento deberá ser proporcional al trabajo que se desarrolle.
 - La responsabilidad sobre el trabajo. Deberá corresponder con la formación y las capacidades que el trabajador posea.
 - El reconocimiento social. Es una gran fuente de motivación, y en ocasiones una fuente de motivación superior al dinero, que el desarrollo de un trabajo sea valorado y reconocido por la sociedad.
- (Álvarez 2005)

Teorías de la motivación

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, así será su modo de actuación. Se pueden distinguir dos tipos de motivación, en función del objeto de estudio que quieren conseguir:

- Teorías de contenido. Estudian los elementos que motivan a las

personas.

- Teorías de proceso. Se ocupan del proceso de la motivación: cómo se desarrolla, cuáles son sus posibles orígenes, etc.

Desde el punto de vista temporal, las primeras teorías que se desarrollaron fueron las de contenido. A parte de las teorías contempladas en esta clasificación también se desarrollan en este estudio las siguientes teorías: Teoría de Katz y Kahn: la motivación del comportamiento organizacional; Teoría del Hombre Complejo de Shein; el Modelo de FLUIR de Csikszentmihalyi, Teoría de Skinner: teoría del reforzamiento; y por último, la teoría motivacional que está en la actualmente en auge, la Teoría del logro de metas, que está presente en los últimos estudios e investigaciones sobre la motivación en el entorno de trabajo. (Gómez, 2012).

La motivación del comportamiento organizacional Katz y Kahn (1966) proponen un modelo que tiene en cuenta tres tipos de variables analíticas:

- Los tipos de comportamiento que se requieren para el funcionamiento eficaz de la empresa u organización, para conseguir motivar a los individuos.
- Los distintos patrones motivacionales que pueden ser utilizados para conseguir las conductas necesarias para el contexto organizacional y su eficacia según los casos.
- Las condiciones que favorecen un tipo de motivación dentro de una empresa. (Gómez, 2012)

1.1.2.2. Tipos de patrones motivacionales:

Katz y Kahn (1966) diferencian tres patrones motivacionales distintos que pueden influir en el comportamiento organizacional.

El primero consiste en aceptar las percepciones del rol y las directrices y

normas de la organización, porque las directrices y normas emanan de la autoridad legítima de la organización y la imposición de sanciones para obligar al cumplimiento de normas. En este patrón no se tienen en cuenta la actividad que desempeña el individuo en la organización.

El segundo bloque de patrones motivacionales esta caracterizado por las recompensas externas, y as u vez está dividido en cuatro tipos diferentes:

- Las recompensas se obtienen por el hecho de ser parte o miembro de la organización, se mejoran con la antigüedad y van destinadas a un grupo completo de miembros.
- Las recompensas se obtienen en función de las aportaciones y méritos que realiza el individuo en la organización.
- Los reconocimientos de los superiores, directivos, gerentes o supervisores, por determinadas actitudes o comportamientos del miembro o del grupo de miembros.
- El reconocimiento y la aprobación social que el miembro recibe por realizar determinados comportamientos en la organización de parte de miembros de su grupo o de la empresa. El último bloque de patrones motivacionales engloban los patrones basados en la motivación de carácter intrínseco, por ejemplo: la satisfacción de un miembro cuando realiza adecuadamente el desarrollo del rol que tiene asignado, y a través de ello puede expresarse y autorealizarse, identificándose con el propio trabajo, tal como refiere Maslow, citado por Llagas (2015)

La motivación en el trabajo

Motivación de trabajo es un conjunto de fuerzas energéticas que se originan tanto dentro como más allá de ser un individuo, para iniciar un comportamiento relacionado con el trabajo y para determinar su forma, dirección, intensidad y rendimiento.

Mientras que la motivación a menudo puede utilizarse como una

herramienta para ayudar a predecir el comportamiento, varía considerablemente entre los individuos y a menudo debe combinarse con la capacidad y los factores ambientales para influir realmente en rendimiento y comportamiento. Debido a la función de motivación en que influyen en el rendimiento y comportamiento laboral, es clave para las organizaciones a comprender y estructurar el ambiente de trabajo para fomentar comportamientos productivos y desalentar a aquellos que son improductivos. (Guzmán 2013).

Factores extrínsecos e intrínsecos

La motivación también puede ser debida a factores intrínsecos y factores extrínsecos. Los primeros vienen del entendimiento personal del mundo y los segundos vienen de la incentivación externa de ciertos factores.

Factores extrínsecos pueden ser: el dinero, el tiempo de trabajo, viajes, coches, cenas, bienes materiales.

Todos estos factores pueden incrementarse o disminuirse en el espacio alrededor del individuo; sin embargo, los factores intrínsecos dependen del significado que le dé la persona a lo que hace. Si bien es cierto, los llamados factores extrínsecos también dependen de esta interpretación de la persona, éstos pueden cambiarse radicalmente de forma muy rápida, mientras que los intrínsecos requieren de un trabajo de asimilación más adecuado a la mente del individuo. Los factores intrínsecos tratan de los deseos de las personas de hacer cosas por el hecho de considerarlas importantes o interesantes.

El ciclo motivacional

Si enfocamos la motivación como un proceso para satisfacer necesidades, surge lo que se denomina el ciclo motivacional, cuyas etapas son las siguientes:

A. Homeostasis: Es decir, en cierto momento el organismo humano

permanece en estado de equilibrio.

- B. Estímulo: Es cuando aparece un estímulo y genera una necesidad.
- C. Necesidad: Esta necesidad (insatisfecha aún), provoca un estado de tensión.
- D. Estado de tensión: La tensión produce un impulso que da lugar a un comportamiento o acción.
- E. Comportamiento: El comportamiento, al activarse, se dirige a satisfacer dicha necesidad. Alcanza el objetivo satisfactoriamente.
- F. Satisfacción: Si se satisface la necesidad, el organismo retorna a su estado de equilibrio, hasta que otro estímulo se presente. Toda satisfacción es básicamente una liberación de tensión que permite el retorno al equilibrio homeostático anterior.

Sin embargo, para redondear el concepto básico, cabe señalar que cuando una necesidad no es satisfecha dentro de un tiempo razonable, puede llevar a ciertas reacciones como las siguientes:

- A. Desorganización del comportamiento (conducta ilógica y sin explicación aparente).
- B. Agresividad (física, verbal, etc.)
- C. Reacciones emocionales (ansiedad, aflicción, nerviosismo y otras manifestaciones como insomnio, problemas circulatorios y digestivos etc.)
- D. Alineación, apatía y desinterés.

Dimensiones de la motivación laboral

- **Variedad de la tarea**

El grado en el cual el puesto requiere una variedad de actividades diferentes para que así el trabajador ponga en práctica habilidades y talentos diferentes.

Conocimiento: Las diversas corrientes sobre el conocimiento, tanto en la

antigüedad como en el presente, dan la pauta para determinar lo importante que es el saber y estos contenidos dan bases al pensamiento científico y con ello forman el conocimiento humano. El conocimiento brinda diversos conceptos y teorías que estimulan el pensamiento humano creativo, guían la enseñanza y la investigación, lo que permite generar nuevos conocimientos. Por lo que el conocimiento debe ser eje de interés en la formación de las enfermeras, aunado al desarrollo de habilidades y destrezas con lo que se forma la capacidad de los profesionales en esta área, lo que sin duda les guiará a ser excelentes. En la experiencia, las enfermeras que atienden al ser humano con problemas de salud, frecuentemente se preguntan si actuaron e hicieron todo lo posible ante las situaciones que presenta el enfermo, y si en su actuar aplicaron sus conocimientos para el bien del enfermo, estas interrogantes las mantendrán interesadas en la búsqueda de información y conocimientos nuevos por medio de sistemas clásicos y de vanguardia. (Montesinos 2002)

Estos conocimientos fundamentan su saber y les permiten enfrentar los diversos problemas clínicos, además de facilitar la implementación de los procesos de enfermería. En el siglo pasado los conocimientos tenían un proceso lento, pero a partir del descubrimiento de las causas de las enfermedades, ayudaron y marcaron que la atención de enfermería tiene como base el conocimiento científico y en el desarrollo de teorías y modelos que han intentado explicar un conocimiento más profundo del cuidado enfermero. La profesionalización de enfermería está basada y enfocada en los aspectos culturales, científicos y humanísticos y es lo que hace su cambio diario, continuo y trascendente en la atención, que apoya el proceso de cuidar, por lo que la actualización con diversas herramientas, más la investigación y la experiencia obtenidas, son una fuente inagotable de conocimientos para la enseñanza en las áreas donde realiza sus actividades diarias incrementando la seguridad en sus acciones.

Con los conocimientos también se mide el impacto de las acciones en la atención tomando nuevas direcciones y decisiones, las cuales evalúa de

acuerdo con las necesidades del enfermo y la evolución para asegurar una óptima atención de calidad. La disciplina de ampliar los conocimientos da fortalezas que afianzan el poder continuar perfeccionando la práctica diaria y optimizando los cuidados con resultados satisfactorios. Hoy en día también la enfermería se ha especializado en el avance de sus métodos y la precisión de su actuación en los cuidados, sus conocimientos deben estar al día y el intercambiar experiencias contribuye al conocimiento.

Habilidades y destrezas: La habilidad es la aptitud innata, talento, destreza o capacidad que ostenta una persona para llevar a cabo y por supuesto con éxito, determinada actividad, trabajo u oficio. Casi todos los seres humanos, incluso aquellos que observan algún problema motriz o discapacidad intelectual, entre otros, se distinguen por algún tipo de aptitud.

En tanto y de acuerdo con que no todos los individuos somos iguales, venimos del mismo lado o nos gusta lo mismo, no todos los seres humanos observan la misma destreza para las mismas cosas y por suerte, gracias a esto es que existe la diversificación de tareas y trabajos.

La palabra destreza se construye por substantivación del adjetivo diestro. Una persona diestra en el sentido estricto de la palabra es una persona cuyo dominio reside en el uso de la mano derecha. Diestro tiene también la acepción de referirse a toda persona que manipula objetos con gran habilidad. Antiguamente se creía que el lado derecho tenía relación con Dios, y el izquierdo con el diablo. El significado de destreza reside en la capacidad o habilidad para realizar algún trabajo, primariamente relacionado con trabajos físicos o manuales. (Herzberg, 2011)

Habilidades y destrezas de un enfermero

Habilidades cognitivas o intelectuales, tales como el análisis del problema, resolución de problemas, pensamiento crítico y realizar juicios concernientes a las necesidades del cliente. Incluidas entre estas

habilidades están aquellas de identificar, diferenciar los problemas de salud actual y potencial a través de la observación y la toma de decisiones, al sintetizar el conocimiento de enfermería previamente adquirido.

Habilidades interpersonales, que incluyen la comunicación terapéutica, la escucha activa, el compartir conocimiento e información, el desarrollo de confianza o la creación de lazos de buena comunicación con el cliente, y la obtención ética de información necesaria y relevante del cliente la cual será luego empleada en la formulación de problemas de salud y su análisis.

Habilidades técnicas, que incluyen el conocimiento y las habilidades necesarias para manipular y maniobrar con propiedad y seguridad el equipo apropiado necesitado por el cliente el realizar procedimientos médicos o diagnósticos, tales como la valoración de los signos vitales, y la administración de medicamentos. (Llagas 2015)

El enfermero se caracteriza por la preparación de diferentes áreas de desempeño: asistencial, gerencial, educativa, investigativa y comunitaria lo cual le exige una interacción dinámica, reflexiva y sistemática con la tecnología aplicada a la salud; por lo tanto, esta es una herramienta para hacer del cuidado un verdadero arte en busca de mejorar la calidad de vida y contribuir con el desarrollo humano. (Marin 2017)

Rutina laboral: una rutina es una costumbre o un hábito que se adquiere al repetir una misma tarea o actividad muchas veces. La rutina implica una práctica que, con el tiempo, se desarrolla de manera casi automática, sin necesidad de implicar el razonamiento. (Méndez 2011).

- **Identidad con la labor**

El grado en el cual el puesto requiere de la terminación de la toda una porción identificable de trabajo. La Identidad de la tarea, el punto hasta el cual el trabajo demanda que una persona ejecute una pauta de trabajo

sumamente identificable, lo que quiere decir que, la consonancia de las tareas es alta cuando una persona labora en un proyecto desde el inicio hasta el final y puede palpar las consecuencias. (Castillo 2015)

Importancia de la tarea de enfermería:

El cuidado de los pacientes es la esencia de la profesión de enfermería, el cual se puede definir como: una actividad que requiere de un valor personal y profesional encaminado a la conservación, establecimiento y autocuidado de la vida que se fundamenta en la relación terapéutica enfermera-paciente.

Sin embargo, existen situaciones que influyen en el quehacer del profesional de enfermería, olvidando en algunos momentos, que la esencia de ésta, es el respeto a la vida y el cuidado profesional del ser humano. Por tal motivo, surge la necesidad de reflexionar acerca de la importancia del cuidado de enfermería, ya que éste repercute y forma parte de la producción de los servicios sanitarios, considerados imprescindibles para conseguir algunos resultados finales tales como, el alta, la satisfacción y menor estancia hospitalaria del paciente, mayor productividad, eficiencia y eficacia del profesional y el mantenimiento de la calidad de la atención, entre otros.

A través del tiempo y con el progreso de los conocimientos biomédicos sobre el origen de la vida humana, se han podido perfeccionar técnicas, han habido avances científicos y tecnológicos, que influyen en el quehacer del profesional de enfermería olvidando, en algunos momentos, que la esencia de éste es el respeto a la vida y el cuidado profesional al ser humano. (Estrada 2011)

En la actualidad la enfermera (o) puede realizar acciones hacia un paciente con el sentido de obligación o responsabilidad. Pero puede ser falso decir

que ha cuidado al paciente si tenemos en cuenta que el valor del cuidado humano y del cuidar implica un nivel más alto: la integridad de la persona y la calidad de la atención. Cuidar a todo ser humano llama a un compromiso científico, filosófico y moral, hacia la protección de su dignidad y la conservación de su vida.

El cuidado humano, como un ideal moral, trasciende el acto y va más allá de la acción de la enfermera(o) y produce actos colectivos de la profesión de enfermería que tienen consecuencias importantes para la vida humana. Cuidar implica conocer a cada ser humano, interesarse por él que exige un esfuerzo de atención, una concentración a veces más agotadora que el esfuerzo físico. El valor del cuidado se fundamenta en la enfermera(o) creativa(o) cuyo ser es trascendente. (Bustamante 2012)

Las condiciones necesarias y suficientes para que se dé el cuidado incluyen:

- a) Conciencia y conocimiento sobre la propia necesidad del cuidado.
- b) Intención de actuar con acciones basadas en el conocimiento.
- c) Cambio positivo como resultado del cuidado, juzgado solamente con base al bienestar de los demás.

Otro aspecto que es necesario resaltar en el contexto de cuidado, es el referente a las características personales de la enfermera(o), ya que uno de los problemas serios es que en ocasiones se trata a los pacientes como patologías y no como personas, por esto es importante considerar que el ser humano es una persona desde el primer momento de su existencia, y como tal ha de ser tratado, respetado por sí mismo, y no puede quedar reducido a un instrumento en beneficio de otros. El cuidado de todo paciente tiene como fin su curación, la mejora de sus condiciones de salud su supervivencia, y por tanto, se debe respetar su vida y su integridad, sin ser expuesto a riesgos. (Estrada 2012)

Identidad profesional

En el actuar consciente, autónomo, responsable y lejos de rutinas que a veces convertimos normas para no hacer algo diferente, donde se fundamenta la verdadera identidad personal, no podemos continuar creyendo que la identidad nos la da la construcción de más y más manuales, protocolos, modelos y otros instrumentos que nos enmarcan en un trabajo rutinario, afanoso, mas por el hacer de que el desarrollo del ser .NO. La identidad profesional es el resultado extraordinario de la interacción humana, el intencional y único que se da entre el cuidador y el sujeto que recibe la acción del cuidado.

Se tiene identidad profesional en medida que respondan al juramento que hicimos ante Dios, la patria y la universidad y nosotros mismos; en la medida que seamos profesionales sensibles al dolor ajeno; en la medida que respetemos al individuo, que seamos tolerantes, aceptemos las diferencias, reconozcamos al colega; admiremos y nos maravillemos del conocimiento del otro, en la medida que seamos leales a las instituciones; en que repudiamos el acto inmoral, la mediocridad y la pereza, en la medida que nos respetemos nosotros mismos. En esta medida obtendremos la identidad profesional. (Canales 2016)

Las condiciones socioeconómicas y laborales han ejercido una gran influencia en la imagen o autoconcepto que el profesional tiene de sí mismo.

En la profesión de enfermería, esta influencia, negativa en la mayoría de los casos, hace que las enfermeras muestren comportamientos deficientes sobre su propio concepto profesional. Entre ellos pueden contarse temor a la autoridad, devoción a la rutina, poca creatividad e iniciativa, poco o ningún liderazgo o empoderamiento, resistencia al cambio o desarrollo de

actitudes de opresión, agresión o simplemente ignorancia a sus colegas o el equipo e salud, como consecuencia de un comportamiento defensivo. Todos estos factores se constituyen en elementos negativos inevitables en la formación del autoconcepto profesional de las enfermeras y como consecuencia de su imagen profesional.

El tipo de profesional que se llega a ser depende en gran medida del sistema se su yo personal, de la opinión que se tenga de sí mismo, lo cual permite desarrollar la capacidad de interrelacionarse adecuadamente, de entrar y salir de situaciones nuevas, de adaptarse y de llenar las expectativas de los roles que debe ser capaz de asumir.

El profesional, independientemente de su especialidad, debe demostrar amplitud de conocimientos, pluralismo de ideas, cultura vasta, lo que le proporcionara una visión que trascienda el manejo técnico de la disciplina y el desarrollo de todas aquellas aptitudes y características que le permitan alcanzar la identidad profesional, posesionarse como tal de la sociedad y alcanzar el reconocimiento. Debemos recordar que los logros no son fortuitos sino la culminación de los procesos. (Castillo 2015)

En la medida en que la enfermera ejerza su rol profesional en forma íntegra, con ética, manifestando respeto por el individuo a quien cuida y por el equipo con quien se interrelaciona, en síntesis, poniendo en su desempeño como principio la calidad, estará manifestándose como profesional idóneo, y esta será su identidad profesional, la cual difiere de la identidad profesional de otros profesionales que no ejercieran su profesión bajo estas características, porque no han trabajado y luchado por ser aquel profesional integro que los califique como tal. (Estrada 2011).

Calidad laboral

El estudio de la Calidad laboral se aborda desde el punto de vista de la

calidad de vida laboral de los trabajadores de salud, considerando que, presenta una serie de problemas conceptuales y teóricos al que se debe enfrentar el investigador. Por una parte, se pueden considerar factores objetivos derivados del entorno, la organización y la naturaleza de la tarea que pueden afectar directamente la calidad de vida laboral. (Castillo 2015)

Sin embargo, también se puede considerar la evaluación que hace el propio trabajador respecto a la calidad de su trabajo o entorno laboral, pues parece importante considerar la valoración subjetiva que hacen las personas a la hora de describir e indagar sobre los aspectos que influyen en su desarrollo laboral. Esto se complejiza aún más, dado la diversidad de disciplinas que la estudian, como la sociología, psicología, ergonomía, medicina, administración, etc. Se suma a esto, las perspectivas políticas influyentes, corrientes como los movimientos de derechos humanos, intereses corporativos particulares y, por ejemplo, los modelos teóricos - técnicos de evaluación de calidad predominante. Todo ello genera una falta de sistematización de este campo de estudio que dificulta un abordaje riguroso del concepto, pesar de las dificultades, los estudios de calidad de vida laboral que se vienen realizando desde la década de los '70, se pueden clasificar básicamente bajo dos grandes perspectivas: la calidad de vida del entorno de trabajo y la perspectiva de la CVL psicológica (Gómez 2012)

La perspectiva de la calidad de vida laboral psicológica: Su foco está en los aspectos subjetivos de la vida laboral del trabajador. Desarrolla las relaciones y las percepciones del sujeto en las distintas situaciones de trabajo en las que participa. Independiente de la perspectiva predominante, la mayoría de los trabajos se caracterizan por ser de tipo descriptivo, donde se establecen aspectos laborales que se identifican con la calidad de la vida en el trabajo. El problema es la falta de criterios comunes para delimitar el término, lo que dificulta la integración de la postura “psicológica – subjetiva – centrada en el trabajador” con la postura “medio laboral –

objetiva – centrada en la organización” (García 2012).

La calidad de vida laboral depende de todos aquellos elementos constitutivos del medio ambiente de trabajo (condiciones ambientales, organización del trabajo, contenido del puesto, horarios, salario, salud y seguridad laboral, ritmo de trabajo, etc.), la calidad de vida laboral por tanto depende de la naturaleza y características de las condiciones de trabajo. La dimensión subjetiva se refiere al conjunto de percepciones, valoraciones, experiencias y significados de lo laboral que, de manera individual y colectiva, originan realidades características dentro de un mismo contexto organizacional. Este proceso de construcción socio cognitiva del medio laboral surge del propio individuo y las relaciones y modos de interacción que establecen estos entre sí, y que les permite definir y operar. (Fernández 2011)

Trabajador / organización: el estudio de la vida laboral en una organización llevado a cabo desde un punto de vista del trabajador supone realizar un análisis micro centrado en el individuo, en los modos en que éste experimenta y percibe su ambiente de trabajo. Un análisis más global de la vida en el trabajo requiere tomar como foco de estudio a la organización en todos sus niveles, como sistema abierto y dinámico, y al conjunto de subsistemas que la integran. La revisión de la conceptualización de CVL en diferentes investigaciones demuestra lo heterogéneo de las definiciones que proponen los investigadores y pone en énfasis la perspectiva predominante en cada estudio. (Rodríguez 2014)

Dimensiones de la calidad laboral

Apoyo directivo

Es definido como una manifestación de sentimiento percibidos por los trabajadores sobre la ayuda de parte de los directivos, evidenciado por el apoyo mutuo dentro de una institución, tanto de niveles superiores como inferiores. (Hernández 2010)

a. Reconocimiento

Acciones que permiten hacer una distinción de las demás personas por sus rasgos propios y por las actividades que realiza, por medio del análisis podemos denotar que el reconocimiento dentro de la organización viene por parte de los jefes, pares y otros. Este reconocimiento puede ser por su esfuerzo, por el logro de metas o por el impulso y liderazgo del trabajo en equipo. (Berry 2012).

b. Autonomía

Es una característica o cualidad considerada como una condición de independencia que alcanza el trabajador con respecto a su empleo, en esta dimensión se refiere al uso de habilidades y potencialidades propias y la creatividad en el trabajo. La autonomía se logra con la muestra de dominio de competencias, en el área de salud, el profesional de enfermería es el responsable de los pacientes que cuida, cada actividad parte de su cuidado está bajo su responsabilidad, tal es así que la toma de decisiones en los procedimientos que ayuden a su evolución favorable está en sus manos. (Weisinger 2012)

c. Desarrollo y superación laboral:

Realizar una labor determina responsabilidades y actividades que asume como parte del desarrollo de su trabajo, asimismo, la promoción y ascenso a lo largo de la carrera profesional, el puesto laboral debe permitir al trabajador tener mejores posibilidades de servicio, ingreso económico que permitan su satisfacción.²³

d. Satisfacción con el trabajo

Se entiende y considera una sensación general de agrado o gusto que el trabajador experimenta respecto a su labor e incluye la dedicación al trabajo, el orgullo por la institución, la participación en el trabajo, autonomía, reconocimiento y autovaloración, los cuales son entendidos como la dedicación al trabajo y sentir orgullo por la institución; así como la participación en el trabajo manifestada a través de su desempeño. (Quintana, Paravic y Sáez 2015)

Carga laboral

Corresponde a la cantidad de labor que tiene el trabajador dentro de su puesto laboral, caracterizada por constituir una condición de desgaste y sufrimiento cuando dicha carga supera el tiempo y recursos dentro de su ámbito laboral. De esta carga se desprenden:

Carga física: Entendida como cantidad de esfuerzo físico que realiza el trabajador a lo largo de su jornada laboral, dicha actividad física supera los requerimientos. La carga física cualitativa en relación con el trabajo puede ser por esfuerzos, posturas y movimientos repetitivos. Esta carga en el área hospitalaria se refleja en el tiempo que se mantiene de pie la enfermera, levantar peso como trasladar y movilizar a un paciente, entre otros riesgos físicos, mecánicos y ergonómicos.

Carga mental: Cantidad de energía acumulada producto del esfuerzo mental realizado a lo largo de una labor.

Son muchos los factores que pueden contribuir su prevalencia, en suma, tales como los problemas de comunicación que generan estrés.

Demandas del trabajo: En el ámbito hospitalario, el ejercicio profesional de incluye como parte de su demanda las funciones asistenciales, docente, de gestión y docencia que se realiza como parte de la labor de enfermería.

Motivación intrínseca

Es una sensación interna que impulsa a una persona hacer una labor con satisfacción. La ejecución de la tarea se convierte en la recompensa del trabajador. A diferencia de la motivación extrínseca, basada en recibir dinero, recompensas y castigos, o presiones externas, la motivación intrínseca nace en el propio individuo. (Sandberg 2013)

Capacitación: Forma parte de la educación continua dentro del desarrollo de labores. Este aspecto es básico en todo profesional, más aún en el personal de salud, la investigación ha generado cambios que determinan avances en la ciencia y tecnología, en tal sentido, la capacitación continua de los profesionales es necesaria y obligatoria para mantener sus conocimientos vigentes. (Mosqueda y Paravic 2013)

Relaciones interpersonales: Es el establecimiento de lazos entre el profesional de enfermería, el paciente, usuario y familia que permitirá la satisfacción de necesidades de salud. En esta relación se generan problemas de comunicación, se trata de problemas generados por presencia y densidad social en los lugares de trabajo, falta de calidad de las relaciones, entre el equipo de salud, con los superiores, relaciones con los compañeros, que no permiten el logro de metas comunes. (Canales, Valenzuela y Paravic 2016)

Desempeño de rol: incluye la capacidad de realizar una labor encomendada con efectividad en el tiempo establecido. En el sector salud es necesario verificar que dicho desempeño a través de la evaluación, supervisión, e incluso satisfacción del usuario. (Gil y Pieró 2012)

Apoyo de mi familia: la familia constituye el primer nivel de apoyo de todo trabajador, su constitución tiene diversas características que generan la necesidad de trabajar. Las enfermeras, además de cumplir funciones profesionales, debe cumplir funciones de madre, esposa, hija, hermana, cuyos sentimientos, compromiso y la responsabilidad adquirida ejercen influencia en su cotidiano.

La motivación y calidad laboral en el profesional de salud es relevante considerando que constituyen el mayor capital humano en las instituciones de salud por su permanente contacto con el paciente. Al mismo tiempo los profesionales de la salud enfrentan múltiples problemas que derivan tanto de la atención directa al paciente, como de la administración y coordinación con el equipo de salud, por ello es importante conocer el nivel de motivación debido a su relación con el desempeño de sus funciones; asimismo es necesario identificar el nivel de su calidad laboral por su relación con la productividad y rendimiento laboral, lo cual redundará en la calidad de trabajo, equidad, eficacia y eficiencia de la atención prestada a los usuarios. Los resultados del presente estudio servirán para la institución, básicamente para valorar y monitorizar la calidad laboral, disponibilidad y utilización de la atención en salud en general, para la elaboración de estrategias y/o programas de educación continua, tomando en cuenta que la motivación laboral es importante para poder brindar un cuidado humano e integral. (Garcés 2014)

1.2. Justificación de la Investigación

El profesional de enfermería que trabajan en instituciones dedicadas a prestar ayuda para la satisfacción de las necesidades de salud de las personas, ya sea en hospitales y clínicas, enfrentan múltiples problemas que derivan tanto de la atención directa al paciente, como de la administración y coordinación con el equipo de salud, por ello es importante conocer el nivel de motivación debido a su relación con el desempeño de sus funciones y/o tareas; asimismo es necesario identificar el nivel de satisfacción por su relación con la productividad y/o rendimiento del personal siendo considerado como un indicador de la calidad del funcionamiento de los servicios internos y de mejora de la relación profesional/cliente. Esto redundará en la calidad de trabajo, equidad, eficacia y eficiencia de la atención prestada a los usuarios.

Una de las más conocidas teorías sobre la motivación es la Teoría de la Jerarquía de las Necesidades propuesta por el psicólogo Abraham Maslow uno de los clásicos en los que se fundamentó el análisis de la motivación laboral; quien menciona que todo hombre comparte cinco niveles de satisfacción de las necesidades en su experiencia vital. Estos niveles son jerarquizados conforme a su importancia. Por ello el presente estudio tiene el objetivo del desarrollo de la investigación, se define en forma de interrogante el problema tratando de relacionar las variables materia de estudio.

El beneficio de la investigación incluye el aporte teórico, puesto que los resultados constituyen un aporte al conocimiento de la realidad institucional.

La justificación metodológica es limitada porque solo se está abordando una investigación correlacional.

Tiene justificación práctica porque los resultados permitirán establecer un plan de trabajo institucional para mejorar su situación.

1.3. Problema

1.3.1. Problema general

¿En qué medida la motivación se relaciona con la calidad laboral de los profesionales de la salud del hospital San José - Chincha 2016?

1.3.2. Problemas específicos

¿Cuál es la motivación laboral de los profesionales de la salud del Hospital San José de Chincha?

¿Cuál es la calidad laboral de los profesionales de la salud del hospital San José de Chincha?

¿Cuál es la relación entre la motivación y la calidad laboral de los profesionales de la salud del Hospital San José de Chincha?

1.4. Conceptuación y operacionalización de las variables

1.4.1. Operacionalización de las Variables

- **Variable independiente:** Motivación laboral

- **Variable dependiente:** Calidad laboral

Variables	Definición conceptual	Dimensiones
Variable Motivación laboral	La motivación es una característica de la psicología humana que contribuye al grado de compromiso de la persona; es un proceso que ocasiona, activa, orienta, dinamiza y mantiene el comportamiento de los individuos hacia la realización de objetivos esperados.	Variedad de tareas Identidad con la labor Importancia de la tarea Autonomía en la realización de tareas Retroalimentación
Variable Calidad laboral	Es la percepción de un individuo sobre su calidad de vida, es decir su forma de vivir en razón a la satisfacción de necesidades relacionadas al ámbito laboral dentro de la labor que realiza.	Apoyo directivo Carga laboral Motivación intrínseca

1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis General

Existe relación significativa entre la motivación y la calidad laboral en profesionales de la salud del hospital San José-Chincha, 2016.

1.5.2. Hipótesis Específicas

- La motivación laboral es alta en los profesionales de salud del Hospital San José de Chincha.
- La calidad laboral es regular en los profesionales de salud del Hospital San José de Chincha.

- La motivación laboral condiciona mejor calidad laboral en los profesionales de salud del Hospital San José de Chincha.

1.6. Objetivos

1.6.1. Objetivo General:

Determinar la relación entre la motivación y la calidad laboral en profesionales de la salud del Hospital San José-Chincha 2016.

1.6.2. Objetivos Específicos:

- Determinar la motivación laboral en profesionales de la salud del hospital San José de Chincha
- Determinar la calidad laboral en profesionales de la salud del Hospital San José de Chincha
- Establecer la relación entre la motivación y la calidad laboral en profesionales de salud del Hospital San José de Chincha.

II. METODOLOGÍA

2.1. Tipo y Diseño de investigación

El presente estudio es de tipo cuantitativo, considerando que las variables serán medibles y presentadas en valores porcentuales reflejados en tablas y gráficos, y de método descriptivo correlacional, porque se determinó la relación del comportamiento de las variables, y de corte transversal, porque se realizó un corte en el tiempo para la aplicación de los instrumentos del estudio.

2.2. Población y Muestra

Población:

La población estuvo conformada por los profesionales de salud que laboran en el hospital San José de Chíncha en el año 2016 y que fueron en total 250.

Muestra:

La muestra de estudio estará constituida por 50% de la población es decir 125 profesionales de la salud que laboran en el hospital San José de Chíncha en el año 2016. Cantidad considerada por muestreo no probabilístico donde se tomaron en cuenta los siguientes criterios:

Criterios de inclusión:

- Profesionales de Enfermería que laboren en área hospitalaria
- Profesionales de enfermería de ambos sexos
- Profesionales de enfermería que laboren por lo menos seis meses en la institución

Criterios de exclusión:

- Profesionales de enfermería que no deseen participar de la investigación
- Profesionales de enfermería que se encuentren en periodo vacacional.

2.3. Técnicas e instrumentos de investigación

La técnica utilizada para la recolección de datos para ambas variables fue la encuesta y como instrumento un cuestionario en escala de Likert para cada

variable, los cuales fueron validados, obteniendo su validez a través de juicio de expertos y para su confiabilidad a través del alfa de Cronbach en una prueba piloto. (Anexo 4 y 5)

2.4. Procesamiento y análisis de la información

Las acciones que se realizaron para el procesamiento de datos fueron:

- Ordenamiento de la información recolectada y codificación del instrumento.
- Clasificación y codificaciones los ítems.
- Procesamiento de datos de acuerdo a las variables y objetivos del estudio
- El procesamiento de datos se realizó con el plan de tabulación empleando medios computarizados, como el software estadístico SPSS versión 24 y el Microsoft Excel 2016. Luego de recolectados los datos se procesaron en forma manual, previa elaboración de tablas de códigos y de la tabla matriz de datos a fin de que los resultados se presenten en tablas y/o gráficos estadísticos para su análisis e interpretación.

III. RESULTADOS

3.1 Datos generales de los profesionales de la salud del Hospital San José-Chincha, 2016

TABLA N°1

TIEMPO DE SERVICIO EN PROFESIONALES DE LA SALUD DEL HOSPITAL SAN JOSÉ-CHINCHA, 2016

TIEMPO DE SERVICIO	Frecuencia	Porcentaje
1 – 5 AÑOS	5	4%
6 – 10 AÑOS	20	16%
11 – 15 AÑOS	50	40%
16 A MÁS AÑOS	50	40%
TOTAL	125	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de salud que laboran en el hospital San José Chincha 2016

En la tabla 1 se observa que, un 40% de profesionales de salud participante tiene tiempo de servicio entre 11y 15 años, al igual que aquellos que tienen entre los 16 años a más de servicio.

TABLA N° 2

SEXO DE LOS PROFESIONALES DE LA SALUD DEL HOSPITAL SAN JOSÉ-CHINCHA,
2016

SEXO	Frecuencia	Porcentaje
MASCULINO	25	20%
FEMENINO	100	80%
TOTAL	125	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de salud que laboran en el hospital San José chincha 2016

En la tabla 2 se observa que, un 80% de los profesionales participantes es de sexo femenino y un 20% es masculino.

TABLA N° 3

CONDICIÓN LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE LA SALUD DEL HOSPITAL SAN JOSÉ-CHINCHA, 2016

CONDICION LABORAL	Frecuencia	Porcentaje
NOMBRADO	105	84%
CONTRATADO	20	16%
TOTAL	125	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de salud que laboran en el hospital San José Chíncha 2016

En la tabla 3, se observa que, el 84% de los profesionales de salud son nombrados y el 16% contratados.

3.2. Motivación laboral de los profesionales de salud del Hospital San José-Chincha, 2016

TABLA N° 4
MOTIVACION LABORAL SEGÚN DIMENSIÓN VARIEDAD DE TAREAS
DEACUERDO AL ITEM 1

Tiene la oportunidad de realizar tareas empleando una variedad de habilidades	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	45	36%
Casi siempre	50	40%
A veces	10	8%
Pocas veces	10	8%
Nunca	10	8%
TOTAL	125	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de salud que laboran en el hospital San José chincha 2016

En la tabla 4 se observa que, el 40% de participantes refiere que casi siempre tienen la oportunidad de realizar tareas empleando una variedad de habilidades, en tanto que el 36% lo hace siempre y 8% coinciden hacerlo en el mismo porcentaje a veces, pocas veces y nunca.

TABLA N° 5

**MOTIVACION LABORAL SEGÚN DIMENSIÓN VARIEDAD DE TAREAS
DEACUERDO AL ITEM 2**

Conoce las tareas que se desarrollan en las diferentes áreas de trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	25	20%
Casi siempre	55	44%
A veces	25	20%
Pocas veces	10	8%
Nunca	10	8%
TOTAL	125	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de salud que laboran en el hospital San José chincha 2016

En la tabla 5 se observa que, el 44% de profesionales refieren que casi siempre conocen las tareas que se desarrollan en las diferentes áreas de trabajo, el 20% lo hace a veces, en el mismo porcentaje lo hace el 20%; en un 8% pocas veces lo hace en el mismo porcentaje que nunca.

TABLA N° 6
MOTIVACION LABORAL SEGÚN DIMENSIÓN VARIEDAD DE TAREAS
DEACUERDO AL ITEM 3

Suele emplear un número de habilidades complejas en este trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	20	16%
Casi siempre	60	48%
A veces	20	16%
Pocas veces	20	16%
Nunca	5	4%
TOTAL	125	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de salud que laboran en el hospital San José chincha 2016

En la tabla 6 se obtuvo que, el 48% refiere emplear un número de habilidades complejas en el trabajo que desarrolla, asimismo, el 16% lo hace siempre, en el mismo porcentaje lo hacen a veces y pocas veces, sin embargo, el 4% no lo hace nunca.

TABLA N° 7
MOTIVACION LABORAL SEGÚN DIMENSIÓN VARIEDAD DE TAREAS
DEACUERDO AL ITEM 4

Domina conceptos, métodos y técnicas en su trabajo diario	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	60	48%
Casi siempre	30	24%
A veces	25	20%
Pocas veces	5	4%
Nunca	5	4%
TOTAL	125	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de salud que laboran en el hospital San José chincha 2016

En la tabla 7 se observa que el 48% de los profesionales revela que siempre dominan conceptos, métodos y técnicas en su trabajo diario, el 24% lo hace casi siempre, el 20% lo hace a veces y el 4% pocas veces en la misma frecuencia que nunca.

TABLA N° 8
MOTIVACION LABORAL SEGÚN DIMENSIÓN VARIEDAD DE TAREAS
DEACUERDO AL ITEM 5

Tiene la capacidad de brindar aportes importantes para la mejora de los conocimientos de su área de trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	40	32%
Casi siempre	70	56%
A veces	5	4%
Pocas veces	5	4%
Nunca	5	4%
TOTAL	125	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de salud que laboran en el hospital San José chincha 2016

En la tabla 8 se observa que, el 56% casi siempre tiene la capacidad de brindar aportes importantes para la mejora de los conocimientos de su área de trabajo.

TABLA N° 9
MOTIVACION LABORAL SEGÚN DIMENSIÓN IDENTIDAD CON LA
LABOR DE ACUERDO AL ITEM 6

Completa la tarea de principio a fin	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	45	36.00%
Casi siempre	28	22.40%
A veces	45	36.00%
Pocas veces	7	5.60%
Nunca	0	0.00%
TOTAL	125	100.00%

Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de salud del hospital San José chincha 2016

En la tabla 9 se observa que un 36.00% siempre completan las tareas de principio a fin al igual que un 36.00% a veces completan sus tareas de principio a fin.

TABLA N° 10

**MOTIVACION LABORAL SEGÚN DIMENSIÓN IDENTIDAD CON LA
LABOR DEACUERDO AL ITEM 7**

Los resultados de su esfuerzo son claramente visibles e identificables	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	28	22.40%
Casi siempre	68	54.40%
A veces	25	20.00%
Pocas veces	4	3.20%
Nunca	0	0.00%
TOTAL	125	100.00%

Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de salud del hospital San José Chíncha 2016.

En la tabla 10 se observa que, el 54.40% de participantes refiere que casi siempre sus esfuerzos son claramente visibles e identificables.

TABLA N° 11

**MOTIVACION LABORAL SEGÚN DIMENSIÓN IDENTIDAD CON LA
LABOR DEACUERDO AL ITEM 8**

Realiza contribuciones significativas al servicio.	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	70	56.00%
Casi siempre	40	34.40%
A veces	10	6.40%
Pocas veces	5	3.20%
Nunca	0	0.00%
TOTAL	125	100.00%

Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de salud del hospital San José chincha 2016

En la tabla 11 se observa que los profesionales refieren que siempre realizan contribuciones significativas al servicio en un 56.00%.

TABLA N° 12

**MOTIVACION LABORAL SEGÚN DIMENSIÓN IDENTIDAD CON LA
LABOR DEACUERDO AL ITEM 9**

Las demandas de su trabajo permiten el cambio constante sin llegar a ser rutinario	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	40	32.00%
Casi siempre	62	49.60%
A veces	18	14.40%
Pocas veces	5	4.00%
Nunca	0	0.00%
TOTAL	125	100.00%

Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de salud que laboran en el hospital San José Chíncha 2016

En la tabla 12 se observa que, un 49.6% de los trabajadores indican que las demandas de su trabajo permiten casi siempre el cambio constante sin llegar a que estos lleguen a ser rutinarios.

TABLA N° 13

**MOTIVACION LABORAL SEGÚN DIMENSIÓN IDENTIDAD CON LA
LABOR DE ACUERDO AL ITEM 10**

Su trabajo le da la oportunidad para terminar totalmente cualquier labor que empezó.	Frecuencia	Porcentaje
SIEMPRE	40	32.00%
CASI SIEMPRE	18	14.40%
A VECES	59	47.20%
POCAS VECES	8	6.40%
NUNCA	0	0.00%
TOTAL	125	100.00%

Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de salud que laboran en el hospital San José chincha 2016

En la tabla 13 se observa que, un 47.2% refiere que a veces tienen oportunidad de terminar totalmente cualquier labor que empezó.

TABLA N° 14

**MOTIVACION LABORAL SEGÚN DIMENSIÓN IDENTIDAD CON LA
LABOR DEACUERDO AL ITEM 11**

No tiene necesidad de realizar su trabajo por partes porque se encuentra bien organizado	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	45	36%
Casi siempre	65	52%
A veces	15	12%
Pocas veces	0	0%
Nunca	0	0%
TOTAL	125	100.00%

Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de salud que laboran en el hospital San José chincha 2016

En la tabla 14 se observa que, el 52% de profesionales refiere que casi siempre no tienen necesidad de realizar su trabajo por partes porque se encuentra bien organizado.

TABLA N° 15

**MOTIVACION LABORAL SEGÚN DIMENSIÓN IMPORTANCIA DE LA
TAREA DEACUERDO AL ITEM 12**

Lo que usted realiza ayuda al bienestar de otras personas de muchas maneras importantes.	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	62	49.60%
Casi siempre	44	35.20%
A veces	13	10.40%
Pocas veces	6	4.80%
Nunca	0	0.00%
TOTAL	125	100.00%

Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de salud que laboran en el hospital San José chincha 2016

En la tabla 15 se observa que un 49.60% siempre realizan ayuda al bienestar de otras personas de muchas maneras importantes.

TABLA N° 16

**MOTIVACION LABORAL SEGÚN DIMENSIÓN IMPORTANCIA DE LA
TAREA DEACUERDO AL ITEM 13**

Lo que usted realiza permite la satisfacción de los pacientes.	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	77	61.60%
Casi siempre	32	25.60%
A veces	7	5.60%
Pocas veces	9	7.20%
Nunca	0	0.00%
TOTAL	125	100.00%

Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de salud que laboran en el hospital San José chincha 2016

En la tabla 16 se observa que un 61.60% de profesionales refieren que siempre logran la satisfacción de los pacientes.

TABLA N° 17

**MOTIVACION LABORAL SEGÚN DIMENSIÓN IMPORTANCIA DE LA
TAREAS DE ACUERDO AL ITEM 14**

Su trabajo contribuye en la mejora del hospital.	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	35	28.00%
Casi siempre	30	24.00%
A veces	15	12.00%
Pocas veces	45	36.00%
Nunca	0	0.00%
TOTAL	125	100.00%

Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de salud que laboran en el hospital San José chincha 2016

El resultado de la tabla 17 revela que un 36.00% de los profesionales estudiados pocas veces contribuyen en la mejora del hospital.

TABLA N° 18

**MOTIVACION LABORAL SEGÚN DIMENSIÓN IMPORTANCIA DE LA
TAREA DE ACUERDO AL ITEM 15**

Muchas personas se ven favorecidas por el trabajo que usted realiza	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	50	40.00%
Casi siempre	25	20.00%
A veces	20	16.00%
Pocas veces	30	24.00%
Nunca	0	0.00%
Total	125	100.00%

Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de salud del hospital San José chincha 2016

El resultado de la tabla 18 revela que un 40.00% de profesionales participantes considera que siempre existen muchas personas que se ven favorecidas por el trabajo que realizan.

TABLA N° 19

**MOTIVACION LABORAL SEGÚN DIMENSIÓN AUTONOMÍA EN LA
REALIZACIÓN DE TAREAS DEACUERDO AL ITEM 16**

Usted tiene la completa responsabilidad de sus actos.	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	68	54.40%
Casi siempre	24	19.20%
A veces	21	16.80%
Pocas veces	12	9.60%
Nunca	0	0.00%
TOTAL	125	100.00%

Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de salud que laboran en el hospital San José chincha 2016

El resultado de la tabla 19 revela que un 54.40% de profesionales de salud participantes siempre tienen la completa responsabilidad de sus actos.

TABLA N° 20

**MOTIVACION LABORAL SEGÚN DIMENSIÓN AUTONOMÍA EN LA
REALIZACIÓN DE TAREAS DEACUERDO AL ITEM 17**

Usted decide cómo y dónde debe hacer su labor.	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	12	9.60%
Casi siempre	35	28.00%
A veces	69	55.20%
Pocas veces	09	7.20%
Nunca	0	0.00%
Total	125	100.00%

Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de salud del hospital San José chincha 2016

El resultado de la tabla 20 revela que un 55.20% de profesionales a veces decide cómo y dónde hacer su labor.

TABLA N° 21

**MOTIVACION LABORAL SEGÚN DIMENSIÓN AUTONOMÍA EN LA
REALIZACIÓN DE TAREAS DEACUERDO AL ITEM 18**

Su trabajo le permite tomar decisiones propias	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	20	16.00%
Casi siempre	45	36.00%
A veces	50	40.00%
Pocas veces	10	8.00%
Nunca	0	0.00%
Total	125	100.00%

Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de salud del hospital San José chincha 2016

El resultado de la tabla 21 revela que un 40.00% de participantes refieren que a veces su trabajo le permite tomar decisiones propias.

TABLA N° 22

**MOTIVACION LABORAL SEGÚN DIMENSIÓN AUTONOMÍA EN LA
REALIZACIÓN DE TAREAS DE ACUERDO AL ITEM 19**

Usted tiene la libertad de decidir cómo se puede realizar el trabajo.	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	28	22.40%
Casi siempre	63	50.40%
A veces	28	22.40%
Pocas veces	6	4.80%
Nunca	0	0.00%
Total	125	100.00%

Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de salud del hospital San José Chíncha 2016

El resultado de la tabla 22 revela que un 50.40% refiere que casi siempre tienen la libertad de decidir cómo se puede realizar el trabajo.

TABLA N° 23

**MOTIVACION LABORAL SEGÚN DIMENSIÓN AUTONOMÍA EN LA
REALIZACIÓN DE TAREAS DE ACUERDO AL ITEM 20**

Su trabajo le concede libertad considerable para desarrollar su labor.	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	45	36.00%
Casi siempre	65	52.00%
A veces	15	12.00%
Pocas veces	0	0.00%
Nunca	0	0.00%
TOTAL	125	100.00%

Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de salud del hospital San José Chíncha 2016

El resultado de la tabla 23 revela que un 52.00% casi siempre consideran que su trabajo le concede la libertad considerable para desarrollar su labor.

TABLA N° 24

**MOTIVACION LABORAL SEGÚN DIMENSIÓN RETROALIMENTACION
EN LA REALIZACIÓN DE TAREAS DEACUERDO AL ITEM 21**

Su jefe inmediato le provee de constante retroalimentación sobre lo que está realizando.	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	38	30.40%
Casi siempre	70	56.00%
A veces	13	10.40%
Pocas veces	4	3.20%
Nunca	0	0.00%
TOTAL	125	100.00%

Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de salud del hospital San José chincha 2016

El resultado de la tabla 24 revela que un 56.00% manifiesta que casi siempre considera que su jefe inmediato le provee de constante retroalimentación sobre lo que esta realizando.

TABLA N° 25

**MOTIVACION LABORAL SEGÚN DIMENSIÓN RETROALIMENTACIÓN
EN LA REALIZACIÓN DE TAREAS DE ACUERDO AL ITEM 22**

Cuando usted realiza su trabajo con conocimiento y habilidades le causa mucha satisfacción a sí mismo.	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	77	61.60%
Casi siempre	32	25.60%
A veces	19	15.20%
Pocas veces	7	5.60%
Nunca	0	0.00%
TOTAL	125	100.00%

Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de salud del hospital San José Chíncha 2016

El resultado de la tabla 25 revela que un 61.60% siempre realiza su trabajo con conocimiento y habilidades le causa mucha satisfacción a si mismo.

TABLA N° 26

**MOTIVACION LABORAL SEGÚN DIMENSIÓN AUTONOMÍA EN LA
REALIZACIÓN DE TAREAS DEACUERDO AL ITEM 23**

El solo hecho de realizar el trabajo le da la oportunidad de deducir cuán bien lo está realizando.	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	62	49.60%
Casi siempre	44	35.20%
A veces	13	10.40%
Pocas veces	6	4.80%
Nunca	0	0.00%
TOTAL	125	100.00%

Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de salud del hospital San José Chincha 2016

El resultado de la tabla 26 revela que un 49.60% siempre consideran que el solo hecho de realizar el trabajo le da oportunidad de deducir cuan bien lo esta realizando.

TABLA N° 27

**MOTIVACION LABORAL SEGÚN DIMENSIÓN AUTONOMÍA EN LA
REALIZACIÓN DE TAREAS DEACUERDO AL ITEM 24**

Sus jefes inmediatos y compañeros le reconocen cuán bien está realizando su trabajo.	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	18	14.40%
Casi siempre	70	56.00%
A veces	30	24.00%
Pocas veces	7	5.60%
Nunca	0	0.00%
Total	125	100.00%

Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de salud que laboran en el hospital San José chincha 2016

El resultado de la tabla 27 revela que un 56.00% consideran que sus jefes inmediatos y compañeros le reconocen cuan bien está realizando su trabajo.

TABLA N° 28

**MOTIVACION LABORAL SEGÚN DIMENSIÓN AUTONOMÍA EN LA
REALIZACIÓN DE TAREAS DEACUERDO AL ITEM 25**

Su trabajo le provee pequeños indicios acerca si está desarrollándolo en forma adecuada.	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	50	40.00%
Casi siempre	40	32.00%
A veces	30	24.00%
Pocas veces	5	4.00%
Nunca	0	0.00%
TOTAL	125	100.00%

Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de salud del hospital San José chincha 2016

El resultado de la tabla 28 revela que un 40.00% siempre consideran que su trabajo le provee pequeños indicios acerca si está desarrollándolo en forma adecuada.

TABLA N° 29

**MOTIVACION LABORAL SEGÚN DIMENSIÓN AUTONOMÍA EN LA
REALIZACIÓN DE TAREAS DE ACUERDO AL ITEM 26**

Para usted los jefes inmediatos le hacen saber cuán bien ellos piensan que está haciendo su trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	15	12.00%
Casi siempre	60	48.00%
A veces	46	36.80%
Pocas veces	4	3.20%
Nunca	0	0.00%
TOTAL	125	100.00%

Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de salud del hospital San José Chíncha 2016

El resultado de la tabla 29 revela que, un 48.00% considera que casi siempre sus jefes les hacen saber cómo realizan su trabajo el 12% refiere que siempre les dicen cuando están haciendo bien su trabajo, comparativamente a un 40% que manifiesta que sus jefes no siempre consideran que sus jefes inmediatos le hacen saber cuánto bien se desempeñan ellos piensan que están haciendo su trabajo.

3.3. Calidad laboral de los profesionales de salud del Hospital San José-Chincha, 2016

TABLA N° 30

CALIDAD LABORAL SEGÚN SUS DIMENSIONES

Dimensiones de la calidad laboral	Apoyo directivo		Carga laboral		Motivación intrínseca	
	f	%	f	%	f	%
Alta	35	28%	42	34%	60	48%
Media	65	52%	68	54%	55	44%
Baja	25	20%	15	12%	10	8%
TOTAL	125	100.0%	125	100.0%	125	100.0%

Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de salud del hospital San José Chincha 2016

En la tabla 30 se observa que los resultados obtenidos en las dimensiones apoyo directivo la calidad de vida laboral fue media en el 52% de profesionales de salud, en la dimensión carga laboral fue media en el 54%, sin embargo, el 48% de los profesionales tienen calidad laboral alta.

TABLA N° 31
CALIDAD LABORAL GLOBAL

CALIDAD LABORAL	Frecuencia	Porcentaje
Buena	46	37%
Regular	63	50%
Mala	16	13%
TOTAL	125	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de salud del hospital San José Chíncha 2016

En la tabla 31 se observa que la calidad laboral de forma global fue regular en el 50% de profesionales de salud, seguido de un 37% que tienen calidad buena y el 13% calidad laboral mala.

TABLA 32
RELACION ENTRE LA MOTIVACION Y CALIDAD LABORAL

Calidad laboral	Motivación laboral									
	Muy alta		Alta		Media		Baja		Total	
	f	%	f	%	f	%				
Buena	16	13%	22	18%	8	6%	0	0%	46	37%
Regular	22	18%	30	24%	10	8%	1	1%	63	50%
Mala	2	2%	4	3%	5	4%	5	4%	16	13%
TOTAL	40	32%	56	45%	23	18%	6	5%	125	100%

Fuente: Encuesta aplicada a los profesionales de salud del hospital San José Chíncha 2016.

En la tabla 32 se observa que la motivación laboral, fue alta en el 45% de los profesionales de salud, en tanto que la calidad laboral fue media en el 50%, de los cuales se encontró que 24% de ellos tiene motivación alta.

PRUEBA DE HIPÓTESIS
PRUEBA DE HIPOTESIS SEGÚN CHI CUADRADO

TABLA DE CONTINGENCIA

1. Establecimiento de hipótesis:

H1: Existe relación significativa entre la motivación y la calidad laboral en profesionales de la salud del hospital San José-Chincha, 2016.

H0: No existe relación significativa entre la motivación y la calidad laboral en profesionales de la salud del hospital San José-Chincha, 2016.

2. Hallando χ^2 :

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}.$$

3.1. Valores observados (O_i)

16	22	8	0	46
22	30	10	1	63
2	4	5	5	16
40	56	23	6	125

3.2. Valores esperados (E_i)

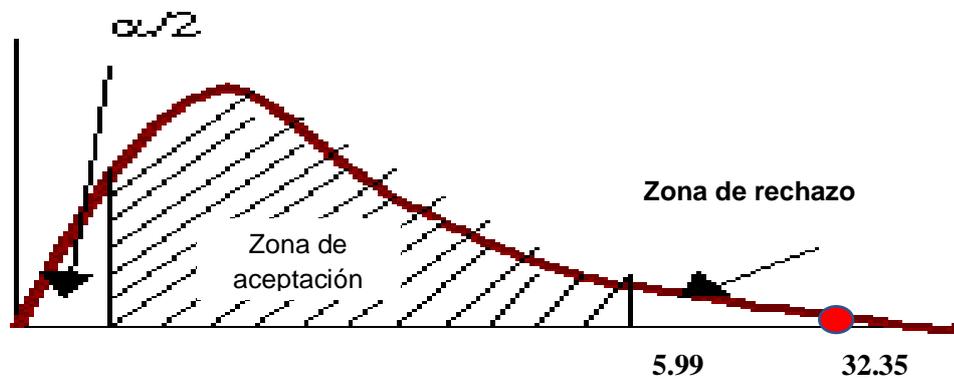
0.111	0.094	0.025	2.208	2.439
0.168	0.112	0.219	1.355	1.853
1.901	1.4	1.436	23.32	28.06
2.18	1.606	1.68	26.88	32.35

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}.$$

$$X^2 = 32.35$$

3. Gráfica:

Grados de libertad: 6; para $p: 0.05$; $x_t^2 = 12.59$



4. Conclusión:

Al caer el chi cuadrado sobre la zona de rechazo y $X^2_{\text{cal}} > X^2_t$ entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa que afirma que existe relación significativa entre la motivación y la calidad laboral en profesionales de la salud del hospital San José-Chincha, 2016.

IV. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN:

La investigación realizada ha incluido como grupo de estudio a los profesionales de salud quienes, el 40% tiene tiempo de servicio entre 11 y 15 años y el 50% es de sexo femenino; el 80% es nombrado. Resultados que revelan que los participantes cuentan con amplia experiencia en el área de salud, la mayoría corresponde a la población femenina considerando principalmente que la profesión de enfermería sigue siendo hasta el momento feminista, quienes tienen como condición laboral ser nombrados, dicha condición les proporciona mayor seguridad dentro del ámbito laboral que podría generar al mismo tiempo mayor disposición hacia el desarrollo de sus labores.

El estudio de la variable motivación laboral, la misma que se aborda con sus dimensiones variedad de tareas, donde se incluye conocimientos, habilidades y destrezas tanto como la rutina laboral que realizan los profesionales de salud donde se ha incluido a enfermería, se encontró que, el 40% de participantes refiere que casi siempre tienen la oportunidad de realizar tareas empleando una variedad de habilidades. Resultados similares a los de Llagas, (2015) quien en su estudio sostuvo que, el 46.67% de enfermeras presentan nivel medio de motivación. Dichos resultados revelan que los profesionales de salud aun no alcanzan un nivel de motivación óptimo, la frecuencia con que realiza sus actividades suele ser casi siempre, sin embargo, las cifras no superan el 50%, además es necesario mencionar que se presenta una tendencia positiva. En tal sentido, las habilidades y capacidades que tiene el profesional de enfermería se pueden inferir que han sido alcanzadas, pero no logran ser visibles porque su realización no es a causa de un nivel óptimo de motivación. La preocupación de las actividades vinculadas a salud y principalmente de enfermería es llegar a un punto de ser mecanizadas, dicha situación es por la existencia de la influencia de otros factores que determinan su comportamiento.

La motivación se puede ver afectada por la variedad de tareas que le corresponde cumplir al profesional, sin embargo, por muchos factores deja de cumplir algunas o se suman otras que debe realizar por diferentes circunstancias, tales

como la sobredemanda de pacientes, actividades de gestión que toman gran parte del tiempo, factores que superan la motivación que pueda sentir.

En la dimensión identidad con la labor dentro de la motivación, donde se ha considerado el desempeño laboral y organización del trabajo, se encontró que, el 44% de profesionales refieren que casi siempre conocen las tareas que se desarrollan en las diferentes áreas de trabajo; el 48% refiere emplear un número de habilidades complejas en el trabajo que desarrolla; el 48% de los profesionales revela que siempre dominan conceptos, métodos y técnicas en su trabajo diario; el 56% casi siempre tiene la capacidad de brindar aportes importantes para la mejora de los conocimientos de su área de trabajo. En forma global la motivación es alta, dichos resultados son similares a los de Delgado, Inzulza, & Delgado, (2012) quienes investigaron que, dentro de la motivación de los trabajadores identificaron el soporte institucional para el trabajo, seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo, bienestar a través del trabajo, desarrollo personal y administración del tiempo libre, reflejan grados de insatisfacción en la calidad de vida en el trabajo. Cada uno de los aspectos que involucran la identidad laboral, reflejan el compromiso adquirido en el desarrollo de sus labores. El profesional de enfermería incluye el cuidado de la persona como parte esencial de su labor, en razón a esto, cada una de las actividades que realiza es para recuperar su salud, la motivación que pueda manifestar se dará en razón a la identificación que tenga con su profesión.

Reynaga, (2015) dentro de los resultados obtuvo que, el 36% del total de personal de salud refirieron que a veces fueron motivados, en la dimensión persistencia 33%; en tanto que, en la dimensión intensidad el 55% tuvieron motivación casi siempre. En cuanto al desempeño, el 35% fue bajo.

Quezada, Sanhueza, & Silva, (2015) una percepción positiva o favorable de la calidad de vida laboral siendo el Apoyo Directivo la dimensión peor evaluada y la Motivación Intrínseca la mejor percibida por los funcionarios encuestados

Canales, Valenzuela, & Paravic, (2016) Se encontró que, los profesionales de enfermería tienen carencias de materiales, alta demanda laboral y limitados recursos

Castillo & Melo, (2015) encuestada refiere que no hay soporte institucional en la dimensión apoyo directivo mientras realiza sus funciones laborales; existe carga laboral alta; en la dimensión motivación intrínseca hay insatisfacción psicológica, evidenciando que la calidad de vida laboral globalmente es baja.

Por otro lado, la dimensión: Importancia de la tarea, donde se aborda el aporte de los profesionales al bienestar del paciente tanto como el de la entidad institucional, un 36% a veces completan sus tareas de principio a fin; el 54.40% de participantes refiere que casi siempre sus esfuerzos son claramente visibles e identificables; un 47.2% refiere que a veces tienen oportunidad de terminar totalmente cualquier labor que empezó; el 52% de profesionales refiere que casi siempre no tienen necesidad de realizar su trabajo por partes porque se encuentra bien organizado. Dichos resultados revelan que la motivación solo alcanza un nivel medio. Resultados similares a los de Llagas, (2015) quien en su estudio encontró que, el 46.67% de enfermeras presentan nivel medio de motivación, en cuanto a motivación intrínseca fue media en 46.67%; amotivación alcanzó nivel regular en el 40%; regulación externa 53.3%; regulación introyectada 40% y regulación identificada 50%; y en cuanto al desempeño el 50% presenta nivel regular.

Todo profesional de salud asume la responsabilidad de sus actos dentro del ámbito laboral, existen bajo esta instancia, una serie de documentos que avalan la efectividad de la labor realizada a través de protocolos, normas y reglas institucionales y profesionales que establecen la responsabilidad en las labores, esta percepción que pueda tener el profesional no siempre coincidirá con la del empleador, muchas veces, los aspectos éticos interfieren con el cumplimiento de ciertas normas, motivo por el cual el profesional asume su responsabilidad en toda su dimensión.

En la dimensión autonomía en la realización de tareas donde se incluye la responsabilidad y toma de decisiones; un 55.20% de profesionales a veces decide cómo y dónde hacer su labor; un 40.00% de participantes refieren que a veces su trabajo le permite tomar decisiones propias. Resultados similares a los de Marin & Placencia, (2017) en cuyo estudio, alcanzó un nivel de motivación laboral fue "medianamente motivado" en el 49,3% del personal. La autonomía que asume un profesional de salud está en razón a la asunción de responsabilidades, labores establecidas y fortaleza en la toma de decisiones respecto a la vida del paciente y logro de su recuperación. Este aspecto se ve deteriorado revelando que, algunos profesionales solo llegan en poca frecuencia la libertad de actuar y asumir responsabilidades.

Finalmente, en la dimensión retroalimentación, que incluye la capacitación y reconocimientos; un 56.00% manifiesta que casi siempre considera que su jefe inmediato le provee de constante retroalimentación sobre lo que está realizando; un 56.00% consideran que sus jefes inmediatos y compañeros le reconocen cuando bien está realizando su trabajo. Resultados similares a los de Marin & Placencia, (2017) quien en su investigación sobre motivación laboral donde incluyó las relaciones con el jefe y Relaciones con los compañeros de trabajo. Respecto a los factores motivacionales, los trabajadores resultaron medianamente motivados en un 57,4%, y los factores con mayores promedios fueron: "El Trabajo en sí mismo como estímulo positivo" y "Responsabilidad", mientras que el de menor promedio fue: "Desarrollo profesional". Asimismo, Garcés, (2014) realizó un estudio descriptivo de corte transversal bajo donde los profesionales de enfermería refieren tener bajo desarrollo personal en 51.42%; la administración del tiempo libre es baja en 91.42%; en cuanto a satisfacción personal el 71.42% es baja. Dichos aspectos evidencian las deficiencias en general con la motivación laboral, la retroalimentación cuyo beneficio está esencialmente destinado al trabajador aun no alcanza los niveles óptimos, dicho aspecto se refleja en la escasa satisfacción que pueda sentir el profesional con el trabajo que realiza. La revisión bibliográfica determina que la motivación laboral se mide en razón a la satisfacción con el puesto de trabajo donde además se consideran

varios aspectos relacionados a la satisfacción de necesidades básicas donde se incluye la autorrealización.

El reconocimiento por parte de los superiores y compañeros, el fomento del sentimiento de autonomía y responsabilidad del trabajador, son principales fuentes de motivación. Las empresas deben invertir en estos factores, que implican bajos costes y aumento de la motivación del trabajador. Un empleado motivado buscará la consecución de sus objetivos para conseguir sus expectativas, y a su vez esos objetivos serán los de la empresa, aumentando la productividad de la misma.

En la variable calidad laboral donde se considerado las dimensiones de la calidad de vida de los profesionales de enfermería se obtuvo que, en sus dimensiones: Apoyo directivo, como el reconocimiento, autonomía, desarrollo y superación laboral; asimismo, la satisfacción con el trabajo.

La carga laboral es una dimensión que aborda aspectos como carga física, mental, factores organizativos y demandas del trabajo.

Dentro de los resultados obtenidos en las dimensiones apoyo directivo la calidad de vida laboral fue media en el 52% de profesionales de salud, en la dimensión carga laboral fue media en el 54%, sin embargo, el 48% de los profesionales tienen calidad laboral alta. Resultados que guardan similitud con los de Velásquez, (2016) quien realizó una investigación para determinar la calidad de vida laboral del profesional de enfermería, tomando en cuenta las dimensiones de disconfort derivado del trabajo, soporte emocional de los directivos, carga de trabajo, apoyo social, y motivación intrínseca alcanzando los siguientes porcentajes: 64%; 66%; 38%, 60%, 58% en la dimensión recursos ligados al lugar del trabajo y capacitación para realizar el trabajo fue buena en el 42%; 56%; siendo de manera global regular en 52%.

Los resultados obtenidos en ambas variables revelan la relación entre ambas. Pineda & Silva, (2016) dentro de su investigación obtuvo de manera global un

nivel medio en 62.4% en la motivación, por otro lado, Velásquez obtuvo que la calidad de vida laboral alcanzó nivel medio.

Bajo el concepto de García, V. (2012) quien sostiene que la motivación laboral es la fuerza que impulsa al trabajador a realizar determinadas acciones o comportamientos y es un indicador de la satisfacción de toso profesional de salud, es necesario considerar al mismo tiempo la calidad laboral que estos poseen en la realización de su labor hospitalaria.

La responsabilidad que deben asumir los empleadores y jefes es mucha, tanto como es la preocupación por el bienestar del profesional de salud en el cumplimiento de funciones y normas que protegen su trabajo a fin de fortalecer su autocuidado y seguridad laboral, considerando que todo trabajador también es un ser humano y que tiene bajo su responsabilidad la vida de otras personas.

V. CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- Según los resultados obtenidos de la presente investigación determina que la motivación se relaciona a la calidad laboral en los profesionales de salud del Hospital San José de Chincha.
- La motivación laboral según sus dimensiones variedad de las tareas, identidad con la labor, importancia de la tarea, autonomía en la realización de tareas, retroalimentación y autonomía fue alta en los profesionales de enfermería.
- La calidad de vida en los profesionales de enfermería en las dimensiones apoyo directivo la calidad de vida laboral fue media en el 52% de profesionales de salud, en la dimensión carga laboral fue media en el 54%, sin embargo, el 48% de los profesionales tienen calidad laboral alta, siendo de forma global media en el 50% de profesionales de salud.
- La motivación laboral alcanzó nivel alto sin embargo la calidad de vida laboral de los profesionales de enfermería solo llega a ser regular, demostrándose que existe relación entre ambas variables de estudio, en tal sentido a mayor motivación mejores condiciones de calidad de vida.

5.2. Recomendaciones:

- Crear programas de incentivos de motivación y reconocimiento para que los profesionales de la salud se sientan motivados y así mismo realicen sus actividades con más entusiasmo.
- Compartir la información obtenida en el estudio con el área de Recursos Humanos del Hospital para que se puedan utilizar y poder fortalecer la motivación con el personal y así obtener beneficios para la misma.
- Realizar las actividades laborales en su puesto de trabajo y se sientan satisfechos al recibir algún incentivo o recompensa por su buen desempeño laboral.
- Qué los jefes de cada servicio mejoren la comunicación y políticas de motivación y reconocimiento a los trabajadores que a diario se enfrentan a situaciones de exigencias en la atención a los pacientes para que ellos sepan que tiene el apoyo y la confianza necesaria y poder opinar o tomar decisiones, y así los colaboradores realicen su trabajo con mayor seguridad, eficacia y eficiencia.

VI. AGRADECIMIENTO

Al creador de todas las cosas, el que me ha dado Fortaleza para continuar con mi desarrollo profesional. De igual forma, dedico esta tesis a mi familia que ha sido mi motivación e impulso lo cual me ha ayudado a salir adelante en los momentos más difíciles

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios por protegerme durante todo mi camino y darme fuerzas para superar obstáculos y dificultades a lo largo de toda mi vida.

Gracias a todas las personas que ayudaron directa e indirectamente en la realización de mi tesis.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

- Berry, L. (2012). *La carga de trabajo de la enfermería y el cuidado del paciente*. Universidad de Saskatchewan. España: Universidad de Saskatchewan.
- Bustamante, R. (2012) *El clima de comunicación, la motivación y satisfacción laboral en un proceso de atención primaria en Colombia*. [En línea]. [Fecha de acceso 18 de marzo 2016]. URL disponible en: www.unc.edu.co
- Canales, M., Valenzuela, S., & Paravic, T. (2016). *Condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería en Chile*. *Enfermería Universitaria*, 178-186. Obtenido de <http://www.scielo.org.mx/pdf/eu/v13n3/1665-7063-eu-13-03-00178.pdf>
- Castillo, C., & Melo, L. (2015). *Diagnóstico de la calidad de vida laboral y satisfacción laboral de los empleados del área de Salud Pública en el Hospital Tunjuelito II nivel ESE*. Bogotá: Fundación Universidad de Ciencias de la Salud. Obtenido de <https://repositorio.fucsalud.edu.co/bitstream/001/309/1/REDI-FDA-2015-1.pdf>
- Delgado, C., Inzulza, M., & Delgado, F. (2012). Calidad de vida en el trabajo: Profesionales de la Salud de Clínica Río Blanco y Centro de Especialidades Médicas. *Med. segur.trab.* 58(228), 3-5.
- Estrada, T., & Ramírez, H. (2011) *El bienestar laboral y su incidencia en la gestión exitosa de las empresas en el turismo*. *Rev. Turdes* Vol 3, N° 8. [En línea]. [Fecha de acceso 13 de abril 2016]. URL disponible en: <http://www.eumed.net/rev/turydes/08/errr.htm>
- Garcés, A. (2014). *Calidad de vida en el trabajo del profesional médico y de enfermería en un establecimiento social del estado III nivel*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.
- García, F. (2012) *La motivación laboral estudio descriptivo de algunas variables*. España. [En línea]. 2010. [Fecha de acceso 20 de abril 2016]. URL Disponible en: <http://uvadoc.uva.es/handle/10324/1144>

- Gil, P., & Pieró, J. (2012). *Estrés de rol y autoconfianza como variables antecedentes en el síndrome de burnout en profesionales de enfermería*. España: Gestión de recursos humanos.
- Gómez, E. (2012), *Motivación y Actitud, Charlas y capacitaciones*. Recuperado de: <http://www.psicologialaboral.net/articulos/wp-content/uploads/2012/04/Charlas-y-CapacitacionesEduardo-Go.jpg>
Ultimo acceso 7 de junio de 2012.
- Hernández, G., Rondón, A, & Manrique, C. (2010) *Satisfacción laboral del personal de enfermería, del hospital San Antonio de Soatá Boyaca – Colombia*. [Fecha de acceso 14 de marzo del 2016]. Disponible en: http://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=cache:kYdDZzfvatIJ:scholar.google.com/+LA+SATISFACCI%C3%93N+LABORAL+DE+EL+PERSONAL+DE+ENFERMER%C3%8DA,+DE+LA+E.S.E.HOSPITAL+SAN+ANTONIO+DE+SOAT%C3%81+BOYACA.+COLOMBIA&hl=es&as_sdt=0,5&as_vis=1
- Herzberg, F., & Snyderman, B. (2011). *La motivación en el trabajo*. Estados Unidos: Transaction Publishers. Disponible en: <http://www.revistadecomunicacionysalud.org/index.php/rcys/article/view/6/51>
- Llagas, G. (2015). *Motivación y su relación con el desempeño laboral de la enfermera Servicio de Neonatología Hospital Nacional Arzobispo Loayza*. Lima: Universidad Nacional Mayor de san Marcos. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8660/Llagas_CMG.pdf
- Marin, H., & Placencia, M. (2017). *Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado*. Horiz. Med. vol. 17 N° 4. Lima. Obtenido de <https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>
- Méndez, L. (2011) *Modelo de características laborales del Dr. Hackman y del Dr. Oldham*. [En línea]. [Fecha de acceso 10 de marzo del 2016]. URL

- disponible en: <http://rogermendezbenavides.blogspot.com/2009/09/modelo-de-caracteristicas-laborales-del.html>.
- Mosqueda, A., & Paravic, T. (2013). *División sexual del trabajo y enfermería*. *Index Enfer*; 22(2-1), 70-4.
- París (2011) *Predictores de satisfacción laboral y bienestar subjetivo en profesionales de la salud. Un estudio con médicos y enfermeros de la Ciudad de Rosario Argentina*. [Fecha de acceso 20 de marzo del 2016] Disponible en: <https://dspace.palermo.edu/ojs/index.php/psicodebate/article/view/378/167>
- Pineda, C., & Silva, I. (2016). *Motivación laboral en enfermeras del Hospital Regional Honorio Delgado*. Arequipa: Universidad Nacional de Arequipa.
- Quezada, C., Sanhueza, G., & Silva, L. (2015) *Diagnóstico de la calidad de vida laboral percibida por los trabajadores de cuatro servicios clínicos del complejo asistencial "Dr. Víctor Ríos Ruíz" de los Ángeles (CAVRR)*. [Fecha de acceso 20 de marzo del 2016] Disponible en: <http://revistas.ubiobio.cl/index.php/HHEE/article/view/2037/1900>
- Quintana, M., Paravic, T., & Sáez, K. (2015). *Calidad de vida en el trabajo percibida según niveles de prevención y categorías de enfermeras*. *Ciencia y Enfermería XXI* (3) ISSN 0717-2079, 49-62. Obtenido de https://scielo.conicyt.cl/pdf/cienf/v21n3/art_05.pdf
- Reynaga, Y. (2015). *Motivación y desempeño laboral del personal en el hospital Hugo Pescetto de Andahuaylas*. Andahuaylas: Universidad Nacional José María Arguedas.
- Ríos, T. (2011) *El nivel de motivación y el estrés laboral en el profesional de enfermería que laboran en el hospital Santa María del Socorro de Ica*. [Tesis para optar título de Profesional en Enfermería]. Perú: Universidad Privada San Juan Bautista. [En línea]. [Fecha de acceso 12 de Setiembre 2016].
- Ruíz, M. (2009) *Calidad de la atención del paciente hipertenso en los consultorios 27 y 28. Policlínico III docente "Orestes Falls Oñate" de*

Santa Fe. [Fecha de acceso 20 de marzo del 2016] Disponible en:
<http://www.monografias.com/trabajos-pdf2/calidad-atencion-paciente-hipertenso/calidad-atencion-paciente-hipertenso.pdf>

Sandberg, S. (2013). *Vayamos Adelante. Las mujeres, el trabajo y la voluntad de liderar*. México: Conecta.

Velásquez, C. (2016). *Calidad de vida profesional en enfermeras del hospital San José de Chincha*. Chincha: Universidad Privada San Juan Bautista.

Weisinger, H. (2012). *Trabajando bajo presión: La ciencia de hacer su mejor trabajo cuando más importa*. Venezuela. Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2017000400008

VIII. APÉNDICE Y ANEXOS

ANEXO N^o 01 Matriz de consistencia lógica

Motivación relacionado a calidad laboral en profesionales de la salud del Hospital San José-Chincha, 2016

PROBLEMA	HIPÓTESIS	VARIABLES	OBJETIVOS
<p>¿En qué medida la motivación se relaciona con la calidad laboral de los profesionales de la salud en el Hospital San José de Chincha 2016?</p>	<p>La motivación laboral tiene una relación significativa con la calidad laboral en profesionales de la salud del Hospital San José, 2016</p>	<p>Variable independiente: Motivación laboral</p> <p>Variable dependiente: Calidad laboral</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar la relación de la motivación y la calidad laboral en profesionales de la salud del Hospital San José Chincha 2016-08-26</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar la motivación laboral en profesionales de la salud. 2. Identificar la calidad laboral en profesionales de la salud 3. Establecer la relación entre la motivación y la calidad laboral en profesionales de la salud

ANEXO N° 2 Matriz de consistencia metodológica

Motivación relacionado a calidad laboral en profesionales de la salud del Hospital San José-Chincha, 2016

TIPO	DISEÑO DE INVESTIGACION	POBLACIÓN	MUESTRA	INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN	CRITERIO DE VALIDEZ	CONFIABILIDAD
Cuantitativa	Descriptivo Corte transversal	La población se conformará por 150 profesionales de la salud del hospital San José de Chincha 2016	La muestra se obtuvo fue realizada por muestreo probabilístico considerando 125 profesionales de la salud que laboran en el Hospital San José de Chincha 2016	Para la recolección de datos se empleará la encuesta. y como instrumento un cuestionario	La validación se realizará a través del juicio de expertos y para realizar los ajustes del instrumento	A través de Alfa Crombach

ANEXO N° 3 Operacionalización de la primera variable

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
MOTIVACION LABORAL	<p>La motivación es una característica de la psicología humana que contribuye al grado de compromiso de la persona; es un proceso que ocasiona, activa, orienta, dinamiza y mantiene el comportamiento de los individuos hacia la realización de objetivos esperados.</p>	<p>Es el grado de estímulo que tiene los profesionales de la salud del hospital San José para la realización de sus labores encomendadas para el logro de metas. El cual se medirá a través de la técnica de la encuesta cuyos valores finales serán: Muy alta, alta, media y baja</p>	<p>Variedad de tareas</p> <p>Identidad con la labor</p> <p>Importancia de la tarea</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento • Habilidades y destrezas • Rutina laboral • Desempeño laboral • Organización de trabajo • Aporte al bienestar del paciente • Aporte al bienestar del entorno institucional.

			Autonomía en la realización de tareas	<ul style="list-style-type: none">• Responsabilidad• Toma de decisiones
			Retroalimentación	<ul style="list-style-type: none">• Capacitación• Reconocimientos

ANEXO N° 4: Operacionalización de la segunda variable

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
CALIDAD LABORAL	En los servicios de salud la calidad de atención, es responsabilidad de los diferentes grupos de profesionales de la salud que laboran en un hospital. Una atención de buena calidad es necesaria para lograr la recuperación de la salud de los pacientes,	La calidad laboral de los profesionales de salud del hospital San José, es el logro de los resultados deseados en la salud de los individuos y población en general, es decir, los resultados de la atención que incluye funciones sociales y psicológicas, lo cual será medido a través de una encuesta y obtendrá como valor final: <ul style="list-style-type: none"> - Buena. - Regular. - Mala. 	Apoyo directivo Carga laboral Motivación intrínseca	Reconocimiento Autonomía Desarrollo y superación laboral Satisfacción con el trabajo Carga física Carga mental Factores organizativos Demandas del trabajo Capacitación Relaciones interpersonales Desempeño del rol Apoyo a la familia

ANEXO N° 5

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO-PRIMERA VARIABLE

Buenos días estimado profesional de salud, le informo que estoy realizando una investigación titulada “Motivación y calidad laboral en profesionales de la salud del hospital San José-Chincha, 2016. Por lo cual se le solicita su participación voluntaria respondiendo con sinceridad a las preguntas formuladas. De ante mano agradezco su colaboración y participación.

I.- DATOS GENERALES:

TIEMPO DE SERVICIO LABORAL:

- a) 1 – 5 AÑOS
- b) 6– 10 AÑOS
- c) 11 – 15 AÑOS
- d) 16 A MÁS AÑOS

SEXO:

- a) MASCULINO
- b) FEMENINO

CONDICION LABORAL:

- a) NOMBRADO
- b) CONTRATADO

Instrucciones:

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

MOTIVACIÓN LABORAL

ENUNCIADO	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	POCAS VECES	NUNCA
Variedad de tareas					
1.- Usted tiene la oportunidad de realizar tareas empleando una variedad de habilidades	4				
2.- Usted conoce las tareas que se desarrollan en las diferentes áreas de trabajo.	5				
3.- Usted suele emplear un número de habilidades complejas en este trabajo.	6				
4.- Usted domina conceptos, métodos y técnicas en su trabajo diario	7				
5.- Usted tiene la capacidad de brindar aportes importantes para la mejora de los conocimientos de su área de trabajo.	8				
Identidad con la labor					
6.- Usted completa la tarea de principio a fin.	9				
7.- Los resultados de su esfuerzo son claramente visibles e identificables.	10				
8.- Usted Realiza contribuciones significativas al	11				

servicio.					
9.- Las demandas de su trabajo permiten el cambio constante sin llegar a ser rutinario.	12				
10.- Su trabajo le da la oportunidad para terminar totalmente cualquier labor que empezó.	13				
11.- Usted no tiene la necesidad de realizar su trabajo por partes porque se encuentra bien organizado.	14				
Importancia de la tarea					
12.-Lo que usted realiza ayuda al bienestar de otras personas de muchas maneras importantes.	15				
13.- Lo que usted realiza permite la satisfacción de los pacientes.	16				
14.- Su trabajo contribuye en la mejora del hospital.	17				
15.- Muchas personas se ven favorecidas por el trabajo que usted realiza.	18				
Autonomía en la realización de tareas					
16.- Usted tiene la completa responsabilidad de sus actos.	19				
17.-Usted decide cómo y dónde debe hacer su labor.	20				

18.- Su trabajo le permite tomar decisiones propias.	21				
19.- Usted tiene la libertad de decidir cómo se puede realizar el trabajo.	22				
20.- Su trabajo le concede libertad considerable para desarrollar su labor.	23				
Retroalimentación					
21.- Su jefe inmediato le provee de constante retroalimentación sobre lo que está realizando.	24				
22.- Cuando usted realiza su trabajo con conocimiento y habilidades le causa mucha satisfacción a sí mismo.	25				
23.- El solo hecho de realizar el trabajo le da la oportunidad de deducir cuán bien lo está realizando.	26				
24.- Sus jefes inmediatos y compañeros le reconocen cuán bien está realizando su trabajo.	27				
25.- Su trabajo le provee pequeños indicios acerca si está desarrollándolo en forma adecuada.	28				
26.- Para usted los jefes inmediatos le hacen saber cuán	29				

bien ellos piensan que está haciendo su trabajo.					
---	--	--	--	--	--

ANEXO N° 06

CUESTIONARIO-SEGUNDA VARIABLE

CVL-35

Buenos días estimado usuario del hospital San José, le informo que estoy realizando una investigación titulada “Motivación relacionado a calidad laboral en profesionales de la salud del hospital San José-Chincha, 2016. Por lo cual se le solicita su participación voluntaria respondiendo con sinceridad a las preguntas formuladas en relación al servicio recibido por parte de los profesionales de salud en hospital. De ante mano agradezco su colaboración y participación.

Cuestionario

Conteste en la línea frente a cada frase, teniendo en cuenta como opción:

Nunca (1) A veces (2) Siempre (3)

DIMENSIONES	1	2	3
Carga laboral 1. Conflictos con otras personas en mi trabajo. 2. Incomodidad física en mi persona por el área de mi trabajo. 3. Falta de tiempo para mi vida personal. 4. Interrupciones molestas en mi trabajo. 5. El trabajo me genera estrés. 6. Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud. 7. Prisas por falta de tiempo para hacer mi trabajo 8. Presión recibida para cumplir la calidad de mi trabajo 9. Presión que recibo para mantener la carga de mi trabajo 10. Carga de responsabilidad en mi trabajo. 11. Carga de trabajo a la semana			
Motivación intrínseca	1	2	3

<p>12. Recibo capacitación necesaria para realizar mi trabajo.</p> <p>13. Me siento motivada (o), con ganas de esforzarme</p> <p>14. Apoyo de mis compañeros para cumplir con la responsabilidad que me delegan.</p> <p>15. Estoy capacitada (o) para hacer mí trabajo actual.</p> <p>16. Separo las tareas profesionales al terminar mi jornada de trabajo</p> <p>17. Ganas de ser creativa (o)</p> <p>18. Lo que tengo que hacer me queda claro</p> <p>19. Mi trabajo es importante para la vida de otras personas</p> <p>20. Me siento orgullosa (o) de mi trabajo</p> <p>21. Apoyo de mi familia</p>			
Apoyo directivo	1	2	3
<p>22. La institución trata de mejorar mi calidad de vida en el trabajo</p> <p>23. Recibo información de mis jefes sobre los resultados de mi trabajo</p> <p>24. Reconocimiento del esfuerzo en mi trabajo por las personas donde laboro</p> <p>25. Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito en mi trabajo</p> <p>26. Apoyo de mis jefes y directivos</p> <p>27. Tengo autonomía o libertad de decisión</p> <p>28. Es posible que mis propuestas sean escuchadas y aplicadas</p> <p>29. Satisfacción con el sueldo que recibo</p> <p>30. Se me permite ser creativa(o) en mi trabajo</p> <p>31. Existe variedad en mi trabajo</p> <p>32. Posibilidad de desarrollo y superación en mi trabajo</p> <p>33. Apoyo de mis compañeros para realizar mis actividades</p> <p>34. Satisfacción con el tipo de trabajo que realizo</p>			

ANEXO N° 07
CONSENTIMIENTO INFORMADO

A través del presente documento expreso mi voluntad de participar en el trabajo de investigación titulado: *Motivación relacionado a calidad laboral en profesionales de la salud del hospital San José-Chincha, 2016.*

“Habiendo sido informada(o) del propósito del mismo, así como de los objetivos, y teniendo la plena confianza de que la información vertida en el instrumento será usada sólo y exclusivamente para fines de la investigación en mención, además confió en que la investigadora utilizará adecuadamente dicha información, asegurándome la máxima confidencialidad”.

Firma

DNI:

ANEXO N° 08

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO A TRAVÉS DEL JUICIO DE EXPERTOS

TABLA BINOMIAL

N° DE ITEM	JUECES EXPERTOS							PROMEDIO
	I JUEZ	II JUEZ	III JUEZ	IV JUEZ	V JUEZ	VI JUEZ	VII JUEZ	
1	1	0	1	1	1	1	1	0.062
2	1	1	1	1	1	1	1	0.008
3	1	1	0	1	1	1	1	0.062
4	1	1	1	1	1	1	1	0.008
5	1	1	1	1	1	1	1	0.008
6	1	1	1	1	0	1	1	0.062
7	1	1	1	1	1	1	1	0.008
Σ								0.218

Se ha considerado:

0 = Si la respuesta es negativa.

1 = Si la respuesta es positiva.

N = Número de Jueces Expertos.

$$P = \frac{\Sigma p}{N^{\circ} \text{ de items}} = 0.218/7 = 0,031$$

Si $P \leq 0.05$, el grado de concordancia es significativo, por lo tanto el instrumento es válido.

ANEXO N° 09

PRUEBA DE CONFIABILIDAD ALFA DE CROMBACH PARA LAS VARIABLES DE ESTUDIO

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum s^2_i}{s^2_T} \right)$$

Donde:

$\sum s^2_i$ = varianza de cada ítem

s^2_T = varianza de los puntajes totales

k = número de ítems del instrumento

$$\alpha_1 = 26/25 (1 - 6.08/27.9)$$

$$\alpha_1 = 1.04 (1 - 0.22)$$

$$\alpha_1 = 1.04 (0.78)$$

$$\alpha_1 = 0.8122 \text{ Motivacion laboral}$$

$$\alpha_1 = 0.822 \text{ Calidad laboral}$$

Alfa de Cronbach	Valores
α_1	0.81 (1era variable)
α_1	0.82 (2da variable)

Según Hernández Sampieri, la confiabilidad es un valor que oscila entre 0 y 1. Se dice que un instrumento tiene alta confiabilidad cuando el resultado es mayor de 0.50. El valor fue de 0.81 y 0.82 corresponde a una alta confiabilidad.

PLAN DE INTERVENCION CIENTIFICA

I. INTRODUCCIÓN

La motivación laboral de los trabajadores influye y repercute en su estado de ánimo, en su rendimiento laboral, en sus relaciones familiares y laborales. Un ambiente de trabajo grato y agradable es fundamental para generar sentimientos de bienestar y el desarrollo de labores a un nivel más óptimo. En la actualidad, las organizaciones han empezado a darle importancia al tema de motivación laboral. En este contexto la investigación tiene por objetivo determinar la motivación laboral relacionado a la calidad laboral en profesionales de salud del hospital San José - Chincha, 2016. Los resultados permitirán conocer el nivel de motivación laboral de los profesionales de la salud debido a su relación con el desempeño de sus funciones, con la productividad y rendimiento laboral, lo cual redundará en la calidad de trabajo y de la atención prestada a los usuarios.

El presente estudio es de tipo cuantitativo de método descriptivo correlacional. La Población estará conformada por los profesionales de salud que laboran en el hospital San José en el año 2016 y que son en total 150. La técnica de recolección de datos a utilizar será la encuesta y como instrumento un cuestionario elaborado.

II. JUSTIFICACIÓN

El presente plan de intervención científica

permitirá proporcionar información actualizada a fin en el hospital san José de Chincha se formule estrategias orientadas a fortalecer y mejorar los niveles de motivación y satisfacción laboral mediante talleres, cursos de capacitación así también plantear y desarrollar un Programa de incentivos para el profesional de Enfermería y contribuir en la mejora de la calidad de atención, el desarrollo personal y profesional de Enfermería que posibilite la transformación cualitativa de los servicios de salud.

III. OBJETIVOS

- Mejorar la relación de la motivación con la calidad laboral en profesionales de la salud del Hospital San José-Chincha
- Fortalecer la motivación laboral en profesionales de la salud.
- Fortalecer la relación entre la motivación y la calidad laboral en profesionales de la salud.

IV. ACCIONES.

Capacitar a los profesionales de enfermería respecto a la calidad de vida laboral, estableciendo un compromiso para el trabajo conjunto en busca de mejoras en la calidad de vida laboral.

V. RESULTADOS

Se logra la realización de 01 capacitación con el personal empleando estrategias orientadas a fortalecer y mejorar los niveles de motivación y satisfacción laboral.

VI. EVALUACIÓN.

Se logra mejorar el fortalecimiento y la motivación por parte de los profesionales de la salud en el hospital San José de Chincha.