



**Universidad
Norbert Wiener**

UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER

Escuela de Post Grado

INFORME FINAL DE TESIS

**“EFECTIVIDAD DEL PLAN DE MOTIVACION: LIDCOMA EN LA
SATISFACCION LABORAL DE LAS ENFERMERAS. INSTITUTO
NACIONAL MATERNO PERINATAL LIMA – 2018”**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN CIENCIAS DE
ENFERMERÍA CON MENCIÓN EN GERENCIA DE LOS CUIDADOS DE
ENFERMERÍA**

PRESENTADO POR:

**DE PAZ FIGUEROA, KATIA MELVA
MENDOZA BARRERA, ROSA EDELMIRA**

LIMA- PERU

2020

TESIS

**EFFECTIVIDAD DEL PLAN DE MOTIVACION: LIDCOMA EN LA SATISFACCION
LABORAL DE LAS ENFERMERAS.
INSTITUTO NACIONAL MATERNO PERINATAL. LIMA - 2018**

ASESORA:

Dra. Rosario Zárate Cárdenas

DEDICATORIA

El presente trabajo dedicamos a nuestra familia, por su amor, cariño y comprensión, para nuestro desarrollo profesional.

AGRADECIMIENTO

Un agradecimiento especial a nuestra Asesora Dra. Rosario Zárate Cárdenas por su valiosa tutoría, orientación, paciencia y apoyo incondicional en todo el proceso de realización de la presente tesis.

ÍNDICE

CONTENIDO

Portada	¡Error! Marcador no definido.
Título.....	¡Error! Marcador no definido.
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento	v
Índice	vi
Resumen	xi
Abstract.....	xii
Introducción	xiii
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA	1
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del problema	5
1.2.1. Problema general.....	5
1.2.2. Problemas específicos	5
1.3. Objetivos de la investigación	5
1.3.1. Objetivo general.....	5
1.3.2. Objetivos específicos	5
1.4. Justificación de la investigación	6
1.5. Limitaciones de la investigación.....	6
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	7
2.1. Antecedentes de la investigación.....	7
2.2. Bases legales	188
2.2.1. Normas nacionales	188
2.2.2. Normas internacionales.....	188
2.3. Bases teóricas	198
2.3.1. Motivación laboral	19
2.3.2. Satisfacción laboral	277
2.3.3. Motivación laboral de enfermeras de un establecimiento materno perinatal.....	377
2.3.4. Satisfacción laboral de enfermeras de un establecimiento Materno perinatal.....	38
2.3.5. El Plan de motivación: LIDCOMA.....	400
2.4. Formulación de hipótesis	422
2.4.1. Hipótesis general	422

2.4.2. Hipótesis Específicas	422
2.5. Operacionalización de variables e indicadores	422
2.5.1. Variable independiente: Plan de Motivación: LIDCOMA.....	423
2.5.2. Variable dependiente: Satisfacción laboral de las enfermeras del INMP	42
2.6. Definición de términos básicos	466
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....	477
3.1. Tipo y nivel de la investigación	477
3.2. Diseño de la investigación	477
3.3. Población y muestra	477
3.3.1. Población	477
3.3.2. Muestra	48
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	500
3.4.1. Descripción de instrumentos	500
3.4.2. Validación de instrumentos	521
3.5. Plan de procesamiento y análisis de datos	521
3.6. Aspectos éticos	522
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	544
4.1. Procesamiento de datos: Resultados	544
4.2. Prueba de hipótesis.....	622
4.3. Discusión de resultados.....	644
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	677
5.1. Conclusiones	677
5.2. Recomendaciones.....	688
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	699
ANEXOS.....	811
Anexo 1: Matriz de Consistencia	822
Anexo 2: Encuesta de Satisfacción del Personal de Salud - Minsa.....	833
Anexo 3: Instrumento	888
Anexo 4: Formato de consentimiento informado	933
Anexo 5: Plan de Motivación: LIDCOMA.....	955
Anexo 6: Carta de aprobación de la Institución para la recolección de datos.	999
Anexo 7: Informe de Aprobación del comité de Ética del INMP.....	1011
Anexo 8: Carta de Aprobación del Proyecto de Investigación Escuela de posgrado UPNW.....	1022
Anexo 9: Informe Técnico del Comité Metodológico del INMP	104

Anexo 10: Carta de Aprobación de Investigación para la Ejecución INMP	105
Anexo 11: Datos procesados	1066
Anexo 12: Prueba de Kolmogorov - Smirnov para una muestra	1111
Anexo 13: Invitación Re-create	1122
Anexo 14: Determinación de la confiabilidad del instrumento.....	1133

INDICE DE TABLAS

	PÁG.
Tabla 1. Afijación de la muestra	49
Tabla 2. Niveles de satisfacción laboral enfermeras INMP según intervalos de puntajes de las encuestas Julio- Agosto Lima 2018	51
Tabla 3. Distribución de las enfermeras del INMP según sus variables sociodemográficas.	55
Tabla 4. Estadísticos descriptivos de las puntuaciones de las Enfermeras antes y después del Plan de Motivación LIDCOMA del INMP Lima 2018.	56
Tabla 5. Satisfacción laboral, Enfermeras del INMP antes del Plan de Motivación Julio – Agosto Lima 2018	57
Tabla 6. Satisfacción laboral, Enfermeras del INMP después del Plan de Motivación Julio – Agosto Lima 2018	58
Tabla 7. Prueba de rangos de signos de Wilcoxon para comprobar la diferencia entre medias del pretest y posttest después del Plan de Motivación LIDCOMA en las Enfermeras INMP Julio-Agosto Lima 2018.	62

INDICE DE GRAFICOS

		PÁG.
Grafico 1	Nivel de Satisfacción laboral de las enfermeras antes y después del plan de motivación: LIDCOMA. Del INMP. Lima 2018	59
Grafico 2	Distribución de las puntuaciones del pretest de las enfermeras del INMP. Lima 2018	60
Grafico 3	Distribución de las puntuaciones del postest de las enfermeras del INMP. Lima 2018	61

RESUMEN

Objetivo: Determinar la efectividad del Plan de Motivación LIDCOMA en la satisfacción laboral de las enfermeras del INMP. **Materiales y métodos:** Estudio de tipo pre experimental, con un solo grupo y se ejecutó con una muestra de 90 enfermeras del INMP. Para la recolección de datos se utilizó la técnica encuesta y el instrumento fue el pre test / post test diseñado en escala de calificación de satisfacción laboral de las enfermeras, que consta de 36 preguntas derivadas de indicadores de 10 dimensiones, elaborado por el Ministerio de Salud, para el procesamiento de los datos se utilizó el programa estadístico SPSS versión 25 y para la comprobación de la hipótesis se realizó la prueba de los rangos con signo de Wilcoxon, prueba no paramétrica para comparar el rango medio de dos muestras relacionadas y determinar si existen diferencias entre antes y después de la aplicación del Plan de Motivación LIDCOMA, aceptándose como significativo valores $p < 0.05$. **Resultados:** Se encontró que las características demográficas indican que dos tercios de enfermeras del INMP son menores de 40 años; casi la totalidad fueron mujeres, un poco más de la mitad casadas, dos tercios procedieron de la costa, la mayoría tenía estudios de post grado, un poco más de la mitad fueron nombradas y más de la mitad tuvieron más de 5 años de servicio. Antes de aplicar la encuesta casi la totalidad estuvieron medianamente satisfechas sin tendencia y luego de la aplicación del programa casi la totalidad estuvieron altamente satisfechas. **Conclusión:** El Plan de Motivación: LIDCOMA es eficaz ya que incrementó el nivel de Satisfacción Laboral en las enfermeras del INMP.

Palabras clave: “Motivación” “Satisfacción Laboral” “Plan de Motivación”

ABSTRACT

Objective: Determining the efficiency of the Motivational Plans “LIDCOMA” regarding the work satisfaction of nurses in the Instituto Nacional Materno Perinatal (INMP). **Materials and methods:** A pre experimental study, with only one group, was carried out using a sample of 90 nurses of INMP. For data collection, a survey technique was employed; the instrument was a pre-test/post-test designed as a rating scale, consisting of 36 questions originated from the indicators of 10 dimensions, to measure the work satisfaction of nurses, and prepared by the Peruvian Ministry of Health. For data processing, the SPSS statistics 25 software was used, was used, and for hypothesis testing the Wilcoxon signed range test was used a non-parametric test to compare the average range of two related samples and determine if there are differences between before and after the Motivational Plans “LIDCOMA” was applied accepting values of $p < 0.05$ as significant. **Results:** The demographic characteristics showed that two thirds of the INMP nurses were less than 40 years old; almost all of them were women; a little more than half were married; two thirds came from the coastal area; most of them had finished post-graduate studies; a little more than half were permanent nurses; and more than half had more than 5 years of service. Before the survey, almost all the nurses were satisfied, with no trend; after carrying out the plans, almost all of them were highly satisfied. **Conclusion:** LIDCOMA Motivation Plans is effective because it increased the work satisfaction level in the nurses of Instituto Nacional Materno Perinatal..

Keywords: “Motivation” “Job Satisfaction” “Employee Incentive Plans”

INTRODUCCIÓN

En las instituciones que brindan servicios de salud el factor humano desempeña un papel fundamental para el otorgamiento de los servicios con calidad relacionado estrechamente con el trato personal, situación que marca la diferencia con otras organizaciones.

La satisfacción de un usuario exige el compromiso de la organización, de tal modo que exista una relación directa entre el modo en que los empleados o personal se tratan entre si y como tratan al usuario, por lo tanto se considera que “la satisfacción del trabajador influye sobre la del usuario (a mayor satisfacción laboral mayor percepción de la calidad por parte del usuario), reconociendo que una atmósfera interna de calidad crea un ambiente que lleva a satisfacer a los usuarios externos y usuarios internos.

El personal de enfermería se ve afectado por diversos factores que intervienen en su satisfacción laboral, como la tensión relacionada con el trabajo, competencia profesional, presión del trabajo, remuneración, carga laboral, relaciones interpersonales tanto con los jefes como con los compañeros.

Tanto la motivación como la satisfacción son dos conceptos interrelacionados entre sí y suelen estudiarse juntos, incluso algunas teorías sirven para explicar tanto la motivación como la satisfacción laboral. De hecho la motivación nos mueve a realizar cierto trabajo, que, si se cumple con nuestras expectativas, nos produce satisfacción. Todo ello nos ha llevado investigar la Efectividad de un Plan de Motivación: LIDCOMA en la Satisfacción Laboral de las Enfermeras del Instituto Nacional Materno Perinatal.

La ejecución del Plan de Motivación: LIDCOMA, permitirá que las enfermeras del INMP incrementen su satisfacción laboral incentivándoles a nuevos retos, lo que mejorará el desempeño laboral. Este estudio consta de cinco capítulos:

Capítulo I: El Problema, compuesto por el planeamiento del problema en el que se expondrá nuestra interrogante, los objetivos de la investigación, justificación de la investigación y limitaciones de la investigación.

Capítulo II: Presenta el Marco Teórico con los antecedentes internacionales y nacionales que nos han permitido plasmar y respaldar nuestra tesis, la base teórica que nos sirvió de abordar el problema de estudio, hipótesis y Operacionalización de variables.

Capítulo III; Metodología, donde se incluye tipo y nivel de investigación, diseño de investigación, población y muestra, así como también técnicas e instrumentos de recolección de datos, plan de procesamientos de datos y aspectos éticos.

Capítulo IV: Presentación y Discusión de los resultados, es decir los hallazgos encontrados, prueba de hipótesis y la discusión en donde se aborda las coincidencias y discrepancias con otros estudios.

Capítulo V: Conclusiones y recomendaciones. En conclusiones se presentan los objetivos alcanzados en nuestro estudio de investigación y las recomendaciones se proponen de acuerdo a nuestras conclusiones.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

González(1) y Plazas (2) , señalan que organizaciones de éxito trata al personal como una fuente fundamental de competitividad al considerarse el factor humano como el activo más importante de la misma, de ahí la necesidad de conseguir y contar en todo momento con el personal más calificado, motivado y competitivo posible. En ello es esencial la estimulación considerada como una inversión de la institución para obtener mejores resultados futuros.

Moya (3) refiere que según datos obtenidos en un estudio del Consejo Internacional de Enfermeras, escogieron al azar a 1000 enfermeras de 11 países de Europa, América del Norte, Asia y África, concluyeron que el 50% de enfermeras les gusta su trabajo y que sólo el 25% consideran positivas sus condiciones de trabajo.

Los aspectos negativos del trabajo más señalados son: escaso tiempo para cuidar a los pacientes, trabajo excesivo, escasez de personal, salarios y remuneraciones bajos y condiciones de trabajo deficientes (3).

En esta línea Banteyerga (4) hace referencia que en Etiopía, hay la preocupación de que la baja motivación de los trabajadores de la salud puede estar socavando el éxito de las reformas del sector de la salud que el gobierno ha introducido en la última década.

Contreras (5) por su parte refiere que en Colombia, en un estudio, que el 58% de la población de enfermeras presenta un nivel medio de satisfacción laboral,

seguido del 31% presenta nivel alto y un 11% nivel bajo. De esta manera general podría decirse que la satisfacción laboral en enfermería es un fenómeno multidimensional que se encuentra condicionado a una variedad de factores que afectan el desempeño laboral y la calidad de los servicios prestados

En Perú, Tito (6) asevera que la motivación sí es un factor determinante en el trabajo. De acuerdo a los colaboradores no existe una buena retribución ni reconocimiento por parte de la institución, tampoco una adecuada valoración a su trabajo que no les permite cubrir con las principales necesidades básicas, oportunidades de capacitarse y desarrollar sus capacidades en beneficio del cumplimiento de sus labores y desarrollo personal.

Se destaca entonces que la motivación laboral en salud es importante para el desempeño y crecimiento profesional, así como para incrementar la calidad de atención y éstos son considerados como factores intrínsecos; sueldos, condiciones laborales, seguridad laboral como factores extrínsecos, como lo señalan Cisneros (7), Pablos (8) Chiavenato (9); en tanto que Parra (10), Ruzafa (11), Solano (12), concuerdan en señalar que la satisfacción laboral en salud es una valoración general que el trabajador realiza sobre su trabajo, actitud positiva individual hacia el trabajo y las condiciones en que se realiza.

Agregan que la satisfacción laboral del profesional de salud es un elemento imprescindible en el proceso asistencial y está relacionado directamente con la calidad de los servicios sanitarios; por ello la motivación como fuerza impulsora es un elemento de importancia en cualquier ámbito de la actividad humana, en que se logra la mayor preponderancia que, al ser la actividad laboral ocupa la mayor parte del trabajo, de modo tal que no se convierte en una actividad alienada y opresora; y que el estar motivado hacia el trabajo trae varias consecuencias psicológicas positivas, tales como la autorrealización, el sentimiento de competencia, de ser útiles y autoestima; sin embargo, no obstante que la motivación se relaciona con la satisfacción del personal como un fin en sí mismo, que tiene un valor intrínseco, que compete tanto a ellos como a la institución; por otro lado podría conducir a posturas utilitaristas que consideran la satisfacción laboral sólo como uno más de los factores

necesarios para lograr una producción mayor, la cual sería un beneficio cuyos frutos se dirigirían principalmente a la empresa, como aseveran, Zas et al.(13) y Del Toro.(14).

Amanqui (15), recomienda una combinación de intervenciones en las esferas de la educación, la reglamentación, los incentivos financieros y el apoyo profesional y personal a fin de mejorar la retención de los trabajadores sanitarios en las zonas rurales y zonas remotas. Muchas de estas intervenciones están dirigidas a mejorar la motivación de los trabajadores de la salud, la satisfacción en el trabajo y el rendimiento.

En las instituciones que brindan servicios de salud el factor humano como el caso de enfermeras, que desempeñan funciones fundamentales en el cuidado del paciente en los servicios de calidad están relacionados estrechamente con el trato personal, situación que marca la diferencia con otras organizaciones; lo que impacta directamente en el nivel de calidad con que se atiende a los usuarios en términos de eficacia, el uso adecuado de la tecnología, la relación interpersonal, la calidez humana y el ambiente físico, señalan Alva (16) y Ramírez (17).

Está demostrado que la satisfacción laboral incide en la actitud de este recurso humano frente a sus funciones. Dicha satisfacción surge a partir de la correspondencia entre el trabajo real y sus expectativas. Cualquier empresa que se precie y que tenga como objetivo aumentar sus rendimientos deberá tener presente tanto la motivación como los aspectos satisfactorios de sus asalariados, recuerdan Sáenz (18) y Pablos (19).

Ahora bien, la motivación se logra mediante programas que ayudan a las enfermeras a mejorar y mantener el nivel de satisfacción, la moral y el compromiso y la calidad de vida laboral. De esta manera se logra seguir el crecimiento individual de cada enfermera, se le ofrecen condiciones de desafío a través de la generación de oportunidades de ascender y se proporcionan oportunidades de satisfacción profesional en el cargo, reconocimiento, responsabilidad y logros; características que ofrecen una remuneración intrínseca para la persona, asevera Gonzáles (1).

En ese sentido, los programas de motivación, ayudan a minimizar la desmotivación evitando se genere insatisfacción del talento humano, tal como afirma Gonzáles (1). En este sentido Gil (20) concluye en su estudio sobre la efectividad de un Programa de Motivación, por lo que se plantearía la necesidad de aplicación de programas motivacionales en las instituciones de salud. De ahí que preocupa cuando, la motivación y la satisfacción de las enfermeras son aspectos débilmente valorados dentro de los servicios sanitarios.

La comprensión del comportamiento individual en esas organizaciones, así como la actitud y expectativas psicológicas de quienes en ellas trabajan, rara vez han sido tomadas en consideración, recalca Contreras (5). Ello quiere decir que el conocimiento y la comprensión del nivel de satisfacción de las enfermeras, constituyen factores fundamentales en la gestión y desarrollo de las instituciones debido a las implicancias que guarda con los temas de comportamiento organizacional, cultura de la calidad, relaciones interpersonales que conllevan, entre otros aspectos, al éxito de la obtención de los resultados de la calidad de la atención en particular de la calidad humana.

En el INMP, institución de IV nivel, diariamente atiende pacientes gestantes y ginecológicas, tanto para emergencia, hospitalización, centro quirúrgico o sala de partos, así como servicio de neonatología, cuidados intensivos, consultorios externos y ginecología. Cuenta además con las áreas administrativas como supervisión y jefaturas.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) (21), en la actualidad, reconoce la importancia de la inversión en capital humano para elevar la productividad y la competitividad internacional. Finalmente han surgido iniciativas tripartitas derivadas del diálogo entre actores sociales, que se proponen enfrentar la crisis evitando que los costos del ajuste caigan desproporcionalmente sobre los trabajadores en términos de desempleo, disminución de las remuneraciones y pérdida de otros derechos laborales.

Sin embargo, no se ha encontrado un trabajo de investigación de un Plan de Motivación en la institución, por ello amerita elaborar un plan que ayude a las enfermeras a mejorar y mantener el nivel de satisfacción laboral.

Por ello se ha delimitado y seleccionado una interrogante: ¿Cuál es la efectividad del Plan de Motivación LIDCOMA en la satisfacción de las enfermeras del Instituto Nacional Materno Perinatal?

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la efectividad del Plan de Motivación LIDCOMA en la satisfacción laboral de las enfermeras, del INMP Lima - 2018?

1.2.2. Problemas específicos

1. ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral antes del plan de motivación LIDCOMA en el INMP- Lima - 2018?
2. ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral después del plan de motivación LIDCOMA en el INMP- Lima - 2018?
3. ¿Cuáles son las diferencias significativas de la satisfacción laboral antes y después de la aplicación del Plan de Motivación LIDCOMA en el INMP- Lima - 2018?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la efectividad del Plan de Motivación: LIDCOMA, en la satisfacción laboral de las enfermeras del INMP Lima – 2018

1.3.2. Objetivos específicos

1. Identificar el nivel de satisfacción laboral de las enfermeras antes del plan de motivación en el INMP. Lima - 2018.
2. Identificar el nivel de satisfacción laboral de las enfermeras después del plan de motivación en el INMP. Lima - 2018.

3. Establecer las diferencias significativas de la satisfacción laboral antes y después del Plan de Motivación: LIDCOMA en el INMP. Lima - 2018.

1.4. Justificación de la investigación

Esta investigación es importante porque es inédito, en el INMP, lo que implica la necesidad de valorar, conocer y determinar el efecto de un plan de motivación en la satisfacción de las enfermeras, de manera que facilite el desarrollo de las relaciones interpersonales, en donde se considere mejorar el desempeño de cada profesional, logrando de esta manera una integración adecuada, la eficiencia, eficacia y calidad en el servicio. El Plan de Motivación contribuiría a mejorar la productividad de la institución y con ello su rentabilidad pues una enfermera motivada y satisfecha está en mejores condiciones de desempeñar un trabajo adecuado, que otra que no lo esté. Como se trata de un diseño pre experimental puede ser replicado.

1.5. Limitaciones de la investigación

De acuerdo a la muestra programada de 90 enfermeras que aceptaron participar voluntariamente, nuestra limitación sería no contar con un grupo control.

En cuanto a la metodología no se ha podido aleatorizar las unidades de observación por lo tanto la muestra ha sido por conveniencia.

Los resultados de la presente investigación son aplicables al ámbito del Departamento de Enfermería del INMP donde se realizó el estudio, pudiendo servir de referencia para estudios similares en otras instituciones.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación.

Antecedentes Internacionales

Borges et al (22), realizaron un estudio titulado “Satisfacción de los profesionales de Enfermería por condiciones relacionados de trabajo, cuyo objetivo fue probar la asociación de variables sociodemográficas y profesionales con satisfacción en el trabajo de equipos de enfermería del hospital, y también comprobar si las relaciones y las condiciones de trabajo influyen en la satisfacción laboral de los mismos equipos. Método: participaron 212 sujetos que respondieron al cuestionario de la encuesta Condiciones y las relaciones laborales en el periodo de febrero a junio de 2013. Los datos fueron analizados utilizando estadística descriptiva y análisis inferencial utilizando el Test Exacto de Fisher y Chi-Cuadrado. Resultados: se encontró significación estadística ($p < 0,05$) entre la insatisfacción y el sexo, tiempo de la graduación, el sector y turno de trabajo, el número y tipo de contrato de trabajo, el tamaño del equipo, seguridad y salud ocupacional, sector del alojamiento, distribución de tareas, estímulo profesional, la motivación y la apreciación laboral. Concluyendo que las condiciones inadecuadas y relaciones en el trabajo estaban asociadas con la insatisfacción laboral de las enfermeras.

Marín H. et al (23), “La motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado”, cuyo objetivo fue establecer la relación entre motivación laboral y la satisfacción laboral del personal de socios en Salud, determinar el nivel de motivación laboral del personal según la teoría bifactorial de Herzberg y determinar el nivel de satisfacción laboral del personal de acuerdo con las dimensiones del instrumento Font Roja. Métodos: la muestra fue de 136 trabajadores quienes realizaron una encuesta autoaplicada. Resultados: el nivel de motivación laboral fue medianamente motivado 49.3% y los factores de mayores promedios. Respecto a los factores higiénicos alcanzaron el 46.3% y los factores de mayor promedio fueron relaciones con los jefes y compañeros de trabajo. Conclusiones: la relación entre la motivación y la satisfacción laboral de una baja correlación positiva. El nivel de la motivación laboral fue medianamente motivado. El nivel de satisfacción laboral fue medianamente satisfecho.

Carrillo et al (24), “La satisfacción de la vida laboral de los enfermeros de las unidades móviles de emergencias de la Región de Murcia. Objetivo: analizar la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en las Unidades Móviles de Emergencia de la Región de Murcia. Métodos: estudio cuantitativo de corte transversal con una muestra de conveniencia de 77 profesionales de enfermería de las unidades móviles de emergencias, realizado en febrero/Abril 2013. Se utilizó la escala NTP 394: Satisfacción laboral: escala general de satisfacción. Se procedió al análisis descriptivo y estadístico de asociación de variables con el programa estadístico SPSS (v 15). Resultados: la participación fue de 90.58%. Los resultados del estudio reflejan una satisfacción general media ($M= 72.12$ $DI=13.97$), los compañeros de trabajo y el horario de trabajo son los aspectos mejor evaluados.

Rivas et al (25), “Análisis de la satisfacción en el trabajo del personal de enfermería en un distrito primario de salud” Objetivo: analizar la satisfacción laboral del personal de enfermería. Estudio observacional transversal realizado en un ambulatorio Especialidad Unidad de Salud del Distrito de la ciudad de Ribeirão Preto/SP. Método: la recolección de datos se realizó a través del Índice de Satisfacción Profesional (ISP). Participaron del estudio 23 miembros del equipo de enfermería que trabajaban en enero de 2012, periodo

de recolección de datos. Resultados: en cuanto al nivel de importancia que se concede a los componentes de la satisfacción en el trabajo, se encontró que el personal de enfermería considera la interacción de componentes como el más importante, seguido por los componentes de estado-profesionales, requisitos laborales, estándares Organizacional, Compensación y Autonomía.

Rodríguez A et al (26), “Estudio de la Satisfacción laboral en los equipos de atención primaria en el área sanitaria de Asturias”, Objetivo: Valorar el nivel de satisfacción laboral de los profesionales que trabajan en Atención Primaria en Asturias y los factores asociados. Métodos: estudio descriptivo, transversal, se utilizó un cuestionario validado Font Roja AP. Se buscaron posibles relaciones entra satisfacción laboral y resto de variables usando Chin cuadrado y T Student y ANOVA. Resultados: Tasa de respuesta 57.22%(329 de 575). 72.3% mujeres. Edad media 50.8 años. El 83.9% se autodeclaran como satisfechos, solo el 62.6% están satisfechos calculando la Satisfacción Media Global, derivada de Font Roja, Dimensiones de Font Roja con mayor satisfacción “relación con los compañeros y “competencia profesional”. Menor satisfacción “promoción profesional “y “tensión relacionada con trabajo”. Todas las categorías otorgan baja puntuación al sueldo, siendo las peores administrativos y celadores con categoría profesional siendo los menos satisfechos los médicos 46.1%. Conclusiones: la mayoría de los profesionales se encuentran satisfechos laboralmente. Presentan una mayor satisfacción autodeclaradala que se deduce de la medición en Font Roja. Áreas de mejora: sueldo, promoción profesional y tensión en el trabajo.

Zavala (27), “Motivación y Satisfacción Laboral en el Centro de Servicios compartidos de una empresa embotelladora de bebidas”. Objetivo: la elaboración de un instrumento de medición que abordara el tema de la motivación y satisfacción laboral y su posterior análisis mediante técnicas cuantitativas y cualitativas. Método: la perspectiva principal que se da a la temática es mediante la Teoría Bifactorial de Herzberg y los conceptos desarrollados por Peiró. El cuestionario elaborado en escala tipo Likert fue aplicado a 58 individuos en el Centro de Servicios Compartidos de una empresa embotelladora de bebidas carbonatadas de capital mexicano ubicado en la Ciudad de México. El instrumento de medición está conformado

por dos grandes factores: intrínsecos y extrínsecos, que a su vez están conformados por 13 sub factores obtenidos a partir del análisis factorial aplicado al cuestionario. Resultados: se encontraron diferencias significativas entre cada uno de los grupos poblaciones que fueron establecidos a partir de las variables independientes del estudio, las cuales fueron: género, escolaridad, ingreso mensual, tipo de puesto y edad.

Nava et al (28), "Satisfacción laboral del profesional de enfermería en cuatro instituciones de salud". Objetivo. Establecer el grado de satisfacción laboral e identificar los factores asociados a ésta en personal de enfermería de cuatro Instituciones públicas de salud del tercer nivel de atención. Metodología: estudio transversal, observacional y descriptivo. La muestra comprendió 594 profesionales de enfermería. Se aplicó una encuesta integrada por dos apartados, uno de datos socio-demográficos y otro para medir los factores intrínsecos y extrínsecos relacionados con la satisfacción laboral de acuerdo al instrumento de Font Roja ampliado (9 factores con 26 ítems en total). Resultados: se obtuvo una confiabilidad del instrumento de 0.8 de alfa de Cronbach, 35% de los encuestados es personal especializado, la calificación de Satisfacción Laboral tuvo un promedio global de 101 ± 10 . Los factores identificados con insatisfacción fueron la promoción y competencia profesional, los mejor calificados la relación interpersonal con los jefes y con los compañeros. Los factores extrínsecos no mostraron diferencias estadísticamente significativas. Discusión: Los resultados concuerdan con la literatura, la promoción profesional y la competencia laboral son los que más se observan afectados. La institución "C" es la que tiene mayor nivel de satisfacción, también se resalta que el profesional que labora en áreas críticas se encuentra más satisfecho.

Contreras (5), "Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería vinculados a una IPS de III nivel de Atención" Objetivo: "describir la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería que laboran en una institución de tercer nivel de atención en salud de la ciudad de Bogotá D.C. Metodología. Se realizó un estudio descriptivo de corte transversal, la población considerada para el presente estudio estuvo constituida por los profesionales de enfermería que laboran en las diferentes áreas de una

institución de salud de tercer nivel de atención de la ciudad de Bogotá. Para medir el nivel de satisfacción laboral se utilizó el cuestionario Font-Roja de Aranaz y Mira. A través del paquete estadístico SPSS versión 15.0 se definieron las medidas de tendencia central y otras medidas estadísticas de interés para el estudio, se describieron frecuencias y los porcentajes de todas las variables socio-demográficas y laborales, de igual forma, se calcularon medidas de tendencia central para describir los factores que determinan la satisfacción laboral de los sujetos de estudio. Resultados. El grupo de estudio, estuvo conformado por profesionales de enfermería representados en su totalidad por el género femenino, en su gran mayoría solteras representando el 60% de la población, con un rango de edad por encima de los 40 años, con estudios de formación post gradual en un 71.1%, y vinculadas en un 62.2% a la planta institucional por contrato indefinido, con un tiempo de vinculación laboral superior a los 20 años de servicio. Los resultados de este estudio muestran que el 58 % de la población presenta un nivel medio de satisfacción laboral. Seguido del 31% de la población que presenta un nivel alto de satisfacción laboral y por último el 11% de la población con un nivel bajo de satisfacción laboral”.

Lorber et al (29), “Satisfacción en el trabajo de las enfermeras y la identificación de factores de satisfacción laboral en los hospitales de Eslovenia”. Objetivo: determinar el nivel de satisfacción en el trabajo de los profesionales de enfermería en los hospitales de Eslovenia y factores que influyen en la satisfacción laboral en enfermería. Métodos: el estudio incluyó 4 hospitales seleccionados de la lista de hospital que comprende 26 hospitales en Eslovenia. Los empleados de estos hospitales representan el 29,8% y 509 empleados incluidos en el estudio representan el 6% de todos los empleados en enfermería en los hospitales de Eslovenia. Un cuestionario estructurado se administró a los líderes y el otro para los empleados, tanto que consta de 154 ítems evaluados en una escala tipo Likert de 5 puntos. Se examinó la correlación entre las variables independientes (edad, número de años de servicio, el comportamiento de los líderes, las características personales de los líderes y las competencias de gestión de los líderes) y la variable dependiente (satisfacción en el trabajo - la satisfacción con el trabajo,

compañeros de trabajo, gestión, paga, etc.) mediante la aplicación de análisis de correlación y análisis de regresión multivariante. Además, se utilizó el análisis factorial para establecer componentes característicos de las variables medidas. Resultados: se encontró un nivel medio de satisfacción en el trabajo en ambos líderes ($3,49 \pm 0,5$) y empleados ($3,19 \pm 0,6$), sin embargo, hubo una diferencia significativa entre sus estimaciones ($t = 3,237$; $P = 0,001$). La satisfacción laboral se explica por la edad ($P = 0,05$; $\beta = 0,091$), años de empleo ($P = 0,05$; $\beta = 0,193$), las características personales de los líderes ($P = 0,001$; $\beta = 0,158$), y las competencias de gestión de los líderes ($P = 0,000$; $\beta = 0,634$) en 46% de los casos. El análisis factorial arrojó cuatro factores que explican el 64% de la varianza total satisfacción en el trabajo.

Cifuentes (30), "Satisfacción laboral en Enfermería en una institución de salud de cuarto Nivel de Atención". Objetivo: evaluar el grado de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería que trabajan en una institución de salud de cuarto nivel de atención e identificar las características sociodemográficas y laborales que tienen relación con los factores determinantes de la misma. Método: estudio descriptivo de corte transversal, con una población de 105 profesionales de enfermería que trabajan en el área asistencial en una institución de salud de cuarto nivel de atención de la ciudad de Bogotá. Se utilizó el cuestionario de Font Roja: un instrumento de medida de satisfacción laboral en el medio hospitalario de Aranaz y Mira. La información se analizó por medio del programa estadístico SPSS versión 15.0, se calculó el test de ANOVA y se exploraron fuerzas de asociación entre las variables. Resultados: se obtuvo el 80% de participación. La satisfacción media de los profesionales de enfermería de esta institución hospitalaria es de 2.91 (DE2:023). Las enfermeras son quienes presentan mayor insatisfacción en relación a los hombres. Los hombres enfermeros se hallan más satisfechos con su trabajo, pero presentan mayor presión y tensión en relación con su trabajo. Relaciones estadísticamente significativas también se presentaron entre la satisfacción laboral y el tipo de universidad de la cual fue egresado el profesional de enfermería respecto a los factores de competencia profesional ($P = 0,001$), características extrínsecas de status ($P = 0,02$) y monotonía laboral ($P = 0,04$). Las enfermeras (os) quienes se han desempeñado en su profesión por más

de 7 años se hallan más insatisfechos por su trabajo que aquellos tienen un tiempo menor. Al explorar fuerzas de asociación entre las variables se identificó que el servicio en el cual los profesionales de enfermería cumplen sus actividades, es identificado como un factor protector frente a la insatisfacción por el trabajo junto con la asistencia a cursos de educación continua.

Antecedentes Nacionales

Morales (31), “Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren ESSalud. Objetivo: conocer el nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Es Salud- 2016 Material y Método. el estudio fue de nivel aplicativo, tipo cuantitativo, método descriptivo de corte transversal. La población estuvo conformada por 67 profesionales de enfermería. La técnica fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Resultados del 100% (67), el nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico medio (77.6%); Se procesó cada variable estadística con el descriptor correspondiente usando la media, moda, desviación estándar para los valores numéricos, y las cifras por recuento se usaron la suma de las frecuencias y la expresión porcentual. Entre las dimensiones sobresalientes se encuentran las condiciones físicas y materiales y la de desarrollo personal.

Murrieta (32), “Satisfacción Motivación y laboral en los profesionales de salud del servicio de emergencia del Hospital de Contingencia Tingo María” – Objetivo: determinar la relación entre el nivel de motivación laboral y la satisfacción laboral en los profesionales de salud del servicio de emergencia del Hospital de Contingencia Tingo María 2016. Metodología: estudio observacional, prospectivo, transversal. De diseño correlacional. La muestra fue de 50 profesionales de salud que laboran en el servicio de emergencia del Hospital de Contingencia Tingo María. Resultados: el 50% de los profesionales que laboran en el servicio de emergencia tuvieron un nivel bajo de motivación; el 48% un nivel moderado de motivación y solo un 2% manifestaron tener un nivel alto de motivación. El 76% de los profesionales

que laboran en el servicio de emergencia manifestaron estar modernamente insatisfechos; el 18% manifestaron estar insatisfechos en sus labores y solo un 6% manifestó tener una satisfacción laboral.

Gonzáles (1), "Aplicación de un Programa de Motivación para incrementar el nivel de satisfacción de los trabajadores de la Empresa Agro Transportes Gonzales SRL de la ciudad de Trujillo, periodo abril- junio del 2015. Objetivo: conocer la causa- efecto existente entre la motivación y el nivel de satisfacción del personal operativo de la empresa Agro Transportes Gonzáles. Material y Método: para el desarrollo de la investigación se ha hecho uso de la investigación pre- experimental, que permitirá incrementar el nivel de satisfacción de los trabajadores de la empresa. El instrumento utilizado en la investigación fue la Encuesta, la población y muestra está dirigida a 60 trabajadores operativos del personal de la empresa y conformado por 12 preguntas. En base a este estudio se determinó que el principal factor es incrementar la satisfacción de los trabajadores a través de la confirmación de nuestra hipótesis, que la aplicación de un programa de motivación si permitirá incrementar el nivel de satisfacción de los trabajadores de la empresa Agro Transporte Gonzáles SRL, por lo que nuestra hipótesis es viable para incrementar la satisfacción de los trabajadores. Resultados: los resultados obtenidos, muestran la falta de motivación personal, de Reconocimiento e incentivos; así como mejorar el trato al personal, lo que origina a un trabajador estresado y poco satisfecho.

Zelada (33), "Nivel de satisfacción laboral del personal asistencial del Centro de Salud Conde de la Vega Baja. Lima- . Objetivo: determinar el nivel de satisfacción laboral del personal asistencial en el Centro de Salud Conde de la Vega Baja 2014 e identificar el nivel de satisfacción laboral según dimensiones. Material y Método: el estudio fue de nivel aplicativo, tipo cuantitativo, método descriptivo, de corte transversal. La población estuvo conformada por 28. La técnica que fue la encuesta y el instrumento un cuestionario y una escala de Lickert modificada de Satisfacción Laboral validado por el Ministerio de Salud en el 2002, aplicado previo consentimiento informado. Resultados: el 100% (28), 68% (19) tienen satisfacción bajo y 32%

(9) alto. En relación a condiciones físicas y materiales 61% (39) alto y 39% (11) bajo; beneficios laborales y/o remunerativos 50% (14) alto y 50% (14) bajo, las políticas administrativas 61% (17) alto y 39% (11) bajo, la realización personal 64% (18) bajo y 36% (10) alto, las relaciones interpersonales 54% (15) alto y 46% (13) bajo, las relaciones con la autoridad 61% (17) bajo y 39% (11) alto, el desempeño de tareas 57% (16) bajo y 43% (12) alto. .

Charaja et al (34), " Satisfacción laboral y motivación de los trabajadores de la Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo" Objetivo: el estudio tuvo propósito conocer y describir la actitud que tienen los trabajadores de la Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo de Puno sobre la satisfacción laboral y motivación tanto en los aspectos intrínsecos como extrínsecos. Método: se aplicó el tipo de investigación descriptiva; se trabajó con una población de 26 trabajadores que fueron sometidos a la aplicación de un cuestionario. Resultados: destacan que los trabajadores de la DIRCETUR Puno, tienen una actitud regular, indican estar ni satisfechos, ni insatisfechos, destacando los indicadores: reconocimiento, seguridad supervisión y relaciones interpersonales; e indican que a veces se sienten motivados en cuanto a las necesidades fisiológicas y de estima.

Campos (35), "Nivel de satisfacción laboral de las enfermeras asistenciales en el Servicio de Emergencia del Hospital de Vitarte – 2013. Objetivo: determinar el nivel de satisfacción laboral que tienen las enfermeras asistenciales del servicio de emergencia del Hospital de Vitarte-2013. Material y Método: el estudio es nivel aplicativo, tipo cuantitativo, método descriptivo de corte transversal. La población estuvo conformada por 32 enfermeras, la técnica fue la encuesta y el instrumento utilizado fue una escala tipo Likert aplicada con previo consentimiento informado por los participantes. Resultados: del 100 por ciento (32) enfermeras encuestadas, un 18.75 por ciento (6) tiene una nivel satisfacción laboral alto, el 56.25 por ciento (18) tienen un nivel satisfacción laboral medio y el 25 por ciento (8) un nivel de satisfacción laboral bajo. En la dimensión factores intrínsecos se obtuvo que el 6.25 por ciento (2) tienen un nivel alto de satisfacción laboral, 50 por ciento (16) un nivel medio de satisfacción laboral y un 43.75 por ciento (14) un nivel de satisfacción laboral bajo. En la dimensión factores extrínsecos se obtuvo que el 31.25 por ciento

(10) tienen un nivel alto de satisfacción laboral, 50 por ciento (16) un nivel medio de satisfacción laboral y un 18.75 por ciento (6) un nivel de satisfacción laboral bajo.

Gil (20), “Efecto de la aplicación de un programa de motivación al recurso humano y su relación con el grado de satisfacción del cliente externo en el laboratorio clínico ROE – sede central San Isidro- agosto 2013”, Objetivo: “evaluar el efecto de la Aplicación de un Programa de Motivación al recurso humano del Laboratorio Clínico Roe”. Material y Método: “se realizó un estudio prospectivo, cuasi-experimental, de corte transversal, el tipo de investigación es cualitativa y cuantitativa, en la cual se tiene 2 poblaciones, la primera está conformada por todos los usuarios internos de ambos sexos que trabajan en el Laboratorio Clínico Roe, sede central San Isidro; la segunda población lo conforman los usuarios externos de ambos sexos que son atendidos en esta sede. El número de usuarios internos que participaron en el estudio fueron de 31 personas, a quienes se les aplica una encuesta para conocer el nivel de motivación antes y después de la aplicación del programa de motivación; por otro lado los usuarios externos evaluados fueron 120 a quienes se les aplica una encuesta para conocer el grado de satisfacción antes y después de la aplicación del programa de motivación, lo cual nos permite evaluar los cambios obtenidos en ambos grupos estudiados. Se analizó los resultados obtenidos aplicando la prueba de U de Mann Whitney para comparar los resultados de la satisfacción antes y después de la aplicación del programa de motivación, con respecto al usuario interno; la prueba de Wilcoxon para determinar si existen diferencias significativas entre los resultados obtenidos a través del programa de motivación en la satisfacción del usuario externo. Para medir la asociación de las variables en estudio se aplicó la Prueba de Chi Cuadrado, para la cual se consideró como significativa una $p < 0.05$. Para el procesamiento de los datos se usó el paquete estadístico SPSS versión 13.0, la información procesada se presenta en tablas y gráficos”. Resultados: “en este estudio a nivel de cliente externo encontramos inicialmente una satisfacción inicial baja de 23%, intermedia del 59% y una satisfacción alta inicial del 18%; aumentando considerablemente la satisfacción alta al 68%, intermedia 23% y baja 9% después del programa de motivación al recurso

humano, con una diferencia estadísticamente significativa. En cuanto al nivel de motivación del recurso humano antes de la aplicación del programa de motivación encontramos que el 52% tuvo un nivel de motivación intermedio, el 26 % un alto nivel de motivación y 22% bajo nivel de motivación, aumentando la motivación alta al 49%, la intermedia a 32% y la baja 19% después de la aplicación del programa de motivación”. Por lo que se concluye “la efectividad del programa de motivación; por lo que se plantearía la necesidad de aplicación de programas motivacionales en las instituciones de salud.”

Páez (36), “Nivel de Satisfacción de las enfermeras respecto a la supervisión de enfermería según servicios en el Hospital de Chancay “. Objetivo: determinar el nivel de satisfacción de las enfermeras respecto a la supervisión según servicios en el Hospital de Chancay 2013. Material y Método: se seleccionaron a todas las enfermeras que laboran en todos los servicios que laboran en el Hospital de Chancay durante el periodo del año 2013.Resultados: en cuanto a los factores intrínsecos: Relación con la autoridad en 45.5%, relaciones interpersonales medianamente satisfecho en 60% y realización personal medianamente satisfecho en 38.2% y en cuanto a los factores intrínsecos: liderazgo, planificación, función administrativa dirigida al personal y objetividad de la supervisora es medianamente satisfecha en los servicios de : Cirugía y UCI en 80%, ginecología y medicina en 66.7%, Neonatología 53.8%, Pediatría 44.4%, Emergencia y Centro Quirúrgico en 42.9%.

Ortiz (37), “Relación entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral en el profesional de enfermería del servicio de Cuidados Intermedios Neonatales del Instituto Nacional Materno Perinatal “. Objetivo: determinar la relación que existe entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del Servicio de Cuidados Intermedios Neonatales del INMP. Material y Método: el estudio fue de nivel aplicativo, tipo cuantitativo, método descriptivo correlacional de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 34 enfermeras, la técnica fue la entrevista y el instrumento la escala de motivación y satisfacción laboral. Resultado: entre los resultados obtenidos, del 100 por ciento (34), el 47.06 por ciento (16) tienen nivel de motivación

media, el 29.41 por ciento (10) bajo y el 23.53 por ciento (8) alto. En cuanto al nivel de Satisfacción laboral, el 47.06 por ciento (16) tienen nivel medio, el 29.41 por ciento (10) bajo y 23.53 por ciento (8) alto. Para establecer la relación entre las variables se aplicó la prueba de Ji cuadrado. Se concluye que la mayoría de las enfermeras presentan nivel de motivación y satisfacción laboral medio a bajo, resultados que concuerdan con los obtenidos en otros estudios; luego de la prueba de hipótesis, no se pudo establecer una relación entre el nivel de motivación y satisfacción laboral.

Larico (38) , “Motivación laboral asociado a la satisfacción laboral del personal de salud asistencial de las Redes de Yunguyo”. Objetivo: analizar la motivación laboral asociado a la satisfacción laboral del personal de salud. Metodología: el tipo de investigación fue descriptivo, analítico y explicativo. Resultados: las características asociadas a la satisfacción laboral del personal de salud asistencial de la REDESS Yunguyo en el 2012 fueron: la edad $P=0,002$; el sexo $P=0,001$; el estado civil $P=0,033$; número de hijos $P=0,038$; la condición laboral $P=0,029$; las guardias $P=0,000$; servicio que labora $P=0,000$; responsable en el trabajo $P=0,000$; responsable en el trabajo $P=0,016$; el estrés laboral $P=0,000$; Conclusiones: según la satisfacción laboral del personal de salud asistencial el 77,8% tenía medianamente satisfacción laboral, un 14,58% tenían insatisfacción laboral y un 8,33% tenían satisfacción laboral.

2.2. Bases legales

2.2.1. Normas nacionales

Reglamento de la Ley del Trabajo del Enfermero (Ley 27669)

Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ley 29783)

Ley General de Salud (Ley 26842)

2.2.2. Normas internacionales

Convenio N° 49 OIT, sobre el personal de Enfermería: reconocer su aporte y considerar sus necesidades.

2.3. Bases teóricas

2.3.1. Motivación laboral

Retomando lo que refiere Gonzáles. (1), que mediante programas se va a ayudar a las enfermeras a mejorar y mantener el nivel de satisfacción, logrando así un crecimiento individual de cada empleado, reconocimiento y logros. Asimismo, lo que menciona Contreras (5), que la motivación y satisfacción de las enfermeras son aspectos débilmente valorados dentro de los servicios sanitarios. La comprensión del comportamiento individual en esas organizaciones, tanto la actitud y las expectativas psicológicas de quienes en ellas trabajan, pocas veces han sido tomadas en consideración.

La motivación comprende tanto los procesos individuales que llevan a un trabajador a actuar y que se vinculan con su desempeño y satisfacción en la empresa, así también son los procesos organizacionales que influyen para que tanto los motivos del trabajador como los de la empresa vayan en la misma dirección. (39).

La motivación en el entorno laboral se puede definir como el grado de disposición que tiene una persona para hacer un esfuerzo sostenido para lograr las metas institucionales. Es un proceso psicológico interno y a la vez transaccional: la motivación para el trabajo es resultado de las interacciones entre las personas y su entorno laboral, con la mediación del contexto social general (40) .

A. Teorías de la motivación

Teoría de la Jerarquía de las Necesidades de Maslow.

Sosa (41) realiza un abordaje al tema planteando la hipótesis que dentro de cada ser humano existe una jerarquía de cinco necesidades de Maslow: en primer lugar hace alusión a las necesidades fisiológicas, tener hambre, sed, cobijo y otras necesidades corporales. En segundo lugar las necesidades de seguridad tales como asegurar fuentes de empleo, salario, organización del trabajo estable y

adecuado, manteniendo informado a los trabajadores de posibles cambios o modificaciones en el contexto laboral, en tercer lugar presenta las necesidades sociales en el sentido de pertenencia, aceptación y amistad, que están relacionadas con trabajar en grupo, el ambiente laboral es un ambiente social; para algunas personas llega a representar la mayor parte del contacto social de sus vidas. En cuarto lugar las necesidades de estima que se asocia al grado de responsabilidad y status de los trabajadores. En tanto el quinto nivel incluye la necesidad de autorrealización relacionada con las labores que ofrecen retos a las capacidades del trabajador en las cuales es imprescindible el desarrollo profesional continuo”.

Teoría Bifactorial de Herzberg.-

Herzberg (42) propuso la Teoría de la Motivación-Higiene, partiendo de la pregunta ¿Qué desea la gente de su puesto?, realizó sus investigaciones, llegando a clasificar los **factores intrínsecos** de motivación y los **factores extrínsecos** (higiénicos). Cuando las personas interrogadas se sentían bien con su trabajo, tendían a atribuir esta situación a ellos mismos, mencionando características o factores intrínsecos como: los logros, el reconocimiento, el trabajo mismo, la responsabilidad, los ascensos y el crecimiento o desarrollo; los cuales están directamente relacionados con la satisfacción en el puesto. En cambio, cuando estaban insatisfechos, tendían a citar factores extrínsecos, tales como: las políticas y la administración de la compañía, la supervisión, las relaciones interpersonales y las condiciones de trabajo

De acuerdo con Herzberg, los administradores que procuran eliminar factores que crean insatisfacción en el puesto pueden apaciguar las inquietudes de sus trabajadores pero no necesariamente los motivan. Estarán aplacando a su fuerza de trabajo, en lugar de motivarla.

Como conclusión Herzberg ha indicado que características como las políticas y la administración de la empresa, la supervisión, las relaciones interpersonales, las condiciones de trabajo y los sueldos, pueden conceptuarse como **Factores de Higiene**. Cuando son adecuados, la gente no estará insatisfecha; sin embargo, tampoco estará satisfecha. Si deseamos motivar a la gente en su puesto, Herzberg sugiere dar énfasis a los logros, el reconocimiento, el trabajo mismo, la responsabilidad y el crecimiento. Estas son las características que verdaderamente motivan y satisfacen a la gente, porque las encuentran intrínsecamente gratificantes, por ello Herzberg lo llama factores motivadores.

Teoría de las Necesidades Aprendidas

Menéndez (43) con su Teoría de las Necesidades Aprendidas investigó a gerentes y ejecutivos de éxito en empresas del primer mundo y realizó comparaciones con ejecutivos y gerentes de empresas tercermundistas, sus estudios los realizó utilizando técnicas proyectivas. Se enfocó fundamentalmente a tres necesidades”.

Logro o realización, poder y afiliación.

Necesidad de **logro** o realización: el impulso de sobresalir, de tener logros en relación con un conjunto de normas, de luchar por tener éxito.

Necesidad de **poder**: la necesidad de hacer que otros se comporten de determinada manera, diferente a como hubieran actuado de manera natural.

Necesidad de **afiliación**: el deseo de tener relaciones interpersonales amistosas y cercanas.

Teoría Existencia, Relación y Crecimiento (ERC)

Adelfer (44)“sostiene que existen grupos de necesidades centrales: existencia, relación y crecimiento; la cual recibió el nombre de Teoría ERC, trató de replantear la jerarquía de las necesidades de Maslow por ser más acorde con las investigaciones experimentales”.

“La diferencia con la teoría de Maslow es que la ERC demuestra que más de una necesidad puede operar al mismo tiempo. La jerarquía de necesidades de Maslow sigue una progresión rígida, tipo escalera. La teoría ERC no asume que exista una jerarquía rígida donde una necesidad baja deba ser sustancialmente satisfecha antes de poderse mover hacia delante” (44).

Explica que la Existencia: se refiere a la satisfacción de las necesidades básicas.

Relación: Interacción con el entorno, reconocimiento alcanzado, e identificación con grupo de trabajo.

Crecimiento: Estimula la autorrealización.

En tanto, Mc Gregor (45) en su Teoría X y Teoría Y,” menciona que hay dos puntos de vista distintos acerca de los seres humanos:”

“Una básicamente negativa llamada Teoría X y otra en esencia positiva, la Teoría Y. La primera considera que a los empleados no les gusta el trabajo, necesitan ser forzados, amenazados, rehúyen sus responsabilidades, ponen la seguridad por encima de los demás factores laborales. La segunda considera al trabajo natural, comprometidos con los objetivos, se autocontrolan, aceptan y aún buscan responsabilidades y tienen mucha creatividad” (45).

Teorías de Proceso

Estas teorías centran su atención en la conducta de la persona ante cada situación a la que se enfrenta. Estas serían las teorías más relevantes:

Teoría de la expectativa de Vroom

Teoría de la finalidad de Locke

Teoría de la equidad de Adams

Asimismo se tiene la Teoría de las Expectativas de Vroom (45), que plantea que el esfuerzo que está dispuesto a efectuar un individuo para conseguir un objetivo es directamente proporcional a las posibilidades que cree tener de conseguirlo. Es decir, el grado de motivación de una persona depende de sus expectativas sobre el objetivo. Por tanto, cuanto mayor es el rendimiento esperado, mayor es el esfuerzo efectuado. En el ámbito laboral, según esta teoría, el trabajador está más motivado cuando espera conseguir mayores rendimientos y, por tanto, mayores recompensas. Y esta menos motivado cuando comprueba que la recompensa obtenida no es acorde con el rendimiento y el esfuerzo.

El proceso motivador se dará en dos momentos distintos:

1. En el de comprobar el rendimiento
2. En el de recibir la recompensa

Si falla uno de los dos la motivación se habrá convertido en desmotivación con las consecuencias negativas que acarrea la insatisfacción laboral

Méndez (46) asimismo con su Teoría de la Finalidad, presentó su Teoría del Establecimiento (**Fijación**) **de Metas**, afirmando que la intención de alcanzar una meta es una fuente básica de motivación en el trabajo. Esta teoría es una de las más acordes con el sentido común ya que no puede negarse que a partir del deseo de lograr una meta determinada, el individuo se motiva para trabajar y alcanzarla, representando lo que tiene que hacer en el futuro. Las metas son importantes en cualquier actividad, ya que motivan y guían nuestros actos y nos impulsan a dar el mejor rendimiento. Todos los estudios

relativos al Comportamiento Organizacional demuestran que las metas influyen en la motivación.

Teoría de la Equidad de Adams

Finalmente, Adams (47) que, con su Teoría de la Equidad sostiene en ella que los individuos comparan sus insumos (ganancias, recompensas, prestaciones) y el producto de su trabajo con los de los demás, y evalúan si son justos; reaccionando con el fin de eliminar cualquier injusticia o inequidad. Adams propuso la hipótesis de que la percepción de la equidad (justicia) con que se nos trata, influye en nuestra motivación. En toda situación laboral, ya sea en el aula, la fábrica o la oficina, evaluamos el esfuerzo que ponemos en nuestras labores y los resultados o recompensas que recibimos a cambio. Así que calculamos (tal vez sin darnos cuenta) la razón existente entre resultado y trabajo, comparando al mismo tiempo esa razón con la de otros compañeros.

La teoría de motivación de Herzberg, separa las circunstancias que rigen la vida laboral de un trabajador en dos grupos bien diferenciados; si los factores de higiene están cubiertos no existe insatisfacción. Por otro lado vemos que los factores de motivación no pueden evitar que el trabajador se sienta o no insatisfecho, pero pueden hacer que el nivel de satisfacción de un empleado que tiene todos los factores de higiene cubiertos crezca.

De acuerdo a las teorías antes mencionadas, en este estudio se enfocará en la Teoría Bifactorial de Herzberg por cuanto que relaciona la motivación con satisfacción laboral: además las dimensiones de motivación concuerdan con el trabajo de las enfermeras. Este autor clasifica los factores intrínsecos de motivación y los factores extrínsecos (higiénicos), sostiene sobre los factores motivacionales como aquellos cuya presencia o ausencia determina el hecho de que los individuos se sientan o no motivados.

Alderfer (46) por su parte enfatiza en tres tipos de motivación: Existencia, relación y crecimientos los cuales determinan el estado emocional de las personas su nivel de relación con la sociedad y sus propósitos para superarse. La teoría ERC argumenta, al igual que Maslow, que las necesidades satisfechas de orden inferior conducen al deseo de satisfacer necesidades de orden superior, pero las necesidades múltiples pueden operar al mismo tiempo como motivador, y la frustración al intentar satisfacer una necesidad de nivel superior puede dar como resultado la regresión a una necesidad de nivel inferior.

Finalmente Mc Clelland según su teoría, la motivación de las personas nace en la búsqueda por satisfacer tres necesidades básicas: Logro, poder y afiliación. Por lo general desarrollamos a lo largo de nuestras vidas los tres tipos de necesidades, no obstante dependiendo de las circunstancias podemos desarrollarlas todas al mismo tiempo o bien todo lo contrario, no encontrar ninguna (47).

C.- Factores determinantes de la motivación.

Hay tres niveles de factores que influyen en la motivación de los trabajadores de la salud, específicamente, el nivel individual, el institucional y las influencias más generales de los clientes y culturales.

a. Factores determinantes individuales

Existen dos dimensiones de la motivación para el trabajo al nivel individual.

Primero, las metas de la persona y las de la organización deben ser compatibles entre sí, lo que a veces se denomina el componente “lo haré” de la motivación.

En segundo lugar, los trabajadores necesitan percibir que son capaces de realizar sus tareas, lo que a veces se denomina el componente “lo puedo hacer” de la motivación.

Las metas individuales de los trabajadores, el concepto de sí mismo, como también las expectativas y la experiencia de resultados son factores determinantes e importantes de la motivación para el trabajo a nivel individual.

b. Factores institucionales

El papel de una organización en motivar a sus trabajadores consiste en esbozar y comunicar las metas institucionales, proporcionar los procesos y recursos para lograrlas, asegurar la retroalimentación respecto al desempeño, así como desarrollar habilidades en el personal. Se destacan los diversos canales a través de los cuales los factores institucionales afectan la motivación laboral:

- ✓ Esfuerzos por aumentar la competencia laboral
- ✓ Provisión de recursos y procesos
- ✓ Retroalimentación o consecuencias relacionadas con el desempeño laboral
- ✓ Aspectos más indirectos como cultura laboral.

c. Influencias culturales y de clientes

En las organizaciones que prestan servicios, la cultura social también afecta a los trabajadores a través de sus interacciones con los clientes.

La inserción social de los trabajadores, o la medida en que se identifiquen con la comunidad que atienden y se sientan parte de ella, afecta su motivación para proporcionar un buen servicio y su deseo de ser apreciados por sus clientes.

En casos en que existe una relación social entre el paciente y el trabajador, es posible que los proveedores se sientan motivados a dar un tratamiento más educado y empático. (48).

2.3.2. Satisfacción laboral

Retomando a Ruzafa (11), Solano (12), que concuerdan en señalar que la satisfacción laboral en salud es una valoración general que el trabajador realiza sobre su trabajo, actitud positiva individual hacia el trabajo y las condiciones en que se realiza.

Un gran número de investigaciones en psicología muestran que la satisfacción o insatisfacción laboral están relacionadas con muchos comportamientos y resultados que son de gran trascendencia para los propios individuos para la organización o para la sociedad. Entre las consecuencias a escala individual se tiene las relacionadas con la salud, la adopción de comportamientos de “escape” (impuntualidad, absentismo, abandono) y el equilibrio entre los ámbitos laboral y no laboral (49).

Cantisano (50), agrega que una dimensión actitudinal que se ha definido como un amplio conjunto de actitudes y reacciones emocionales positivas que el individuo tiene hacia su trabajo, construidas a partir de la comparación entre los resultados esperados y los que ha obtenido efectivamente de tal trabajo.

La satisfacción en el trabajo, es entendida por otros autores como una actitud general hacia éste, más que un comportamiento; así, el grado de satisfacción estaría dado por la diferencia entre la calidad de recompensas que reciben los trabajadores y la cantidad que creen que deberían recibir, como refiere Newstrom (51).

La satisfacción laboral es entonces, una dimensión actitudinal, es decir, un amplio conjunto de actitudes y reacciones emocionales positivas que un individuo tiene hacia su trabajo, construidas a partir de la comparación entre los resultados esperados y los que se ha obtenido efectivamente de tal trabajo. La satisfacción laboral es un conjunto de sentimientos favorables con los que los empleados perciben su trabajo, menciona Hernández (52).

Por su parte, Yousef (53). Establece un enfoque relacionado al cambio y concluye que aquellos individuos que satisfacen la mayor parte de sus facetas a través del trabajo tendrán una mejor actitud a un cambio en la organización, en tanto, Hoppock (54). Publica la primera investigación donde hacia un análisis profundo de la satisfacción laboral de los profesionales, encontrando que factores como la fatiga, la monotonía, las condiciones de trabajo y la supervisión, podían ejercer influencia sobre la satisfacción laboral.

En contraste a ello, el primer estudio importante de la satisfacción laboral en enfermería se lleva a cabo por Chen-Chum et al (55). En la Universidad de Minnesota en 1940, concluye que los factores que afectan la satisfacción laboral incluyen los ingresos, las horas de trabajo, las relaciones con los supervisores, el interés en el trabajo, las relaciones familiares /sociales, y las oportunidades de ascenso.

En estudios posteriores López (56) antes citado, sugirió que la real satisfacción del hombre con su trabajo provenía del hecho de enriquecer el puesto de trabajo, “para que de esta manera pueda desarrollar una mayor responsabilidad y experimentar a su vez un crecimiento mental y psicológico.

Posteriormente, Locke definió la satisfacción laboral como un "estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto” (57).

Robbins (58). Por su parte define la satisfacción laboral como la actitud general del individuo hacia su trabajo. Requiere también tener trato con los compañeros y los jefes, obedecer las reglas y las costumbres de la organización, cumplir los criterios de desempeño, vivir en condiciones laborales que no son ideales”.

Mientras que para Rodríguez (59). “El concepto de satisfacción laboral responde a un sentimiento individual que, en términos positivos o negativos, experimentan los individuos en el transcurso de su pertenencia a la organización cuando comparan las recompensas que

reciben con las que estiman deberían recibir e, incluso, con aquellas que les gustaría obtener como compensación por los esfuerzos que realizan a favor de la organización”.

De acuerdo con Muñoz (60) la satisfacción en el trabajo es en la actualidad uno de los temas más relevantes en la psicología del trabajo y de las organizaciones. Existe un gran interés por comprender el fenómeno de la satisfacción o de la insatisfacción en el trabajo. Sin embargo, resulta paradójico que, a pesar de la espectacular proliferación de literatura científica sobre la satisfacción en el trabajo, no pueda hablarse, en cambio, de un progreso paralelo en las investigaciones, por cuanto los avances conseguidos resultan poco gratificantes y significativos, el define a la satisfacción laboral como una predisposición que los sujetos proyectan acerca de sus funciones laborales.

Caballero (61). Define la “satisfacción laboral como el sentimiento de agrado positivo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente que le permite estar a gusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que le resulta atractiva y por el que percibe una serie de compensaciones psicosocioeconómicas acordes con sus expectativas. Este es uno de los primeros autores que además de definir la satisfacción laboral presenta su contraparte o Insatisfacción laboral.

La satisfacción laboral corresponde”, como señala Manene (62). “Un constructo pluridimensional que depende tanto de las características individuales del sujeto como de las características y especificidades del trabajo que realiza. En tal sentido, la satisfacción laboral depende de la interacción entre dos clases de variables: los resultados que consigue el trabajador mediante la realización del propio trabajo y de cómo se perciben y vivencia dichos resultados en función de las características y peculiaridades de la personalidad del trabajador.”

De acuerdo con Guevara (63) “La satisfacción laboral es la percepción de bienestar que se obtiene por el trabajo realizado. En términos generales, al hablar de satisfacción laboral se recogen elementos relacionados con percepciones, sentimientos o respuestas afectivas referidos al trabajo que pueden ser generalizados o globales y abarcar todos los factores expuestos por los diferentes autores y por otra parte, puede estar referido a uno o algunos de los aspectos o dimensiones del trabajo”.

“La satisfacción laboral se ha intentado explicar desde diferentes teorías; en la mayoría de los casos se han utilizado las teorías motivacionales para dar explicación a este fenómeno debido al papel central que la motivación juega en ella” (64).

La satisfacción laboral se apoya en diversas teorías que han planteado diferentes autores, uno de los planteamientos fue la agrupación en tres grandes enfoques. Un primer enfoque se basa en el modelo de las expectativas, el cual plantea que la satisfacción en el trabajo ésta en función de las discrepancias percibidas por el individuo entre lo que él cree que debe darle el trabajo y lo que realmente obtiene como producto y gratificación. Un segundo enfoque teórico, plantea que la satisfacción laboral es un producto de la comparación entre los aportes que hace el individuo al trabajo y el producto o resultado obtenido. Esta tendencia llamada equidad plantea también que esta satisfacción es un concepto relativo y depende de las comparaciones que haga el individuo en términos de aporte y los resultados obtenidos por otros individuos en su medio de trabajo o marco de referencia.

El tercer enfoque encontrado es la teoría planteada por Herzberg, postula dos grupos o clases de aspectos laborales: un grupo de factores extrínsecos y otro de factores intrínsecos. Los primeros están referidos a las condiciones de trabajo en el sentido más amplio, tales como el salario, las políticas de empresa, el entorno físico, la seguridad en el trabajo, etc. Según este modelo bifactorial, estos

factores extrínsecos sólo pueden prevenir la insatisfacción laboral o evitarla cuando ésta exista, pero no pueden determinar la satisfacción ya que ésta estaría determinada por los factores intrínsecos, que serían aquellos que son circunstanciales al trabajo; contenido del mismo, responsabilidad, logro, etc.

El modelo planteado por Herzberg señala que la satisfacción laboral sólo puede venir generada por los factores intrínsecos-a los que Herzberg llama "factores motivadores"- mientras que la insatisfacción laboral sería generada por los factores extrínsecos que Herzberg da la denominación de "factores higiénicos (57).

A. Dimensiones de la Satisfacción Laboral

Nos inclinamos en la teoría de Herzberg porque afirma la existencia de dos grupos o clase de aspectos laborales: un grupo de factores extrínsecos y otro de factores intrínsecos, el primero está referido a las condiciones de trabajo, tales como salario, políticas de la empresa, entorno físico , la seguridad en el trabajo etc. Según el modelo bifactorial, éstos factores extrínsecos solo pueden prevenir la insatisfacción laboral o evitarla cuando ésta exista, pero no pueden determinar la satisfacción, ya que ésta estaría determinada por los factores intrínsecos, que serían aquellos que son circunstanciales al trabajo.

La teoría de Herzberg que, además de estudiar la motivación, hace referencia en la satisfacción donde menciona dimensiones y determinantes de la satisfacción laboral. Se basa en esta teoría por considerar un abordaje integral de los factores intervinientes en la satisfacción laboral y lo relaciona con lo encontrado en la información recabada. Las dimensiones de la satisfacción laboral son: exceso o presión en el trabajo, satisfacción con el trabajo, relaciones interprofesionales, tensión con el trabajo, relaciones interpersonales, motivación, dirección y políticas organizativas (58).

Las Condiciones físicas y/o Confort

Los elementos materiales o de infraestructura son definidas como medios facilitadores para el desarrollo de las labores cotidianas y como un indicador de la eficiencia y el desempeño. Dentro de las condiciones físicas se considera el confort, está dado por las condiciones de comodidad que se ofrece en un establecimiento de salud como: la ventilación, la iluminación, la limpieza y orden de los ambientes, etc.

Los empleados se preocupan por su entorno laboral tanto por comodidad personal como para realizar bien su trabajo, la comodidad está referida a los aspectos de amplitud, distribución de ambientes y mobiliario suficiente, privacidad, operatividad y disponibilidad de servicio. Sin embargo, Salvo (59) encuentra que el ruido, la iluminación, el aseo y ventilación deficiente, la temperatura inadecuada y los malos olores, sumado al tener que trabajar equipos y materiales deficientes, era lo que más molestaba y tensionaba a las enfermeras.

Beneficios Laborales y Remunerativos

La compensación (sueldos, los salarios, prestaciones, etc.) es la gratificación que los empleados reciben a cambio de su labor. Los sistemas de recompensas, el sueldo, así como la promoción, tienen gran importancia como factores de influencia y de determinación de la satisfacción laboral, ya que satisfacen una serie de necesidades fisiológicas del individuo; son símbolos del "status", significan reconocimiento y seguridad; proporcionan mayor libertad en la vida humana y por medio de ellos se puede adquirir otros valores.

Para Vroom (45), antes señalado, el dinero adquiere valor como resultado de su capacidad instrumental para obtener otros resultados; es decir, el dinero adquiere valor para la persona en la medida que éste le sirve para adquirir aspectos como seguridad, prestigio, tranquilidad, etc.

Si las recompensas son justas y equitativas, entonces, se desarrolla una mayor satisfacción, porque los empleados sienten que reciben recompensas en proporción a su desempeño.

Por el contrario, si consideran las recompensas inadecuadas para el nivel de desempeño, tiende a surgir la insatisfacción en el trabajo, desarrollando en el trabajador un estado de tensión que intenta resolver ajustando su comportamiento que puedan afectar la productividad y producir el deterioro de la calidad del entorno laboral (45).

Esta situación se evidencia en enfermeras, “debido a la diversidad de modalidades laborales que confrontan a las enfermeras por las diferencias remunerativas y horas de trabajo”.

Políticas Administrativas

“Las políticas son el grado de acuerdo frente a los lineamientos o normas institucionales dirigidas a regular la relación laboral y asociada directamente con el trabajador y constituyen medios para alcanzar las metas u objetivos. Asimismo explican el modo en que se conseguirán las metas, y sirven como guías que definen el curso y ámbito general de las actividades permisibles para la consecución de metas”.

“Funcionan como base para las futuras decisiones y acciones, ayudan a coordinar los planes, a controlar la actuación y a incrementar la consistencia de la acción aumentando la probabilidad de que directivos diferentes tomen decisiones similares cuando se enfrente independientemente a situaciones parecidas” (65).

“Las políticas, deben ser lo suficientemente amplias de miras, estables y flexibles como para que puedan ser aplicadas en diferentes condiciones, a su vez deben ser coherentes y ayudar a resolver o prevenir problemas específicos. Establecer normas claras y concisas que fijan áreas de autoridad” (66).

Desempeño de Tareas

“El desempeño en el ámbito laboral es la aplicación de habilidades y capacidades que el puesto requiere del ocupante para el manejo eficiente de sus funciones; por otro lado, el desempeño es la aptitud o capacidad para desarrollar completamente los deberes u obligaciones inherentes a un cargo con responsabilidad durante la realización de una actividad o tarea en el ejercicio de su profesión. Por lo tanto en el desempeño del trabajo, no solo se necesita de las habilidades, destrezas, conocimientos, etc.; requeridos para la correcta ejecución de una determinada tarea, también es fundamental y necesaria la intervención de otros conceptos como el interés, la voluntad y la intención de realizar el trabajo” (67).

Relaciones Interpersonales

“Se refiere a la interacción del personal al interior del establecimiento de salud, y del personal con los usuarios. Las buenas relaciones interpersonales dan confianza y credibilidad, a través de demostraciones de confidencialidad, responsabilidad y empatía.

“El estilo de trabajo es por lo general un asunto de actitud. Una actitud mental positiva no solo hace el trabajo más agradable, sino que lo hace más productivo. Cuando el personal piensa en su trabajo como algo mundano y trivial, su productividad disminuye y esta actitud se puede extender a los demás miembros”.

“Trabajo de equipo quiere decir tener un amplio acceso a la asistencia técnica, una gama de conocimientos y una variedad de habilidades. La ayuda mutua surge entre los miembros de equipo cuando existe compromiso entre ellos y no sólo un compromiso con el proyecto” (36).

Relación con la Autoridad

“Es la apreciación valorativa que realiza el trabajador de su relación con el jefe directo y respecto a sus actividades cotidianas siendo otro determinante importante de la satisfacción del empleado en el puesto.”

“Se considera que el éxito laboral está condicionado por el grado de aceptación y/o rechazo al jefe.

“A los trabajadores les interesa la responsabilidad con el jefe. Sin embargo, la reacción de los trabajadores hacia su supervisor dependerá usualmente de las características de ello, así como de las características del supervisor. La única conducta del líder que tiene efecto predecible sobre la satisfacción del empleado es la consideración” (68).

“La participación que se les permita a los empleados afecta también su satisfacción con el supervisor. La conducta del líder afectará la satisfacción del subordinado en el empleo, particularmente la satisfacción respecto del líder. De acuerdo con House y Desseley (63) (67) la conducta del líder será considerada como aceptable para sus empleados en el grado en que éstos vean la conducta como fuente de satisfacción inmediata o como instrumental para una satisfacción futura”. Para tener éxito, el líder necesita poseer considerables habilidades, así como motivación”.

Desarrollo Personal

“Los empleados suelen preferir los trabajos que les permitan emplear sus facultades y capacidades y que les ofrezcan una serie de actividades libertad e información en cuanto a su rendimiento. Estas características hacen que el trabajo represente un mayor desafío para la mente”. “Un hombre sano está motivado principalmente por sus necesidades de desarrollar y realizar todo su potencial y toda su capacidad”, “se refiere al deseo de cumplir nuestros deseos más

profundos, es decir, hacer realidad lo que somos en potencia...es el deseo de ser cada vez más lo que uno es, de llegar a ser lo que uno es capaz de llegar a ser” (67).

“El personal debe ser competente en su quehacer personal y con el trabajo. Las responsabilidades que deben tener son: trabajar por su mejoramiento y progreso en cuanto a capacitación y actualización permanente para crecer y mantener su competencia profesional a fin de prestar servicios de calidad. Evitar a toda costa la ineficiencia, la mediocridad y la mala práctica” (65).

“Mantener claros y firmes los principios y valores éticos para aplicarlos en el proceso de reflexión y toma de decisiones en la práctica cotidiana y en las instituciones que presentan dilemas éticos”.

- ✓ Ser auténtica.
- ✓ Ejercer autonomía personal utilizando su capacidad crítica y analítica.
- ✓ Mantener una actitud asertiva para lograr la integridad en su actuar
- ✓ Reconocer equivocaciones
- ✓ Desarrollar y mantener coherencia entre el saber, pensar, decir y el actuar

“Mantener integrada la identidad personal con la identidad profesional” (68).

En el MINSA se ha elaborado una guía técnica para la evaluación de la satisfacción del usuario interno en los establecimientos de salud y servicios médicos de apoyo, con la finalidad de identificar las principales causas del nivel de insatisfacción del usuario interno, para la implementación de acciones para la mejora continua en los establecimientos de salud y servicios médicos de apoyo, en ese contexto el Ministerio de Salud ha asumido la metodología con pequeñas modificaciones en el modelo y el contenido del cuestionario (69).

2.3.3. Motivación laboral de enfermeras de un establecimiento materno perinatal

La complejidad de la motivación laboral de las enfermeras, requiere de enfoque que tomen en cuenta los factores personales y ambientales.

“Para proporcionar motivación en el trabajo de las enfermeras, Herzberg propone “el enriquecimiento de tareas”, también llamado “enriquecimiento del cargo”, el cual consiste en la sustitución de las tareas más simples y elementales del cargo, por tareas más complejas, que ofrezcan condiciones de desafío y satisfacción personal, para que así continúe con su crecimiento personal” (70).

Enfermería ha perfeccionado sus conocimientos y su organización y continúa su proceso de adaptación a las nuevas terapias y nuevas tecnologías, pero siempre ha mantenido a la persona en el centro de su actividad como lo señala el humanismo. El hecho de trabajar con personas y a favor de la salud confiere a la enfermería como profesión característica especiales en cuanto a la motivación.

De acuerdo al marco conceptual adoptado respecto a motivación laboral, se enfatiza que es importante en el campo laboral pues para la mayoría de las enfermeras encuentran en sus áreas de trabajo, no un simple medio para sobrevivir, sino un elemento esencial de superación personal, el cual se debe en gran parte a la eficiencia y eficacia de factores motivacionales.

Es así que Enfermería como vocación de servicio está dedicada al bienestar social, en cooperación con otras disciplinas, su mística es el cuidado del hombre en todos los aspectos físico, mental, emocional y social. Su ejercicio tiene como propósito y compromiso profesional ayudar a que las personas obtengan conserven y restablezcan su salud (70).

A ello se aúna el Colegio de Enfermeros del Perú; que en el Reglamento de la Ley del Trabajo de la Enfermera Profesional. Se menciona que la enfermera (o), como profesional de la Ciencia de la Salud, interviene en la prestación de los servicios de salud integral, en forma científica, tecnológica, sistemática y humanística, que implica características personales que son retroalimentadas positivamente cuando se percibe satisfacción personal y profesional. Por tanto, Enfermería se redefine continuamente adaptándose a las exigencias de nuestro mundo cambiante. “Es por ello que hoy implica cualidades muy especiales, crear y construir permanentemente la profesión; imaginación crítica para adaptar la organización de los servicios de salud a un entorno favorecedor del cuidado de las personas. Requiere de una preparación y un talento científico, técnico y humano para enseñar y para ayudar a suplir las necesidades de cuidado de cada individuo como ser único e incorporarlo a su entorno, la familia y la comunidad” (70).

Por tanto, las metodologías de los cuidados (por tareas, por pacientes asignados, con planes de cuidados, en un marco conceptual enfermero determinado), el nivel de autonomía en el desarrollo de los cuidados, la integración y funcionamiento dentro de un equipo de salud, van a ser determinantes del nivel de motivación de los profesionales de enfermería.

2.3.4. Satisfacción laboral de enfermeras de un establecimiento Materno perinatal

Resulta importante considerar el rol que juega las enfermeras ya que su destreza y habilidades depende en gran medida de la efectividad de las acciones emprendidas en pro de la promoción y la prevención de la salud. Valdez (71).

El trabajo de las enfermeras y el ambiente donde lo desarrollan pareciera no ser el más propicio para derivar en satisfacción laboral. El cansancio, las escasas posibilidades de capacitación debido al

sistema de turnos y la escasez de personal traen como consecuencia fatiga y desmoralización entre estas profesionales. Las bajas remuneraciones que a veces la obliga a desempeñar más de un trabajo -teniendo que asumir largas jornadas con el consiguiente desgaste que ello significa- agravan la situación. Esta situación problemática trae inevitablemente consecuencias negativas, tanto para la vida personal, laboral y tal vez para los pacientes, que repercuten finalmente en la sociedad (60,61).

Las enfermeras desarrollan actividades dentro de las 4 funciones que comportan un compromiso personal y una interacción directa con las pacientes que están atendiendo, implicándose en los aspectos más íntimos del cuidado del paciente, sumando a todo ello la intensidad diaria que puede hacer que dichos colectivos tengan una predisposición a experimentar cierto grado de desgaste profesional que puede conducir a manifestaciones de actitudes y sentimientos desfavorables, tanto para el profesional como a la persona que se le brinda el servicio (71).

Los principales factores que inducen a una mayor o menor satisfacción laboral son los siguientes: trabajo mentalmente estimulante, recompensas equitativas, grado de apoyo de las condiciones de trabajo y grado de apoyo de los compañeros y como factores de insatisfacción la retribución salarial, las excesivas carga de trabajo y las planificación horaria, sufriendo específicamente las enfermeras factores estresantes relacionados con el contenido de trabajo, con la carga y organización del trabajo, aquellos que tiene que ver con la ambigüedad de funciones, o incluso con la responsabilidad sobre las personas y sobre los recursos materiales empleados (72).

2.3.5. El Plan de Motivación: LIDCOMA

A. INTRODUCCIÓN

Asumiendo que en toda institución pública o privada el personal debe estar actualizado con herramientas modernas que los incentiven y los motiven, y que las instituciones buscan, adecuarse e implementar los instrumentos, programas y documentos que se conviertan en una guía para la toma de decisiones como es el caso de las enfermeras y su satisfacción laboral.

Según Hernández, Fernández y Baptista refieren que el Plan se implementa para obtener datos requeridos, no olvidemos que todos los atributos, cualidades y variables deben ser medibles.

El Plan de Motivación LIDCOMA, permitirá que las enfermeras del INMP incrementen su satisfacción laboral provocándoles nuevos retos, lo que mejorará el desempeño laboral.

B. JUSTIFICACION:

El Plan LIDCOMA, no sólo conduce al desarrollo organizacional en general agregando valor a la institución, sino que refleja la eficiencia del servicio de calidad que brinden las enfermeras, cuando logran mayor grado de satisfacción y motivación.

C. PROPOSITO:

Fortalecer las estrategias motivacionales a corto, mediano y largo plazo que beneficie el auto crecimiento de las enfermeras, que encaminen el cumplimiento de la visión y metas de las instituciones.

D. OBJETIVO:

Incrementar la satisfacción laboral de las enfermeras

E. CONTENIDO:

1º Sesión: Factores Intrínsecos de la motivación:

Duración de 3 Horas: 9.00 am a 12.00 pm

Pre test:

2º Sesión: Factores Extrínsecos de la motivación

Post Test

Duración: 3 horas Hora: de 14.00 pm a 17.00 pm

F. METODOLOGIA:

Expositiva participativa y talleres con ayudas audiovisuales

G. LUGAR:

Auditorio Rayos X del INMP

H. RECURSOS:

Recursos humanos: Empresa Re-Créate International Human, con experiencia a nivel nacional e internacional, a cargo de 2 expositores.

Recursos materiales: equipo audiovisual, pizarra, plumones, tarjetas con imágenes, vasos, pelotitas de colores y papel bond.

Recursos financieros: autofinanciado

I. EVALUACION:

Primera etapa del Plan de Motivación: el pre test que recogerá datos sobre el nivel de satisfacción laboral de las enfermeras antes del LIDCOMA. (Ver Anexo 2)

Etapa final del Plan de Motivación: el post test que recogerá datos sobre el nivel de satisfacción laboral de las enfermeras después del LIDCOMA (Ver Anexo 2).

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

Es significativa la efectividad del Plan de Motivación LIDCOMA en la satisfacción laboral de las enfermeras, del INMP. Lima – 2018.

2.4.2. Hipótesis Específicas

H₁ Es bajo el nivel de satisfacción laboral de las enfermeras del INMP antes de la intervención del Plan de Motivación LIDCOMA.

H₂ Es alto el nivel de satisfacción laboral de las enfermeras del INMP después de la intervención del Plan de Motivación LIDCOMA.

H₃ Existen diferencias significativas de la satisfacción laboral antes y después de la aplicación del Plan de Motivación LIDCOMA.

2.5. Operacionalización de variables e indicadores

2.5.1. Variable independiente: Plan de Motivación: LIDCOMA

2.5.2. Variable dependiente: Satisfacción laboral de las enfermeras del INMP.

VARIABLE 1

VARIABLE 1	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO
EFFECTIVIDAD DEL PLAN DE MOTIVACION: LIDCOMA	Conjunto de procedimientos secuenciales en forma ordenada y lógica, que se siguen para desarrollar el plan de motivación: LIDCOMA, en la satisfacción laboral de las enfermeras del INMP.	1.-Preparación	- a. Diseño - b. Planificación - c. Elaboración	Pretest
		2.-Ejecución	- Fase Inicial - 1era Sesión - Factores Intrínsecos de la motivación. - 2da Sesión - Factores Extrínsecos de la motivación.	
		3.-Evaluación	- Inicial - Procesal - Final	Post Test

VARIABLE 2

VARIABLE	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSION	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVELES INTERVALOS DE PUNTAJES	ANTES DEL PRE TEST %	DESPUES DEL POST TEST %
SATISFACCIÓN LABORAL DE LAS ENFERMERAS DEL INSTITUTO MATERNO PERINATAL	La variable satisfacción laboral de las enfermeras fue medida a través de la encuesta de satisfacción del personal de salud del MINSA que mide factores intrínsecos o motivadores y los factores extrínsecos o higiénicos.	I. Factores Intrínsecos o motivadores	a. Logros Grado de coincidencia de su preparación profesional y el puesto de trabajo.	1, 3	Cualitativa Ordinal Items 5 Totalmente de acuerdo 4 . Mayormente de acuerdo 3 Indiferente 2 Pocas veces de acuerdo 1 Totalmente en desacuerdo.	Baja 36 – 84	Baja 3.3	Baja 0.0
			b. Ascensos - Oportunidad de promoción.	4, 6		Media 85 – 120	Media 93.3	Media 4.4
			c. Reconocimiento Grado de mejora del nivel profesional y del reconocimiento laboral.	7, 8		Alta 121- 180	Alta 3.3	Alta 95.6
			d. Oportunidades de progreso - Grado de preparación para el logro de oportunidades de crecimiento laboral.	9, 10				

VARIABLE 2

VARIABLE	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSION	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVELES INTERVALOS DE PUNTAJES	ANTES DEL PRE TEST %	DESPUES DEL POST TEST %
SATISFACCIÓN LABORAL DE LAS ENFERMERAS DEL INSTITUTO MATERNO PERINATAL		II. Factores Extrínsecos o higiénicos	a.-Trabajo Actual.	11, 15	Cualitativa Ordinal Items - 5 Totalmente de acuerdo -4 Mayormente de acuerdo - 3 Indiferente - 2 Pocas veces de acuerdo 1 Totalmente en desacuerdo.			
			b. Interacción con el jefe inmediato.	16, 20				
			c. Interrelación con los compañeros de trabajo.	21,24,				
			d -Ambiente de trabajo.	25,27				
			e. Condiciones de trabajo.	28,34				
			f. Remuneración e incentivos	35,36				

2.6. Definición de términos básicos

Motivación: La Motivación es el impulso que inicia, guía y mantiene el comportamiento, hasta alcanzar la meta u objetivo deseado.(73)

Chiavenato, la define “como el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que la rodea”. 2,000

Satisfacción laboral: La satisfacción como: “un estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de cada sujeto”.

Se considera para el presente trabajo “la satisfacción laboral como el conjunto de reacciones, sentimientos y sensaciones de un miembro de la organización laboral frente a su trabajo”, y se apoyará principalmente en una teoría que permita entender y explicar el fenómeno de la satisfacción laboral en el trabajo desde la teoría bifactorial de HERZBERG. (74).

Plan de Motivación: “Es una importante herramienta organizacional que fortalecen la estructura de la gestión del talento humano. Desler indica que los programas de participación buscan reducir las posibilidades de que los sindicatos se susciten provocando problemas mayores como decaimiento en el desempeño o bien altos índices de rotación” 2001 (75).

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Tipo y nivel de la investigación

Según el enfoque corresponde al tipo de investigación aplicada, cuyo propósito es dar solución a problemas concretos e identificables (Bunge, 1971); según el nivel o alcance descriptivo, observable en que las variables fueron operacionalizadas en dimensiones e indicadores; según el tiempo de ocurrencia de los hechos, es prospectivo porque el incremento de motivación se indagó y se registró conforme las enfermeras respondieron; según el periodo y secuencia de la investigación, es un estudio longitudinal porque los datos de la variable dependiente se recogieron en dos momentos, antes y después del Plan de Motivación LIDCOMA y según el Análisis y alcance de los resultados es de intervención (76).

3.2. Diseño de la investigación

El diseño de investigación está referido al plan o estrategia que se concibe para obtener la información que se desea con el fin de responder al planteamiento del problema. (76).

Esta investigación es, de tipo pre experimental, de un solo grupo experimental de las enfermeras del INMP, que fueron sujetos a un pre test al cual se aplicó el Plan de Motivación para establecer comparaciones para la hipótesis, luego se realizó interpretaciones significativas del post test (76).

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

La población estuvo constituida por 306 enfermeras, entre nombradas y contratadas.

3.3.2. Muestra

A.- Tamaño de la muestra

$$n = \frac{Z^2 * (P)(Q)(N)}{(E)^2 (N - 1) + (Z)^2 * (P)(Q)}$$

Dónde:

n = Tamaño de la Muestra.

N = Tamaño de la Población = 306

p = Probabilidad de éxito (satisfacción después del LIDCOMA).

= 0.5

q = Probabilidad de fracaso (insatisfacción después del LIDCOMA)

= 0.5

Z = Nivel de confianza.

. Valor tipificado de la confiabilidad = 1.96 (corresponde al 95% de nivel de confianza).

E = Margen de error permitido del 5% = 0.05

$$n = \frac{1.96^2(0.50)(0.5)(305)}{(0.05)^2(305 - 1) + 1.96^2(0.5)(0.5)}$$

n = 170 enfermeras que laboran en el INMP

Según la fórmula del cálculo del tamaño mínimo de la muestra se obtuvo que el número de enfermeras a encuestar fue de 170.

Por motivos de la modalidad de trabajo y los turnos, las seleccionadas no podían asistir por lo que recurrimos a una muestra por conveniencia, El proceso de reclutamiento de participantes incluyó un comunicado general para informar sobre el estudio y el inicio de la investigación. Esto se acompañó de coordinaciones en las diferentes salas, permitiendo realizar una presentación general de la investigación en la oficina local y posteriormente, obtener el consentimiento informado de los colaboradores. Luego, los

firmantes recibieron el instrumento de la investigación para su resolución. Llegando a obtener una muestra de 90 enfermeras.

SUJETOS

En el INMP laboran 306 enfermeras que se dedican a la atención de pacientes gestantes y ginecológicas que acuden al hospital diariamente, tanto para emergencia, hospitalización, centro quirúrgico o sala de partos, así como servicio de neonatología, cuidados intensivos, consultorios externos y ginecología.

Se abordó a los sujetos a través de coordinación con la jefa del departamento de enfermería, se llevó a cabo reuniones con cada jefa de los diferentes servicios para comunicar la fechas y horas que se realizarían los talleres del Plan de Motivación así mismo se invitó personalmente a las enfermeras de los diferentes turnos que se encontraban laborando para que pudieran asistir. Se colocó afiches en cada servicio para mayor difusión y participación.

Tabla 1. Afijación de la muestra

	Servicios	N	N	N
1	Emergencia	28	16	6
2	Centro Quirúrgico	37	21	8
3	Consultorios Externos	12	7	3
4	Alojamiento conjunto	15	8	5
5	Ginecología	10	5	5
6	Neonatología (UCIN)	64	35	15
7	Intermedios Neonatología	73	40	21
8	Adolescencia	10	5	4
9	UCIM I	15	8	5
10	UCIM II	07	4	4
11	Central de esterilización	07	4	4
12	Atención Inmediata Recién Nacido	30	17	10
	TOTAL	306	170	90

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Descripción de instrumentos

Para la variable satisfacción laboral de las enfermeras del INMP, se utilizó la técnica encuesta, pues este método nos permitirá hacer un registro sistemático válido y confiable acerca de la satisfacción laboral de las enfermeras del INMP, empleando un conjunto de indicadores, según Hernández, Fernández y Baptista.

El instrumento fue el Pre test/ Post test, diseñado en Escala de Calificación de satisfacción laboral de las enfermeras, contó de 36 preguntas derivadas de indicadores de 10 ítems, cuyas respuestas están en la escala Tipo Likert:

Escala de Medición	Valor	
	Positivo (+)	Negativo (-)
Totalmente de acuerdo	5	1
Mayormente de acuerdo	4	2
Indiferente	3	3
Pocas veces de acuerdo	2	4
Totalmente en desacuerdo	1	5

Además los factores están conformados por los siguientes ítems.

Factores intrínsecos o motivadores:

1. Logros: preguntas del 1 al 3,
2. Ascensos: preguntas del 4 al 6,
3. Reconocimiento profesional: preguntas del 7 al 8,
4. Oportunidades de progreso: preguntas del 9 al 10

Factores extrínsecos o higiénicos:

5. Trabajo actual: preguntas del 11 al 15,
6. Interacción con el jefe inmediato: preguntas del 16 al 20,
7. Interrelación con los compañeros de trabajo: preguntas del 21 al 24,
8. Ambiente de trabajo: preguntas del 25 al 27,
9. Condiciones de trabajo: preguntas del 28 al 34,
10. Remuneraciones e incentivos: preguntas del 35 al 36.

Valor máximo: 180, Valor mínimo: 36 (Ver Anexo B)

Categorización de satisfacción de las enfermeras

En esta parte se calcularon los intervalos de los puntajes para categorizar los niveles de satisfacción de las enfermeras del Instituto Nacional Materno Perinatal según el puntaje máximo y mínimo de la encuesta ver tabla siguiente.

TABLA 2 NIVELES DE SATISFACCIÓN LABORAL ENFERMERAS DEL INMP SEGÚN INTERVALOS DE PUNTAJES DE LAS ENCUESTAS JULIO- AGOSTO LIMA 2018

Niveles	Intervalo de Puntos
Baja	36 - 84
Media	85 - 120
Alta	121 - 180

Con los puntajes obtenidos en la encuesta realizada a las enfermeras se ubica en que intervalo corresponde dicho puntaje y podremos observar el nivel de satisfacción correspondiente.

3.4.2. Validación de instrumentos

Validez es el grado en el que la medición representa al concepto o variable medida, además se refiere al grado en que un instrumento mide realmente la variable que pretende medir. (Hernández Fernández y Baptista).

El instrumento no requiere ser validado por estar elaborado en función a Lineamientos del MINSA. (Ver Anexo 2)

Pero si se determinó la confiabilidad del instrumento, para observar la fiabilidad del test, es decir si mide lo que debe medir, para lo cual tomamos una muestra piloto y aplicamos el test, luego a los resultados aplicamos la prueba estadística de Coeficiente de confiabilidad ALFA de Cronbach: (Anexo 14), la cual dio como resultado $\alpha = 0.781$, la cual nos indica que el instrumento del presente estudio es altamente confiable y válido.

3.5. Plan de procesamiento y análisis de datos

Se realizó los trámites administrativos en la Unidad de Capacitación del INMP, para la autorización y facilidades pertinentes, luego de ello se coordinó con el Departamento de Enfermería, para llevar a cabo el Plan en mención que incluye aplicar el pretest con el instrumento Escala de Calificación de satisfacción del personal de salud, antes mencionada, previo consentimiento informado, el tiempo para responder el pretest/ posttest fue 10 a 15 minutos.

Los datos recogidos fueron vaciados en Base de Datos, para su procesamiento estadístico mediante el programa SPSS versión 25. El análisis y discusión se hizo en función de antecedentes y base conceptual.

3.6. Aspectos éticos

El proyecto fue aprobado por el Comité de Ética de Investigación (Oficina de Docencia e Investigación) del INMP.

Se consideró los aspectos bioéticos, basados en los códigos internacionales y nacionales; con base en 4 principios fundamentales de la No maleficencia, en tanto que no dañe la imagen de las enfermeras ni de la institución.

Justicia, las enfermeras que intervienen en el estudio recibieron el mismo trato.

Beneficencia, el estudio beneficiará tanto a las enfermeras como al Instituto. Autonomía, este principio se plasmara a través de medidas como la aplicación y explicación de consentimiento informado, se tendrá cuidado la seguridad de lo que los participantes tengan la capacidad legal de tomar la decisión de participar a partir de la explicación de la naturaleza, duración, propósitos y los posibles inconvenientes a afrontar. (Ver Anexo 4)

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. Procesamiento de datos: Resultados

Análisis Descriptivo

Las características demográficas y laborales que fueron analizadas en el presente estudio son: edad, sexo, estado civil, procedencia, estudio de post grado, condición laboral y tiempo de servicio.

La población objeto de estudio estuvo representada, en su totalidad por profesionales de enfermería.

TABLA 3 DISTRIBUCION DE LAS ENFERMERAS DEL INMP SEGÚN SUS VARIABLES SOCIODEMOGRAFICAS.

Variables	Indicadores	N	%
Edad	22 – 30	27	30,0%
	31 – 40	36	40,0%
	41 – 50	14	15,6%
	51 – 60	13	14,4%
Sexo	Mujeres	86	95,6%
	Varones	4	4,4%
Estado Civil	Soltero	40	44,4%
	Casado	48	53,3%
	Viudo	1	1,1%
	Divorciado	1	1,1%
Procedencia	Costa	64	71,1%
	Sierra	21	23,3%
	Selva	5	5,6%
Estudio de Postgrado	Especialidad	71	78,9%
	Maestría	3	3,3%
	No Tiene	16	17,8%
Condición Laboral	Nombrado	47	52,2%
	CAS	26	28,9%
	Terceros	17	18,9%
Tiempo de Servicio	< 1 año	6	6,7%
	1 a 4 años	32	35,6%
	5 a más años	52	57,8%

De acuerdo a la tabla 3 se pudo observar que del 100% de las enfermeras del Instituto Nacional Materno Perinatal encuestadas, el 40% tienen edades entre 31 a 40 años, seguido de 22 a 30 años con 30%, 95.6% son mujeres, además 53.3% son casados, por otro lado 71.1% son de la costa, 78,9% tienen estudio de Posgrado, el 52.2% tienen como condición laboral nombrado y por último el 57.8% tienen de 5 a más años de servicio.

Tabla 4. ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS DE LAS PUNTUACIONES DE LAS ENFERMERAS ANTES Y DESPÚES DEL PLAN DE MOTIVACION: LIDCOMA. DEL INMP. LIMA 2018

Estadísticos Descriptivos		
	pretest	postest
N	90,0	90,0
Media	106,4	150,1
Mediana	107,0	152,0
Moda	105,0	150,0
Desviación Estándar	9,1	12,4
Mínimo	71,0	105,0
Máximo	125,0	173,0

De acuerdo a los estadísticos descriptivos obtuvimos los siguientes promedios: $\bar{X}_{pre} = 106,4$ y $\bar{X}_{post} = 150,1$, donde podemos apreciar a simple vista que existe una gran diferencia entre ellos. Por otro lado también se puede observar que existe una gran diferencia entre las medianas $Me_{pre} = 107,0$ y $Me_{post} = 152,0$. Esto se corroborará con la prueba estadística adecuada más adelante.

Tabla 5 Satisfacción laboral Enfermeras del INMP antes del Plan de Motivación Julio- Agosto Lima 2018

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Satisfacción Baja	3	3,3
Satisfacción Media	84	93,3
Satisfacción Alta	3	3,3
Total	90	100,0

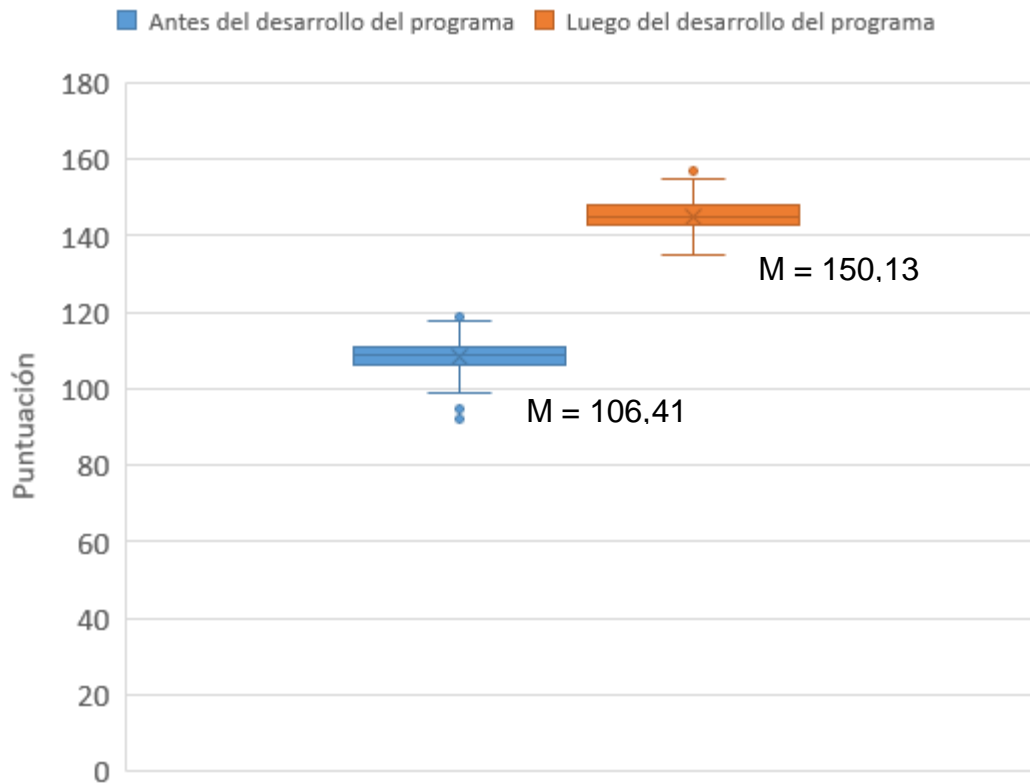
En la tabla 5 podemos apreciar que del 100% de las enfermeras encuestadas el 93.3% obtuvieron un nivel de satisfacción media, el 3.3% un nivel de satisfacción alta y el 3.3% un nivel de satisfacción baja, antes de realizar el Plan de Motivación LIDCOMA.

Tabla 6. Satisfacción laboral, Enfermeras del INMP Después del Plan de Motivación Julio – Agosto Lima 2018

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Satisfacción Baja	0	0,0
Satisfacción Media	4	4,4
Satisfacción Alta	86	95,6
Total	90	100,0

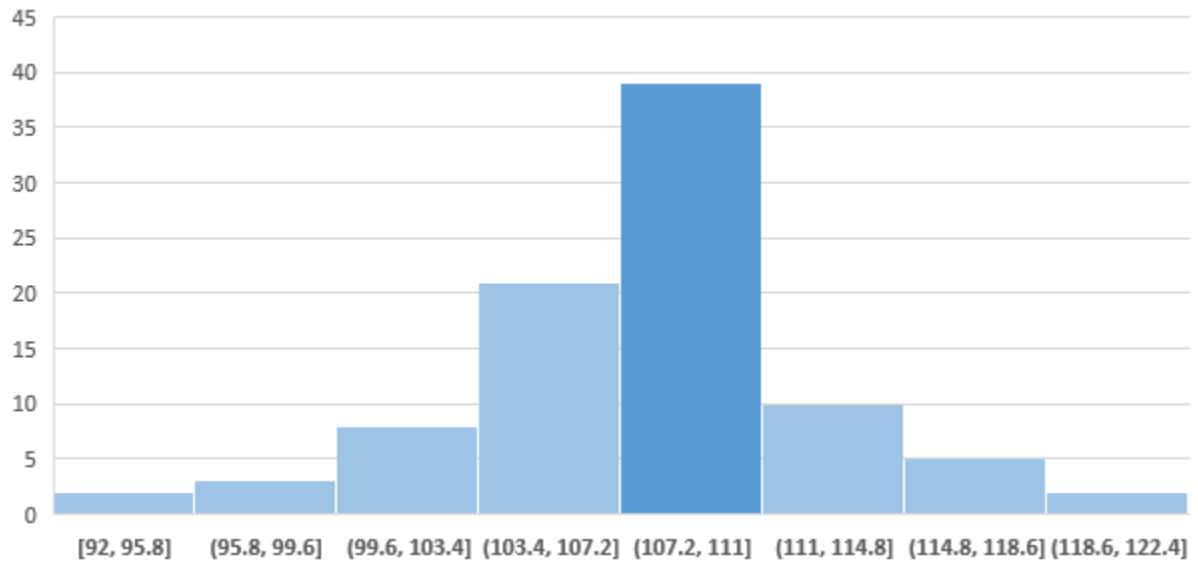
En la tabla 6 podemos apreciar que del 100% de las enfermeras encuestadas el 95.6% tienen un nivel de satisfacción Alta, el 4.4% un nivel de satisfacción media y con el 0% ninguna satisfacción baja, después de realizar el Plan de Motivación LIDCOMA.

GRAFICO 1: NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DE LAS ENFERMERAS ANTES Y DESPÚES DEL PLAN DE MOTIVACION: LIDCOMA. DEL INMP. LIMA 2018



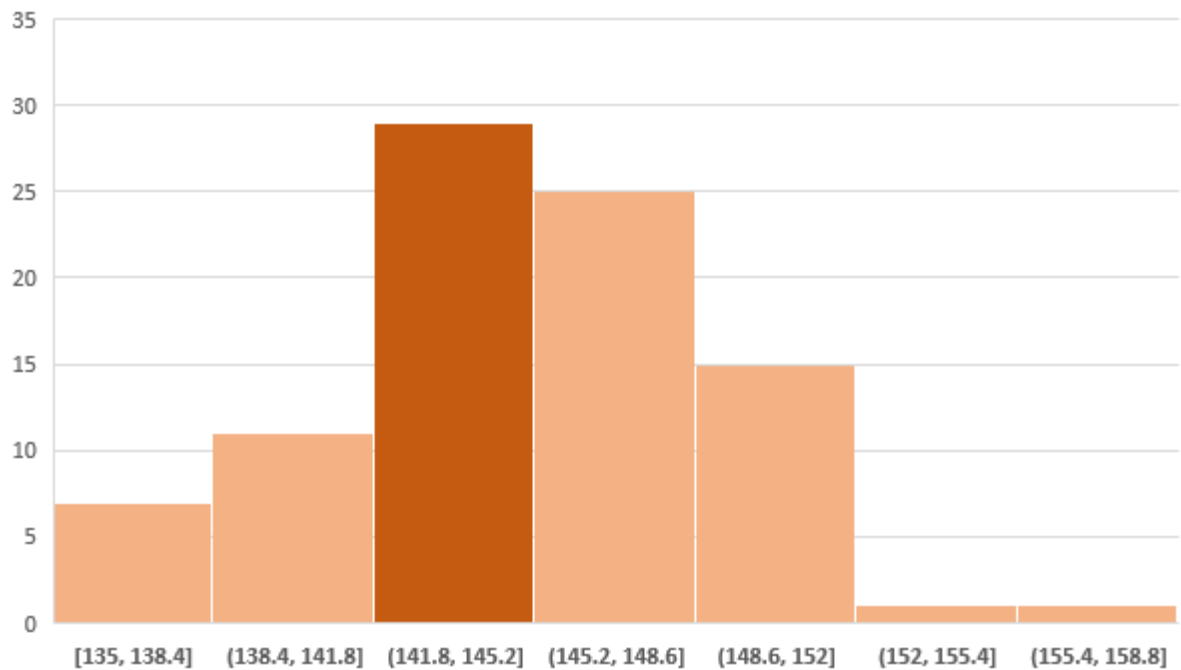
En el Grafico 1 Se puede observar que el promedio obtenido en el pre test, antes de desarrollo del Plan de Motivación y el promedio luego del pos test luego del desarrollo del Plan de Motivación difiere significativamente uno del otro.

**GRAFICO 2. DISTRIBUCION DE LAS PUNTUACIONES DEL
PRETEST DE LAS ENFERMERAS.DEL INMP.
LIMA 2018**



En el Grafico 2 Se observa la distribución de los puntajes del pre test antes del desarrollo del Plan de Motivación y que tiene una mayor frecuencia en el intervalo 107.2 y 111 puntos.

**GRAFICO 3. DISTRIBUCION DE LAS PUNTUACIONES DEL
POSTEST DE LAS ENFERMERAS.DEL INMP. LIMA 2018**



En el gráfico 3 Se observa la distribución de los puntajes del post test después del desarrollo del Plan de Motivación y que tiene una mayor frecuencia en el intervalo 141.8 y 145.2 puntos.

4.2. Prueba de hipótesis.

Para realizar la contrastación de la hipótesis y usar una adecuada prueba estadística se realizó la prueba de Kolmogorov – Smirnov para probar el supuesto de normalidad, el cual nos dio como resultado que la distribución de los puntajes pretest y postest presentaban distribución no normal (ver anexo 13) por lo cual, para determinar la diferencia entre las medias del pretest y postest, se usó la prueba de rangos de Wilcoxon.

H₀: No existe efectividad significativa del Plan de Motivación Lidcoma en la satisfacción laboral de las enfermeras, del INMP. Lima – 2018

H₁: Existe efectividad significativa del Plan de Motivación Lidcoma en la satisfacción laboral de las enfermeras, del INMP. Lima – 2018

Nivel de significación =5%=0.05

Prueba estadística:

Tabla 7. Prueba de rangos de signos de Wilcoxon para comprobar la diferencia entre medias del pretest y postest después del Plan de Motivación LIDCOMA en las Enfermeras INMP Julio – Agosto Lima 2018

Rangos				
		N	Rango promedio	Suma de rangos
postest - pretest	Rangos negativos	0^a	,00	,00
	Rangos positivos	89^b	45,00	4005,00
	Empates	1^c		
	Total	90		
a. postest < pretest				
b. postest > pretest				
c. postest = pretest				

Estadísticos de prueba^a

	postest - pretest
Z	-8,204^b
Sig. asintótica (bilateral)	,000

a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon

b. Se basa en rangos negativos.

La prueba de rangos de signos de Wilcoxon para dos muestras relacionadas, dio como resultado un valor de significancia de la prueba de 0,000 ($p < 0,05$) ($Z = -8,204$), por lo tanto se rechaza la hipótesis nula H_0 .

Este resultado indica que existe una diferencia significativa entre el nivel de Satisfacción Laboral de las enfermeras INMP antes del desarrollo del Plan de Motivación LIDCOMA, y el nivel de Satisfacción Laboral de las enfermeras INMP después del desarrollo del Plan de Motivación LIDCOMA.

Por lo tanto existe efectividad significativa del Plan de Motivación LIDCOMA en la satisfacción laboral de las enfermeras, del INMP, Lima – 2018, con un nivel de significancia del 0.05.

4.3. Discusión de resultados

El objetivo que orientó en el presente estudio fue determinar la efectividad del Plan de Motivación. LIDCOMA, en la satisfacción laboral de las enfermeras del INMP.

En la actualidad y desde hace ya varios años se han venido implementando dentro de las empresas e instituciones a través de su departamento de recursos humanos varios programas dirigidos a su personal, tomando en cuenta las variables que giran a su alrededor en cualquier área, donde lo más importante siempre es el capital humano.

Por tal motivo se evaluó a las enfermeras con una encuesta llamada pretest la cual dio como resultado un promedio de 106.41 y una desviación estándar 9.075.

En relación a los niveles de satisfacción de las enfermeras en el pretest se obtuvo que el 93.3% tienen una satisfacción laboral media, el 3.3% tienen una satisfacción alta y con el 3.3% una satisfacción baja.

Estos resultados guardan similitud con las investigaciones realizadas por, Morales (31), Contreras (5), y Ortiz (37) quienes coinciden en que los profesionales de enfermería tuvieron una satisfacción laboral media, con el 77.6%, 58%, 60%, y 47.06% respectivamente, quienes analizaron el nivel de satisfacción laboral de las enfermeras en instituciones de salud, en una de sus conclusiones indican que la satisfacción laboral en enfermería es un fenómeno multidimensional que se encuentra condicionado a una variedad de factores que afectan el desempeño laboral y la calidad de los servicios prestados, esto es preocupante ya que estos resultados puede ser indicador que el profesional de enfermería trabaja sin estímulo solo realiza sus tareas por cumplir rutinas.

Carrillo (24) . y Nava (28) concuerdan en que los profesionales de enfermería tuvieron una satisfacción laboral media a alta con el 77.6% en ambos casos, corroboran la existencia de facetas laborales que producen insatisfacción laboral y constituye una herramienta importante para el establecimiento de

acciones de mejora por parte de los gestores de las organizaciones de salud, la identificación de factores de insatisfacción así como de satisfacción son importantes para fundamentar mejoras e incidir en la calidad de los cuidados.

Murrieta (32) y Zelada (33), tuvieron resultados que discrepan del presente estudio y teniendo como resultados de satisfacción laboral baja con un 73.4%, 50% y 68% respectivamente, concuerdan que el personal no tiene la suficiente oportunidad para recibir capacitación, la institución no proporciona las herramientas suficientes para tener un buen desempeño en el puesto al trabajador.

Gil (20). En su estudio, tuvo resultados después de un Programa de Motivación en la satisfacción del cliente externo del 23% al 68 %

Asimismo González (1) coincide en que después de la aplicación del programa de motivación, tuvieron como resultados satisfacción alta, aumentando considerablemente, coincidiendo con los hallazgos del presente estudio lo que evidencia la efectividad de la aplicación de planes o programas de motivación en la cual encontramos que se incrementó la satisfacción alta, en las enfermeras después del Plan de motivación a un 96%

Es importante relevar que la motivación entendida como el grado de disposición para realizar alguna tarea, función y/o meta, la cual afecta directamente el desempeño del trabajador, se evidencia en la calidad, eficiencia y equidad de la atención de salud prestada a los pacientes.

Asimismo al aumentar la motivación se mejora el rendimiento con lo que se tiene un trabajo más humanizado y productivo con tendencia a disminuir los efectos negativos como quejas de los pacientes, ausentismo y/o rotación del personal.

Después de la aplicación del Plan de motivación LIDCOMA, se volvió a evaluar a las enfermeras con una encuesta llamada postest la cual dio como resultado un promedio de 150.13 y una desviación estándar 12.375.

En relación a los niveles de satisfacción de las enfermeras en el postest se obtuvo que el 95.6% tienen una satisfacción laboral alta, el 4.4% una

satisfacción media y ninguna enfermera tiene satisfacción baja. Dando lugar a la efectividad del Plan de Motivación LIDCOMA.

Con la prueba estadística de rangos de signos de Wilcoxon, se pudo comprobar que existe una diferencia significativa entre el pretest y postest esto quiere decir que el Plan de motivación fue eficaz en la satisfacción laboral de las enfermeras del Instituto Nacional Materno Perinatal. ($Z = -8.204$, valor $p=0.000$).

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

En base en los resultados expuestos y discutidos nos permiten presentar las siguientes conclusiones.

1. Antes de la intervención del Plan de Motivación LIDCOMA casi la totalidad (93.3%) de las enfermeras del INMP, estuvieron medianamente satisfechas sin tendencia.
2. Después de la intervención del Plan de Motivación LIDCOMA casi la totalidad (95.6%) de las enfermeras del INMP, estuvieron altamente satisfechas.
3. Existen diferencias estadísticamente significativas en los resultados de las encuestas de la satisfacción laboral aplicada antes y después de la intervención del Plan de Motivación LIDCOMA a las enfermeras del INMP, confirmándose su efectividad.

5.2. Recomendaciones

1. Implementar planes de motivación en las instituciones de salud, para que las enfermeras laboren con eficiencia, eficacia y calidad de atención, logrando un mayor grado de satisfacción.
2. Involucrar a todas las enfermeras de los diferentes servicios a participar en la aplicación de este Plan de Motivación.
3. . Realizar estudios similares de diferentes instituciones, ya que hay pocos en este campo y así mejorar las condiciones de trabajo de las enfermeras.
4. Se sugiere que los planes de motivación lo realicen semestralmente dentro de la institución para que las enfermeras estén motivadas

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Gonzales S, Gonzales J. Aplicación de un programa de motivación para incrementar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Agro transportes Gonzales S.R.L de la ciudad de Trujillo, periodo abril-junio del año 2015. Univ Priv Antenor Orrego [Internet]. el 26 de mayo de 2015 [citado el 19 de mayo de 2019]; Disponible en: <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/1427>
2. Plazas J, Medina R, Ariza N, Manrique F. Satisfacción Laboral en el Personal de Enfermería de la E.S.E Hospital San Antonio de Soata Salud Hist Sanid - LINE [Internet]. 2010 [citado el 19 de mayo de 2019];5(2). Disponible en: <http://fredmanrique.com/ojs/index.php/SHS/article/view/139>
3. Moya S, Motivación y Satisfacción de los Profesionales de Enfermería: Investigación Aplicada en un Área Quirúrgica. [Internet] Mayo de 2019 [citado el 19 de mayo de 2019]; Disponible en: <https://repositorio.unican.es/xmlui/handle/10902/477>
4. Banteyerga H. Ethiopia's Health Extension Program: Improving health through community involvement. MEDICC Rev [Internet]. el 30 de septiembre de 2011 [citado el 19 de mayo de 2019];13(3):46–9. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=63007>
5. Contreras M. Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería vinculados a una I.P.S de III nivel de atención Bogotá 2013. [Internet] 2013 [citado el 19 de mayo de 2019] Disponible en <http://www.bdigital.unal.edu.co/43104/1/33104241.2013.pdf>
6. Tito P, Chávez A. El Clima Laboral y la Satisfacción de los Colaboradores del Instituto Nacional Materno Perinatal. Gest En El Terc Milen [Internet]. 2015 [citado el 19 de mayo de 2019];18(36):39–61. Disponible en: <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/11737>
7. Cisneros C. Satisfacción laboral del personal de enfermería y su relación con las condiciones de trabajo hospitalario. [Internet] 2011 [citado el 19 de mayo

- de 2019]; Disponible en:
http://www.lareferencia.info/vufind/Record/MX_776b62fce5c4d807e8f6c035f969dfc6
8. Pablos M. Estudio de Satisfacción Laboral y Estrategias de Cambio de las Enfermeras en los Hospitales Públicos de Badajoz y Cáceres [Internet]. 2016 [citado el 19 de mayo de 2019]. Disponible en:
http://www.areasaludbadajoz.com/images/datos/docencia_e_investigacion/419drh.pdf
 9. Chiavenato I, García R, Villamizar G. Administración de recursos humanos. [Internet] 2001 [citado el 19 de mayo de 2019]. Disponible en
<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/f37a438c7c5cd9b3e4cd837c3168cbc6.pdf>
 10. Parra S, Paravic T Satisfacción Laboral en Enfermeras/os que trabajan en el Sistema de Atención Médica de Urgencia (SAMU). [Internet]. 2002 [citado el 19 de junio de 2017]. Disponible en:
https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0717-95532002000200005&lng=es&nrm=iso&tlng=es
 11. Ruzafa M, Madrigal M, Velandrino N, López L. Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería españoles que trabajan en hospitales ingleses. Gac Sanit [Internet]. Octubre de 2008 [citado el 19 de mayo de 2019]; Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0213-91112008000500007&lng=es&nrm=iso&tlng=es
 12. Solano S. Satisfacción laboral en profesionales de enfermería. Rev Cuid [Internet]. Enero de 2010 [citado el 19 de mayo de 2019]. Disponible en:
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2216-09732010000100008&lng=en&nrm=iso&tlng=es
 13. Zas B, López V, Calviño M. Satisfacción Laboral y Participación. [Internet] 2017 [Citado el 19 de mayo de 2019]; Disponible en
<http://biblioteca.clacso.edu.ar/ar/libros/cuba/cips/caudales06/fscommand/60ZLC1120.pdf>

14. Del Toro M. Motivación como fuerza impulsora del desempeño empresarial - GestioPolis [Internet]. 2013 [citado el 19 de mayo de 2019]. Disponible en: <https://www.gestiopolis.com/motivacion-como-fuerza-impulsora-del-desempeno-empresarial/>
15. Amanqui R. Motivación Laboral y el Engagement Laboral en el Personal de Enfermería de Centro Quirúrgico Recuperación y Central de Esterilización del HRHD. Arequipa Julio – 2017 [Internet]. 2018 [citado el 19 de mayo de 2019]. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/6548/ENSammar.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
16. Alva E. Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Servicio de Intermedios Neonatales del Instituto Nacional Materno Perinatal - 2012 [Internet]. 2014 [citado el 19 de mayo de 2019]. Disponible en: <http://bases.bireme.br/cgi-bin/wxislind.exe/iah/online/?IscScript=iah/iah.xis&src=google&base=LILACS&lang=p&nextAction=Ink&exprSearch=737426&indexSearch=ID>
17. Ramírez T, Nájera P, Nigenda G. Percepción de la calidad de la atención de los servicios de salud en México: perspectiva de los usuarios. [Internet]. enero de 1998 [citado el 19 de mayo de 2019] Disponible en: <https://scielosp.org/pdf/spm/v40n1/Y0400102.pdf>
18. Sáenz F. Satisfacción y motivación profesional. An Sist Sanit Navar [Internet]. 2013 [citado el 19 de mayo de 2019]. Disponible en: <https://recyt.fecyt.es/index.php/ASSN/article/view/24008522/11558>
19. Pablos M, Cubo S. Satisfacción laboral de las enfermeras de los Hospitales Públicos de Badajoz. Med Segur Trab [Internet]. 2015 [citado el 19 de mayo de 2019]; 61(239):195–206. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0465-546X2015000200006&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- 20 Gil C. Efecto de la aplicación de un programa de motivación al recurso humano y su relación con el grado de satisfacción del cliente externo en el laboratorio

- clínico ROE – sede central San Isidro-2009. [Internet]. 2013 [citado el 19 de mayo de 2019]; Disponible en: <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/3715>
21. Comisión Económica para América Latina y el Caribe. Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe: evolución y perspectivas de la participación laboral femenina en América Latina [Internet]. Octubre de 2019 [citado el 19 de mayo de 2019]. Disponible en: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44916/1/S1900833_es.pdf
22. Borges M, Alves M, Regina P. Satisfacción en el trabajo del equipo de enfermería: revisión integradora. [Internet] 2011 [citado el 19 de mayo de 2019] Disponible en http://www.scielo.br/pdf/rlae/v19n4/es_26.pdf
23. Marin H, Placencia M. Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. Horiz Méd Lima [Internet]. octubre de 2017 [citado el 19 de mayo de 2019];17(4):42–52. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1727-558X2017000400008&lng=es&nrm=iso&tlng=es
24. Carrillo C, Ríos M, Fernández M, Celdrán G, Vivo M, Martínez M. La satisfacción de la vida laboral de los enfermeros de las unidades móviles de emergencias de la Región de Murcia. Enferm Glob [Internet]. el 4 de octubre de 2015 [citado el 19 de mayo de 2019];14(4):266–75. Disponible en: <https://revistas.um.es/eglobal/article/view/198061>
25. Rivas M, Cardoso C, Mella R, Giler S. Análisis de la carga laboral del personal de enfermería, según gravedad del paciente. Rev Cuba Enferm [Internet]. el 14 de septiembre de 2018 [citado el 19 de mayo de 2019];34(2). Disponible en: <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/2170>
26. Rodríguez A, Gómez P, De Dios R. Estudio de la Satisfacción Laboral en los equipos de atención primaria en una área sanitaria de Asturias. [Internet]. 2017 [citado el 19 de mayo de 2019]. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.6018/eglobal.16.3.256641>

27. Zavala O. Motivación y satisfacción laboral en el centro de servicios compartidos de una empresa embotelladora de bebidas. [Internet] enero de 2014 [citado el 19 de mayo de 2019]; Disponible en: <http://repositorio.upiicsa.ipn.mx/handle/20.500.12271/823>
28. Nava M, Hernández M, Hernández A, Pérez M, Hernández M, Matus R, et al. Satisfacción laboral del profesional de enfermería en cuatro instituciones de salud. Arch Neurocienc [Internet]. 2013 [citado el 19 de mayo de 2019];18(s1):16–21. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=47888>
29. Lorber M, Skela Savič B. Job satisfaction of nurses and identifying factors of job satisfaction in Slovenian Hospitals. Croat Med J. [Internet]. 2012 [citado el 19 de mayo de 2019]; 53(3):263–70. Disponible en <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3368291/>
30. Cifuentes J, Manrique F. Satisfacción laboral en enfermería en una institución de salud de cuarto nivel de atención, Bogotá, Colombia. Av En Enferm [Internet]. 14 de octubre de 2014 [citado el 19 de mayo de 2019];32(2):217–27. Disponible en: <http://www.revistas.unal.edu.co/index.php/avenferm/article/view/46207>
31. Morales C, Milagros E. Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren. EsSalud. 2016. Repos Tesis - UNMSM [Internet]. 2016 [citado el 19 de mayo de 2019]; Disponible en: <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/5483>
32. Murrieta L, R. "Motivación y Satisfacción Laboral en los Profesionales de Salud del Servicio de Emergencia del Hospital de Contingencia Tingo María 2016. [Internet]. enero de 2014 [citado el 19 de mayo de 2019];5(1):05–13. Disponible en <http://ateneo.unmsm.edu.pe/ateneo/bitstream/handle/123456789/297/ROBERTO%20MURRUIETA%20LOZANO.pdf>

33. Zelada R, Pamela V. Nivel de satisfacción laboral del personal asistencial del Centro de Salud Conde de la Vega Baja 2014 [Internet]. 2015 [citado el 19 de mayo de 2019]. Disponible en: <http://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/lil-782308>
34. Charaja Y, Mamani J. Satisfacción Laboral y Motivación de los Trabajadores de la Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo - Puno - Peru, 2013. [Internet]. enero de 2014 [citado el 19 de mayo de 2019];5(1):05–13. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2219-71682014000100001&lng=es&nrm=iso&tlng=es
35. Campos M, Nivel de satisfacción laboral de las enfermeras asistenciales en el Servicio de Emergencia del Hospital de Vitarte - 2013 [Internet]. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Facultad de Medicina; 2015 [citado el 19 de mayo de 2019]. Disponible en: <http://bases.bireme.br/cgi-bin/wxislind.exe/iah/online/?IscScript=iah/iah.xis&src=google&base=LILACS&lang=p&nextAction=Ink&exprSearch=790262&indexSearch=ID>
36. Páez G. Nivel de satisfacción de las enfermeras respecto a la supervisión de enfermería según servicios en el hospital de Chancay en el año 2013. Cienc Arte Enferm [Internet]. el 7 de mayo de 2016 [citado el 19 de mayo de 2019];1(1):29. Disponible en: <http://www.cr3.org.pe/ojs/index.php/ace/article/view/8>
37. Ortiz S, Sheila M. Nivel de motivación y su relación con las satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2016 [Internet]. 2016 [citado el 19 de mayo de 2019]. Disponible en: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/488/Vasquez_ss.pdf?sequence=1
38. Larico Quispe R. Motivación Laboral asociado a la satisfacción laboral del personal de Salud Asistencial de la Redes de Yunguyo 2012. Univ Andina Néstor Cáceres Velásquez [Internet]. el 1 de abril de 2015 [citado el 19 de mayo de 2019]; Disponible en: <http://localhost:8080/xmlui/handle/UANCV/332>

39. Koontz H. Administracion. Una perspectiva Global y Empresarial. [Internet] 2017 [citado el 19 de mayo de 2019]; Disponible en: <https://sabio.eia.edu.co/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=15782>
40. Charles G. Morris. Introducción a la Psicología [Internet]. 2015 [citado el 19 de mayo de 2019]. Disponible en: <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/86ac7ac5dc9cd7757787b9aaad6cad57.pdf>
41. Sosa V, Melissa S. Nivel de motivación y su relación con las satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2006. [Internet]. 2007 [citado el 19 de mayo de 2019]; Disponible en: <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/488>
42. ¿Qué es la Motivación Laboral? Relaciones en el entorno de trabajo [Internet]. 2016 [citado el 19 de mayo de 2019]. Disponible en: <https://habilidadesgerencialescun.files.wordpress.com/2016/10/motivacion3b3n-laboral.pdf>
43. Menendez D. Estudio de la Motivación y Satisfacción Laboral en el Colectivo de Operadores de Grúa Torre en Edificación a través de un Método Cualitativo [Internet]. 2011 [citado el 19 de mayo de 2019]. Disponible en: <https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/13547/GARCIA%20MENENDEZ%2C%20DEBORAH.pdf?sequence=2>
44. Don H, Slocum J. Modelo de ERG de Alderfer [Internet]. 2005 [citado el 19 de mayo de 2019]. Disponible en: <http://www.cca.org.mx/cca/cursos/administracion/artra/habad/habadm/enfcon/alderfer.htm>
45. Gutiérrez J. Teoría X y teoría Y de Mcgregor | Gerencie.com. [Internet]. 2017 [citado el 19 de mayo de 2019]. Disponible en: <https://www.gerencie.com/teoria-x-y-teoria-y-de-mcgregor.html>
46. Méndez J. Estudios de los Modelos de la Motivación. [Internet] 2018 [citado el 21 de mayo de 2019] Disponible en: https://www.researchgate.net/profile/Roger_Mendez3/publication/328916704

_Modelos_de_Motivacion/links/5beb1deea6fdcc3a8dd4624e/Modelos-de-Motivacion.pdf

47. Teoría de la Equidad: Motivación y Desmotivación [Internet]. Aiteco Consultores - Desarrollo y Gestión. [Internet] 2018 [citado el 19 de mayo de 2019]. Disponible en: <https://www.aiteco.com/teoria-de-la-equidad/>
48. Calderon A, Vivas A, Farré B, García E. Estudio de las posibles relaciones entre el absentismo laboral y el grado de insatisfacción profesional en la administración pública. *Rev Mapfre Med* 1999; 10(1):25-30.
49. Aiken L, Clarke S, Sloane D, Sochalski J, Silber J. Hospital Nurse Staffing and Patient Mortality, Nurse Burnout, and Job Dissatisfaction. [Internet] 2002 [citado el 19 de mayo de 2019] Disponible en <https://jamanetwork.com/journals/jama/fullarticle/195438>
50. Cantisano G, Descals F, Bañuelos A, Amo E. La relación de la cultura de los grupos con la satisfacción y el compromiso de sus miembros: un análisis multi-grupo. *Psicothema* [Internet]. 2004 [citado el 19 de mayo de 2019];16(3):363–8. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=967974>
51. Newstrom J. Comportamiento humano en el trabajo | [Internet]. 2007 [citado el 19 de mayo de 2019]. Disponible en: <http://www.marcialpons.es/libros/comportamiento-humano-en-el-trabajo/9789701060568/>
52. Hernández G, Galvis S, Narváez K. Cultura organizacional y bienestar laboral. *Cuad Adm* [Internet]. 2003 [citado el 19 de mayo de 2019];16(25):109–37. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20502506>
53. Yousef D. Organizational commitment and job satisfaction as predictors of attitudes toward organizational change in a non-western setting. *Pers Rev* [Internet]. el 1 de octubre de 2000 [citado el 21 de mayo de 2019];29(5):567–92. Disponible en: <https://www.emeraldinsight.com/doi/abs/10.1108/00483480010296401>

54. Hoppock R. Job satisfaction, by Robert Hoppock. New York and London: Harper and Brothers; 1935. [Internet] 2011 [citado el 21 de mayo de 2019] Disponible en <http://mrp.ase.ro/no34/f7.pdf>
55. Chen-Chum M, Samuels M, Alexander J. Factors That Influence Nurses' Job Satisfaction. JONA J Nurs Adm [Internet]. mayo de 2003 [citado el 21 de mayo de 2019];33(5):293. Disponible en: https://journals.lww.com/jonajournal/Abstract/2003/05000/Factors_That_Influence_Nurses__Job_Satisfaction.5.aspx
56. Lopez J. Motivación Laboral y Gestión de Recursos Humanos en la Teoría de Frederick Herzberg. Gest En El Terc Milen [Internet]. 2005 [citado el 21 de mayo de 2019];8(15):25–36. Disponible en: <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/9692>
57. Pérez J. Satisfacción laboral: escala general de satisfacción. [Internet] 2014 [citado el 21 de mayo de 2019] Disponible en https://www.insst.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/301a400/ntp_394.pdf
58. Robbins S. Comportamiento Organizacional [Internet]. 2016 [citado el 21 de mayo de 2019]. Disponible en: <https://www.casadellibro.com/libro-comportamiento-organizacional-17aa-ed/9786073239851/5612581>
59. Rodríguez K. El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza. Profr Rev Curric Form Profr [Internet]. 2002 [citado el 21 de mayo de 2019];6(1):10. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5297145>
60. Muñoz D, González F. La Satisfacción laboral como elemento motivador del empleado. Trab Rev Iberoam Relac Laborales [Internet]. 2001 [citado el 21 de mayo de 2019];(11):189–200. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=636229>

61. Caballero K. El Concepto de “Satisfacción en el Trabajo” y su Proyecto en la Enseñanza. [Internet] 2002 [citado el 21 de mayo de 2019]. Disponible en <https://www.redalyc.org/pdf/567/56751267012.pdf>
62. Manene, Miguel Luis. Motivación y Satisfacción en el Trabajo y sus Teorías [Internet]. 2012 [citado el 21 de mayo de 2019]. Disponible en: <http://www.luismiguelmanene.com/2012/09/16/la-motivacion-y-satisfaccion-en-el-trabajo-y-sus-teorias/>
63. Guevara D., Wilmer. Evaluación de la Satisfacción Laboral de los (las) Trabajadores(as) de una Empresa Petrolera Maturín, Monagas [Internet]. 2010 [citado el 21 de mayo de 2019]. Disponible en: <https://docplayer.es/7343447-Evaluacion-de-la-satisfaccion-laboral-de-los-las-trabajadores-as-de-una-empresa-petrolera-maturin-monagas-junio-noviembre.html>
64. Simón G. Nivel de Satisfacción Laboral del Personal de Salud del Samco Carlos Pellegrini.[Internet] 2012 [citado el 21 de mayo de 2019] Disponible en http://capacitasalud.com/archivos/2016/Trabajos%20Finales/Tesis_MGSSS_Simon.pdf
65. Aguilera R. Satisfacción laboral de las enfermeras/os Estudio de Tipo Descriptivo Transversal Realizado en el Hospital Pediátrico del Niño Jesús, de la Provincia de Córdoba durante el Período de Agosto - Diciembre de 2011. [Internet] 2011 [citado el 21 de mayo de 2019]. Disponible en <https://catalogo.biblio.unc.edu.ar/Record/enfermeria.4561>
66. Fernández B, Paravic T. Nivel de Satisfacción Laboral en Enfermeras de Hospitales Públicos y Privados de la Provincia de Concepción, Chile. [Internet]. Diciembre de 2003 [citado el 21 de mayo de 2019]; 9(2):57–66. Disponible en: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0717-95532003000200006&lng=es&nrm=iso&tlng=es
67. Castrillón M, Malvarez S. Panorama de la fuerza de trabajo en enfermería en América Latina. [Internet] 2005 [citado el 21 de mayo de 2019] Disponible en <https://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2006/eim063f.pdf>

68. Balmori G, Flores JB. MECSEI: Modelo para evaluar la calidad del servicio interno (MECSEI: Evaluation model for internal service quality). Innovaciones Negocios [Internet]. el 1 de julio de 2014 [citado el 21 de mayo de 2019];11:191–213. Disponible en: http://www.web.facpya.uanl.mx/rev_in/
69. MINSA. Encuesta de satisfacción del personal de salud. Ministerio de Salud. Lima Perú [Internet]. 2017 [citado el 21 de mayo de 2019]. Disponible en: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/3509.pdf>
70. Rodríguez, M. Factores relacionados con la actitud y motivación hacia la investigación en un grupo de profesionales de enfermería de Madrid (España) - Aladefe [Internet]. 2017. [citado el 21 de mayo de 2019]. Disponible en: <https://www.enfermeria21.com/revistas/aladefe/articulo/233/factores->
71. Valdés O. Recursos Humanos para la salud Financiación [Internet]. 2008 [citado el 21 de mayo de 2019]. Disponible en: <http://saludpublica.mx/index.php/spm/article/viewFile/128/121>
72. Fuentes Pérez, Manuel. Encuesta de Opinión y de Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería Adscrito al Equipo Volante del Hospital General Universitario de Alicante [Internet]. 2007 [citado el 21 de mayo de 2019]. Disponible en: http://donacion.organos.ua.es/unidad/ESTUDIO_ENFERMERAS.pdf
73. Masacon M, López G, Lara G. Motivación: las teorías y su relación en el ámbito empresarial. Dominio Las Cienc [Internet]. 2017 [citado el 21 de mayo de 2019]; 3(2):311–33. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5889721>
74. Herzberg F. La Teoría de Herzberg [Internet]. 2013 [citado el 21 de mayo de 2019]. Disponible en: <https://www.eoi.es/blogs/mintecon/2013/05/15/la-teoria-de-herzberg/>
75. Can L. Propuesta de un Programa de Motivación para Colaboradores del Centro de Formación Integral Ciudad de la Esperanza de Cobán, Alta Verapaz.

[Internet]. 2015 [citado el 21 de mayo de 2019]. Disponible en:
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/43/Can-Luis.pdf>

76. Hernández Sampieri R, Fernández Collado C, Baptista Lucio P. Metodología de la investigación. [Internet] 2011 [citado el 21 de mayo de 2019]. Disponible en https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/Metodologia-de-la-Investigaci%C3%83%C2%B3n_Sampieri.pdf

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Anexo 1: Matriz de consistencia de variable dependiente Satisfacción laboral de las enfermeras del Instituto Materno Perinatal.

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Indicadores	Diseño Metodológico
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es la efectividad del Plan de Motivación LIDCOMA en la satisfacción laboral de las enfermeras del INMP?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la efectividad del Plan de Motivación: LIDCOMA, en la satisfacción laboral de las enfermeras del INMP.</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL</p> <p>Es significativa la efectividad del Plan de Motivación LIDCOMA en la satisfacción laboral de las enfermeras, del INMP. Lima – 2018.</p>	<p>VARIABLE 1</p> <p>Plan de Motivación: LIDCOMA</p>	<p>Preparación</p> <p>Ejecución</p> <p>Evaluación</p>	<p>Tipo de investigación</p> <p>Aplicada, descriptivo Cuantitativo observacional, prospectivo, longitudinal y de intervención.</p> <p>Método y diseño de la investigación.</p> <p>Analítico Pre experimental.</p>
<p>Problemas Específicos</p> <p>¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral de las enfermeras antes del plan de motivación?</p> <p>¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral de las a enfermeras después del plan de motivación?</p> <p>¿Cuáles son las diferencias significativas de la satisfacción laboral antes y después de la aplicación del plan de motivación: LIDCOMA?</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>Identificar el nivel de satisfacción laboral de las enfermeras antes de la aplicación del plan de motivación.</p> <p>Identificar el nivel de satisfacción laboral de las enfermeras después de la aplicación del plan de motivación.</p> <p>Establecer diferencias significativas de la satisfacción laboral antes y después de la aplicación del Plan de Motivación: LIDCOMA.</p>	<p>Hipótesis Específicas</p> <p>H₁ Es bajo el nivel de satisfacción laboral de las enfermeras del INMP antes de la intervención del Plan de Motivación LIDCOMA.</p> <p>H₂ Es alto el nivel de satisfacción laboral de las enfermeras del INMP después de la intervención del Plan de Motivación LIDCOMA.</p> <p>H₃ Existen diferencias significativas de la satisfacción laboral antes y después de la aplicación del Plan de Motivación LIDCOMA.</p>	<p>VARIABLE 2</p> <p>Satisfacción Laboral de las enfermeras del INMP.</p>	<p>I.- Factores Intrínsecos</p> <p>A- Logros</p> <p>B- Ascensos</p> <p>C- Reconocimiento</p> <p>D- Oportunidades de progreso.</p> <p>II.- Factores Extrínsecos</p> <p>A.- Trabajo actual</p> <p>B.- Interacción con el jefe inmediato</p> <p>C.- Interrelación con los compañeros de trabajo</p> <p>D.- Ambiente de trabajo</p> <p>E.- Condiciones de trabajo</p> <p>F.- Remuneración e incentivos</p>	<p>Población</p> <p>306 enfermeras</p> <p>Muestra</p> <p>90 enfermeras</p>



DIRECCIÓN GENERAL DE SALUD DE LAS PERSONAS

DIRECCIÓN EJECUTIVA DE SERVICIOS DE SALUD

DIRECCIÓN DE GARANTÍA DE LA CALIDAD Y ACREDITACIÓN

**ENCUESTA DE SATISFACCIÓN
DEL PERSONAL DE SALUD**



**LIMA, PERÚ
2002**

ENCUESTA DE SATISFACCIÓN DEL PERSONAL DE SALUD

DIRECTORA GENERAL

Dra. René Luisa Hidalgo Jara Dirección General de Salud de las Personas

DIRECTOR GENERAL ADJUNTO

Dr. Hernán García Cabrera Dirección General de Salud de las Personas

DIRECTOR EJECUTIVO DE SERVICIOS DE SALUD

Dr. Seimer Escobedo Palza Dirección Ejecutiva de Servicios de Salud

DIRECTORA GARANTÍA DE LA CALIDAD Y ACREDITACIÓN

Lic. Ina Vigo Obando Dirección de Garantía de la Calidad y Acreditación

Documento elaborado a partir de los Talleres Regionales de Formulación del Programa de Gestión de la Calidad y el Taller de Formulación de Estándares de Calidad para el Primer Nivel de Atención.

Consolidado y revisado por:

Ina Vigo Obando	DGCA
Martín Otiniano	Universidad del Pacífico
Ramiro Carbajal Nicho	ESSALUD
Borman Cerna Palomino	DGCA
Milton Morales	DGCA
Bendezú	
Ana Borja Hernani	DGCA
José Luis Solano	DGCA
Andrés Polo Cornejo	DGCA
Martín Barragán	DGCA

Lima - Perú, 2002

ENCUESTA DE SATISFACCIÓN DEL PERSONAL DE SALUD

Instrucciones Generales

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

- ☞ **Parte I:** Está dedicada a la información de carácter general acerca de su situación actual como trabajador del MINSA (Preguntas 1 a la 4).
- ☞ **Parte II:** Está dedicada a medir la apreciación que tiene Ud. como trabajador acerca de las políticas empleadas en la organización. (Preguntas 1 a la 30).
- ☞ **Parte III:** Tiene por finalidad recoger sugerencias y críticas constructivas acerca de la organización, que usted considere necesarias precisar por escrito.

Parte I

INFORMACIÓN GENERAL

FECHA: /.../....

Dependencia /Establecimiento de Salud donde trabaja:

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

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

- | | | | |
|----------------------------|--------------------------|----------------------------|--------------------------|
| a) Director | <input type="checkbox"/> | b) Funcionario | <input type="checkbox"/> |
| c) Jefe de Departamento. | <input type="checkbox"/> | d) Jefe de servicio. | <input type="checkbox"/> |
| e) Jefe de Establecimiento | <input type="checkbox"/> | f) Personal Administrativo | <input type="checkbox"/> |
| g) Personal asistencial | <input type="checkbox"/> | h) Personal de servicio | <input type="checkbox"/> |
| i) Otros (especifique) | <input type="checkbox"/> | | |
-

2. ¿A que grupo ocupacional pertenece?

- | | | | | | |
|-----------------------|--------------------------|-----------------------------------|--------------------------|---------------------------|--------------------------|
| a) Médico | <input type="checkbox"/> | b) Enfermeras | <input type="checkbox"/> | c) Obstetriz | <input type="checkbox"/> |
| d) Odontólogo | <input type="checkbox"/> | e) Psicólogos | <input type="checkbox"/> | f) Nutricionista | <input type="checkbox"/> |
| g) Trabajadora social | <input type="checkbox"/> | h) Técnico de enfermería/Auxiliar | <input type="checkbox"/> | i) Técnico administrativo | <input type="checkbox"/> |
| j) Otro (especifique) | <input type="checkbox"/> | | | | |
-

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

- | | | | |
|---------------------------|--------------------------|----------------------------|--------------------------|
| a) Nombrado | <input type="checkbox"/> | b) Contratado a plazo fijo | <input type="checkbox"/> |
| c) Locación de servicios. | <input type="checkbox"/> | d) Service | <input type="checkbox"/> |
| e) Otros | <input type="checkbox"/> | | |
-

4. ¿Cuál es su tiempo de servicios en el MINSA?

- | | | | | | |
|--------------------|--------------------------|-------------------|--------------------------|---------------------|--------------------------|
| a) Menos de 1 año. | <input type="checkbox"/> | b) De 1 a 4 años. | <input type="checkbox"/> | c) De 5 años a más. | <input type="checkbox"/> |
|--------------------|--------------------------|-------------------|--------------------------|---------------------|--------------------------|

5. ¿Cuál es su tiempo de servicios en el actual puesto de trabajo?.....

Parte II

APRECIACIONES SOBRE SU CENTRO DE LABORES

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

El puntaje y la clave de respuesta a cada afirmación se asignarán de acuerdo a la siguiente tabla:

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

Ejemplo

En el cuadernillo encontrará:

Preg.	¿QUE APRECIACIÓN TIENE USTED DE SU CENTRO LABORAL?	PUNTAJE				
Trabajo Actual						
1	Los objetivos y responsabilidades de mi puesto de trabajo son claros, por tanto sé lo que se espera de mí.	5	<input checked="" type="checkbox"/>	3	2	1

Como se muestra en el ejemplo, usted podrá marcar 4 si esta MAYORMENTE DE ACUERDO con que los objetivos y responsabilidades de su puesto de trabajo son claros, por tanto sabe lo que se espera de usted.

(Luego de haber entendido las instrucciones dé vuelta a la hoja y por favor, conteste TODAS las preguntas)

Con relación a las siguientes preguntas, marque con un aspa (X) o cruz (+) sobre el código que responda de mejor manera a las interrogantes que se formulan:

Preg.	¿QUE APRECIACIÓN TIENE USTED DE SU CENTRO LABORAL?	PUNTAJE				
Trabajo Actual						
1	Los objetivos y responsabilidades de mi puesto de trabajo son claros, por tanto sé lo que se espera de mí.	5	4	3	2	1
2	El trabajo en mi servicio está bien organizado.	5	4	3	2	1
3	En mi trabajo, siento que puedo poner en juego y desarrollar mis habilidades.	5	4	3	2	1
4	Se me proporciona información oportuna y adecuada de mi desempeño y resultados alcanzados.	5	4	3	2	1
Trabajo en General						
5	Siento que puedo adaptarme a las condiciones que ofrece el medio laboral de mi centro de trabajo	5	4	3	2	1
6	La institución me proporciona los recursos necesarios, herramientas e instrumentos suficientes para tener un buen desempeño en el puesto.	5	4	3	2	1
7	En términos Generales me siento satisfecho con mi centro laboral	5	4	3	2	1
Interacción con el Jefe Inmediato						
8	Los Directivos y/o Jefes generalmente me reconocen por un trabajo bien hecho.	5	4	3	2	1
9	Los Directivos y/o Jefes solucionan problemas de manera creativa y buscan constantemente la innovación y las mejoras.	5	4	3	2	1
10	Los Directivos y Jefes de muestran un dominio técnico y conocimientos de sus funciones.	5	4	3	2	1

11	Los Directivos y Jefes toman decisiones con la participación de los trabajadores del establecimiento.	5	4	3	2	1
12	Los directivos del centro laboral hacen los esfuerzos necesarios para mantener informados oportunamente a los trabajadores sobre los asuntos que nos afectan e interesan, así como del rumbo de la institución.	5	4	3	2	1
Oportunidades de progreso						
13	Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita el desarrollo de mis habilidades asistenciales para la atención integral.	5	4	3	2	1
14	Tengo suficiente oportunidad para recibir capacitación que permita mi desarrollo humano.	5	4	3	2	1
Remuneraciones e Incentivos						
15	Mi sueldo o remuneración es adecuada en relación al trabajo que realizo.	5	4	3	2	1
16	La institución se preocupa por las necesidades primordiales del personal.	5	4	3	2	1
Interrelación con los Compañeros de Trabajo						
17	Los compañeros de trabajo, en general, estamos dispuestos a ayudarnos entre nosotros para completar las tareas, aunque esto signifique un mayor esfuerzo.	5	4	3	2	1
18	Estoy satisfecho con los procedimientos disponibles para resolver los reclamos de los trabajadores.	5	4	3	2	1
Ambiente de Trabajo						
19	Tengo un conocimiento claro y transparente de las políticas y normas de personal de la institución.	5	4	3	2	1
20	Creo que los trabajadores son tratados bien, independientemente del cargo que ocupan.	5	4	3	2	1
21	El ambiente de la institución permite expresar opiniones con franqueza, a todo nivel sin temor a represalias	5	4	3	2	1
22	El nombre y prestigio del MINSA es gratificante para mí.	5	4	3	2	1

Anexo 3: Instrumento

TÉCNICA: ENCUESTA

INSTRUMENTO: PRE/POST TEST

1. Objetivo:

Recoger datos de enfermeras Instituto Nacional Materno Perinatal, acerca de la satisfacción laboral antes y después del LIDCOMA

2. Introducción:

Estimado/a colega: de acuerdo al objetivo antes señalado; mucho te agradeceremos responder este instrumento: Escala de Calificación con(36) preguntas. Requerimos te identifiques, para ello cautelaremos tu identificación mediante CLAVE o CODIGO. Muchas gracias.

3. Instrucciones Generales

A continuación, se le presenta 36 preguntas agrupadas en 2 partes; la primera se refiere a datos generales y la segunda a información específica. Marque con un (x) dentro del paréntesis, la alternativa que considere correcta. Se le pide responda a todas las preguntas con veracidad en sus respuestas.

4. DATOS GENERALES.

Nombre de Enfermera(o) Código/ Clave.....

4.1. Edad:

4.2. Sexo: Varón () Mujer ()

4.3. Estado Civil: Soltero () Casado () Viudo () Divorciado () Conviviente ()

4.4. Procedencia: Costa () Sierra () Selva ()

4.5. Estudios postgrado

Especialidad (), Maestría ()

4.6 Servicio donde trabaja:

. Su puesto de trabajo dentro de la organización está en: (marque con un aspa (X))

Servicios:	
Emergencia	
Centro Quirúrgico	
Consultorios Externos	
Alojamiento conjunto	
Ginecología	
Neonatología (UCIN)	
Intermedios Neonatología	
Adolescencia	
UCIM I	
UCIM II	
Central de esterilización	
Atención Inmediata recién nacido	

4.7 ¿Cuál es su condición laboral en el INMP?

- a. Nombrado
- b. Contratado a plazo fijo
- c. Locación de servicios.
- d. Terceros
- e. Otros

4.8. ¿Cuál es su tiempo de servicios en el INMP?

- a. Menos de 1 año.
- b. De 1 a 4 años.
- c. De 5 años a más.

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

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

Con relación a las siguientes preguntas, marque con un aspa (X) o cruz (+) sobre el código que responda de mejor manera a las interrogantes que se formulan:

Preguntas de Factores Intrínsecos o motivadores		QUE APRECIACION TIENE DE SU SERVICIO?	Puntaje				
1.-Logros							
1	1	Mi trabajo es reconocido por mis superiores inmediatos?	5	4	3	2	1
2	1	Me propongo nuevas metas para llegar a ser lo que anhelo?	5	4	3	2	1
3	1	Me fijo metas a mediano y a largo plazo relacionado con mis aspiraciones profesionales?	5	4	3	2	1
2.-Ascensos							
4	1	Pienso que puedo ascender en mi puesto de trabajo?	5	4	3	2	1
5	1	Visualizo mi futuro laboral en la institución y de mi servicio en particular?	5	4	3	2	1
6	1	Percibo al INMP como un lugar donde deseo desarrollarme en los próximos años de mi vida?	5	4	3	2	1
3.-Reconocimiento profesional							
7	1	Mi trabajo es indispensable para el buen funcionamiento dentro mi servicio?	5	4	3	2	1
8	1	Mis superiores han puesto en mi responsabilidades que difieren en la naturaleza de mi puesto?	5	4	3	2	1
4.-Oportunidades de progreso							
9	1	Tengo oportunidad para recibir actualización que permita mi desarrollo humano?	5	4	3	2	1
10	1	Tengo oportunidad para recibir actualización que permita el desarrollo de mis habilidades asistenciales para la atención integral?	5	4	3	2	1
FACTORES EXTRÍNSECOS O HIGIÉNICOS							
Trabajo Actual							
Cuidado enfermero							
11	1	Los objetivos y responsabilidades de mi puesto de trabajo son claros por tanto se lo que se espera de mí?	5	4	3	2	1
Carga laboral							
12	1	El trabajo en mi servicio está bien organizado?	5	4	3	2	1
13	1	Se me proporciona información oportuna y adecuada de mi desempeño y resultados alcanzados?	5	4	3	2	1
14	1	Mi servicio me proporciona los recursos necesarios, materiales e insumos para tener un buen desempeño de mi puesto?	5	4	3	2	1

1 5	En términos generales me siento satisfecha en mi servicio?	5	4	3	2	1
6.- Interacción con el Jefe Inmediato						
Relaciones laborales						
Supervisión recibida						
1 6	Los Jefes de mi servicio, generalmente me reconocen por un trabajo bien hecho?	5	4	3	2	1
Proximidad y frecuencia de su supervisión						
1 7	Los Jefes de mi servicio, solucionan problemas de manera creativa y buscan constantemente la innovación y mejora?	5	4	3	2	1
1 8	Los Jefes de mi servicio, demuestran un dominio técnico y conocimientos de sus funciones?	5	4	3	2	1
Apoyo recibido de los supervisores o jefes						
1 9	Los jefes de mi servicio, toman decisiones con la participación de las enfermeras de la institución?	5	4	3	2	1
Igualdad y justicia del trato recibido en la institución						
2 0	Los directivos de la institución hacen los esfuerzos necesarios para mantener informados oportunamente a las enfermeras sobre los asuntos que nos afectan y nos interesa, así como el rumbo de la institución?	5	4	3	2	1
7.-Interrelación con los compañeros de trabajo						
Relaciones laborales						
2 1	Las enfermeras que laboraran conmigo, estamos dispuestas a ayudar para completar las tareas, aunque esto signifique un mayor esfuerzo?	5	4	3	2	1
2 2	Estoy satisfecha(o) con los procedimientos disponibles para resolver los reclamos de mis colegas?	5	4	3	2	1
2 3	Estoy satisfecha (o) con los procedimientos disponibles para resolver los reclamos de los pacientes?	5	4	3	2	1
2 4	Estoy satisfecha(o) con los procedimientos disponibles para resolver los reclamos de los familiares?	5	4	3	2	1
8.-Ambiente de trabajo						
Espacio físico, ventilación, limpieza e iluminación						
2 5	Me agrada la limpieza, buena iluminación y éstas son precisamente características de mi servicio?					
Comodidad y privacidad						

2 6	El ambiente donde laboro me resulta agradable y cómodo?					
2 7	El ambiente de mi servicio reúne las condiciones de seguridad?					
9.-Condiciones de trabajo						
Condiciones laborales						
2 8	Pienso que las enfermeras somos bien tratadas por la Jefa, independientemente del cargo que ocupamos?	5	4	3	2	1
2 9	El nombre y prestigio del INMP es gratificante para mí?	5	4	3	2	1
3 0	El ambiente donde laboro me permite expresar opiniones con franqueza a todo nivel sin tener temor a represalias?					
Estabilidad laboral						
3 1	Tengo conocimiento claro y transparente de las políticas y normas del personal de la institución?					
3 2	Las condiciones de mi servicio me animan a desempeñarme de buena forma?	5	4	3	2	1
Reconocimiento social						
3 3	La institución se preocupa por las necesidades primordiales de las enfermeras?					
3 4	Siento que puedo adaptarme a las condiciones que ofrece el medio laboral de mi centro de trabajo?	5	4	3	2	1
10.-Remuneraciones e Incentivos						
3 5	Mi remuneración cubre mínimamente mis necesidades y está acorde con el trabajo que realizo?	5	4	3	2	1
3 6	Me siento satisfecha con la remuneración que percibo?	5	4	3	2	1

Anexo 4:
Formato de consentimiento informado

Nombre del participante.....

Firma fecha: .../...../.....Autoras del proyecto
que solicitan el consentimiento del personal: Licenciada Katia de Paz Figueroa y
Licenciada Rosa Mendoza Barrera.

Firma de las investigadoras:.....

Procedimiento

Si usted acepta participar de este estudio, las investigadoras coordinarán con usted para la asistencia de dos talleres de motivación LIDCOMA, dentro de las instalaciones del hospital, que será en la fecha y hora que señalaremos. Se le entregará un instrumento Escala de Calificación, compuesto por 36preguntas, que usted responderá 2 veces (pre y post test) con alternativas de respuesta predeterminadas.

Participación voluntaria

La participación en este estudio es voluntaria, usted podrá retirarse de la investigación en cualquier momento. También podrá decidir que no desea participar ahora o podrá decidir que desea participar y cambiar de opción más adelante, teniendo en todo momento plena libertad de decisión. Si decide no participar o retirarse, no se tomará ningún tipo de represalias o sanciones en contra de su persona

Privacidad

A fin de proteger su privacidad, los datos que usted proporcione, serán rotulados con una clave/ código y no con su nombre, ni con sus iniciales; conservando así sus datos y su consentimiento en un archivo seguro que no forma parte de los registros del INMP. Su nombre no figurará en ninguna publicación o informe sobre este estudio, trabajándose los datos sólo para los fines establecidos en este consentimiento.

Remuneración:

No recibirá ninguna remuneración por participar en este estudio.

¿DESEAS PARTICIPAR EN EL PRESENTE ESTUDIO?

Yo.....Lic.

Enfermera.....confirmando que he leído las declaraciones consignadas en este consentimiento informado. Confirmando que las Licenciadas Katia de Paz Figueroa y Rosa Mendoza Barrera autoras del estudio titulado: Efectividad del Plan de motivación Lidcoma en la satisfacción laboral de las enfermeras, me han explicado la información y los procedimientos que incluye.

Confirmando que he leído la posibilidad de formular preguntas sobre este estudio y estoy satisfecho(a) con las respuestas y las explicaciones referidas, tuve tiempo y la posibilidad de leer la información cuidadosamente, y decidir si deseo participar o no en el presente estudio.

Por ello, recibo una copia de este formulario, que lleno en los espacios con letra imprenta y legible.

Firma de Lic.

Fecha:

Anexo 5:

Plan de Motivación: LIDCOMA

A. INTRODUCCIÓN

Asumiendo que en toda institución pública o privada el personal debe estar actualizado con herramientas modernas que los incentiven y los motiven, y que las instituciones buscan, adecuarse e implementar los instrumentos, programas y documentos que se conviertan en una guía para la toma de decisiones como es el caso de las enfermeras y su satisfacción laboral.

El Plan de Motivación LIDCOMA, permitirá que las enfermeras del INMP incrementen su satisfacción laboral incentivándoles nuevos retos, lo que mejorará el desempeño laboral llevando a la institución al éxito y que a su vez exista el crecimiento personal del personal y de la organización.

B. JUSTIFICACION:

El Plan LIDCOMA, no sólo conduce al desarrollo organizacional en general agregando valor a la institución, sino que refleja la eficiencia del servicio de calidad que brinden las enfermeras, cuando logran mayor grado de satisfacción y motivación.

C. PROPOSITO:

Fortalecer las estrategias motivacionales a corto, mediano y largo plazo que beneficie el auto crecimiento de las enfermeras, que encaminen el cumplimiento de la visión y metas de las instituciones.

D.OBJETIVO:

Incrementar la satisfacción laboral de las enfermeras

E.-CONTENIDO:

Pre test

1º Sesión: Factores Intrínsecos de la motivación:

Duración de 3 Horas: 9.00 am a 12.00 pm

2º Sesión: Factores Extrínsecos de la motivación

Duración: 3 horas Hora: de 14.00 pm a 17.00 pm

Post test

F.METODOLOGIA:

Se emplearon medios audiovisuales, en un aula para desarrollar las actividades de las enfermeras, donde se llevaron a cabo el plan de motivación.

H.RECURSOS:

Recursos humanos: Empresa Re-Créate International Human, con experiencia a nivel nacional e internacional, a cargo de 2 expositores.

Recursos materiales: equipo audiovisual, pizarra, plumones, tarjetas con imágenes, vasos, pelotitas de colores y papel bond.

Recursos financieros: autofinanciado.

EVALUACION:

El plan se evalúa en tres momentos

a.- **El Plan Inicial;** Se aplica al comienzo del plan mediante la encuesta (pre test) que nos permitirá recoger datos sobre la satisfacción laboral.

b.- **Evaluación Procesual:** se efectúa mientras se está aplicando el plan que consistirá en la recogida sistemática, análisis e interpretación

c.- **Evaluación Final:** Se realiza el plan con la aplicación de la encuesta Post Test que nos permitirá comprobar resultados obtenidos referentes a las dimensiones de satisfacción laboral.

PLAN DE MOTIVACION LIDCOMA

SESION	CONTENIDO	Estrategia	TIEMPO	DIA 1 Y 2	RESPONSABLE
1	LIDERAZGO AUTOESTIMA	Exposición – diálogo Talleres	60min.		Lic. Katia de Paz Lic. Rosa Mendoza
2	FACTORES INTRINSECOS: Logros Ascensos	Exposición - diálogo	30min.		Lic. Katia de Paz Lic. Rosa Mendoza
3	Reconocimiento Oportunidades de progreso	Exposición - diálogo	30min.		Lic. .Katia de Paz Lic. Rosa Mendoza

SESION	CONTENIDO	Estrategia	TIEMPO	DIA	RESPONSA BLE
5	FACTORES EXTRÍNSECOS Trabajo en equipo Ambiente de trabajo	Exposición -diálogo	30min.		Lic. Katia de Paz Lic. Rosa Mendoza
6	Reconocimiento Social Remuneraciones e incentivos	Exposición - diálogo	30min.		Lic. Katia de Paz Lic. Rosa Mendoza

Anexo 6: Carta de aprobación de la Institución para la recolección de datos.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

H.T. 18-5407-1

Lima, 24 de setiembre de 2018

CARTA Nº 175-2018-DG-Nº 061-OEAIDE/INMP

Licenciada
KATIA DE PAZ FIGUEROA
Universidad Norbert Wiener
Presente

Asunto: Aprobación de Proyecto de Investigación
Observacional, Prospectivo y Pre experimental

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarla cordialmente y a la vez manifestarle que el proyecto de investigación titulado: "EFICACIA DEL PROGRAMA DE MOTIVACIÓN: LIDCOMA EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LAS ENFERMERAS, INSTITUTO NACIONAL MATERNO PERINATAL", cuyo tipo de estudio es Observacional, Prospectivo, Pre experimental; ha sido aprobado por el Comité de Evaluación Metodológico y Estadística en la Investigación y el Comité de Ética en Investigación de nuestra institución, cuya vigencia es hasta el 30 de AGOSTO de 2019.

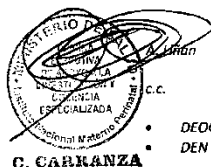
En consecuencia, por tener características de ser autofinanciado, se autoriza la ejecución del mencionado proyecto, quedando bajo responsabilidad de la investigadora principal.

Sin otro particular, es propicia la ocasión para expresarle los sentimientos de mi consideración y estima.

Atentamente,

MINISTERIO DE SALUD
Instituto Nacional Materno Perinatal

M.C. Enrique Guevara Ríos
C.M.P. N° 19788 - R.N.E. N° 8746
DIRECTOR DE INSTITUTO



C. CARRANZA

- DEOG
- DEN

- DEEMSC
- OEAIDE

- UFI
- Archivo

www.iemp.gob.pe
E-mail: direcciongeneral@iemp.gob.pe

Jr. Antonio Miroquesada 941, Lima -
PERU
Telefax: (511) 328-0998



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

H.T. 18-5407-1

Lima, 24 de setiembre de 2018

CARTA N° 0176-2018-DG-N° 062-OEAIDE/INMP

Licenciada
ROSA MENDOZA BARRERA
Coo-Investigadora Principal
Universidad Norbert Wiener
Presente

Asunto: Aprobación de Proyecto de Investigación
Observacional, Prospectivo y Pre experimental

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarla cordialmente y a la vez manifestarle que el proyecto de investigación titulado: **"EFICACIA DEL PROGRAMA DE MOTIVACIÓN: LIDCOMA EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LAS ENFERMERAS, INSTITUTO NACIONAL MATERNO PERINATAL"**, cuyo tipo de estudio es Observacional, Prospectivo, Pre experimental; ha sido aprobado por el Comité de Evaluación Metodológico y Estadística en la Investigación y el Comité de Ética en Investigación de nuestra institución, cuya vigencia es hasta el 30 de AGOSTO de 2019.

En consecuencia, por tener características de ser autofinanciado, se autoriza la ejecución del mencionado proyecto, quedando bajo responsabilidad de la investigadora principal.

Sin otra particular, es propicia la ocasión para expresarle los sentimientos de mi consideración y estima.

Atentamente,

MINISTERIO DE SALUD
Instituto Nacional Materno Perinatal

M.C. Enrique Quiruván Ríos
C.M.P.N° 19758 - R.N.E. N° 6746
DIRECTOR DE INSTITUTO



A. Liñan

c.c.

- DEOG
- DEN

- DEEMSC
 - OEAIDE
- www.inmp.gob.pe
E-mail: direcciongeneral@inmp.gob.pe

- UFI
- Archivo

Jr. Antonio Miroquesada 941, Lima -
PERU
Telefax: (511) 328-0998

**Anexo 7:
Informe de Aprobación del comité de Ética del INMP**



Instituto Nacional Materno Perinatal

F-09

Comité de Ética

*Institutional Review Board (IRB)/ Independent Ethics Committee (IEC) N° IRB 5267
Federal Wide Assurance (FWA) for the Protection of Human Subjects for International Institutions N° FWA 9725.*

INFORME

Exp. N° 18-5407-1

Título del Proyecto	"Eficacia del programa de motivación: Lidcoma en la satisfacción laboral de las enfermeras, Instituto Nacional Materno Perinatal"
Investigador Principal	<ul style="list-style-type: none"> • Katia de Paz Figueroa y Rosa Mendoza Barrera • Universidad Norbert Wiener
Financiamiento	Propio.
Tipo de Estudio	Observacional, prospectivo, pre experimental
Apreciación	En el presente estudio de investigación se prevé determinar la eficacia del programa de motivación: Lidcoma, en la satisfacción laboral de las enfermeras del INMP.
Calificación	Aprobado. Tendrá vigencia hasta el 30 de agosto del 2019. Los trámites para la renovación de aprobación deberán iniciarse por lo menos 30 días antes de su vencimiento.

Lima, 31 de agosto del 2018

**MINISTERIO DE SALUD
INSTITUTO NACIONAL MATERNO PERINATAL
Oficina Ejecutiva de Apoyo a la Investigación y
Docencia Especializada**

PRESIDENTE
Comité de Ética en Investigación

Presidente del CIEI
Dr. Carlos Pérez Aliaga

**MINISTERIO DE SALUD
INSTITUTO NACIONAL MATERNO PERINATAL
Oficina Ejecutiva de Apoyo a la Investigación y
Docencia Especializada**

SECRETARIO
Comité de Ética en Investigación

Secretario del CIEI

Anexo 8:
**Carta de Aprobación del Proyecto de Investigación Escuela de posgrado
UPNW**



Lima, 13 de agosto de 2018

CARTA N° 095-08-2018-EPG-UPNW

Licenciada

Katía Melva De Paz Figueroa

Maestría en Ciencias de Enfermería con Mención en Gerencia de los Cuidados en Enfermería

Presente. -


De mi especial consideración.

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y a la vez emitir respuesta al Informe del Asesor Dra. Sherin Krederdt Araujo, sobre la aprobación del Proyecto de Investigación titulada: "EFICACIA DEL PROGRAMA DE MOTIVACION: LIDCOMA, EN LA SATISFACCION LABORAL DE LAS ENFERMERAS, INSTITUTO NACIONAL MATERNO PERINATAL".

La escuela de Posgrado, ratifica la aprobación del mencionado proyecto, aprobada por la Dra. Sherin Luz Krederdt Araujo, integrante del Comité de Investigación, designada con Resolución N° 361-2018-EPG-UPNW.

Hago propicia la ocasión para expresarle los sentimientos de mi consideración y estima personal.

Atentamente,



Mg. Guillermo Alcivar Raffo Ibarra
Director (e) de la Escuela de Posgrado
Universidad Privada Norbert Wiener S.A.



**Universidad
Norbert Wiener**

Lima, 13 de agosto de 2018

CARTA N° 094-08-2018-EPG-UPNW

Licenciada

Rosa Edelmira Mendoza Barrera

Maestría en Ciencias de Enfermería con Mención en Gerencia de los Cuidados en Enfermería

Presente. -

De mi especial consideración.

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y a la vez emitir respuesta al Informe del Asesor Dra. Sherin Krederdt Araujo, sobre la aprobación del Proyecto de Investigación titulada: "EFICACIA DEL PROGRAMA DE MOTIVACION: LIDCOMA, EN LA SATISFACCION LABORAL DE LAS ENFERMERAS, INSTITUTO NACIONAL MATERNO PERINATAL".

La escuela de Posgrado, ratifica la aprobación del mencionado proyecto, aprobada por la Dra. Sherin Luz Krederdt Araujo, integrante del Comité de Investigación, designada con Resolución N° 361-2018-EPG-UPNW.

Hago propicia la ocasión para expresarle los sentimientos de mi consideración y estima personal.

Atentamente,



Mg. Guillermo Alejandro Raffo Ibarra
Director (e) de la Escuela de Posgrado
Universidad Privada Norbert Wiener S.A.

Anexo 9: Informe Técnico del Comité Metodológico del INMP

Oficina Ejecutiva de Apoyo a la Investigación y Docencia Especializada
Instituto Nacional Materno Perinatal



INSTITUTO NACIONAL MATERNO PERINATAL

F-08

F-08: INFORME TÉCNICO DEL COMITÉ METODOLÓGICO.

N° DE EXPEDIENTE 5407 FECHA 09/04/2017

1. Título del Protocolo "Eficacia del programa de Motivación: Lidcoma en la satisfacción laboral de las enfermeras. Instituto Nacional Materno Perinatal"

2. Autor (es) Katia de Paz Figueroa

Resumen de Evaluación

ITEM	Adecuado	Observación
TITULO DE INVESTIGACIÓN		
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA		
II.1 Descripción del Problema.	✓	
II.2 Formulación del Problema.	✓	
II.3 Justificación.	✓	
MARCO TEÓRICO		
III.1 Antecedentes de la investigación.	✓	
III.2 Bases teóricas.	✓	
III.3 Definiciones conceptuales.	✓	
III.4 Objetivos.	✓	
III.5 Hipótesis.	✓	
METODOLOGIA		
IV.1 Tipo de Estudio.	✓	
IV.2 Diseño Muestral	✓	
IV.3 Definición y Operacionalización de variables.	✓	
IV.4 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.	✓	
IV.5 Plan de Recolección de datos.	✓	
IV.6 Plan de procesamiento y Análisis de datos.	✓	
ASPECTOS ADMINISTRATIVOS		
V.1 Presupuesto.	✓	
V.2 Cronograma de Actividades.	✓	
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.	✓	
ANEXOS.	✓	

APROBACION: SI (X) NO ()

MINISTERIO DE SALUD
INSTITUTO NACIONAL MATERNO PERINATAL
Oficina Ejecutiva de Apoyo a la Investigación y
Docencia Especializada

[Firma]
PRESIDENTE
Comité de Evaluación Metodológica y
Estadística de la Investigación
Presidente del Comité Metodológico

MINISTERIO DE SALUD
INSTITUTO NACIONAL MATERNO PERINATAL
Oficina Ejecutiva de Apoyo a la Investigación y
Docencia Especializada

[Firma]
SECRETARIO
Comité de Evaluación Metodológica y
Estadística de la Investigación
Firma del Evaluador

Anexo 10: Carta de Aprobación de Investigación para la Ejecución INMP



PERÚ

Ministerio de Salud

Instituto Nacional
Materno Perinatal

"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"
"AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACION NACIONAL"

H.T. N° 18-5407

Lima, 06 de agosto de 2018

CARTA N°129-2018-DG-N°044-OEAIDE/INMP

Licenciada

KATIA MELVA DE PAZ FIGUEROA

Investigadora Principal

Cel. 968104053

Presente

Asunto: Aprobación de Proyecto de Investigación

Observacional, prospectivo y descriptivo

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarla cordialmente, y a la vez manifestarle que el proyecto de investigación titulado: " **EFICACIA DEL PROGRAMA DE MOTIVACION: LIDCOMA EN LA SATISFACCION LABORAL DE LAS ENFERMERAS, INSTITUTO NACIONAL MATERNO PERINATAL**", cuyo tipo de estudio Observacional, Prospectivo y Descriptivo; ha sido aprobado por el Comité de Evaluación Metodológica y Estadística en la Investigación y el Comité de Ética en Investigación de nuestra institución, cuya vigencia es hasta el 11 de JUNIO de 2019.

En consecuencia, por tener características de ser autofinanciado, se autoriza la ejecución del mencionado proyecto, quedando bajo responsabilidad de la investigadora principal.

Sin otro particular, es propicia la ocasión para expresarle los sentimientos de mi consideración y estima.

Atentamente,

MINISTERIO DE SALUD
Instituto Nacional Materno Perinatal

M.C. Enrique Quevada Ríos
C.M.P. N° 19758 - R.N.E. N° 8746
DIRECTOR DE INSTITUTO



✓ DEOG
✓ DEN

✓ DEEMSC
✓ OEAIDE

✓ UFI
✓ Archivo

www.inmp.gob.pe
E-mail: direcciongeneral@inmp.gob.pe

Jr. Antonio Miroquesada 941, Lima - PERU
Telefax: (511) 328-0998

**Anexo 11:
Datos procesados**

GRUPO 1	DATOS GENERALES						
	EMER- GENCIA	EDAD	SEXO	ESTADO CIVIL	PROCEDENCIA	ESTUDIO POST- GRADO	CONDICION LABORAL
1	26	M	S	Costa	Esp.	CAS	1-4
2	27	F	S	Costa	Esp.	T	1-4
3	45	F	S	Sierra	Esp.	N	+5
4	25	F	S	Costa	Esp.	CAS	+5
5	38	F	S	Costa	Esp.	N	+5
6	28	F	S	Costa	Esp.	CAS	1-4
7	50	F	V	Costa	Maestría	N	+5
8	51	F	C	Costa	Esp.	N	+5
9	52	F	C	Costa	Esp.	N	+5
10	55	F	C	Costa	Esp.	N	+5
11	38	F	C	Sierra	-	N	+5
12	55	F	C	Costa	Esp.	N	+5
13	41	F	S	Sierra	Esp.	N	+5
14	55	F	S	Costa	Esp.	N	+5
15	42	F	C	Sierra	Esp.	N	+5
16	35	F	C	Costa	Esp.	CAS	+5
17	40	F	C	Costa	Esp.	N	+5
18	45	F	C	Sierra	Esp.	N	+5
19	56	F	C	Sierra	Esp./Maest	N	+5
20	22	F	S	Sierra	-	CAS	-1
21	34	F	C	Sierra	Esp.	T	1-4
22	59	F	C	Sierra	Esp.	N	+5
23	35	F	S	Sierra	Esp./Maest	N	+5
24	39	F	S	Sierra	Esp.	N	+5
25	34	F	S	Costa	Esp.	T	3
26	52	F	C	Costa	Esp.	N	+5
27	39	F	C	Costa	Esp.	N	+5
28	36	F	C	Sierra	Esp.	N	+5
29	30	F	C	Costa	Esp.	N	+5
30	29	F	S	Costa	Esp.	CAS	1-4
31	49	F	C	Costa	Esp.	N	+5
32	29	F	S	Costa	Esp.	CAS	1-4
33	35	F	C	Costa	Esp.	CAS	1-4
34	47	F	C	Costa	Esp.	N	1+5
35	32	F	S	Selva	Esp.	CAS	1-4
36	36	F	C	Costa	Esp./Maest	CAS	+5
37	29	F	S	Costa	Esp.	T	2
38	43	F	C	Costa	Esp.	N	+5
39	32	F	S	Sierra	Esp.	CAS	1-4
40	40	F	C	Costa	Esp.	N	+5

GRUPO 1	DATOS GENERALES						
	EMER- GENCIA	EDAD	SEXO	ESTADO CIVIL	PROCEDENCIA	ESTUDIO POST- GRADO	CONDICION LABORAL
41	36	F	C	Costa	Esp.	N	+5
42	31	F	C	Costa	Esp.	T	1-4
43	40	M	C	Costa	Esp.	N	+5
44	35	M	S	Costa	Esp.	CAS	+5
45	30	F	S	Costa	Esp.	CAS	1-4
46	40	F	S	Costa	Esp.	N	+5
47	28	F	S	Costa	Esp.	CAS	1-4
48	45	F	C	Costa	Esp.	N	+5
49	59	F	C	Costa	Esp.	N	+5
50	45	F	C	Costa	Esp.	N	+5
51	30	F	S	Costa	Esp.	CAS	1-4
52	25	F	S	Costa	-	T	1-4
53	28	F	S	Costa	-	T	1-4
54	32	F	S	Selva	Esp.	N	+5
55	25	F	S	Sierra	-	T	1-4
56	27	F	S	Costa	Esp.	T	1-4
57	35	F	S	Costa	Esp.	CAS	1-4
58	36	F	C	Costa	Esp.	N	+5
59	28	M	S	Costa	Esp.	CAS	1-4
60	32	F	S	Costa	Esp.	N	+5
61	55	F	D	Costa	Esp.	N	+5
62	26	F	S	Costa	-	T	1-4
63	24	F	S	Costa	-	T	1-4
64	29	F	S	Selva	Esp.	T	1-4
65	26	F	S	Selva	-	T	1-4
66	58	F	S	Costa	-	N	+5
67	54	F	C	Sierra	-	N	+5
68	42	F	C	Costa	Esp.	N	+5
69	36	F	C	Costa	Esp.	CAS	1-4
70	30	F	C	Costa	Esp.	CAS	1-4
71	35	F	C	Costa	Esp.	N	+5
72	48	F	S	Sierra	-	N	+5
73	38	F	S	Costa	Esp.	N	+5
74	48	F	C	Sierra	-	N	+5
75	47	F	C	Costa	Esp.	N	+5
76	35	F	C	Sierra	Esp.	T	-1
77	30	F	S	Costa	Esp.	T	-1
78	36	F	S	Costa	Esp.	T	1-4
79	32	F	S	Sierra	-	T	1-4
80	30	F	C	Costa	Esp.	CAS	1-4
81	30	F	C	Costa	Esp.	CAS	1-4
82	25	F	S	Costa	-	T	-1
83	36	F	C	Costa	Esp.	CAS	+5
84	28	F	S	Costa	-	T	+5

GRUPO 1	DATOS GENERALES						
EMER- GENCIA	EDAD	SEXO	ESTADO CIVIL	PROCEDENCIA	ESTUDIO POST- GRADO	CONDICION LABORAL	TIEMPO DE SERVICIO
85	40	F	C	Costa	Esp.	N	+5
86	45	F	C	Sierra	Esp.	N	+5
87	58	F	C	Costa	Esp.	N	+5
88	40	F	C	Costa	Esp.	N	+5
89	35	F	C	Sierra	Esp.	N	+5
90	29	F	S	Costa	Esp.	CAS	1-4

prestest	postest	catpre	Catepost	pre1	pre2	pre3	pre4	pre5	pre6	pre7	pre8	pre9	pre10	pre11	pre12	pre13	pre14	pre15	pre16	pre17	pre18	pre19	pre20	pre21	pre22	pre23	pre24	pre25	pre26	pre27	pre28	pre29	pre30	pre31	pre32	pre33	pre34	pre35	pre36		
99.00	144.00	2.00	3.00	5.00	5.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	3.00	5.00	4.00	4.00	5.00	3.00	3.00	5.00	5.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	5.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00		
93.00	133.00	2.00	3.00	4.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	3.00	5.00	3.00	3.00	5.00	3.00	5.00	5.00	4.00	4.00	3.00	5.00	5.00	3.00	4.00	4.00	4.00	5.00	3.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	5.00	4.00	5.00	3.00	
108.00	155.00	2.00	3.00	4.00	3.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	3.00	5.00	5.00	3.00	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	3.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	3.00	3.00	5.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	3.00	5.00	5.00	4.00	
110.00	151.00	2.00	3.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	3.00	5.00	5.00	3.00	4.00	4.00	5.00	3.00	3.00	4.00	5.00	4.00	5.00	3.00	5.00	3.00	3.00	5.00	5.00	3.00	5.00	4.00	3.00	5.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	
115.00	163.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	3.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	3.00	4.00	5.00	5.00	5.00	3.00	4.00	3.00	5.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	3.00	5.00	4.00	3.00	
119.00	162.00	2.00	3.00	5.00	3.00	5.00	4.00	4.00	5.00	3.00	3.00	3.00	5.00	4.00	5.00	3.00	4.00	3.00	3.00	5.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	5.00	5.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	5.00	5.00	
99.00	143.00	2.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00	5.00	3.00	3.00	5.00	3.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	3.00	5.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	5.00	5.00	3.00	3.00	3.00	3.00	5.00	5.00		
97.00	134.00	2.00	3.00	3.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	5.00	5.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	5.00	4.00	5.00	4.00	3.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	3.00	3.00	3.00	4.00	5.00	3.00	
116.00	162.00	2.00	3.00	3.00	4.00	5.00	5.00	3.00	3.00	5.00	5.00	4.00	3.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	4.00	3.00	5.00	3.00	3.00	5.00	4.00	4.00	5.00	5.00	3.00	5.00	5.00	3.00	5.00	5.00	
105.00	105.00	2.00	2.00	4.00	4.00	4.00	3.00	5.00	3.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	3.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	3.00	5.00	4.00	3.00	3.00	5.00	4.00	3.00	5.00	4.00	3.00	3.00	4.00	
114.00	159.00	2.00	3.00	4.00	3.00	5.00	5.00	3.00	4.00	5.00	4.00	3.00	4.00	5.00	3.00	3.00	5.00	3.00	5.00	3.00	4.00	5.00	3.00	5.00	5.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	5.00	3.00	4.00	3.00	3.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	
101.00	145.00	2.00	3.00	5.00	5.00	5.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	5.00	5.00	3.00	5.00	3.00	5.00	5.00	3.00	5.00	3.00	4.00	5.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	5.00	4.00	5.00	3.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	
117.00	160.00	2.00	3.00	5.00	5.00	3.00	3.00	3.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	3.00	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	3.00	3.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	
104.00	147.00	2.00	3.00	3.00	3.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	5.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	5.00	5.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	4.00	3.00	4.00	5.00	3.00	4.00	5.00	3.00	4.00	5.00	3.00	
93.00	131.00	2.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	5.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	5.00	
118.00	159.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	3.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	3.00	3.00	4.00	5.00	3.00	3.00	3.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	5.00	4.00
108.00	152.00	2.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	5.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	5.00	5.00	4.00	3.00	3.00	3.00	5.00	5.00	3.00	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	5.00	5.00	3.00	5.00	5.00	
105.00	145.00	2.00	3.00	4.00	4.00	4.00	5.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00	4.00	5.00	3.00	3.00	5.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	5.00	4.00	3.00	3.00	5.00	5.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	5.00
106.00	150.00	2.00	3.00	3.00	5.00	4.00	3.00	5.00	4.00	5.00	4.00	3.00	3.00	5.00	4.00	5.00	5.00	3.00	4.00	5.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	3.00	3.00	5.00	3.00	3.00	5.00	4.00	4.00	3.00	5.00	3.00	5.00	4.00	4.00	5.00	
110.00	155.00	2.00	3.00	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	3.00	4.00	4.00	5.00	4.00	5.00	3.00	3.00	5.00	4.00	3.00	5.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	3.00	5.00	5.00	4.00	4.00
103.00	147.00	2.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	3.00	5.00	4.00	5.00	3.00	5.00	4.00	3.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	3.00	5.00	5.00	3.00	
98.00	138.00	2.00	3.00	5.00	3.00	4.00	4.00	3.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	3.00	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	5.00	4.00	5.00	
103.00	148.00	2.00	3.00	5.00	5.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00	5.00	5.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	5.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	5.00	5.00	5.00	3.00	5.00	5.00	3.00	5.00	3.00	5.00	3.00	4.00	4.00	
103.00	143.00	2.00	3.00	3.00	4.00	3.00	5.00	3.00	5.00	3.00	4.00	3.00	5.00	3.00	5.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	5.00	3.00	5.00	5.00	5.00	3.00	4.00	3.00	5.00	3.00	3.00	3.00	4.00	
95.00	134.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	5.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	5.00	3.00	3.00	5.00	5.00	3.00	5.00	4.00	3.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	3.00	5.00	5.00	4.00	3.00	5.00	3.00	5.00	4.00	4.00	3.00	
106.00	152.00	2.00	3.00	5.00	3.00	3.00	3.00	4.00	5.00	3.00	3.00	5.00	4.00	5.00	3.00	4.00	3.00	4.00	5.00	3.00	4.00	3.00	4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	3.00	5.00
113.00	157.00	2.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	5.00	5.00	3.00	3.00	5.00	3.00	5.00	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	5.00	4.00	3.00	3.00	5.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	5.00	
110.00	155.00	2.00	3.00	4.00	5.00	4.00	3.00	5.00	5.00	4.00	5.00	3.00	5.00	3.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	3.00	4.00	3.00	4.00	5.00	4.00	4.00	3.00	5.00	3.00	5.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	
103.00	146.00	2.00	3.00	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	5.00	5.00	3.00	5.00	4.00	4.00	3.00	3.00	5.00	3.00	5.00	3.00	5.00	3.00	4.00	3.00	5.00	4.00	3.00	4.00	5.00	5.00	3.00	3.00	5.00	3.00	5.00	
108.00	153.00	2.00	3.00	5.00	4.00	4.00	5.00	5.00	3.00	3.00	5.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	5.00	3.00	5.00	5.00	5.00	3.00	4.00	3.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	3.00	3.00	4.00	5.00	5.00	3.00	3.00	4.00	5.00	3.00	
120.00	170.00	2.00	3.00	5.00	5.00	5.00	4.00	3.00	4.00	5.00	3.00	3.00	4.00	5.00	5.00	3.00	3.00	5.00	5.00	4.00	3.00	4.00	5.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	5.00	3.00	5.00	3.00	4.00	3.00	4.00	
105.00	155.00	2.00	3.00	3.00	5.00	3.00	5.00	3.00	5.00	3.00	4.00	4.00	5.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	5.00	3.00	5.00	4.00	4.00	3.00	5.00	5.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00										

96.00	143.00	2.00	3.00	3.00	3.00	5.00	5.00	5.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	3.00	5.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	5.00	5.00	5.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00				
108.00	153.00	2.00	3.00	3.00	4.00	5.00	3.00	4.00	5.00	5.00	4.00	3.00	3.00	3.00	5.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	3.00	4.00			
107.00	154.00	2.00	3.00	3.00	4.00	3.00	5.00	5.00	5.00	4.00	3.00	5.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	5.00	5.00	5.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	5.00	4.00	4.00	4.00			
102.00	148.00	2.00	3.00	4.00	4.00	3.00	5.00	5.00	5.00	3.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	5.00	5.00	5.00	3.00	3.00	4.00	4.00	5.00	5.00	3.00	5.00	4.00	4.00			
104.00	115.00	2.00	2.00	3.00	5.00	3.00	4.00	4.00	5.00	3.00	5.00	3.00	3.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	3.00	4.00	5.00	3.00	5.00	4.00	4.00			
113.00	157.00	2.00	3.00	4.00	3.00	5.00	3.00	4.00	4.00	5.00	5.00	3.00	4.00	3.00	4.00	5.00	3.00	5.00	4.00	4.00	4.00	3.00	5.00	3.00	5.00	5.00	5.00	4.00	3.00	5.00	5.00	3.00	5.00	5.00	4.00				
108.00	154.00	2.00	3.00	4.00	5.00	4.00	5.00	3.00	3.00	5.00	3.00	3.00	3.00	5.00	3.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	5.00	3.00	5.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	3.00	4.00		
97.00	137.00	2.00	3.00	4.00	3.00	5.00	5.00	3.00	5.00	4.00	3.00	3.00	5.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	5.00	3.00	5.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	5.00	3.00	4.00	4.00	5.00			
104.00	144.00	2.00	3.00	3.00	5.00	4.00	5.00	5.00	3.00	3.00	3.00	3.00	5.00	4.00	4.00	5.00	4.00	3.00	4.00	3.00	5.00	3.00	4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	3.00	5.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00			
111.00	157.00	2.00	3.00	3.00	4.00	5.00	5.00	3.00	5.00	4.00	3.00	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	5.00	3.00	3.00	3.00	5.00	3.00	5.00	3.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	5.00	4.00	3.00		
109.00	159.00	2.00	3.00	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	5.00	3.00	5.00	5.00	4.00	4.00	3.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	3.00	5.00	3.00	3.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	5.00	3.00	3.00		
104.00	154.00	2.00	3.00	3.00	5.00	4.00	3.00	4.00	4.00	5.00	3.00	4.00	5.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00	5.00	4.00	3.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	3.00	5.00		
107.00	154.00	2.00	3.00	4.00	4.00	3.00	5.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	5.00	4.00	3.00	5.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	5.00	5.00	3.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00		
112.00	162.00	2.00	3.00	3.00	5.00	4.00	5.00	5.00	3.00	4.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	5.00	3.00	5.00	3.00	3.00	3.00	5.00	4.00	5.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00		
107.00	153.00	2.00	3.00	5.00	3.00	5.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	3.00	4.00	3.00	3.00		
112.00	162.00	2.00	3.00	4.00	5.00	4.00	3.00	5.00	3.00	3.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	5.00	3.00	5.00	5.00	5.00	5.00	3.00	5.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	5.00	3.00	3.00	3.00		
107.00	153.00	2.00	3.00	4.00	5.00	5.00	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	5.00	3.00	4.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	5.00	5.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	3.00	4.00	
111.00	156.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	5.00	3.00	5.00	3.00	5.00	4.00	3.00	5.00	5.00	5.00	3.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	3.00	3.00	5.00	4.00	4.00	
105.00	150.00	2.00	3.00	3.00	3.00	5.00	5.00	5.00	3.00	3.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	5.00	4.00	3.00	4.00	5.00	3.00	3.00	3.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	5.00	5.00	3.00	4.00	3.00	4.00		
100.00	146.00	2.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	5.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	5.00	4.00	3.00	4.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	3.00	4.00	5.00	4.00	4.00	5.00	5.00		
107.00	117.00	2.00	2.00	4.00	3.00	3.00	3.00	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	3.00	5.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00	5.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00		
72.00	126.00	1.00	3.00	4.00	3.00	4.00	5.00	3.00	3.00	3.00	5.00	4.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	5.00	3.00	5.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	5.00	3.00	3.00	
81.00	145.00	1.00	3.00	5.00	3.00	5.00	5.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	5.00	4.00	3.00	5.00	3.00	5.00	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	5.00	4.00	3.00	3.00	4.00	5.00	3.00	5.00	3.00	5.00	4.00	4.00	
105.00	150.00	2.00	3.00	4.00	5.00	5.00	5.00	3.00	5.00	5.00	3.00	5.00	4.00	3.00	4.00	5.00	5.00	4.00	3.00	4.00	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	5.00	5.00	3.00	5.00	5.00	4.00	4.00		
110.00	151.00	2.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	5.00	5.00	3.00	5.00	3.00	4.00	5.00	3.00	5.00	3.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	3.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	3.00	3.00	5.00	5.00	4.00	
104.00	145.00	2.00	3.00	3.00	4.00	3.00	5.00	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	5.00	3.00	5.00	3.00	3.00	5.00	4.00	3.00	5.00	5.00	4.00	3.00	4.00	5.00	5.00	3.00	4.00	4.00	4.00		
105.00	150.00	2.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	
105.00	151.00	2.00	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	5.00	5.00	3.00	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	3.00	3.00	4.00	5.00	5.00	3.00	5.00	3.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	
114.00	162.00	2.00	3.00	5.00	5.00	4.00	5.00	3.00	3.00	4.00	5.00	3.00	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	3.00	5.00	3.00	5.00	3.00	5.00	4.00	3.00	4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	3.00	5.00	3.00	5.00
118.00	168.00	2.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	5.00	3.00	5.00	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	5.00	5.00	4.00	3.00	5.00	3.00	5.00	3.00	5.00	5.00	4.00	5.00	3.00	3.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	3.00	3.00	4.00
100.00	139.00	2.00	3.00	3.00	5.00	4.00	3.00	5.00	5.00	3.00	3.00	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	3.00	4.00	4.00	5.00	3.00	4.00	4.00	4.00	5.00	3.00	3.00	5.00	3.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	
101.00	143.00	2.00	3.00	5.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	5.00	5.00	4.00	3.00	3.00	3.00	5.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.00	5.00	3.00	5.00	5.00	3.00	3.00	5.00	4.00	4.00	5.00	3.00	3.00	3.00	3.00	5.00	4.00	4.00	
108.00	149.00	2.00	3.00	3.00	3.00	5.00	5.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00	5.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	5.00	3.00	5.00	5.00	4.00	5.00	3.00	4.00	4.00	5.00	5.00	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	
119.00	169.00	2.00	3.00	4.00	5.00	4.00	3.00	3.00	5.00	5.00	3.00	5.00	5.00	5.00	4.00	3.00	3.00	5.00	3.00	4.00	5.00	5.00	4.00	3.00	3.00	4.00	5.00	3.00	3.00	4.00	3.00	5.00	5.00	5.00	3.00	5.00	4.00	4.00	
103.00	145.00	2.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	3.00	5.00	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	5.00	5.00	3.00	5.00	4.00	5.00	3.00	4.00	5.00	5.00	5.00	3.00	4.00	3.00	3.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	3.00	3.00	5.00	5.00	4.00
1																																							

Anexo 12:
Prueba de Kolmogorov - Smirnov para una muestra

		pretest	postest
N		90	90
Parámetros normales ^{a,b}	Media	106,41	150,13
	Desviación estándar	9,075	12,365
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,120	,115
	Positivo	,064	,060
	Negativo	-,120	-,115
Estadístico de prueba		,120	,115
Sig. asintótica (bilateral)		,003 ^c	,005 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Anexo 13: Invitación Re-create



Lima, 7 de Abril de 2018

Sra.
Katia De Paz Figueroa
Instituto Nacional Materno Perinatal
Jr. Miroquesada N° 941
Lima, Perú

Estimada Sra. De Paz:

Por medio de la presente, es un honor para nuestra institución, recibir la invitación de la prestigiosa institución que representa y tener la oportunidad de compartir un espacio de motivación y desarrollo de las enfermeras del Perú. En ese sentido, confirmamos nuestra participación los días 10 y 19 del presente.

Atentamente,

Gerente General
Re-Crearte International Human Development

quiero@re-create.work

(51) (1) 480 9685 – (+ 51) 993 505 742

Calle Luis Pasteur 1297, Of 103, Lima.

Recreateintl

Anexo 14: Determinación de la confiabilidad del instrumento

Para determinar la confiabilidad del instrumento se procedió a aplicar a los resultados la prueba estadística de: Coeficiente de confiabilidad ALFA de Cronbach:

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

Donde α : Coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach

K = número de ítems del instrumento (número de preguntas)

s_i^2 = varianza de cada ítem

s_t^2 = varianza del instrumento

Obteniéndose los siguientes resultados.

Estadísticas de Confiabilidad	Alfa de Cronbach	N de elementos
De la encuesta de satisfacción	0,781	36
Del Factor intrínseco o motivador	0,796	10
Del Factor Extrínseco o Higiénico	0,823	26

La validez y la confiabilidad es un valor que oscila entre 0 y 1. Se dice que un instrumento tiene alta confiabilidad y validez cuando el resultado de su análisis da un mayor de 0.50. Por lo tanto, si el valor promedio resultante fue de 0.781, el instrumento del presente estudio es altamente confiable y válido, al igual que las dos dimensiones, con valores de 0.796 para la dimensión de los Factores intrínsecos o motivadores y 0.823 para la dimensión de los Factores Extrínsecos.