



**Universidad
Norbert Wiener**

UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER

Escuela de Posgrado

Tesis

**IMPORTANCIA DEL NIVEL DE MOTIVACIÓN
LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL PERFIL
PROFESIONAL DE LAS ENFERMERAS DE LA
MICRO RED - DISA LIMA SUR, 2014**

**Para optar el grado académico de:
MAESTRO DE GESTIÓN EN SALUD**

Presentada por:

MERY SOLEDAD MONTALVO LUNA

Lima – Perú

2017

Tesis

Importancia del Nivel de Motivación Laboral y su Relación con el Perfil Profesional de las Enfermeras de la Micro Red - DISA Lima Sur, 2014

Asesora:

Dra. Sara Emilia Remuzgo Huamán

DEDICATORIA

A César y Jesús Gabriel, mi esposo e hijo, por su grandioso amor y tener con ellos una hermosa familia.

A Gonzalo y Licira, mis adorados padres, que me dieron el don de la vida con la bendición de Dios y son mi permanente compañía desde el cielo.

Mery Soledad Montalvo Luna

AGRADECIMIENTO

A la UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER por brindarme la oportunidad de seguir perfeccionándome como profesional de la salud y ser agente de cambio.

A las enfermeras (os) y usuarios de los establecimientos de salud de la MICRO RED – DISA LIMA SUR por colaborar con el estudio y permitirme obtener la información requerida para la Investigación.

A la Dra. Sara E. Remuzgo Huamán, por su dedicación y profesionalismo en la asesoría de la presente Tesis.

Mery Soledad Montalvo Luna

ÍNDICE

	Página
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE	v
ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
SUMMARY	x
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	xi
INTRODUCCIÓN	xii
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1 Descripción de la realidad problemática	17
1.2 Identificación y formulación del problema	31
1.2.1 Problema General	31
1.2.2 Problemas Específicos	31
1.3 Objetivos de la investigación.	31
1.3.1 Objetivo General	31
1.3.2 Objetivos Específicos	32
1.4 Justificación de la investigación	32
1.5 Limitaciones de la investigación	36
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	
2.1 Antecedentes de la investigación	38
2.1.1 Investigaciones Internacionales	38
2.1.2 Investigaciones Nacionales	47

2.2 Bases legales	51
2.3 Bases teóricas	59
2.3.1 Definiciones referentes a la Motivación	59
2.3.2 Definiciones referentes al Perfil Profesional	74
2.4 Formulación de Hipótesis	82
2.4.1 Hipótesis General	82
2.4.2 Hipótesis Específicas	82
2.5 Operacionalización de Variables e Indicadores	83
2.6 Definición de Términos Básicos	84
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	
3.1 Tipo y nivel de investigación	86
3.2 Diseño de la investigación	87
3.3 Población y muestra	89
3.3.1 Población	89
3.3.2 Muestra	89
3.3.3 Criterios de selección	90
3.4 Técnica e instrumento de recolección de datos	91
3.4.1 Descripción del Instrumento	91
3.4.2 Validación del Instrumento	92
3.5 Técnicas de procesamiento y análisis de los resultados	93
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	
4.1 Procesamiento de Datos: Resultados	95
4.2 Prueba de hipótesis	103
4.3 Discusión de resultados	103

4.3.1 Características Sociodemográficas	103
4.3.2 Variable: Motivación - Perfil Profesional	105
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
5.1 Conclusiones	113
5.2 Recomendaciones	115
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	117
ANEXOS	121

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

ÍNDICE DE TABLAS:

N°	TÍTULO	PÁGINA
1	Datos generales de enfermeras (os) de los establecimientos de salud del Primer Nivel de Atención de la Micro Red DISA Lima – Sur, Perú 2014	97
2	Relación entre motivación y perfil profesional de enfermeras (os) de los establecimientos de salud del Primer Nivel de Atención de la Micro Red DISA Lima – Sur Perú 2014	103

ÍNDICE DE FIGURAS:

N°	TÍTULO	PÁGINA
1.	Motivación de Enfermeras (os) de los establecimientos de Salud del Primer Nivel de Atención de la Micro Red DISA Lima – Sur, Perú 2014	99
2.	Motivación de Enfermeras (os) de los establecimientos de Salud del Primer Nivel de Atención según Dimensiones, en la Micro Red DISA Lima – Sur, Perú 2014	100
3.	Perfil Profesional de Enfermeras (os) de los establecimientos de Salud del Primer Nivel de Atención de la Micro Red DISA Lima – Sur, Perú 2014	101
4.	Perfil Profesional de Enfermeras (os) de los establecimientos de Salud del Primer Nivel de Atención según Dimensiones, en la Micro Red DISA Lima – Sur Perú 2014	102

RESUMEN

La investigación tiene como objetivo determinar el nivel de motivación laboral y su relación con el perfil profesional de las enfermeras de la Micro Red DISA Lima Sur, desarrollado durante el año 2014.

La investigación es de diseño no experimental, de tipo aplicativo, de nivel descriptivo correlacional y de corte transversal. La población estuvo conformada por las (os) enfermeras (os) que trabajan en la Micro Red DISA Lima – Sur. La muestra fue de 65 enfermeras(os), obtenidas mediante el muestreo probabilístico sistemático aleatorio simple. Para la recolección de los datos se utilizó la técnica de la entrevista y el instrumento fue el cuestionario. Los instrumentos se sometieron a la prueba de validez de contenido y constructo, mediante el juicio de expertos, luego se realizó la prueba piloto en un Centro de Salud del Primer Nivel de Atención. Así también, los ítems fueron sometidos a la confiabilidad del instrumento mediante la prueba de Richard Kunderson.

Se concluye que la motivación laboral si influye en el perfil profesional de las (os) enfermeras (os), existiendo una correlación lineal entre vocación y proactividad con la calidad de atención, fundamentado en las necesidades personales y profesionales que pueden ser conscientes o inconscientes y afloran como conducta laboral. Por ello la importancia de invertir en el capital humano para participar y comprometerse con el desarrollo del país.

Palabras claves: Motivación laboral / Perfil Profesional / Enfermeras / Micro Red de Salud.

SUMMARY

The research aims to determine the level of job motivation and its relationship with the professional profile of the nurses of the MICRO RED DISA Lima Sur developed during the 2014.

The research is of non – experimental design, of application type, descriptive correlational level and cross-section. The population was formed by the nurses who work in the MICRO RED DISA Lima Sur. The sample consisted of 65 nurses, obtained through systematic random simple probabilistic sampling. The interview technique was used to collect the data and the instrument was the questionnaire. The instruments were tested for content and construct validity, by expert judgment then the pilot test was performed at a health care center of the first level of care. Also, the items were subjected to the reliability of the instrument by the test of Richard Kunderson.

It is concluded that the work motivation does influence the professional profile of the nurses, there is a linear correlation between vocation and proactivity with the quality of care, based on the personal and professional needs that may be conscious or unconscious and arise as work behavior. That is why the importance of investing in human capital to participate and commit to the development of the country.

Keywords : job motivation / professional profile/nurses/MICRO RED DISA Lima – Sur.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Quien suscribe, Mery Soledad Montalvo Luna, identificada con el documento nacional de identidad N° 06678176; declaro que la presente Tesis: “Importancia del Nivel de Motivación Laboral y su Relación con el Perfil Profesional de las Enfermeras de la Micro Red - DISA Lima Sur”, ha sido realizada por mi persona, utilizando y aplicando la literatura científica referente al tema, precisando la bibliografía mediante las referencias bibliográficas que se consignan al final del trabajo de investigación. En consecuencia, los datos y el contenido, para los efectos legales y académicos que se desprenden de la tesis son y serán de mi entera responsabilidad.



Mery Soledad Montalvo Luna
DNI 06678176

INTRODUCCIÓN

La presente investigación titulada: “Importancia del nivel de motivación laboral y su relación con el perfil profesional de las enfermeras de la Micro Red - DISA Lima - Sur” es de gran interés debido a que la motivación hoy en día se ha convertido en un elemento primordial en la administración de personal, por lo que se hace necesario conocer sobre el tema y tener dominio del mismo, ya que es la única forma como una organización puede poseer una cultura organizacional sólida y confiable que garantice productos o resultados satisfactorios al usuario externo.

En el área de salud, desde el punto de vista organizacional, un profesional de enfermería motivado debe realizar los esfuerzos necesarios a fin de ejecutar correctamente sus funciones y adoptar actitudes y comportamientos que le permitan satisfacer conjuntamente con sus objetivos personales, los institucionales y lograr la satisfacción del usuario, más aun en el Primer Nivel de Atención, donde se requiere la integralidad de la atención a través del trabajo de equipos multidisciplinarios y poli-funcionales donde los profesionales logren desarrollar capacidades nuevas y asumir tareas y retos distintos.

Lograr que una persona se esfuerce y trabaje con esmero en la consecución de una meta es hablar de motivación, que es más bien un proceso dinámico que un estado fijo.

La motivación, es el “proceso para estimular a los empleados para que realicen su trabajo, que los llevara a cumplir con la meta deseada. Motivar significa mover, conducir, impulsar a la acción. Es un elemento básico de la dirección, porque a través de esta se logra la realización del trabajo para lograr los objetivos de la empresa” ¹, es así que la motivación, constituye el elemento primordial en el área administrativa y en la psicología, siendo en este trabajo la **variable independiente** del actuar del profesional de enfermería.

Los psicólogos inician el estudio del comportamiento humano para poder comprender que desencadena la motivación y ciertas conductas en el individuo, lo que genera explicaciones o teorías. Estas teorías son adoptadas por la Administración como una manera de buscar el logro de los objetivos organizacionales y tratar de mantener un adecuado ambiente de trabajo, donde los trabajadores se sientan motivados y por ende sean más productivos.

Las enfermeras (os) al incorporarse al área laboral, encuentran en su trabajo no solo los medios para satisfacer la necesidad de sobrevivir, sino también la posibilidad de superación personal y profesional lo cual se debe en gran parte a los factores que los motivan, por consiguiente la motivación varía en la intensidad o esfuerzo para lograr algo, la dirección que beneficie a la institución y la persistencia para mantener la energía que pone en acción a las personas que responde a diferentes necesidades.

En este sentido el trabajo de las enfermeras (os) no es un trabajo empírico y aislado responde a un conjunto de competencias procedimentales,

cognitivas y actitudinales, las cuales constituyen actividades profesionales de acuerdo a un determinado perfil profesional, así mismo, este saber profesional tiene que estar acorde con las políticas y/o normas de salud, y en la medida en que se identifique con ellas se va sentir motivado por realizar un trabajo de calidad dentro del equipo de salud, acorde con su perfil profesional, el cual constituye la **variable dependiente** en este estudio.

El Ministerio de Salud propone los “Cinco Desafíos de la Década de los Recursos Humanos” (2006 – 2015), precisando en el cuarto desafío que se debe involucrar a los trabajadores de salud con los objetivos sanitarios a través de la mejora de las condiciones de trabajo con dignidad, esto también se reafirma en el Modelo de Atención Integral de Salud basado en Familia y Comunidad, donde indican: “la transformación de los sistemas de salud hacia la Atención Primaria de Salud con un enfoque orientado a la persona, familia y comunidad, que requiere de un número adecuado de profesionales de salud integrados en equipos de salud, cuya composición depende de las necesidades de salud en un territorio determinado” ².

Este cambio que se espera lograr no solo depende de la cantidad de trabajadores profesionales o no profesionales, depende también de otros factores, como dice Tito³, el principal factor en la productividad es la motivación, y es predominante para satisfacer la seguridad y la afiliación, por encima de la estima y la autorrealización.

En la realidad, el profesional de enfermería que trabaja en los establecimientos de salud del Primer Nivel de Atención perteneciente a la Micro Red San Juan de Miraflores, atienden las necesidades de las

personas, enfrentan múltiples problemas que derivan tanto de la atención directa al paciente, como de la administración y coordinación con el equipo de salud, observándose a veces un trabajo rutinario, inadecuadas relaciones interpersonales entre las enfermeras (os) y el resto del personal, así como las quejas de los usuarios sobre el trabajo que realiza este profesional.

Por lo tanto, en la presente investigación se estudia como el nivel de motivación (variable independiente) conduce a un desempeño de la enfermera coherente con su perfil profesional (variable dependiente), lo cual es un indicador de la calidad de funcionamiento de los servicios y mejora de la relación profesional/usuario, beneficiando la calidad de trabajo, equidad, eficacia y eficiencia de la atención brindada. Por lo que se planteó como objetivo general determinar cómo el nivel de motivación (factores higiénicos y motivantes) del profesional de enfermería se relacionan con el perfil profesional, lo cual se evidencia a través de la opinión de las enfermeras (os) en cuanto a la vocación, proactividad, ambiente laboral, calidad de atención, desempeño, y en su capacidad procedimental, cognitivo y actitudinal, con el propósito de implementar estrategias que permitan satisfacer la necesidad de logro, la necesidad de poder y la necesidad de afiliación o asociación estrecha con los demás.

El estudio será de utilidad para mejorar el desempeño de las enfermeras (os) como proveedores de cuidados de salud, con la principal responsabilidad de la atención holística del individuo, familia y comunidad, por lo que deben ser conscientes de los motivos y motivaciones presentes para trabajar hacia el logro de las metas no solo personales sino también de la organización,

contribuyendo a un clima de trabajo positivo comprometidos con su rol, con la institución y necesidades de los usuarios.

La investigación se esquematiza de la siguiente manera: **Capítulo I: Planteamiento del Problema**, que trata de la descripción de la realidad problemática, identificación y formulación del problema, delimitación de la investigación, objetivos, y por último justificación. **Capítulo II: Marco Teórico**, trata acerca de los antecedentes de la investigación, bases legales, bases teóricas, formulación de la hipótesis, operacionalización de variables e indicadores y definición de términos básicos. **Capítulo III: Metodología**, abarca el diseño metodológico, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, así como técnicas de procesamiento y análisis de datos. **Capítulo IV: Presentación y Análisis de los Resultados**, comprende procesamiento de datos, prueba de hipótesis, discusión de resultados. **Capítulo V: Conclusiones y Recomendaciones** del trabajo.

Finalmente; se presenta las fuentes bibliográficas y anexos. Veamos a continuación el desarrollo de la presente investigación.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Descripción de la realidad problemática

En el campo de la salud, se podría decir que existen dos grandes áreas, el que provee el servicio, que son los establecimientos de salud y el que recibe el servicio que son los usuarios externos. Los usuarios llámense paciente, familia y comunidad esperan recibir un servicio de calidad que los hagan sentirse importantes y solucionen sus problemas; en cambio el que brinda el servicio sea un personal de salud profesional o no profesional habituado a su trabajo, lo considera rutinario y el contacto diario con la gente es básicamente atención a la molestia orgánica dejando en segundo lugar u olvidando los sentimientos del usuario.

Los usuarios externos siempre quieren ayuda, apoyo, consideración y respeto, es decir un trato especial del personal que trabaja en el establecimiento de salud, pero lamentablemente muy pocas veces se da, probablemente porque los motivos laborales no producen satisfacción en el

personal de salud o por que las motivaciones de estos en el transcurso del tiempo se han ido debilitando no encontrando satisfacción ni compromiso con su trabajo para brindar un cuidado de calidad.

Según Morris (2014) un “motivo es una necesidad o deseo específico que activa al organismo y dirige su conducta hacia una meta. Todos los motivos son desencadenados por algún tipo de estímulo: una condición corporal, una señal en el ambiente o un sentimiento”⁴. Por consiguiente, el motivo es la realidad, considerada valiosa que impulsa a actuar y produce satisfacción.

En la vida de los seres humanos el deseo de realizar una conducta constituye la motivación, que es el eje central y fundamental, ya que está presente en nuestras vivencias y hace que muchas de las actividades cotidianas se orienten hacia la búsqueda de objetivos concretos, relacionados con la interacción que tiene con el ambiente. La motivación, es el elemento primordial en el área administrativa y en la psicología; los psicólogos realizan estudios del comportamiento humano para poder comprender que desencadena la motivación y ciertas conductas en el individuo, generándose diversas teorías.

Estas teorías son adoptadas por la Administración como una manera de buscar el logro de los objetivos organizacionales y tratar de mantener un adecuado ambiente de trabajo, donde los trabajadores se sientan motivados y por ende sean más productivos.

Las enfermeras (os) al incorporarse al área laboral, además de satisfacer una necesidad para sobrevivir, encuentran en su trabajo la posibilidad de

superación personal lo cual se debe en gran parte a los factores que los motivan, la motivación hoy en día se ha convertido en un elemento primordial en la administración de personal, ya que es la única forma como los establecimientos de salud puedan poseer una cultura organizacional sólida y confiable. Una persona motivada realiza los esfuerzos necesarios para ejecutar correctamente su trabajo, adopta actitudes y comportamientos que les permitan satisfacer conjuntamente sus objetivos personales.

Los directivos en la actualidad deben enfrentar los retos que implican motivar a sus trabajadores para obtener mejores resultados, con eficacia, calidad, innovación, satisfacción y compromiso, por ello es común oír dentro de las organizaciones expresiones como hay que motivar a nuestro personal para que trabaje más y produzca mejor; según Arnold esto se debe a que la “motivación tiene que ver con los factores internos que impulsan a la acción, así como con los factores externos que actúan como incentivos para la acción” ⁵.

En enfermería, la motivación constituye un aspecto central en la Gerencia de Enfermería, ya que el enfermero vive diferentes situaciones como el enfrentarse al dolor humano, la muerte y otras eventualidades que pueden de alguna u otra manera afectar su impulso para actuar, es por ello que se hace necesario mantener un sistema de incentivos y recompensas para mantenerlos altamente motivados como una manera de contribuir a su bienestar y el de la organización para la propia recuperación del paciente, esto está fundamentado en la teoría del comportamiento humano de Douglas McGregor quien precisa en la teoría Y que las personas son

creativas y competentes, capaces de auto motivarse y auto dirigirse, se esfuerzan, aceptan sus responsabilidades y asumen retos, sintiendo por su trabajo satisfacción.

Según esta teoría “el comportamiento humano desarrolla un estilo administrativo abierto, dinámico y democrático por medio del cual la administración se convierte en un nicho creador de oportunidades, que libera potencialidades y quita obstáculos con la finalidad de favorecer el crecimiento intelectual de las personas”⁶.

Los profesionales de enfermería que laboran en las instituciones de salud, las cuales están conformadas por un conjunto de aspectos del entorno, sean materiales, infraestructura, personal y procesos administrativos, son afectados de una u otra manera por estos elementos, y durante esta interacción con el medio ambiente laboral que los rodea, se tiene también al usuario externo, que es al quien se dirige el cuidado enfermero.

No es fácil para el profesional de enfermería brindar un cuidado humano, porque diariamente se exponen al dolor ajeno, a las quejas y reacciones emocionales del usuario, el afrontar la muerte, entre otros, lo cual origina stress en el trabajo e inadecuado desempeño. Así también existen momentos de regocijo como el nacimiento de un bebé, frases y/o actitudes de agradecimiento por el trabajo realizado, pero en la gran mayoría de su tiempo les toca consolar a una madre, una esposa, a un hijo, o dejar para mañana un problema no resuelto, todo esto es visible y puede originar satisfacción o insatisfacción, siendo valorado por el usuario, quien los considera como personal inhumano o incompetente.

En los últimos años, los países en desarrollo fueron adoptando modelos de sistemas de salud con características acordes a sus recursos y de sus necesidades, exigiendo cambios fundamentales a todo nivel.

Así en el Perú, el Ministerio de Salud implementó la Atención Integral de Salud que prioriza y consolida las acciones de atención integral, con énfasis en la promoción y prevención, valorizando el cuidado de la salud y disminuyendo los riesgos y daños a las personas. Esta nueva visión promueve la participación de profesionales de salud competentes, desde un enfoque biopsicosocial, quienes deben trabajar coordinadamente y junto a la sociedad co-participante. Dentro de esta perspectiva, se requiere que el profesional de enfermería se encuentre motivado y satisfecho para implementar el modelo de calidad.

Teniendo en cuenta lo anteriormente mencionado, el tema elegido es un problema actual, no solo en nuestra sociedad y en la profesión de Enfermería sino a nivel mundial, por ello es necesario analizar el problema a detalle en los diferentes contextos tales como:

En Europa, las profesiones sanitarias constituyen uno de los pilares fundamentales para la prestación de servicios de salud. El sistema sanitario y sus profesionales están al servicio de las personas y de la población, se caracteriza por su compromiso y el espíritu de servicio, se distinguen por: tener un monopolio de conocimientos propios, de mercado y autonomía, ellos atienden las demandas referidas a los problemas de salud.

Según Cifuentes (2012), en España “la falta de promoción profesional, el sueldo bajo, la falta de formación y autonomía son solo alguno de los factores que menos satisfacción producen. En Latinoamérica se han realizado estudios en México, Chile, Venezuela, Brasil, cuyos resultados concuerdan y no distan de los hallados en Europa y Norteamérica. Entre los aspectos reportados en dichos países, los enfermeros latinos informan que su insatisfacción se relaciona con todas aquellas actividades que deben realizar y no guardan relación con la atención y cuidado del paciente, la falta de reconocimiento de su trabajo, la gran responsabilidad que tienen debido a múltiples tareas a cargo y las diferencias que se presentan en lo referente al trabajo en el sector público y privado” ⁷.

En las organizaciones sanitarias a nivel mundial, se exige servicios de enfermería de calidad y que tengan la capacidad de satisfacer las necesidades del paciente y cliente al menor costo posible, en la cantidad y tiempo convenido y con un alto grado de confiabilidad.

El trabajo de las enfermeras (os) desarrollado preferentemente por mujeres, tiene un gran componente altruistas por dar valor a la dignidad humana a pesar de las condiciones de trabajo complejas, difíciles, adversas e inadmisibles. A veces, estas condiciones del empleo son asumidas por las personas jóvenes que se incorporan al mercado laboral, aceptando la inestabilidad laboral que se mantiene e impacta en el equilibrio psicológico y económico de las enfermeras/os; por ello, la insatisfacción laboral está presente.

En el estudio relacionado a situaciones estresantes para el personal de enfermería realizado por Campanario y otros (2010), indican que el “estrés es uno de los riesgos laborales más importantes en el personal de enfermería, es un problema creciente, inhabilitante y con un coste personal, social y económico muy importante. Los gastos y pérdidas derivadas por el estrés son cuantiosas y aumentan cada año. Son numerosos los índices de ausentismo, la baja productividad de la empresa, los accidentes profesionales y la escasa motivación en el trabajo. Este se presenta cuando la persona se encuentra sometida a un ambiente laboral inadecuado como sobrecarga de trabajo, alteración de ritmos biológicos, responsabilidades y decisiones muy importantes, estimulación lenta y monótona, en condiciones laborales inadecuadas”⁸, por consiguiente, los niveles de estrés que se encuentra en el personal de enfermería indican una gran vulnerabilidad de los profesionales, así como la necesidad de instaurar programas y medidas de prevención y soluciones.

El desarrollo de recursos humanos es un tema muy importante a nivel mundial en el área de la salud, el cual está desfavorecido por múltiples factores siendo uno de ellos las reformas sectoriales, cuya desatención en los últimos años provocó consecuencias negativas en el desarrollo de la atención de salud.

Actualmente tanto en Europa como en América, la situación de recursos humanos en salud atraviesa por una gran problemática, junto a los derivados de las consecuencias de la globalización. Uno de los factores es el rol que cumple la enfermera (o) en la sociedad, es así que en Canadá y en los

Estados Unidos de América se discute mucho acerca de la extensión del papel de la enfermera (o) hacia el área de los cuidados primarios.

En esta situación también está inmersa la crisis laboral o crisis de la fuerza de trabajo en enfermería, que genera dificultades de toda índole, lo cual demanda un análisis complejo, para intervenir políticamente identificando cuestiones centrales y orientando estrategias de transformación a favor de asegurar servicios de enfermería a las poblaciones y evitar que el técnico y/o auxiliar de enfermería en zonas urbano marginales o rurales, brinden la atención y las enfermeras (o) asumen el rol de supervisión y no la prestación de cuidados primarios.

A nivel mundial los puestos de trabajo de las enfermeras en el sistema de salud son diversos, encargándose cada vez más a las actividades administrativas, disminuyen el tiempo para cuidar o para atender a los pacientes, situación que se agrava con la escasez de profesionales y/o el tipo de formación.

El futuro del cuidado de la salud para la gente de América Latina y el Caribe depende del rol fundamental de la enfermería; según Cifuentes (2012) las enfermeras “tienen como característica común la funcionalidad que las circunscribe: apoyar, promocionar, asistir, proteger, optimizar, prevenir, aliviar, ayudar, etc., sin embargo, se debe tener en cuenta que el trabajo de enfermería depende también del área y el entorno físico, en el cual dicho personal está trabajando. Por ello y debido a los cambios que se ha generado en la sociedad, en el sector salud, y en el campo de la enfermería, el trabajo de este personal incluye además de las intervenciones propias en

la atención a los pacientes, actividades que no tienen relación directa con la atención en salud a los sujetos de cuidado, como son la educación en enfermería, la gestión de los servicios de salud, la administración de los recursos, que han sido reconocidas como funciones y responsabilidades propias del personal de enfermería según lo indica el Comité Internacional de Enfermería”⁹.

Es por ello, que a veces los servicios de enfermería están a cargo de personal auxiliar y/o técnico de enfermería, lo cual constituye un reto para la enfermera el gestionar el cuidado alrededor del saber enfermero y al no tenerse las condiciones necesarias, se constituye en un factor desmotivador de su ejercicio profesional. El entorno laboral es muy importante para el ejercicio de enfermería, comprende las condiciones de trabajo, las relaciones interpersonales, los incentivos, entre otros, todos ellos juegan un papel importante, más que el salario para la permanencia de las (os) enfermeras (os) en determinadas instituciones.

El ambiente laboral influye en la salud, seguridad y bienestar de las personas, así Burton (2010) indica que “un entorno de trabajo saludable, es aquel en que los trabajadores y jefes colaboran en un proceso de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del ambiente de trabajo en base a los siguientes indicadores: la salud y bienestar del ambiente físico, del medio psicosocial del trabajo incluyendo la organización del mismo y la cultura del espacio del trabajo, los recursos de salud personales en el ambiente de trabajo”¹⁰.

El ingreso mensual satisfactorio, es un factor que permite atender las necesidades básicas de las (os) enfermeras (os) y sus familiares directos, lo cual constituye un elemento motivador extrínseco. En un estudio realizado en Colombia por Restrepo ¹¹, presentan un análisis de la situación laboral de los profesionales en medicina y enfermería, encontrándose que existe una mayor heterogeneidad en América Latina y el Caribe (46.0%), siendo la región con menor salario el Perú (US 987 dólares), y esto es una necesidad sentida y alarmante, porque las enfermeras suelen trabajar más de 24 horas seguidas en hospitales o en la práctica privada para poder cubrir las necesidades personales y/o familiares. A diferencia, en los países europeos como se resalta en el estudio, el salario se encuentra entre US 4.058 dólares y US 6.482 dólares. Lo más alto observado en los países de Latinoamérica, no alcanzan el valor mínimo en Norteamérica y Europa.

En el presente siglo XXI con el acelerado avance tecnológico y científico se exige a los profesionales mayores competencias en los ambientes de trabajo, ya sea por la fuerte influencia de otros grupos profesionales, por la poca visibilidad de sus intervenciones o por la estructura de los servicios, pero no siempre las condiciones laborales lo permiten. Así lo resalta Samaniego (2011) cuando indica que “las condiciones laborales de enfermería que incluye factores tanto objetivos como subjetivos, resultan ser muchas veces desfavorables” ¹².

Esto influye en la atención que se brinda al usuario y en la garantía de calidad de la práctica de enfermería. A nivel nacional, la satisfacción en el trabajo constituye el conjunto de actitudes de la persona hacia su trabajo,

fundamentado en creencias y valores con que ésta desarrolla su actividad, quien está satisfecho con su puesto tiene actitudes positivas hacia éste, quien está insatisfecho mostrará todo lo contrario, afectándose así la calidad del servicio.

Es necesario reconocer las características actuales de la práctica de enfermería, por ser un componente importante dentro de la estructura del sistema de salud, en este contexto es necesario evaluar el nivel de motivación que experimentan los profesionales de enfermería en el Primer Nivel de Atención, que estará condicionada por numerosos factores. Estos factores, como el ambiente físico donde trabajan, remuneraciones económicas que perciben, la interrelación que ejercen entre sus compañeros y jefes, el sentido de realización/logro, la posibilidad de aplicar y desarrollar nuevos conocimientos y asumir retos, entre otros, determinan la coherencia de su actuar con el rol y/o funciones establecidas.

En el Perú, como en otras naciones de América Latina, la motivación al trabajo y el rendimiento laboral van paralelos debido a factores económicos, políticos y sociales que influyen sobre los recursos humanos con que se cuenta.

El Ministerio de Salud (2013) en el documento Análisis de la Situación de Salud del Perú indica: “La Organización Panamericana de la Salud y la Organización Mundial de la Salud, utilizan la densidad de recursos humanos en salud que evalúa la disponibilidad conjunta de médicos y enfermeras y establece que el estándar es de 25 médicos y enfermeras por 10,000 habitantes. El Perú aun no alcanza dicha cifra (19,5 x 10,000 habitantes)

junto con Ecuador, Bolivia y Haití que son los que ostentan la cifra más baja, esto sugiere que el abordaje de formación y planificación de recursos humanos debe orientarse a disminuir estas brechas. Los recursos humanos en salud se concentran principalmente en MINSA y EsSALUD. Para el año 2012, en el Perú existían 31,814 enfermeras. Lima tiene la mayor cantidad de recursos humanos, concentra 36.6% de enfermeras. Las regiones con mayor disponibilidad por 10 mil habitantes son Apurímac (18.8), Moquegua (16.7), Tacna (15.4), Arequipa (15.2) y Callao. Durante el año 2008, del total de migraciones que hubo en el mundo, alrededor de 25 millones procedían de América Latina, siendo tradicionalmente Estados Unidos el país de elección. Desde el año 2000, España ocupa el primer lugar como destino migratorio. El común denominador de las razones para la migración de profesionales son: grandes diferencias en remuneraciones que existen entre lo que percibe un profesional en su país de origen y el país donde migra, la posibilidad de desarrollo profesional, ambientes de trabajo, acceso a la tecnología, investigación y desarrollo científico; teniendo además la contraparte de las grandes necesidades de los países receptivos donde se ofrece lo que no se oferta en su país de origen”¹³.

Los recursos humanos tiene el propósito de incrementar la calidad del trabajo, así como la intensidad y rendimiento, apuntando hacia metas más exigentes, teniendo en consideración el valor intrínseco que posee cada persona en los procesos de trabajo y en su entorno social y económico. La calidad y el rendimiento van a la par del logro, de las necesidades de la

persona y del clima laboral, lo que origina satisfacción laboral, por ello esta área es de gran relevancia.

El Ministerio de Salud (2011) en el documento Modelo de Atención Integral de Salud Basado en Familia y Comunidad, precisa que "uno de los principales problemas que afronta el Perú en la atención de la salud, lo constituye el déficit de dotación de los recursos humanos. Según la Organización Mundial de la Salud, los países y territorios sub-nacionales pueden clasificarse de acuerdo con el indicador Densidad de Recursos Humanos, que es la suma de profesionales de medicina humana, enfermería y obstetricia por 10,000 habitantes. Los países que tienen una densidad menor a 25, se les denomina países con déficit crítico de recursos humanos en salud, lo que hace muy importante que en ellos se logre una alta cobertura de intervenciones esenciales, como las necesarias para alcanzar los objetivos de desarrollo del milenio. El Perú pertenece a esta última categoría, con una marcada inequidad en la distribución de estos recursos por departamentos, solo cinco de ellos, todos costeros y de grandes urbes, están por encima de este dato crítico. Existe baja disponibilidad de profesionales de salud en las poblaciones rurales y dispersas. Asimismo, el 63% es personal asistencial y está concentrado en su mayoría en los hospitales, y no así en los establecimientos de salud del Primer Nivel de Atención, donde debería concentrarse el mayor porcentaje de los recursos humanos" ¹⁴.

Mejorar el conocimiento que se tiene sobre los recursos humanos y las condiciones de vida laboral de sus trabajadores contribuye a que estén

motivados y satisfechos en el trabajo. Quien está satisfecho con su puesto tiene actitudes positivas hacia éste, y quien está insatisfecho mostrará las siguientes consecuencias: Estrés de origen ocupacional proveniente de la interacción entre múltiples factores de riesgo y del ambiente físico, trastornos de las funciones biológicas, contenido y organización de diversos componentes psicosociales tanto laborales como extra laborales, inadecuado clima organizacional, inadecuadas relaciones interpersonales entre sus compañeros de trabajo, tardanzas, ausentismo y maltrato al usuario.

Ante lo expuesto en los párrafos anteriores, también se tiene que el usuario manifiesta: las enfermeras (os) son inhumanas (os), siempre hacen lo mismo y se demoran demasiado, algunas enfermeras (os) no tienen tiempo para escucharte y se molestan de todo.

Por ello la presente tesis pretende profundizar los orígenes del problema y plantear propuestas de solución, porque existen muchas ideas como alternativas para trabajar eficazmente con el personal profesional de enfermería con el fin de maximizar su desempeño, debiendo tenerse en cuenta lo siguiente: Adecuado sistema de comunicación que permita la retroalimentación y bloquee las barreras de la misma, mejorar las relaciones interpersonales, uso adecuado de estrategias de afrontamiento adaptativas, las reuniones de trabajo que contribuyan a la adaptación a los ambientes de trabajo, creatividad y voluntad para innovar o aceptar los cambios de la organización, las distinciones o reconocimientos, entre otros.

1.2 Identificación y formulación del problema

Ante la realidad descrita se plantea el siguiente problema general:

1.2.1 Problema General

¿Cómo el nivel de motivación laboral se relaciona con el perfil profesional de las (os) enfermeras (os) de la Micro Red DISA Lima Sur, durante el año 2014?

1.2.2 Problemas Específicos

- ¿Cómo la **vocación** profesional según el nivel de motivación laboral se relaciona con el perfil profesional en cuanto a la **calidad de la atención** que brindan las (os) enfermeras (os) de la Micro Red DISA Lima Sur?
- ¿Cómo el **ambiente laboral** según el nivel de motivación laboral se relaciona con el perfil profesional en cuanto al **desempeño** de las funciones que brindan las (os) enfermeras (os) de la Micro Red DISA Lima Sur?
- ¿Cómo la **proactividad** por el trabajo preventivo promocional según el nivel de motivación laboral se relaciona con el perfil profesional en cuanto al logro de **competencias** procedimentales, cognitivas y actitudinales de las (os) enfermeras (os) de la Micro Red DISA Lima Sur?

1.3 Objetivos de la investigación.

1.3.1 Objetivo General

Determinar el nivel de motivación laboral y su relación con el perfil profesional de las (os) enfermeras (os) de la Micro Red DISA Lima Sur, durante el año 2014

1.3.2 Objetivos Específicos

- Identificar cómo la **vocación** profesional según el nivel de motivación laboral se relaciona con el perfil profesional en cuanto a la **calidad de la atención** que brindan las (os) enfermeras (os) de la Micro Red DISA Lima Sur.
- Identificar cómo el **ambiente laboral** según el nivel de motivación laboral se relaciona con el perfil profesional en cuanto a **desempeño** de las funciones que brindan las (os) enfermeras (os) de la Micro Red DISA Lima Sur.
- Identificar cómo la **proactividad** por el trabajo preventivo promocional según el nivel de motivación laboral se relaciona con el perfil profesional en cuanto al logro de **competencias** procedimentales, cognitivas y actitudinales de las (os) enfermeras (os) de la Micro Red DISA Lima Sur.

1.4 Justificación de la investigación

La presente investigación se justifica con respecto a los siguientes aspectos que intervienen en el nivel de motivación para el grupo profesional de enfermería:

1.4.1 Desde el punto de vista teórico o científico: La (el) enfermera (o) es un profesional capacitado para dar respuesta a las crecientes necesidades de salud de la población, ya sea a nivel hospitalario o comunitario los cuales están influenciados por la globalización. Se requiere de este profesional una adecuada formación logrando competencias en lo procedimental, científico y actitudinal, que le permita enfrentarse a los desafíos a nivel disciplinar, pedagógico, político, económico y ético, pero todo esto es posible en la medida que interiorice el rol que le toca cumplir en la sociedad y a la vez, se sienta motivado en realizar un trabajo orientado hacia la calidad de la atención de salud.

1.4.2 Desde el punto de vista epistemológico: El nivel de desempeño de la (el) enfermera (o) está determinado por el nivel de esfuerzo ejercido, lo cual está en función de la motivación y del nuevo paradigma científico – ético en donde se fomenta una nueva cultura de la vida. Dentro de la sociedad, el profesional de enfermería que trabaja en los establecimientos de salud del Primer Nivel de Atención, tienen como rol la atención de las necesidades de las personas de diferente grupo etario, así mismo, enfrentan múltiples problemas que derivan tanto de la atención directa al paciente, como de la administración y coordinación con el equipo de salud, así mismo tiene que interiorizar el cambio conceptual y paradigmático de una nueva cultura de la vida, con énfasis en la promoción de la salud; por ello es importante conocer el nivel de motivación debido a su relación con el

desempeño de sus funciones y/o actividades, considerándose esto como indicador de la calidad de funcionamiento de los servicios y mejora de la relación enfermera/usuario, porque se trata de promover actitudes y prácticas sociales positivas para el mantenimiento y conservación no solo de la vida de la persona sino con la naturaleza y la sociedad, lo cual redundará en la calidad de trabajo, equidad, eficacia y eficiencia de la atención brindada.

1.4.3 Desde el punto de vista práctico: Uno de los mayores problemas que enfrentan las instituciones de salud, es que no están preparadas para el cambio, han sufrido los impactos derivados de la apertura económica producto de las políticas de la globalización, la demanda en salud ha crecido, pero la oferta no corresponden al mismo nivel de complejidad. Las organizaciones se encuentran más comprometidas a ofrecer servicios de mejor calidad, debido a que las formas históricas de hacer las cosas no están dando un buen resultado. Esta nueva visión organizacional plantea nuevos desafíos en la gerencia de los recursos humanos, a fin de contemplar factores claves para el mejor desarrollo y sostenibilidad del sistema.

Por lo tanto, es imprescindible considerar que la modernización del Sector Salud, implica cambios en el desarrollo de los recursos humanos para enfrentar los nuevos retos que la organización demanda. Los conceptos modernos contemplan al trabajador como un agente necesario para la transformación institucional, por lo tanto

un (a) enfermero (a) adecuadamente capacitado (a) y motivado (a) constituye un valor muy importante para la organización.

1.4.4 Desde el punto de vista legal: En la actualidad el Ministerio de Salud tiene como una de sus prioridades dentro de la reforma del sistema de salud peruano, la estrategia referida al Fortalecimiento del Primer Nivel de Atención, esta estrategia promueve entre otros aspectos el de brindar atención a la formación y al desarrollo de los recursos humanos (gestores, personal de salud y trabajadores comunitarios) y el de enfatizar la orientación de los servicios de salud hacia la calidad. Por ello las instituciones de salud tienen que ser más integradoras tanto de sus propios recursos humanos, como con los otros componentes del sector salud para lograr que los trabajadores o en el caso específico las (os) enfermeras(os) trabajen hacia el logro de las metas de la institución.

1.4.5 Desde el punto de vista metodológico: La motivación es una fuerza interna propia del comportamiento humano que nos hace actuar de una determinada forma en una situación dada, orientadas siempre hacia el cumplimiento de metas. Por ser el elemento básico del comportamiento humano que puede ser innato o aprendido, ocupa un sitio muy importante a nivel del aprendizaje y de la personalidad, por ello es factible de ser estudiado ya sea con un enfoque cualitativo o cuantitativo.

1.4.6 Desde el punto de vista ético: La motivación intrínseca parte del hecho de hacer lo que hacemos por servicio a alguien o algo más

grande que nosotros mismos, lo que significa la asimilación y práctica de valores altruistas. El desarrollar trabajos para indagar sobre la motivación de las enfermeras(os), resulta ser un elemento de vital importancia, porque permite identificar los problemas existentes y al intervenirlos se asegura la buena marcha de la institución, y prevenir las fallas en la organización, porque el trabajador no responde adecuadamente. Así también, para tratar la conducta del ser humano, en el presente estudio de investigación se solicitó a las enfermeras(os) su consentimiento de participar o no en el estudio, lo cual contempla la aplicación de los principios de autonomía, no maleficencia y beneficencia.

1.5 Limitaciones de la investigación

En la presente investigación se tiene las siguientes limitaciones:

- Limitación de información: No se han encontrado investigaciones cuantitativas o cualitativas que relacionen las variables en estudio, más bien se encuentran gran variedad de trabajos descriptivos de cada una de las variables en forma separa o relacionados con los diversos factores que intervienen.
- Limitación metodológica: Para el estudio de las variables, se requirió la participación de otros profesionales que orienten en la formulación de sub variables e indicadores y poder elaborar los instrumentos para las enfermeras (os).

- Limitación en la población de estudio: Están más referidas al tiempo que voluntariamente otorga el profesional de enfermería para contestar el instrumento de recolección de datos, dejando de lado el trabajo que tiene asignado. Motivo por el cual se dedicó más tiempo de lo planificado para recoger la información, implicando gasto en el desplazamiento a los Centros de Salud.
- Limitación del área de estudio: El estudio se realizó en un área determinada, por ello los resultados solo pueden ser generalizados a poblaciones con características similares.
- Limitación de recursos: Los recursos con los que se contó para el presente trabajo de investigación son limitados, ya que están en función de los ingresos personales del investigador.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

A continuación se presenta los siguientes trabajos de investigación:

2.1.1 Investigaciones Internacionales

- García, D., realizó el trabajo de investigación titulado: *“Estudio de la Motivación y Satisfacción Laboral en el Colectivo de Operadores de grúa torre en edificación”* en Valencia – España en el año 2011. El objetivo era estudiar la satisfacción y motivación laboral, a través de un enfoque cualitativo, con el cual pretende conocer en profundidad los aspectos tanto intrínsecos como extrínsecos del trabajo que afectan a los operadores y cómo influyen en su satisfacción y motivación laboral.

La población estuvo conformada por los operadores de grúa de torre en edificación, obteniendo la muestra a través de la “técnica de la bola de

nieve”, se realizaron ocho entrevistas a profundidad, las cuales han permitido llegar a la saturación teórica.

En el estudio consideran que las principales causas para llegar a formar parte de este colectivo son: la casualidad, la atracción por el manejo de máquinas y las exigencias laborales; lo que suele impulsar a los trabajadores a formarse para obtener la acreditación de gruista son: el aumento salarial y menores esfuerzos físicos, es decir, la búsqueda de mejores condiciones laborales.

Precisan que el actual oficio está en un nivel superior al anterior y que han mejorado su calidad de vida laboral. Una vez en la profesión, son conscientes de que son los responsables del manejo de una gran máquina. Pero muchos se confían de sus propias habilidades y, en momentos puntuales, evitan seguir detalladamente las medidas obligatorias de seguridad y salud. En general, sí utilizan los equipos de protección individual, estando conscientes de su necesidad y de su efectividad.

El clima de trabajo, en función de las relaciones laborales, es bueno, mantienen contacto con todos los oficios que intervienen en la obra, por trabajar en todas las fases de la edificación, establece vínculos armoniosos con sus compañeros. La relación con los supervisores y jefes suele ser cordiales y de respeto.

Los aspectos motivadores son: “el salario, la responsabilidad, el orgullo de realizar bien el trabajo, saber que son una pieza clave del proceso edificatorio, y el reconocimiento de los demás o sentirse valorados. Los aspectos desmotivadores son: la mala relación entre compañeros, los accidentes laborales, la presión laboral y el estrés, y la realización de tareas no asignadas al oficio. La satisfacción laboral se consigue a partir de: ser personal cualificado (mejor sueldo, menor esfuerzo físico y mayor liderazgo), tener un puesto de trabajo poco rutinario, con muchas relaciones sociales impredecible y que cada día es diferente al anterior, el gozar de autonomía para organizar su jornada laboral y de un mayor grado de independencia en relación a los demás” ¹⁵.

- Rueda, Y. realizó la investigación: *“Motivación del Personal de Enfermería para la Calidad de Cuidado en Usuarios y Usuarías”*, en Maracay – Venezuela en el año 2014. El objetivo era determinar la motivación que tiene el personal de enfermería para la calidad del cuidado en usuarios y usuarias en el área de Hospitalización del Hospital Universitario Dr. “Ángel Larralde”. En la presente investigación se aplicó un enfoque positivista, cuantitativo, diseño no experimental. La población eran 20 enfermeras (os) que laboran en el área de hospitalización, se trabajó con la totalidad de la población y no se recurrió a criterios muestrales. Las conclusiones fueron: “la motivación del personal de enfermería que labora en ese servicio es poco motivado debido al salario recibido y estabilidad laboral. Los gerentes de enfermería no promueven la motivación en sus profesionales de enfermería, obviando que la

recuperación de la salud del paciente dependerá en su gran mayoría del trabajo realizado por las (os) enfermeras (os), esto es lo que le da significado a su trabajo.

Los administradores hospitalarios deben saber escuchar las sugerencias aportadas por el personal de enfermería y ponerlas en práctica, ya que son ellas las que realmente conocen como disminuir los costos en las instituciones de salud, sin desmejorar la calidad del servicio prestado. Es imprescindible que el personal de enfermería sienta que tiene cierto poder, que su trabajo genera cierto impacto en la sociedad y para ello deben sentir que su trabajo es valorado y reconocido por los jefes inmediatos y supervisores de enfermería, para lograr motivar a los profesionales de enfermería y ofrezcan cuidados de calidad a los usuarios y usuarias del hospital”¹⁶.

- Caligiore, I., realizó el estudio titulado: *“Pertinencia Externa. Caso de la Escuela de Enfermería de la Universidad de los Andes”* de la Facultad de Humanidades y Educación. Mérida - Venezuela. 2011. Planteo el objetivo de evaluar la pertinencia externa de la carrera de Enfermería de la Universidad de Los Andes, según las expectativas de los egresados y los empleadores. Es una investigación de carácter interpretativo con un diseño de estudio de caso, donde se asume la metodología cuali-cuantitativa. La población, estuvo constituida por los egresados de la Escuela de Enfermería en el período 2000-2008, los supervisores de los egresados de las instituciones de salud donde laboran y docentes de la

carrera de Enfermería con experiencia laboral en establecimientos de salud.

El tamaño de la muestra fue de 70 individuos que representan el 30% de la población total de egresados de la carrera; la técnica de muestreo fue intencional, con dos etapas de selección. Los resultados fueron: En relación al predominio de los conocimientos impartidos y las actitudes favorables que se fomentan en la carrera, expresaron que parte de ese conocimiento científico y tecnológico suele olvidarse al no ser aplicados en la práctica profesional y que los factores que probablemente contribuyan con esa situación es el entorno laboral, caracterizado por la presión reinante, la sobrecarga de pacientes, insuficiencia de insumos de trabajo, poca disponibilidad de tiempo para dialogar entre sí y con otros profesionales de la salud, además de la rutinización de las actividades y procedimientos clínicos, también coinciden en referir el elemento humanístico como factor determinante del desempeño profesional.

Sobre las competencias básicas, la mayoría de los egresados consideran que fueron suficientes para la ejecución de los cuidados de enfermería en los ambientes hospitalarios. Un 56,5 % de los egresados expresó que las competencias para instrumentar una intervención quirúrgica fueron suficientes, en donde se visualiza el predominio de la formación hacia la atención hospitalaria (enfoque curativo) sobre la atención preventiva, estiman como moderadamente suficiente las competencias para realizar actividades de cuidados de enfermería

ambulatorio y para la utilización de las técnicas de recolección de información clínica - epidemiológica y la interpretación de sus resultados.

El 68,1% de los egresados, consideran que fueron suficientes las competencias para administrar un servicio de enfermería, haciendo uso racional de los recursos humanos y materiales disponibles. En cuanto a las competencias para el desempeño en el área comunitaria, el 59% estima que fueron moderadamente suficientes, lo que les permite aplicar el proceso enfermero en la atención a los grupos familiares y comunidades, así como su participación en los programas de salud desarrollados ambulatoriamente.

El 70% de los supervisores expresaron una opinión positiva sobre el nivel académico del egresado, lo cual traduce que los requerimientos de los empleadores están dirigidos mayormente a que tengan competencias del saber-hacer más que del saber-saber, enfatizando las competencias que les permitan desempeñarse efectivamente en sus actividades laborales.

El 60% de los supervisores de los egresados, expresó que la respuesta de la Escuela de Enfermería a la demanda de formación de egresados para el mercado laboral, ha sido insuficiente, porque los cambios sociales y la transformación del sector salud han generado mayor demanda hacia el sector de la educación superior referente a la formación de mayor número de profesionales de la salud con un perfil de desempeño con mayor capacidad de gestión, de efectividad en los procesos y eficiencia en la utilización de los recursos.

El 30% de los supervisores de los egresados, estimó como moderadamente suficiente los conocimientos para proporcionar atención de enfermería a personas con alteraciones de la salud mental y para manejar los Programas de Atención Primaria de Salud dirigidos a la población. Encontraron diferencia en la valoración que supervisores y egresados proporcionaron, existiendo discrepancia sobre las competencias que el egresado debería tener, como son: Brindar atención integral a pacientes pediátricos que presenten trastornos de la salud, a personas con trastornos gineco-obstétricos, interpretar los resultados de pruebas básicas de laboratorio clínico - bacteriológico e instrumentar una intervención quirúrgica de poca complejidad, entre otras.

Sobre la formación impartida en la carrera, encontraron que hay moderada concordancia entre las expectativas del sector empleador y la oferta institucional académica, lo cual afecta la pertinencia externa de la carrera de la Escuela de Enfermería, que tiene la exigencia de consolidar el proceso de actualización curricular incorporando la pertinencia de la formación académica como elemento clave de la calidad, para que los egresados no sean sólo reproductores del conocimiento, sino competentes, autónomos e innovadores que contribuyan a la transformación de su entorno y proporcionen un servicio de salud de óptima calidad. Para lograr estos propósitos se requiere instaurar la revisión curricular como un proceso sistemático, dinámico y continuo que conlleve a valorar el grado de eficacia de la institución

universitaria, así como a optimizar su oferta académica y la modalidad formativa para garantizar la calidad y la pertinencia de la formación de los egresados en Enfermería.

En consecuencia es “relevante la correspondencia entre las necesidades sociales y el proyecto institucional, lo cual permite valorar un componente de la calidad de la institución universitaria, donde se incluya el perfil profesional del curriculum como criterio académico para evaluar la pertinencia de la carrera, también debería incorporarse la valoración producida por los egresados y supervisores como estrategia de seguimiento y de retroalimentación curricular, para obtener información confiable y certera sobre la empleabilidad y la ocupabilidad que tienen en las instituciones empleadoras” ¹⁷.

- Cifuentes, J., en Colombia, el 2012 realizó un estudio titulado “*Satisfacción laboral en enfermería en una Institución de salud de cuarto nivel de atención*”; el cual tuvo como 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. El método fue descriptivo de corte transversal. La población fue de 105 profesionales de enfermería. Se utilizó el cuestionario Font-Roja. Las conclusiones a las que llegó entre otros fueron: “los profesionales se hallan satisfechos con los factores de características extrínsecas de estatus y promoción profesional. La insatisfacción laboral está determinada por los aspectos que tiene que

ver con la relación interpersonal con los compañeros, la competencia profesional y la monotonía laboral. Con la presión del trabajo y la satisfacción por el trabajo también se obtuvieron puntajes bajos, en relación al género se obtuvo que las enfermeras son quienes presentan mayor insatisfacción en relación a los hombres, en relación a la edad se evidencio que los enfermeros (as) mayor o igual a los 37 años, se mostraron más insatisfechos en respecto a su trabajo, la competencia profesional y la relación interpersonal con sus jefes”¹⁸.

- Barbera, M. en España el 2015, realizo un estudio titulado *“Formación académica del profesional de enfermería y su adecuación al puesto de trabajo”*; el cual tuvo como objetivo identificar la formación académica del profesional de enfermería y su adecuación al puesto de trabajo que desempeña, así como la demanda profesional de formación continua. Fue un estudio observacional descriptivo. La muestra fue de 314 enfermeras en la Región de Murcia. La técnica empleada fue un muestreo de conveniencia, seleccionando a los individuos que voluntariamente cumplieron el cuestionario. Los resultados indicaron que un 53.8% de las enfermeras consideran que la formación recibida no se adecuada a las necesidades de su puesto de trabajo. El 94.2% refieren que la formación académica vinculada al puesto de trabajo repercute en la calidad de los cuidados prestados. Las conclusiones fueron: “los profesionales de enfermería consideran necesario adecuar la formación continuada al puesto de trabajo y a su trayectoria profesional. La formación debería contemplar como un continuo, que se inicia con la

formación básica y que debería seguir de forma constante a lo largo de la vida profesional”¹⁹.

2.1.2 Investigaciones Nacionales

- Tito, P. y Vargas del Pino, S., en el trabajo de investigación titulado: *“Impacto de la Motivación y el Liderazgo en el Rendimiento Laboral en una Empresa de Servicios de Lima Metropolitana”*, Perú en el año 2013. Planteó como objetivo demostrar que la motivación y el liderazgo se relacionan con el rendimiento laboral, en una empresa de servicios de Lima Metropolitana; el método fue cuantitativo de tipo descriptivo correlacional y de corte transversal. La población estuvo conformada por la totalidad del personal, el muestreo que se aplicó fue el probabilístico con afijación proporcional y la muestra fue seleccionada mediante la fórmula de Blalock. Las conclusiones a las que llegó fueron que “la motivación de logro, de afiliación, poder y liderazgo se relaciona positiva y significativamente con el rendimiento laboral”²⁰.
- Serón, N, en Lima, el 2010, realizó un estudio sobre *“Nivel de Satisfacción Laboral del Profesional de enfermería que trabaja en el Servicio de Pediatría del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas”*; el cual tuvo como objetivos determinar el nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Servicio de Pediatría del INEN 2010, e identificar el nivel de satisfacción laboral en los factores de condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones interpersonales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad. El

método fue descriptivo de corte transversal. La población estuvo conformada por todas las enfermeras que trabajan en el Servicio de Pediatría. La técnica fue la entrevista y el instrumento una escala modificada tipo Likert. Las conclusiones a las que llegó fueron entre otros que: “Un nivel considerable de enfermeras tiene un nivel de satisfacción laboral medio con tendencia a alto y bajo, mientras que la mayoría tiene una satisfacción de media a baja, en la dimensión beneficios laborales, políticas administrativas, relaciones interpersonales, relación con la autoridad; referido a que se sienten mal con lo que ganan, el esfuerzo de trabajar más horas reglamentarias no es reconocido, les agrada trabajar con sus compañeras y es grato la disposición del jefe cuando se le pide alguna consulta y un porcentaje considerable tiene un nivel de satisfacción laboral medio en la dimensión condiciones físicas, desarrollo personal y desempeño de tareas; referido a que el lugar donde trabajan es confortable, disfrutan de la labor que realizan”²¹.

- Monteza, N., en Chiclayo - Perú, el 2010, realizó un estudio sobre *“Influencia del Clima Laboral en la Satisfacción de las enfermeras del Centro Quirúrgico Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo EsSalud”*; el cual tuvo como objetivos analizar la influencia del clima laboral en la satisfacción de las enfermeras del Servicio de Centro Quirúrgico, identificar el clima laboral y el grado de satisfacción laboral en las enfermeras. El método fue descriptivo de corte transversal. La población estuvo conformada por 46 enfermeras. Los instrumentos fueron dos formularios tipo cuestionario. Las conclusiones a las que llegó

fueron entre otros que: “El 42 % de enfermeras considera que existe un clima laboral medianamente favorable y una satisfacción en 35 % que califica como medianamente satisfecho, situación que fue comprobada vía la utilización de la prueba de contrastación de hipótesis chi cuadrado, determinando que el clima laboral influye en la satisfacción de las enfermeras de centro quirúrgico. Se infiere que el clima laboral y la satisfacción laboral son pilares fundamentales en las organizaciones competitivas. Cualquier variación en éstos, afecta el ambiente de trabajo y forzosamente a los que lo integran” ²².

- Zelada, V. en Lima, el 2015, realizó un estudio sobre “*Nivel de satisfacción laboral del Personal Asistencial del Centro de Salud Conde la Vega Baja*”, tuvo como objetivo determinar el nivel de satisfacción laboral del personal asistencial en el Centro de Salud Conde de la Vega Baja en el año 2014, e identificar el nivel de satisfacción laboral según dimensiones. El estudio fue de nivel aplicativo, tipo cuantitativo, método descriptivo, de corte transversal. La población estuvo conformada por 28 personas. La técnica fue la encuesta y el instrumento un cuestionario tipo escala Likert modificada de satisfacción laboral validado por el Ministerio de Salud en el 2002, aplicando previo consentimiento informado. Los resultados a los que se llegó fueron: 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. Concluyendo en lo siguiente: “El mayor porcentaje del personal asistencial tiene un nivel de satisfacción bajo, referido a 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; los jefes no reconocen el trabajo bien hecho, no toman en cuenta a los trabajadores para la toma de decisiones”²³.

- Según Leiva, R., en su estudio titulado “*Factores que intervienen en la Motivación Laboral del Profesional de Enfermería de Sala de Operaciones del Hospital Nacional Dos de Mayo (HNDM), en el año 2014 en Lima – Perú*”, tuvo como objetivo determinar los factores que intervienen en la motivación laboral del profesional de enfermería de Sala de Operaciones, para ello realizó un trabajo de tipo cuantitativo, de nivel aplicativo, método descriptivo y de corte transversal; la población fue de 30 enfermeras de Sala de Operaciones del HNDM. Las conclusiones a las que llegó fueron: “que los factores que intervienen en la motivación laboral, es sentirse orgullosas de trabajar en la institución y asumir su rol con responsabilidad. Entre los factores intrínsecos presentes sienten que tienen oportunidades en el trabajo, vocación de servicio y está ausente porque no existe flexibilidad en los horarios de trabajo, y por no recibir reconocimiento público. Los factores extrínsecos que intervienen es porque trabajan en equipo, se sienten competentes, el ambiente del

quirófano es libre de riesgos, y el horario de trabajo les permite realizarse en su vida profesional y familiar; y está ausente porque no consideran a sus superiores como personas justas, con opinión objetiva, y que no son bien remunerados”²⁴.

- Según Chang S., en su estudio titulado *“Motivación Laboral y el Conocimiento de la Necesidad Predominante según la Teoría de las Necesidades de Mc Clelland, en los Médicos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza”* (HNAL) realizado en el año 2010 en Lima – Perú. Se planteó como objetivo establecer el grado de motivación laboral e identificar el tipo de necesidad predominante según Mc Clelland, en los médicos que trabajaba en el HNAL, el estudio realizado corresponde a una investigación cualitativa, de tipo prospectivo, descriptivo, observacional y transversal, se contó con una población de 351 médicos, distribuidos en los 32 servicios médicos finales del HNAL. Las conclusiones a las que llegó fueron: “La condición laboral de contrato por locación de servicios influye negativamente en el grado de motivación laboral, en quienes tienen menos de un año laborando en la institución. Las tres necesidades predominantes según Mc Clelland, demostraron ser muy desiguales; siendo frecuente la necesidad de logro (75%), seguida por la de afiliación (14%) y de poder (11%)”²⁵.

2.2 Bases legales

2.2.1 Normas Nacionales:

- La CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ, reconoce que el trabajo es un deber y un derecho, así mismo es la base del bienestar social y un medio de realización de la persona en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado.

En los artículos referidos a los derechos sociales y económicos se consigna que el Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo. Indica que en la relación laboral se respeten los principios que contribuyan al trabajador a ejercer los derechos constitucionales, otorgándole la remuneración adecuada, considerando beneficios sociales, las jornadas ordinarias y atípicas, protección contra el despido arbitrario, el derecho de sindicación, negociación colectiva y huelga, entre otros.

Así mismo indica que todos tienen derecho a la protección de la salud integral y que el Estado es el responsable de la organización de un sistema nacional descentralizado y desconcentrado, que planifica y coordina la atención integral de la salud a través de organismos públicos y privados, y que facilita a todos el acceso igualitario a sus servicios, en calidad adecuada.

- La LEY N° 23536 TRABAJO Y CARRERA DE LOS PROFESIONALES DE LA SALUD del 24 de Diciembre de 1982, indica que los profesionales de la salud deben satisfacer directamente la demanda del consultante brindándole atención integral en el diagnóstico, tratamiento y recuperación de la salud, bajo la forma de consulta médica, hospitalaria, de urgencia,

atención odontológica o gineco obstétrica, además brindan la atención integral del paciente proporcionándole los elementos y/o cuidados necesarios para su tratamiento y recuperación.

- La LEY N° 27588 NORMAS DE ÉTICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA del 22 de Noviembre 2001 y la LEY N° 27815 NORMAS DE ÉTICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA del 13 de Agosto del 2002, son leyes creadas con la finalidad de lograr una gestión pública transparente y contar con servidores idóneos, en las cuales se establece las prohibiciones e incompatibilidades de los funcionarios y servidores públicos, así también buscan normar la ética de la función pública. De este modo incorpora a las obligaciones y prohibiciones de la ley de carrera, una serie de principios, valores, éticas e incompatibilidades que deben tomarse en cuenta para la incorporación de servidores y para el cumplimiento de sus funciones. La norma establece como principios y deberes éticos del servidor público, el respeto, probidad, eficiencia, idoneidad, veracidad, lealtad y obediencia, justicia y equidad, lealtad al estado de derecho, y como deberes de la función pública, la neutralidad, transparencia, discreción, ejercicio adecuado del cargo, uso adecuado de los bienes del Estado y responsabilidad.
- La LEY N° 26842 LEY GENERAL DE SALUD del 9 de Julio de 1997, indica que toda persona tiene derecho a exigir que los bienes destinados a la atención de salud correspondan a las características y atributos indicados en su presentación y a todos aquellos que se acreditaron para su autorización. Así mismo tienen derecho a exigir que los servicios que

se le prestan para la atención de salud cumplan los estándares de calidad aceptados en los procedimientos y practicas institucionales y profesionales.

- La LEY N° 27669 DEL TRABAJO DE LA ENFERMERA (O) del 15 de Febrero del 2002, contiene 7 capítulos, dentro de ellos establece 19 artículos y 6 disposiciones finales. Tiene alcance para los profesionales enfermeros de los sectores público y privado, incluye también a los profesionales enfermeros que se desempeñan en la Sanidad de las Fuerzas Armadas y Policiales. Una de sus particularidades es que estableció que las (os) enfermeras (os) les corresponden los niveles de escalafón del Decreto Legislativo 276, con lo cual la profesión salió del Escalafón de la Ley N° 23536 y requirió que posteriormente se precise que el nivel de inicio es de 10 y que hay 5 escalafones para el profesional de enfermería.

Establece también que en toda organización de salud con personal de enfermería deberá existir una estructura orgánica, dependiente directamente de la autoridad del establecimiento. Se indica reglamentar los concursos para cargos jefaturales de enfermería, mediante el Decreto Supremo N° 004-2004-SA, estableciendo que serían cubiertos por concurso cada tres años, precisándose sus procedimientos. Igualmente establece una jornada de 6 horas diarias, 36 semanales y 150 mensuales. Lo nuevo respecto a otras profesiones es que esta jornada incluye las guardias hospitalarias, lo que es normal para todas las profesiones de salud, pero exime de ellas en los feriados festivos.

Esta ley hace referencia al rol, ámbito de la profesión, las normas a las que está sujeta, requisitos para el ejercicio de la profesión, responsabilidades y funciones, derechos y obligaciones, estructura y niveles de la carrera, capacitación, perfeccionamiento y especialización, modalidad de trabajo.

- EI DECRETO SUPREMO N° 004-2002-SA REGLAMENTO DE LA LEY DEL TRABAJO DE LA ENFERMERA (O), del 21 de Junio del 2002, se detalló que la función del cuidado integral de enfermería abarcaba las áreas asistencial, administrativa, de investigación y docencia. Otorga al Colegio de Enfermeros del Perú la autoridad para definir los estudios de especialización de las (os) enfermeras (os). Dispone que las horas trabajadas en exceso a la jornada de trabajo se consideren como horas extraordinarias y son remuneradas respectivamente. Este reglamento contiene 7 capítulos, dentro de ellos establece 19 artículos y 2 disposiciones complementarias y finales, que guardan coherencia con lo contemplado en la Ley.
- EI DECRETO SUPREMO N° 006-2004-SA NORMAS COMPLEMENTARIAS DE IMPLEMENTACIÓN DE LOS NIVELES REMUNERATIVOS del 1 de Setiembre del 2004. Como la Ley del Trabajo del Enfermero había sacado a dichas profesionales del régimen laboral de la Ley 23536 y sus niveles remunerativos, se requirió gestionar normas complementarias de implementación de los niveles remunerativos. La Ley original y su reglamento no se podían aplicar en la parte que corresponde a la ubicación en niveles remunerativos de las (os) enfermeras (os), por lo

que se necesitó una norma aclaratoria. Esta dispuso que los profesionales de Enfermería tendrían cinco niveles en la escala de profesionales del Decreto Legislativo N° 276. Para no perder las remuneraciones que percibían, estableció las equivalencias entre los niveles del anterior escalafón con los nuevos a implementar. También estableció que la ubicación en los niveles sería por tiempo de servicio, como en todas las leyes de las profesiones.

2.2.2 Normas Internacionales:

- La DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS, de 1948, París. La Asamblea General de las Naciones Humanas aprobó y proclamó la Declaración Universal de los Derechos Humanos, considerando esencial que estos sean protegidos por un régimen de Derecho, a fin que el hombre no se vea compelido al supremo recurso de la rebelión contra la tiranía y la opresión, lo cual constituye un marco legal importante en el ejercicio profesional de la enfermera (o) tanto en el sector público y privado.
- La CONVENCION AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS, de 1969, San José de Costa Rica, tiene como propósito consolidar dentro del cuadro de las instituciones democráticas, un régimen de libertad y de justicia social, fundado en el respeto de los derechos esenciales del hombre, reconociendo que estos derechos no nacen del hecho de ser de determinado Estado, sino que tienen como fundamento los atributos de la persona humana, razón por la cual justifican una protección internacional, de naturaleza convencional coadyuvante o complementaria de la que

ofrece el derecho interno de los Estados Americanos; estas normas también le corresponde a la enfermera (o) que como todo ser humano puede ejercer sus derechos individuales y colectivos en bien de su salud integral.

- La ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD, en su constitución del año 1948, indica que los sistemas de salud también deben ofrecer un trato adecuado a los usuarios de los servicios de salud lo que significa ofrecer servicios de salud en un marco que respete la dignidad de las personas. Y en el último informe de la Comisión sobre Determinantes Sociales de la Salud del año 2008, señala la necesidad de alcanzar la equidad sanitaria actuando sobre los determinantes sociales de la salud; así mismo el acceso y la utilización de los servicios de atención de salud es esencial para gozar de buena salud y alcanzar la equidad sanitaria y el sistema de atención de salud es en sí mismo un determinante social que influye en los efectos de otros y también es influenciado por estos.
- Las NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO, son instrumentos jurídicos preparados por los miembros de la OIT (gobiernos, empleadores y trabajadores) que establecen principios y derechos básicos en el trabajo. Las normas se dividen en ocho convenios, que son tratados internacionales, legalmente vinculantes que pueden ser ratificados por los Estados miembros o recomendaciones, que actúan como directrices no vinculantes. Los convenios del Consejo de Administración de la OIT abarcan temas que son considerados esenciales en el trabajo, los cuales también están incluidos en la Declaración de la OIT relativa a los

principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998). Estos convenios fundamentales son los siguientes:

- a) La libertad sindical y la protección del derecho de sindicación. 1948.
- b) El derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949.
- c) El trabajo forzoso, 1930
- d) La abolición del trabajo forzoso, 1957.
- e) La edad mínima, 1973.
- f) La igualdad de remuneraciones, 1951.
- g) La discriminación (empleo y ocupación), 1958.

El Consejo de Administración de la OIT también ha designado otros convenios como instrumentos prioritarios, por lo cual impulsa a los Estados miembros a su ratificación, en razón a su importancia para el funcionamiento del sistema de normas internacionales del trabajo. La Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa señala la importancia de los convenios prioritarios desde el punto de vista de la organización. Estos convenios prioritarios son los siguientes.

- a) La inspección del trabajo, 1947.
- b) La consulta tripartita o normas internacionales del trabajo, 1976.
- c) La política del empleo, 1964.

Estos convenios de gran importancia también han influido en las normas elaboradas para el grupo profesional de enfermería.

2.3 Bases teóricas

2.3.1 Definiciones referentes a la Motivación

La motivación es un término genérico que se aplica a una amplia serie de impulsos, deseos, necesidades, anhelos y fuerzas similares, es un factor psicológico consciente o no, que predispone al individuo a realizar ciertas acciones, o para atender una necesidad. Según el diccionario de la real academia española, es la acción y efecto de motivar.

No existe una sola definición de motivación que sea universalmente aceptada, tiene que ver con los factores internos que impulsan a la acción, así como con los factores externos que actúan como incentivos para la acción, “se preocupa de lo que impulsa al individuo a elegir que hacer, que tan duro lo intentarán y por cuanto tiempo seguirán intentándolo” ²⁶.

En el contexto organizacional, uno de los temas centrales del comportamiento es la motivación, proceso psicológico por excelencia, equivalente en importancia a lo que sería el proceso de poder, desde la perspectiva sociológica. Desde una perspectiva interdisciplinaria, poder y motivación son procesos complementarios, que interactúan y que explican la dinámica del ajuste recíproco entre individuo y organización, para conseguir los objetivos mutuos de eficacia y calidad de vida laboral.

a) Motivación laboral.

Toda organización debe contribuir a la satisfacción de las necesidades de las personas que trabajan en ella y a las que sirve, en ella se desarrollan

diversos 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 diversos motivos del trabajador como los de la empresa actúen coordinadamente.

A veces se considera que la remuneración es el principal motivo del trabajador, lo cual no es tan cierto. “Los estudios han encontrado que cuando se le pregunta a la gente qué la motiva a trabajar, la mayoría ofrece respuestas como variedad, responsabilidad, reconocimiento de logros, trabajo interesante y desafíos laborales, en vez del salario o las condiciones laborales. El trabajo de Herzberg ha influido para guiar a los gerentes a modificar los trabajos de los individuos, en vez de los regímenes salariales para incrementar la motivación” ²⁷.

En las Políticas de Recursos Humanos, consideran que 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, por consiguiente en enfermería es un proceso psicológico interno y a la vez transaccional, considerándose la motivación para este caso como el resultado de las interacciones entre las enfermeras y su entorno laboral, con la mediación del contexto social general.

b) Importancia de la Motivación

Para lograr los objetivos de la organización, los directivos han de tener conocimientos básicos sobre la naturaleza humana, la cual de por sí es muy compleja y al tener que establecer el rendimiento eficaz del trabajador exige

que esté motivado y que cuente con un sistema de compensación que fomente el trabajo de calidad, para lograr la participación activa de todo el personal y alcanzar niveles más elevados de rendimiento y de calidad.

La motivación en general “se relaciona con el esfuerzo para lograr cualquier meta, como las metas organizacionales, con énfasis en el comportamiento relacionado con el trabajo” ²⁸; esto permite conocer las características de la situación laboral que influyen en la satisfacción del profesional de enfermería

Por consiguiente, su importancia radica en conocer los diversos factores involucrados en la motivación del profesional de enfermería, siendo dos los factores centrales: los internos y externos, más comúnmente conocidos como compensaciones intrínsecas y extrínsecas. Los motivadores intrínsecos son bastante subjetivos, se basan en el cumplimiento de creencias y valores individuales. Los motivadores extrínsecos son muchos más objetivos, se basan en proporcionar a los individuos compensaciones económicas, bienes o servicios.

c) Diseño del Trabajo sobre el Proceso de la Motivación

Para que los gerentes motiven a las personas en el trabajo, es necesario que encuentren una forma de diseñar trabajos motivadores, refiriéndose a la manera en que las tareas se combinen para formar trabajos completos. “Deben diseñarlos de modo deliberado y cuidadoso para que reflejen las demandas del entorno cambiante, la tecnología de la organización, y las habilidades, capacidades y preferencias de los empleados; cuando se

diseñan de esta forma los empleados se sienten motivados a esforzarse más”²⁹.

En este sentido la motivación deja de ser un conjunto de procesos que cada persona maneja desde fuera (expresado en premios, recompensas y competencias) para convertirse en procesos de regulación interna, donde el motivo o la motivación se caracterizan como un estado de alerta basado en la satisfacción de necesidades, estableciéndose una relación psicológica entre la motivación, conducta, recompensa y retroalimentación.

En una situación laboral, el rendimiento eficaz del trabajador exige que esté motivado, su conducta se relaciona con el trabajo específico o con la actividad, y en el caso del trabajo a realizar en el Primer Nivel de Atención, comprendería identificar oportunamente situaciones que amerite la pronta intervención de enfermería en búsqueda de la satisfacción del cliente/usuario que acude al establecimiento. Por ello, como consecuencia directa de esta conducta se tendría la recompensa y también la retroalimentación, lo cual contribuye a maximizar cada vez más el trabajo que realiza el profesional de enfermería a nivel preventivo promocional.

La recompensa es una consecuencia deseada, pueden ser intrínseca o extrínseca. Las recompensas intrínsecas son los resultados psicológicos intangibles del trabajo que el profesional de enfermería puede controlar, son inherentes al propio rendimiento y su resultado trae consigo un sentimiento de logro. Las recompensas intrínsecas causan a veces un impacto significativo, aunque muchas veces subestimado, esta satisfacción en el trabajo está estrechamente vinculada con la motivación. Las recompensas

extrínsecas son las que administra la dirección del establecimiento de salud y ocurren independientemente del rendimiento en el trabajo.

Un tipo de recompensa extrínseca es la capacitación. Según Arnold (2012) “la investigación ha demostrado que la capacitación es una forma efectiva de lograr cambios en el comportamiento, aunque a menudo haya problemas que garanticen que el potencial para el cambio generado por las actividades de capacitación realmente se transfiera al escenario laboral” ³⁰, la capacitación contribuye a que los profesionales de enfermería se sientan capaces de realizar su trabajo de manera satisfactoria y a la vez motivados física y psicológicamente, por lo que los directivos deben establecer programas de capacitación para maximizar permanentemente las aptitudes del profesional.

Katz y Kahn, identifican cuatro formas en que los miembros de la organización pueden alcanzar compensaciones intrínsecas:

- Desarrollo de roles de organización personalmente satisfactorias y significativas.
- Refuerzo social de metas colectivas por medio de la participación en grupos de organización satisfactorias.
- Implicancia activa, participación e identificación personal con el establecimiento de metas de la organización y en el cumplimiento de las mismas.
- Participación de las compensaciones sociales de los esfuerzos y actividades colectivas.

d) Teorías sobre la Motivación

Existen diversos enfoques sobre la teoría de la motivación y su aplicación en cinco categorías: la teoría de las necesidades, la teoría de los refuerzos, la teoría de la equidad, la teoría de las expectativas y la teoría de las metas, pero según Robbins (2013), “en el año 1950 se formulan cuatro teorías específicas sobre la motivación de los empleados, estas son: teoría de la jerarquía de las necesidades, las teorías X y Y, teoría de los dos factores y por último la teoría de McClelland”³¹.

Las cuales se desarrollan brevemente:

❖ La Jerarquía de Necesidades de Abraham Maslow:

Consideraba que la motivación humana constituía una jerarquía de cinco necesidades, desde las necesidades fisiológicas básicas hasta las necesidades más altas de la realización personal. Se basa en los supuestos de que las diferentes necesidades que se experimentan se muestran activas en momentos distintos y son solo las necesidades insatisfechas las que influyen en la conducta, y en segundo lugar, las necesidades se clasifican siguiendo un cierto orden de importancia denominado jerarquía.

“Maslow clasificó las cinco necesidades en órdenes superior e inferior. Las fisiológicas y de seguridad, que según la teoría son las iniciales para todos los seres humanos, las describió como necesidades de orden inferior, y las sociales, de estima y autorrealización como necesidades de

orden superior, las cuales se satisfacen en forma interna; mientras que las de orden inferior se satisfacen principalmente en forma externa”³².

En esta teoría, el predominio de una necesidad dependerá de la situación presente de la persona y de sus experiencias recientes, entonces la conducta se activa por un déficit en una necesidad que impulsa al individuo a disminuir la tensión creada por ese déficit. La tensión da lugar a una conducta que satisficiera potencialmente la necesidad, si esta continua insatisfecha influirá en la conducta.

La jerarquía de necesidades debe proporcionar a los directivos de los establecimientos del Primer Nivel de Atención una manera sencilla de entender de como las diversas condiciones del trabajo satisfacen las necesidades del profesional de enfermería. Ciertas condiciones básicas del empleo o del ambiente laboral, como por ejemplo el salario atiende las necesidades fisiológicas. Las necesidades de seguridad se satisfacen mediante la interacción y la comunicación con sus compañeros de trabajo y el trabajo profesional que realiza puede satisfacer sus necesidades de autoestima y de autorrealización.

❖ **Los Dos Factores de Frederick Herzberg:**

Esta teoría bifactorial llamada también de la motivación e higiene de Herzberg propone que los factores intrínsecos están relacionados con la satisfacción laboral, en tanto que los extrínsecos se relacionan con la insatisfacción laboral. Sus hallazgos muestran que “cuando las personas se sienten bien con su empleo, tienden a citar factores intrínsecos que

surgen del empleo mismo, como el logro, el reconocimiento y la responsabilidad. Por el contrario, cuando las personas estaban insatisfechas tienden a mencionar factores extrínsecos que surgían del contexto laboral, como la política de la empresa y la administración, la supervisión, las relaciones interpersonales y condiciones laborales”³³.

Estos factores presentes en el trabajo del profesional de enfermería cuya presencia impide la satisfacción reciben el nombre de factores higiénicos o factores de mantenimiento (extrínsecos), se refieren a aspectos laborales que pueden considerarse como periféricos respecto a la tarea en sí misma y más relacionados con el medio ambiente externo o contexto del trabajo en los establecimientos de salud. Los factores cuya presencia producen satisfacción reciben el nombre de elementos satisfactorios o factores motivadores (intrínsecos) que corresponderían directamente a la disciplina y/o práctica profesional, que es el cuidado y están acorde con las normas establecidas por el MINSA.

Entre los factores higiénicos figuran:

- La política del establecimiento de salud y sus prácticas administrativas.
- La calidad de la supervisión técnica.
- Las relaciones interpersonales con los compañeros y el supervisor.
- El salario, el estatus y la seguridad de la enfermera.
- La vida personal de la enfermera.
- Las condiciones físicas de las instalaciones de trabajo.

Los factores motivadores están directamente relacionados con el contenido del puesto que incluyen:

- El logro.
- El reconocimiento.
- El progreso.
- Las actividades y tareas o el trabajo mismo.
- La capacidad de la enfermera para el aprendizaje o el desarrollo personal.
- La responsabilidad de la enfermera por los resultados.

❖ **Tres necesidades de David McClelland:**

Este autor, propuso la “teoría de las tres necesidades, según la cual existen necesidades adquiridas (no innatas) que son las principales motivadoras para el trabajo. Estas son la necesidad de logro, que es el impulso para triunfar y destacar en relación con un conjunto de estándares; la necesidad de poder, que es la necesidad de hacer que las demás personas tengan comportamientos diferentes a los que de otra forma no tendrían; y la necesidad de afiliación, que es el deseo de contar con relaciones amistosas e interpersonales estrechas”³⁴.

De acuerdo con esta teoría, la clave para comprender las necesidades particulares del profesional de enfermería se encuentra en el nivel inconsciente de su mente, es decir el alcanzar objetivos claros, autodeterminados y moderadamente complejos; buscan la retroalimentación, el deseo de trabajar e interactuar con otros y de

prestarles apoyo, preocupándose de su crecimiento y desarrollo; el deseo de ejercer influencia y de control sobre otras personas, de causar impacto.

De estas 3 necesidades primarias, se podría decir que el logro y poder son los que más impulsan a actuar, debido al tipo de formación del profesional de enfermería, donde se hace énfasis a ser un elemento de cambio e innovación y muchas veces la necesidad de afiliación se ve afectada por ciertas incongruencias en la práctica de los procesos laborales.

❖ **Teorías X y Y de Douglas McGregor:**

Estudio la manera como los gerentes se relacionan con los empleados y planteo dos visiones diferentes de seres humanos: una negativa llamada teoría X, y la otra positiva, denominada teoría Y. Los gerentes “que están a favor de la teoría X creen que los empleados les disgustan de modo inherente el trabajo, por lo que deben ser dirigidos, incluso coaccionados, a realizarlo. En contraste, quienes se basan en la teoría Y suponen que los empleados consideran el trabajo algo tan natural como el descanso o el juego, por lo que la persona promedio aprenderá a aceptar, e incluso a buscar, la responsabilidad” ³⁵.

El compromiso con el puesto de trabajo es parte del perfil profesional de la enfermera (o), por ello debe invertir energía física, cognitiva y emocional en su desempeño laboral con calidad y calidez.

e) Motivación y Desempeño

El ámbito organizacional en los actuales tiempos, comprende una serie de situaciones imprevisibles e incontrolables, nacionales e internacionales, por eso, con la globalización el ritmo del cambio es realmente acelerado.

Para lograr el cambio y para instaurar la gestión de calidad, han de producirse cambios en las actitudes, en la comunicación, en la participación del trabajador y en su compromiso. Esto representa un reto de gran magnitud para cualquier organización, dado el efecto que las actitudes ejercen sobre la productividad y la calidad.

Esto es posible a través de un proceso planificado, denominado desarrollo organizacional, que está ligado de manera estrecha con el factor cambio, y según Luna (2015), se le define “como un esfuerzo planeado y sostenido orientado al mejoramiento de los procesos o sistemas. Por ello, es importante el establecimiento de metas motivadoras que consideren factores cruciales de tiempo y calidad, que retroalimenten al profesional de enfermería, cuyo desempeño contribuya a preservar la vida y la salud de las personas desde las perspectivas humana, ética, interpersonal y terapéutica que son los resultados que se desean alcanzar con el perfil profesional”³⁶.

El proceso de establecimiento de metas es una de las herramientas motivadoras más importante para influir en el desempeño. Una meta sirve como motivador porque permite que la gente compare su desempeño actual con el que se requiere para alcanzar el objetivo, también permite esclarecer el tipo y nivel de desempeño que se espera, es decir pretende incrementar la eficiencia y eficacia al especificar los resultados deseados hacia lo que deben trabajar los individuos, departamentos, equipos y organizaciones.

Los retos para el equipo de salud, entre ellos para enfermería es el establecimiento de metas acordes con la reorientación de los servicios de salud hacia la calidad de la atención.

Según MINSA (2011), “la reorientación implica contar con establecimientos de salud que brinden una atención con calidad; que responda a las necesidades y demandas de la población, cuenten con la capacidad de adelantarse a sus expectativas, y brinden una atención con dignidad y respeto a todas las personas. Se requiere dotar al personal de salud de conocimientos clínicos fundamentados en la evidencia, así como de instrumentos necesarios para su actualización continua, con métodos y procedimientos para evaluar la eficiencia, la efectividad y la seguridad de las intervenciones preventivas y curativas y de la asignación adecuada de los recursos”³⁷.

Toda organización espera funcionar con un alto desempeño del grupo humano, y esto se da cuando fijan metas motivadoras. Pero también, existen mediadores que afectan el desempeño del profesional de enfermería y por ende el logro de las metas, estos son: dirección, esfuerzo, persistencia y estrategia de la tarea, para contrarrestarlas se necesitan estímulos externos como: sueldo, capacitación, otras condiciones de trabajo, tiempo libre, subvención en especial, o internos como: sentido de logro, orgullo por lo alcanzado, sentimiento de éxito; todos ellos contribuyen al compromiso con el fin de llevar la satisfacción como el desempeño.

En el ambiente de salud, el establecimiento de metas no es una tarea fácil, porque se trata de establecer congruencia con las metas institucionales o del

sector, de la organización específica donde se trabaja, de los trabajadores entre ellos las enfermeras y de los usuarios; es un proceso esencial en el ámbito global de las instituciones, porque estas metas reflejan lo que los directivos y personal profesional y no profesional consideran importante para el usuario y/o cliente del servicio y de esta forma, proporcionan una estructura para las actividades de planeación y control.

Por ello en un establecimiento de salud las metas son difíciles pero alcanzables y deben motivar al profesional de enfermería a lograr un alto desempeño por las siguientes razones:

- Permite desarrollar planes para alcanzar las metas.
- Estimula dedicar mucho tiempo y esfuerzo para lograr las metas.
- Enfocar la atención en métodos y/o acciones que conducen a alcanzar las metas.
- Incrementar la persistencia para tratar de alcanzar las metas a pesar de los obstáculos.

f) Gestión de Calidad y Motivación

El MINSA (2011) enfatiza “la orientación de los servicios de salud hacia la calidad, basado en la mejora de los procesos de atención, diseño y aplicación de instrumentos de garantía de calidad que midan eficiencia, efectividad y la seguridad de las intervenciones preventivas y curativas, así como la implementación de proyectos de mejora continua”³⁸.

En esencia la calidad en el centro de trabajo se refiere a lograr productos y servicios cada vez mejores, esto significa hacer las cosas bien desde la

primera vez, en lugar de cometer errores y después corregirlos, para ello, la administración no solo desarrolla estrategias para interactuar con el ambiente externo, sino que también posee características organizacionales internas que contribuyan al éxito duradero de la institución.

Las organizaciones exitosas permanecen flexibles para adaptarse con rapidez a un entorno cambiante, teniendo así a la cultura corporativa como una de las estrategias para la excelencia organizacional.

Para el éxito organizacional, el compromiso de los empleados es un componente vital, las organizaciones requieren encauzar la energía y entusiasmo de los empleados, lo cual lo logran por medio de un clima de confianza, el estímulo de la productividad mediante la gente y con una visión de largo plazo.

Se necesita un clima de confianza para que los empleados se traten abierta y honestamente y se logre una productividad mayor, ellos constituyen la base de la pirámide y son la raíz de la calidad. Los jefes y empleados deben confiar unos en otros para trabajar en la solución conjunta de problemas. A la dirección de la institución le corresponde señalar el camino, articular la visión y dar ejemplos de que la calidad es una necesidad.

Trabajar en los establecimientos de salud del Primer Nivel de Atención, significa ingresar al sistema de salud, el cual debe “fortalecerse para brindar atención integral de salud basado en la familia y la comunidad, con calidad equidad, eficiencia y efectividad disminuyendo las brechas existentes en la oferta de servicios de salud, mejorando la capacidad de gestión local

institucional, adecuando la organización de los servicios a las necesidades y demandas de la población, mejorando la prestación de salud con énfasis en las actividades de promoción de la salud, prevención de riesgos y daños, reorientación de los servicios con calidad de salud y fortaleciendo la articulación sectorial y comunitaria a través de la participación ciudadana en los procesos de gestión y cuidado de la salud”³⁹.

El MINSA con el Plan Nacional sitúa al cliente/usuario en primer lugar, pone atención al trabajo en equipo y en la cooperación, resalta la mejora que ha de lograrse a largo plazo, identifica soluciones para los problemas y otorga autoridad a los trabajadores, por ejemplo al profesional de enfermería para que participen plenamente.

Todos los miembros deben estar involucrados en estas actividades, la responsabilidad por la planificación de la calidad recae normalmente sobre la dirección, en tanto que la calidad a nivel de unidad corresponde mayormente a nivel operativo, es decir al profesional de enfermería.

La gestión de calidad en el establecimiento de salud es compleja, se debe disminuir la resistencia al cambio, superar la mentalidad de arreglo rápido y cambiar la cultura del establecimiento. Para ello se requiere el compromiso total del médico jefe, una comunicación clara y sostenida, la participación activa y total de gestores y trabajadores profesionales y no profesionales, así como actividades permanentes de reconocimiento y de seguimiento, cuanto mayor sea la presencia de estos elementos, tanto mayor será la motivación, el rendimiento y satisfacción en este caso específico del profesional de enfermería.

2.3.2 Definiciones referentes al Perfil Profesional

El perfil profesional, son características conformadas por un conjunto de conocimientos, aptitudes y actitudes que aportan a un puesto de trabajo para realizarlo con el grado más alto de eficacia. Según Rossi (2011), refiere que el desempeño profesional es hablar de perfil ocupacional y lo define como la “ descripción de las actividades asignadas al trabajador, dirigidas a contribuir a solucionar las necesidades de la comunidad, así como al conjunto de requerimientos de habilidades prácticas y conocimientos que exige el desempeño de una ocupación específica” ⁴⁰.

Para definir el perfil profesional se debe partir del objeto de la profesión, los principales problemas que aborda y los modos de actuación que debe adquirir para darle solución a esos problemas, es decir, es la descripción de la imagen contextualizada de la profesión en un momento y lugar que orienta la determinación de los objetivos curriculares, sirve de referencia para la valoración de la calidad de la formación y para la elaboración de clasificadores de cargo.

Por consiguiente, el modelo del profesional se concreta en el perfil que lo caracteriza, teniendo en cuenta sus cualidades, habilidades, conocimientos y actitudes, comprende:

- **Requerimientos básicos o fundamentales:** Son aquellas condiciones indispensables sin las cuales será imposible un rendimiento normal en el puesto o área de trabajo asignado.

- **Requerimientos adicionales o complementarios:** Son las características que combinadas con los requisitos básicos, permitan un rendimiento superior.

Otros autores lo definen como un conjunto de características intrínsecas del individuo que se demuestran a través de la conducta, y que están relacionados con el desempeño del trabajo, otros consideran que comprende el comportamiento en los que se aplica de forma integrada las aptitudes, los rasgos de personalidad y los conocimientos de un individuo a un puesto de trabajo.

a) Características del Perfil Profesional

En la actualidad las organizaciones buscan actitudes, valores, rasgos de personalidad y motivaciones, que marcan la diferencia entre los profesionales aceptables y los profesionales de éxito, por ello es necesario considerar ciertas características derivadas de la formación, la experiencia y los conocimientos o las habilidades profesionales.

El perfil básico del enfermero (a) consiste en estar capacitado para laborar en los diferentes niveles de atención para cuidar y ayudar a las personas sanas o enfermas, familia y comunidad, con actitud humanista, ética y de responsabilidad legal, con conocimientos en las áreas biológicas y psicosociales y del entorno, así también, estar entrenado en los procedimientos invasivos y no invasivos del ejercicio de la profesión.

Ante esto Gonzales (2012), en su trabajo de investigación nos indica que “el rol profesional de la enfermera es el conjunto de comportamientos,

habilidades, actitudes y valores que la sociedad espera de estas profesionales, centrándose en el cuidado de la vida humana, a través de todas las etapas de vida del individuo, sin dejar de lado la atención a la comunidad y familia, este rol se lleva a cabo a través de las siguientes funciones: Asistencial, Administrativa, Educativa y de Investigación”⁴¹.

Por lo tanto, tener un perfil ideal significa estar en contacto con una persona competente que es la combinación de:

- Conocimientos, aptitudes y destrezas técnicas (saber).
- Poseer formas metodológicas de proceder en el trabajo (saber hacer).
- Tener pautas y formas de comportamiento individual y colectivo (saber estar).
- Poseer formas de organización e interacción (saber ser).

Pero no basta con poseer un alto nivel intelectual, se requiere de otros atributos tales como:

- Aptitud verbal, capacidad del uso del lenguaje y expresión.
- Aptitud espacial, requiere una precisa percepción de los objetos en el espacio y la capacidad de interpretar representaciones.
- Aptitud numérica, referida a la facilidad de efectuar operaciones con ellos.
- Fluidez verbal, capacidad para hablar y escribir con fluidez.
- Razonamiento abstracto, aptitud para seguir un proceso discursivo siguiendo la relación causal que existe entre diversos hechos o ideas.

- Facilidad para deducir posibles consecuencias en una situación determinada.
- Razonamiento mecánico, aptitud para comprender y aplicar a la práctica los principios y leyes físico mecánicos, así como facilidad para resolver problemas de este tipo.
- Rapidez y precisión perceptiva, es la aptitud para realizar con velocidad y exactitud tareas simples de tipo perceptivo, comprende la rapidez de percepción, la retención momentánea y la precisión de respuestas en tareas sencillas.

b) Competencias y el Perfil Profesional de la Enfermera

En la descripción de las actividades asignadas al profesional de enfermería, y el conjunto de requerimientos de habilidades prácticas y conocimientos, se exige el desarrollo de competencias que se clasifican de dos tipos:

- Competencias de carácter específico o genérico de un determinado puesto de trabajo o función laboral:
 - Capacidad para aprender.
 - Adaptación al cambio.
 - Creatividad e innovación.
 - Trabajo en equipo.
 - Visión de futuro
- Competencias de carácter más amplios o transversales:
 - Rasgos de personalidad

- Conocimientos adquiridos
- Valores

Al profesional de enfermería, se le considera la globalidad de las competencias, porque debe ser capaz de brindar un cuidado especializado teniendo en cuenta tecnologías avanzadas en sus cuatro funciones básicas:

- Asistencial, desde el punto de vista de promoción, preventivo, curativo y de rehabilitación.
- Docencia, promoviendo programas intra y extramurales para alcanzar mejores estilos de vida de los usuarios.
- Investigación, indagando científicamente para dar respuesta a la problemática existente tanto a nivel laboral como de servicio.
- Administrativa o de gestión, planificando, organizando, dirigiendo y controlando los servicios de enfermería y con el trabajo interdisciplinario.

Esto permite evidenciar el nuevo rol del enfermero (a) para que incursione en el campo gerencial, administrativo o asistencial, y los jefes deben ayudar a que puedan satisfacer sus propias necesidades, utilizar su potencial en el puesto que le corresponde y al mismo tiempo contribuir a los objetivos y misión de la institución.

En los establecimientos de salud, el jefe debe reconocer que una de las metas básicas debe ser motivar a las (os) enfermeras (os) como parte del grupo de personal que labora en dicho establecimiento, para que se desempeñen en sus más altos niveles. En consecuencia debe reconocer que el profesional de enfermería tienen necesidades, ambiciones, actitudes y

potencialidades diferentes, también, debe comprender los roles que asumen, la individualidad y sus personalidades.

MINSA (2005), lo define como las características de una ocupación, relativas a la “naturaleza y alcance del trabajo desempeñado en la misma; a las exigencias que este trabajo plantea a las personas que lo ejecutan, a las condiciones ambientales propias del trabajo descrito; y a las relaciones entre la ocupación a que se refiere el perfil y otras ocupaciones pertenecientes, por lo general a la misma especialidad o familia ocupacional”⁴².

Es importante señalar que el profesional de enfermería en las diferentes organizaciones donde se ubique, trabajan en equipo, por ello aportan con su profesionalismo al desempeño del mismo y su función puede verse afectado por determinados factores, tales como: personales, administrativos, económicos y sociales. Este tipo de trabajo inter funcionales, es valioso y permite incrementar hasta en un 40% la productividad, donde el desempeño es la base para la retroalimentación.

Lograr el desempeño, significa cumplir con las exigencias profesionales, así como con la entidad donde se trabaja, por ello en la Ley del CEP, en su Capítulo III, Artículo 11^o, referido a las Obligaciones, indica:

- “Cumplir los preceptos establecidos en el Código de Ética y Deontología del Colegio de Enfermeras (os) del Perú.
- Conocer y aplicar la legislación de salud vigente y las políticas del Sector.

- Cumplir con las obligaciones y prohibiciones que establece el Decreto Legislativo N° 276, si labora en el Sector Público, y con las normas de la legislación laboral común, si labora en el Sector Privado”⁴³.

Y en el mismo documento en su Capítulo VI, Artículo 17° referido a la jornada laboral, precisa:

- “La jornada laboral de la enfermera (o) tendrá una duración máxima de treinta y seis semanales o su equivalente de ciento cincuenta horas mensuales, incluyendo la jornada de guardia diurna y nocturna.
- El descanso remunerado correspondiente a los días feriados no laborales será contabilizado dentro de la jornada asistencial semanal o mensual en la forma que disponga el Reglamento”⁴⁴.

Complementándose a lo que en el mismo Capítulo VI, Artículo 18°, referido a sobretiempo y descansos remunerados, indica:

- “El tiempo de trabajo: que exceda la jornada laboral establecida en el párrafo anterior será considerado como horas extraordinarias, debiendo remunerarse en la forma correspondiente.
- El trabajo prestado en los días que corresponden al descanso semanal y a los días feriados no laborables, sin descanso sustitutorio, da derecho a la enfermera (o) a percibir adicionalmente el pago de la remuneración que corresponde a dicha labor con una sobretasa del 100%, siempre que cumpla con los requisitos previstos en el Reglamento”⁴⁵.

c) Enriquecimiento del Trabajo de la Enfermera

Los recursos más importantes de una organización son las personas que entregan su trabajo, talento, creatividad e ímpetu a la empresa. Por lo tanto, una de las tareas más importantes de los jefes es la administración de recursos humanos.

A nivel de salud es importante que el personal sea creativo e innovador, esto significa pensar de otra forma y estar abierto a contemplar el mundo de diferente manera. Ser creativo significa generar ideas nuevas y ser innovador es traducir una idea nueva en un servicio nuevo, en un proceso nuevo, o en un método de producción nuevo.

El profesional de enfermería tiene diferente capacidad para crear y/o cambiar, para enfrentar los problemas, a veces cuestionan la autoridad, discuten órdenes que no les resultan sensatas y buscan la solución de problemas y eso los motiva constantemente. Esto constituye parte de su perfil profesional que establece estrecha coherencia con su perfil ocupacional visualizado en el contenido del trabajo o desempeño.

La enfermería como práctica social, a través de su historia y desarrollo, viene ocupando un espacio importante en la creación y fortalecimiento de la ciencia de la salud, constituyendo su mayor aporte en el campo de la atención a la persona y a las colectividades, con abordaje holístico y de integralidad que se consuma en los Modelos de Intervención o Modelos Cuidado Enfermero como son denominados actualmente.

Ante ello, los administradores o jefes de los establecimientos de salud, conscientes del proceso de innovación en las organizaciones, tienen que

tomar medidas para fomentar dicho proceso y aprovechar la proactividad de enfermería, como resultado de la fusión del perfil ideal, real y el esperado.

2.4 Formulación de Hipótesis

2.4.1 Hipótesis General

Existe relación entre el nivel de motivación laboral con el perfil profesional de las (os) enfermeras (os) de la Micro Red DISA - Lima Sur, durante el año 2014

2.4.2 Hipótesis Específicas

- La vocación profesional según el nivel de motivación laboral se relaciona satisfactoriamente con el perfil profesional en cuanto a la calidad de atención que brindan las (os) enfermeras (os) en la Micro Red DISA - Lima Sur.
- El ambiente laboral según el nivel de motivación laboral se relaciona satisfactoriamente con el perfil profesional en cuanto al desempeño de las funciones que brindan las (os) enfermeras (os) en la Micro Red DISA - Lima Sur.
- La proactividad por el trabajo preventivo promocional según el nivel de motivación laboral se relaciona satisfactoriamente con el perfil profesional en cuanto al logro de competencias procedimentales, cognitivas y actitudinales de las (os) enfermeras (os) en la Micro Red DISA - Lima Sur.

2.5 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES E INDICADORES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES
Nivel de motivación laboral	Según Ivancevich, es el conjunto de fuerzas que originan la conducta y determinan su forma, dirección e intensidad	Es el resultado de la interacción del profesional de enfermería con el área de trabajo o aspectos laborales, que se expresa con la voluntad de la enfermera de desarrollar altos niveles de esfuerzo para alcanzar metas y satisfacer ciertas necesidades personales e institucionales.	• Vocación	Trabajo de enfermera Responsabilidad Identidad
			• Ambiente laboral	Relaciones interpersonales Condiciones laborales Metas institucionales
			• Proactividad	Creatividad Innovación Reconocimiento
Perfil Profesional	Según Torres Esperón, Julia, los perfiles definen las tareas para los puestos descritos y permiten acompañar y anotar la competencia de los empleados.	Descripción de las características principales que deben tener los profesionales de enfermería al haber culminado su formación en una institución de educación superior bajo un determinado sistema de enseñanza – aprendizaje, que les permite cumplir las obligaciones de su puesto de trabajo y satisfacer sus necesidades personales y profesionales.	• Calidad de atención	Eficiencia Eficacia Desarrollo profesional
			• Desempeño	Obligaciones Funciones Satisfacción del usuario
			• Competencias	Procedimental Cognitivo Actitudinal

2.6 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

- **Ambiente laboral:** Lugar físico y laboral u organizacional de los establecimientos de salud del Primer Nivel de Atención, conformado por un conjunto de condiciones y elementos externos que influyen en el profesional de enfermería y comprende las relaciones interpersonales, condiciones laborales y metas institucionales.
- **Calidad de atención:** Es el conjunto de actividades que realiza el profesional de enfermería para cubrir plenamente las necesidades de los usuarios en los establecimientos de salud del primer nivel de atención.
- **Competencia:** Conjunto de conocimientos, actitudes, habilidades y/o destrezas del profesional de enfermería, que le confiere capacidades para actuar e interrelacionarse de manera eficaz ante las diversas situaciones en el área de trabajo preventivo promocional.
- **Desempeño:** Es la conducta observable del esfuerzo individual del enfermero (a) en utilizar sus capacidades en actividades del establecimiento de salud, que le permitan cumplir sus funciones u obligaciones para contribuir con los objetivos y misión de la institución y lograr satisfacer al usuario.
- **Enfermera:** Profesional de la salud con grado y título universitario que participa activamente en la prestación de los servicios de salud integral, en forma científica, tecnológica y sistemática, en los procesos de promoción y prevención de la salud, mediante el cuidado de la persona, familia y la comunidad, considerando el contexto social, cultural, económico, ambiental y político en el que se desenvuelve para elevar la calidad de vida y lograr el bienestar de la población.

- **Motivación:** Es la predisposición del profesional de enfermería en el ambiente laboral, que se expresa con la voluntad de desarrollar altos niveles de esfuerzo para alcanzar metas y satisfacer ciertas necesidades personales e institucionales.
- **Perfil Profesional:** Descripción de las características principales que deben tener los profesionales de enfermería al culminar su formación en una universidad bajo un determinado sistema de enseñanza – aprendizaje, y concuerda con el organismo que regula el ejercicio profesional, permitiéndole actuar coherentemente con el trabajo que realiza en los establecimientos de salud del Primer Nivel de Atención.
- **Proactividad:** Capacidad de la enfermera de analizar las situaciones y anticiparse a ellas o proponer situaciones que no han sido planteadas, innovando y creando, para transformar el ambiente laboral en el que se desenvuelve y lograr eficiencia en su actuar.
- **Red de Salud:** Es el conjunto de instituciones prestadoras de servicios de salud categorizadas, registradas y acreditadas, articuladas bajo criterios de complementariedad e integralidad que brindan atención a la población en el ámbito regional, cuyo objetivo es reducir la inequidad y las barreras de acceso a la atención de salud y hacer más eficiente el funcionamiento del sistema de salud.
- **Vocación:** Inclinação del profesional de enfermería a ejercer plenamente las funciones de su profesión, comprometiéndose a cumplir con sus responsabilidades, funciones y obligaciones, lo cual es visible ante los demás.

CAPITULO III

METODOLOGÍA

3.1 Tipo y nivel de investigación

- **Tipo Básico:** Porque parte de una realidad para estudiar la motivación del profesional de enfermería, quienes deben brindar una atención de calidad al usuario y cumplir con lo establecido en su perfil profesional y lograr con sus aportes contribuir a mejorar o modificar la prestación del servicio de salud.
- **Nivel Descriptivo:** Porque describe y determina la realidad tal cual es, indaga sobre la motivación, que es el eje central de la vida del profesional de enfermería, y es afectada por factores internos o externos que pueden originar estados de desmotivación, evidenciado a través de insatisfacción laboral, falta de responsabilidad, rutinización en el trabajo entre otros. Así mismo, es de corte transversal, porque se realiza en un tiempo determinado.

- **Nivel Correlacional:** Al estar la motivación presente en la vida del profesional de enfermería, hace que muchas de las actividades se orienten hacia la búsqueda de objetivos concretos, relacionados con la interacción que tiene con el ambiente (físico, humano o valorativo). Esta relación da origen a este estudio, con el fin de identificarla y mejorar el trabajo en salud, donde la enfermera (o) tiene que demostrar un adecuado desempeño y comunicación interpersonal, autonomía, entre otros.

La investigación correlacional comprende al siguiente esquema:

$$\begin{array}{c}
 VI \\
 M \quad R \\
 VD
 \end{array}$$

Donde:

M: Muestra

VI: Motivación

VD: Perfil profesional de la Enfermera

R: Relación entre las variables

3.2 Diseño de la investigación

- **No Experimental:** Porque la problemática de estudio no se altera para obtener un resultado, más bien se observa tal como se presenta en la realidad y es percibida por el profesional de enfermería.

- **Enfoque:** Es clásico o cuantitativo según:
 - a) El tiempo de ocurrencia de los hechos y registro de la información es actual.
 - b) El período y secuencia del estudio (número de mediciones) es transversal por ser de una sola medición.
 - c) El grado de manipulación de la variable independiente, no existe, porque se recoge los datos a través de un instrumento previamente elaborado.
 - d) El análisis y alcance de los resultados es descriptivo y analítico.

- **Método Deductivo:** Teniendo en cuenta los aspectos centrales de la motivación como problema principal en el comportamiento del profesional de enfermería en la organización, y la desmotivación como elemento primordial en la gerencia de enfermería, que al no ser identificado y solucionado a tiempo, puede originar o incrementar otros problemas, tales como: rutinización, ausentismo, crear antivalores, malas relaciones interpersonales, conflicto laboral, maltrato al usuario, falta de productividad, falta de disposición por aprender, desorganización, daño a la propiedad.

- **Método Analítico:** Permitirá realizar el análisis del ejercicio del profesional de enfermería, teniendo como sustento su misión principal que es el de brindar cuidados integrales al individuo, familia y comunidad en las diversas etapas del ciclo vital, y para ello la motivación forma parte de su vida, está presente en todas sus vivencias y hace que las

actividades cotidianas se orienten hacia la búsqueda de objetivos concretos, relacionados con la interacción que tiene con el ambiente.

En la actualidad, las condiciones laborales no permiten el desarrollo profesional de enfermería, se observa la desmotivación, la realización de las mismas tareas y no innova su trabajo, por ello, es común las quejas de los usuarios externos. Pero la tendencia global en la administración de personal es el enfoque de sistemas y la filosofía de la calidad, que da gran realce al trabajador profesional y no profesional, porque son ellos quienes dan vida a toda la organización y contribuyen a una cultura organizacional sólida y confiable, en congruencia con las competencias académicas que todo futuro profesional debe traer al campo laboral, para maximizar el desempeño en este entorno cambiante.

3.3 Población y muestra

3.3.1. Población: La población considerada para el estudio, estuvo conformada por 80 enfermeras (os) asistenciales de la Micro Red - DISA Lima Sur, que trabajan en los centros y puestos de salud del primer nivel de atención, conformada por 30 nombradas (os) y 50 contratadas (os)

3.3.2. Muestra: La muestra fue obtenida mediante el muestreo probabilístico sistemático aleatorio simple, hallándose la muestra a través de la fórmula estadística por proporciones de una población finita o conocida.

Para determinar el tamaño de la muestra en el grupo de enfermeras, se recurre a la ecuación para el cálculo muestral, que se indica:

$$n = \frac{Z^2 \times (p \times q \times N)}{E^2 \times (N - 1) + Z^2 \times p \times q}$$

Donde:

Z: Desviación estándar según el nivel de confianza (Z=1.96)

E: Margen de error (5% = 0.05)

P: Probabilidad de ocurrencia de los casos (p=0.5)

Q: Probabilidad de no ocurrencia de los casos (q=0.5)

N: Tamaño del universo (N=?)

n: Tamaño óptimo de la muestra

Al aplicar la fórmula al profesional de enfermería (80) se obtuvo lo siguiente:

$$n = \frac{(1.96)^2 \times (0.5 \times 0.5 \times 80)}{(0.05)^2 \times (80 - 1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5} = 64.37$$

Para el profesional de enfermería, se asignó la muestra de 65.

3.3.3. Criterios de selección

Los criterios de inclusión fueron:

- a) Enfermera (os) nombradas o contratadas con más de 1 año de servicio
- b) Enfermeras (os) que acepten participar en el estudio de investigación.
- c) Enfermera (o) Jefe del Centro de Salud.

Los criterios de exclusión fueron:

- a) Enfermeras (os) que estén realizando una pasantía.

- b) Enfermeras (os) de vacaciones o ausentes el día en que aplicó el instrumento.
- c) Enfermeras (os) que no desean participar en el estudio.

3.4 Técnica e instrumento de recolección de datos

3.4.1 Descripción del Instrumento

Para comprobar la hipótesis del estudio de la investigación, se utilizó como técnica la entrevista y como instrumento un cuestionario para enfermeras (os), el cual permitió obtener información pertinente, confiable y segura. El instrumento corresponde a un nivel de medición ordinal, constituido por una serie de ítems o juicios mediante los cuales se solicita la percepción del profesional de enfermería. El instrumento consta de 3 partes:

- a) Primera parte, es la introducción, que comprende la presentación, el propósito que se desea alcanzar, la declaración de carácter anónimo, la aceptación o rechazo para participar en el estudio y el agradecimiento.
- b) Segunda parte, contiene los datos generales del informante.
- c) Tercera parte, contiene los datos específicos de acuerdo a las dimensiones e indicadores del estudio.

El cuestionario (ver Anexo N° 2), tiene un total de 37 ítems, los cuales guardan coherencia con las variables del presente estudio y fue sometido a la escala de valoración Estaninos (ver Anexo N° 7). Para el procesamiento de los datos con el propósito de dinamizar el análisis e interpretación, se agruparon los enunciados según las dimensiones, teniéndose lo siguiente:

Vocación: 1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6

Proactividad: 7 – 8 – 9 – 10 – 11

Ambiente laboral : 12 – 13 – 14 – 15 – 16 – 17 – 18 – 19 – 20 – 21 – 22

Calidad de atención: 23 – 24 – 25 – 26 – 27

Desempeño: 28 – 29 – 30 – 31 – 32

Competencias: 33 – 34 – 35 – 36 – 37

3.4.2 Validación del Instrumento

La validez del contenido y constructo del instrumento, se realizó mediante el juicio de expertos (ver Anexo N° 4), los cuales estuvieron conformados por 8 profesionales con experiencia en el tema, cuyas recomendaciones se tomaron en cuenta para mejorar el instrumento. Los resultados se sometieron a la prueba binomial, y según la tabla de concordancia el puntaje obtenido (ver Anexo N° 5) mostró que el error de significancia no supera los valores establecidos para **p menor de 0.05**, por lo que se concluye que el instrumento elaborado para la investigación es válido.

Luego se realizó la prueba piloto en el Centro de Salud Materno Infantil “Manuel Barreto” a una población que posee características similares a la población de estudio, esto permitió determinar la confiabilidad o consistencia interna del instrumento.

La confiabilidad estadística del instrumento se realizó mediante la prueba de Richard Kunderson (KR20) (ver Anexo N° 6).

3.5 Técnicas de procesamiento y análisis de los resultados

Para el procesamiento de datos se utilizó el programa Microsoft Excel, se elaboró una tabla matriz de datos, la cual contenía los datos generales y específicos (ver Anexo N° 11) para cuantificar las distintas respuestas del profesional de enfermería. Una vez recogidos los datos, se procedió a la codificación y tabulación, mediante los programas SPSS y Excel.

Para la presentación de los datos se empleó tablas y figuras considerando porcentajes parciales y totales, de acuerdo a los objetivos tanto generales como específicos, así mismo se presentó otros datos que puedan aportar una información adicional al trabajo de investigación.

Luego del procesamiento y presentación de los datos, se llevó a cabo el análisis estadístico de los mismos en porcentajes, clasificándolos de manera que estos respondan a las dimensiones de la investigación, utilizando para ello los antecedentes del estudio, el marco teórico seleccionado y los resultados obtenidos a través del instrumento, a fin de realizar posteriormente las conclusiones del trabajo de investigación realizado.

En la investigación se tienen en cuenta algunas consideraciones éticas, las cuales se basan en los principios éticos y morales, así tenemos:

- a) El respeto tanto a las enfermeras (os), como a las autoridades de los establecimientos de salud a través de la obtención del permiso formal para la realización de la investigación.
- b) La confidencialidad, dada por el anonimato de los participantes al responder la encuesta. Así también, la privacidad de la información

suministrada se garantizó mediante la aplicación del instrumento únicamente por la investigadora.

- c) La autonomía, asegurada por el consentimiento informado, donde se respetó la decisión del profesional de enfermería en participar o no en la investigación.

Específicamente a través del consentimiento informado (ver Anexo N° 8), documento donde se invitó a las personas a participar en la investigación, también autorizó que la información recolectada durante este estudio pueda ser utilizada para su posterior análisis y comunicación de dichos resultados.

Por consiguiente, la aplicación del instrumento de recolección de datos no involucró riesgo alguno a la salud e integridad de los participantes, quienes previa información de los objetivos y propósitos del estudio decidieron participar o no en la investigación, manifestándolo a través de la firma de dicho documento y la decisión tomada fue respetada por la investigadora.

CAPITULO IV

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

En este capítulo se exponen los resultados del estudio a través de tablas y figuras estadísticas. En la primera parte se presentan los datos generales de la población estudiada y luego se prosigue con los datos específicos.

4.1 Procesamiento de Datos: Resultados

DATOS GENERALES:

Tabla N° 1. Datos generales de enfermeras (os) de los establecimientos de salud del Primer Nivel de Atención de la Micro Red - DISA Lima Sur, Perú 2014

DATOS GENERALES	CATEGORÍA	n=65	100%
Edad	25 a 29 años	4	6
	30 a 34 años	10	15
	35 a 39 años	24	37
	40 a 44 años	17	26
	45 a 49 años	10	16
Sexo	Femenino	61	94
	Masculino	4	6
Condición laboral	Nombrado	32	49
	Contratado	33	51
Tiempo de servicio	3 a 4 años	10	15
	5 años a más	55	85
Área de trabajo	Jefatura	10	15
	Crecimiento y Desarrollo	18	28
	Control de Tuberculosis	14	22
	Inmunizaciones	23	35
Capacitación en los últimos 2 años	Menos de 3	27	42
	4 a más	38	58

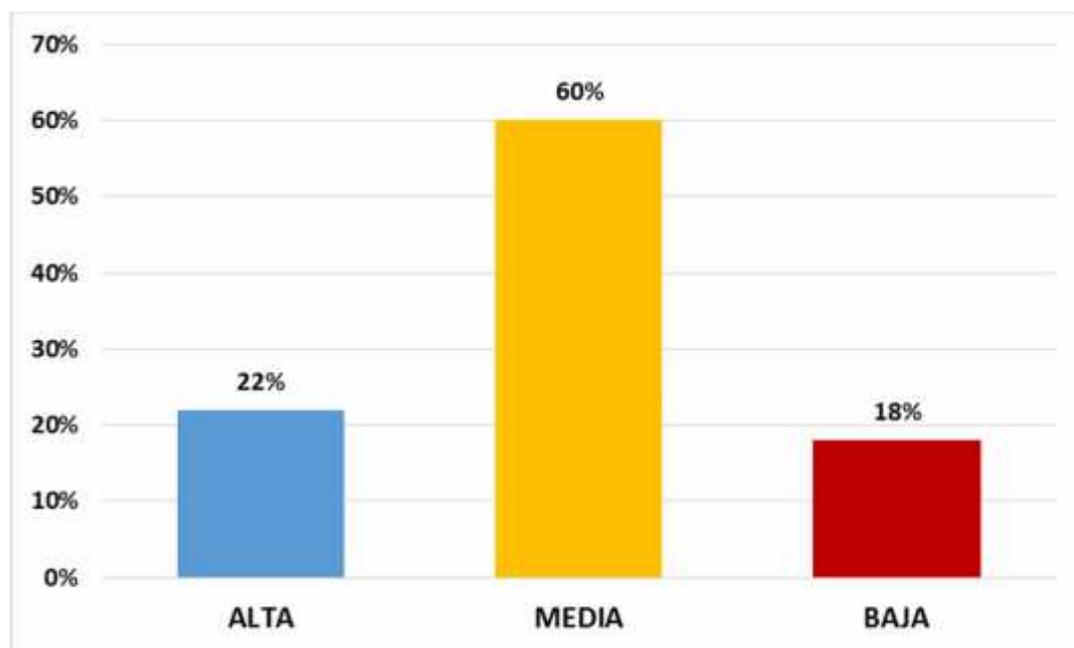
Fuente: Instrumento aplicado a las enfermeras de la Micro Red - DISA Lima Sur. 2014

En relación a los datos generales, se tiene que la población con la que se trabajó, estuvo conformada por 65 profesionales de enfermería (100%): con respecto a la edad se observa que el 37% (24) sus edades están comprendidas entre 35 a 39 años, el 26% (17) sus edades están comprendidas entre 40 a 44 años, 16% (10) sus edades están entre 45 a 49 años, 15% (10) sus edades están entre 30 a 34 años y por ultimo un 6% (4) sus edades están entre 25 a 29 años. En relación al sexo el 94% son del sexo femenino y un 6% (4) son del sexo masculino. En cuanto a la condición laboral, se observa que el 51% (33) son contratado y el 49% (32) son

nombrados; con respecto a al tiempo de servicio, se tiene que el 85% (55) laboran más de 5 años y el 15% (10) tienen entre 3 a 4 años; en relación al área de trabajo el 35% (23) son del área de inmunizaciones, el 28% (18) son del área de crecimiento y desarrollo del niño, el 22% (14) con del programa de control de la Tuberculosos, el 15% (10) realizan jefatura; y por último en cuanto a la capacitación que recibieron en los últimos dos años, refiere el 58% (38) han asistido de 4 a más capacitaciones y el 42% (27) indican que han asistido a menos 3 capacitaciones.

DATOS ESPECÍFICOS:

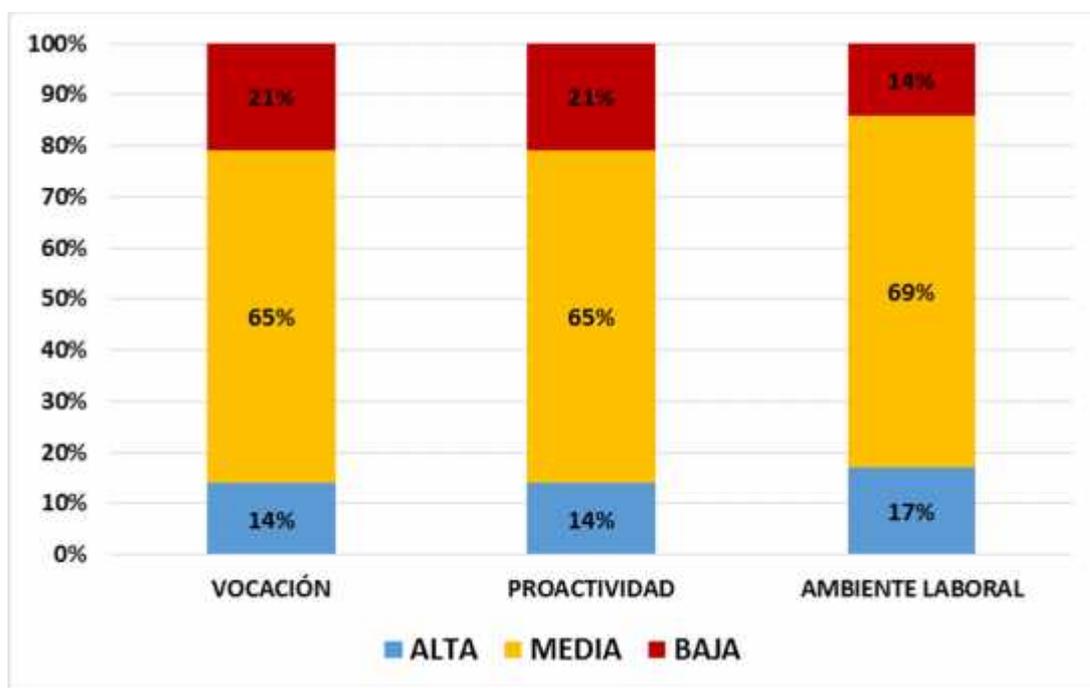
Figura N° 1. Nivel de motivación de enfermeras (os) de los establecimientos de salud del Primer Nivel de Atención de la Micro Red - DISA Lima Sur, Perú 2014



Fuente: Instrumento aplicado a las enfermeras de la Micro Red - DISA Lima Sur. 2014

En relación al nivel de la variable motivación los resultados obtenidos muestran que el 60% (39) de las enfermeras tienen un nivel de motivación media, así también se evidencia que un 22% (14) tienen un nivel de motivación alta y con un 18% (12) tienen un nivel de motivación baja.

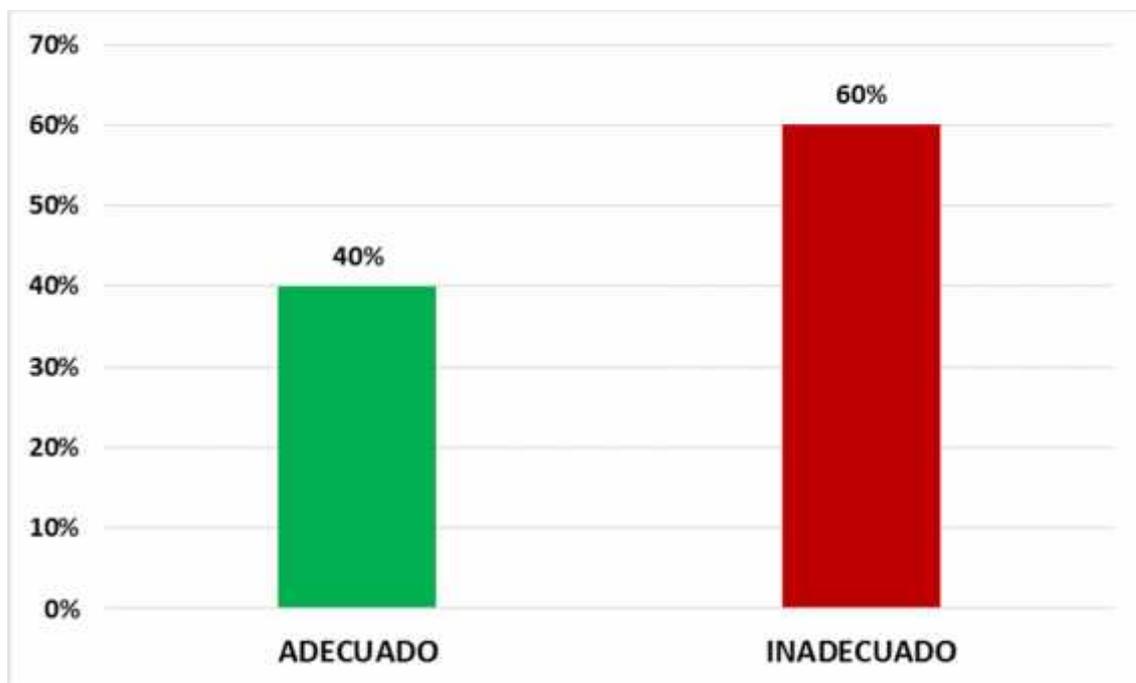
Figura N° 2. Nivel de motivación de enfermeras (os) de los establecimientos de salud del Primer Nivel de Atención según dimensiones en la Micro Red - DISA Lima Sur, Perú 2014



Fuente: Instrumento aplicado a las enfermeras de la Micro Red - DISA Lima Sur. 2014

En la presente figura, los resultados exponen las dimensiones de la variable motivación, entre ellas observamos que el nivel medio es el que predomina en cada una de la sub variables, correspondiendo el 69% (45) para el ambiente laboral, el 65% (42) en proactividad y vocación; seguido de un nivel bajo a predominio de la sub variable vocación y proactividad con un 21% (14) a diferencia de un 14% (9) en el ambiente laboral, por último se observa que el nivel alto ocupa el tercer lugar en las tres sub variables desatacando con un 17% (11) en ambiente laboral, seguido de un 14% (9) para vocación y proactividad.

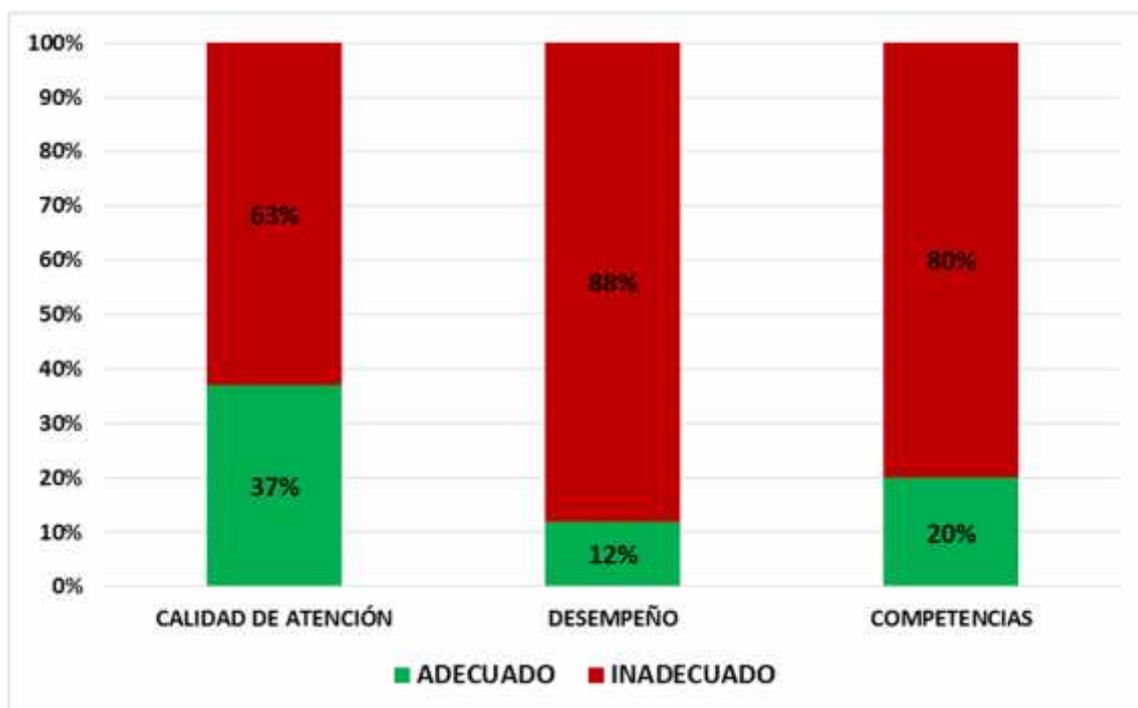
Figura N° 3. Perfil profesional de las enfermeras (os) de los establecimientos de salud del Primer Nivel de Atención de la Micro Red - DISA Lima Sur, Perú 2014



Fuente: Instrumento aplicado a las enfermeras de la Micro Red - DISA Lima – Sur. 2014

En relación a la variable dependiente, los resultados obtenidos muestran que el 60% (39) consideran que el cumplimiento del perfil profesional es inadecuado a diferencia de un 40% (26) que refieren que el cumplimiento del perfil profesional es adecuado.

Figura N° 4. Perfil profesional de enfermeras (os) de los establecimientos de salud del Primer Nivel de Atención según dimensiones en la Micro Red - DISA Lima Sur, Perú 2014



Fuente: Instrumento aplicado a las enfermeras de la Micro Red - DISA Lima Sur. 2014

Los resultados exponen las dimensiones de la variable perfil profesional, entre ellas observamos que en el nivel inadecuado sobresale en cada una de las sub variables, predominando un 88% (57) a nivel desempeño, con un 80% (52) en lo referido a competencias y con un 63% (41) en calidad de atención. En lo que respecta al nivel adecuado se obtuvo con un 37% (24) corresponde a calidad de atención, seguido con un 20% (13) en competencias y por ultimo con un 12% (8) en cuanto a desempeño.

Tabla N° 2. Relación entre motivación y perfil profesional de enfermeras (os) de los establecimientos de salud del Primer Nivel de Atención de la Micro Red - DISA Lima Sur, Perú 2014

MOTIVACIÓN		PERFIL PROFESIONAL		
		Calidad de Atención	Desempeño	Competencias
Vocación	Coeficiente de Correlación	-0,278	-0,24	-1,131
	Sig. (bilateral)	0,025	0,852	0,300
Proactividad	Coeficiente de Correlación	0,287	-0,053	0,061
	Sig. (bilateral)	0,020	0,675	0,630
Ambiente Laboral	Coeficiente de Correlación	-0,044	0,233	0,182
	Sig. (bilateral)	0,728	0,061	1,48

La presente tabla muestra que existe correlación lineal entre la vocación y proactividad con la calidad de atención, evidenciado en los valores de significancia para la prueba R Spearman ($p < 005$)

4.2 Prueba de hipótesis

Distribución normal de los datos: Pruebas de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov(*)			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
MOTIVACIÓN	,113	65	,038	,981	65	,410
PERFIL PROFESIONAL	,166	65	,000	,945	65	,006

(*) Se selecciona esta prueba de acuerdo al número de la muestra mayor a 50

H^0 = Los datos tienen distribución normal ($p > 0,05$)

H^1 = Los datos no tienen distribución normal ($p < 0,05$)

Decisión: Dado que el valor de $p < 0,05$, se **RECHAZA** la hipótesis nula, afirmándose que **NO EXISTE** una distribución normal de los datos, por lo cual se requieren elaborar pruebas no paramétricas.

4.3 Discusión de resultados

4.3.1 Características Sociodemográficas

En el marco de la realidad expuesta en el presente trabajo se tiene que dentro de las características sociodemográficas del profesional de enfermería, predomina el sexo femenino que tradicionalmente ha caracterizado a la enfermería, están también ubicadas mayormente en la etapa de adultez temprana y la de madurez, en ambos se reúne

características propias del estadio de logro, por ello son personas que han aprendido no solamente para su propio beneficio, sino con un sentido de aplicación presente y futura, son profesionales conocedoras de su ciencia y arte acorde a su perfil profesional, así mismo comprometidos por brindar un servicio de calidad y lograr los objetivos de la institución y la satisfacción del usuario.

En cuanto a la condición laboral, las (os) enfermeras (os) son mayormente contratadas y también existe una escasa diferencia numérica con el personal nombrado, en quienes recae el gran trabajo del establecimiento. Es así que el profesional de enfermería consciente de su rol se esfuerza por cumplir con las normas de salud institucionales para lograr el cumplimiento de las políticas nacionales, mejorando el desempeño de sus funciones, y compromiso para conformar una organización de calidad que se anticipe a los problemas sabiendo cómo solucionarlos, esto se refuerza por un tiempo laboral mayor en el servicio que le permite mejorar sus habilidades, destrezas en las áreas asignadas como son en los consultorios de Tuberculosis Pulmonar, Inmunización, Control de Crecimiento y Desarrollo, en los cuales atiende la enfermera (o), existiendo también el área de Jefatura de Enfermería quien se encarga de supervisar el desempeño de las (os) enfermeras (os), y a veces reemplaza alguna de ellas en sus funciones asistenciales, por ello es importante que este personal encuentren en sus trabajos los mecanismos para involucrarse con los objetivos sanitarios sean a través de mejoras en las condiciones laborales y/o normas administrativas que contribuyan a viabilizar sus funciones.

También se evidencia que predomina el grupo de profesionales de enfermería que han recibido mayor tiempo de capacitación, lo cual es favorable, porque a través de la educación continua promovida por la institución, se asegura la actualización permanente del recurso humano, mejoras en el servicio que brinda y por ende el logro de objetivos.

4.3.2 Variable: Motivación - Perfil Profesional

Esta investigación tuvo como objetivo determinar el nivel de motivación laboral y su relación con el perfil profesional de las enfermeras (os) en el primer nivel de atención, por lo que se examinó las sub variables relacionadas a la motivación como vocación, proactividad y ambiente laboral y luego al perfil profesional en cuanto a calidad de atención, desempeño y competencias

A continuación se discutirán los principales hallazgos de este estudio:

Con respecto al nivel de **motivación** de la enfermera (o), los resultados dan evidencias que el 60% de las enfermeras (os) tienen un nivel de motivación media, rescatándose también que un 22% tienen un nivel de motivación alta.

La motivación es un rasgo que posee todo individuo, es lo que da dirección y mantenimiento a una conducta y en el caso de las (os) enfermeras (os), su conducta está orientada hacia objetivos y metas, sean institucionales y/o personales. La motivación es indispensable en enfermería, porque se requiere que el profesional este comprometido en invertir su esfuerzo en el cumplimiento de una actividad u objetivos específicos exigido por el ambiente laboral y por ende acorde con el ejercicio profesional, pues su

misión principal es trabajar con seres humanos que por lo general están atravesando algún problema y necesitan del apoyo del profesional de enfermería para seguir adelante.

Motivar al personal no es exclusivo del área de salud, así tenemos que García¹⁵ en su estudio indica que los aspectos motivadores son: el salario, la responsabilidad y el orgullo de realizar bien el trabajo y ver que son una pieza clave del proceso y el reconocimiento de los demás, es decir, el sentirse valorados; así también los aspectos desmotivadores son: la mala relación entre compañeros, los accidentes laborales, la presión laboral, el estrés, y la realización de tareas que no corresponden. Para el autor el sentirse motivados significa también sentirse satisfechos, y esto se consigue a partir de: ser personal cualificado (mejor sueldo, menor esfuerzo físico y mayor liderazgo), tener un puesto de trabajo poco rutinario, con muchas relaciones sociales, el gozar de autonomía para organizar su jornada laboral y de un mayor grado de independencia en relación a los demás. A su vez concuerda con una investigación realizada por Tito ²⁰, donde concluyó que la motivación de logro, de afiliación, poder y liderazgo se relaciona positiva y significativamente con el rendimiento laboral.

En el presente estudio se puede observar que existe una marcada diferencia entre enfermeras (os) medianamente motivadas con las que tienen un nivel alto y bajo de motivación. La enfermera (o) como profesional de salud al elegir su profesión, no solo ha realizado una selección y elección hacia una determinada actividad laboral, sino ha centrado sus esfuerzos hacia un ideal progresivo de su naturaleza humana que es servir o dar cuidado al otro y

esto es manifestado por las (os) enfermeras (os) quienes consideran que sí tienen **vocación** de servicio para trabajar en el área preventivo promocional expresado en un 65%, calificándolo como nivel medio, evidenciado a través de: considerar el trabajo bastante estimulante, poner esfuerzo e interés en lo que hacen, y requiere de esfuerzo para mantener el trabajo por mucho tiempo, lo cual es reforzado cuando voluntariamente agreguen un valor adicional a su quehacer profesional, traducido en iniciativa, creatividad, que también se expresa en un 65% calificándolo como nivel medio, evidenciado a través de que el trabajo le proporciona autonomía para crear y autoridad para innovar, se siente aceptada por el equipo de trabajo y el trabajo valora positivamente el hacer las cosas de modo diferente lo que corresponde a ser **proactivo**.

En el grupo de profesionales de enfermería, predomina aspectos positivos de la vocación profesional y la proactividad, los cuales se sustentan en las características de las motivaciones intrínsecas y que son reforzadas por el entorno que constituyen las motivaciones extrínsecas, esto permite que la calidad de atención entendida como el grado de eficiencia o excelencia que se brinda sea humana, oportuna y segura.

Con respecto a la sub variable **ambiente laboral** se encuentra en un nivel medio de un 69% en el presente estudio, donde el profesional de enfermería indican prioritariamente que se mantiene relaciones armoniosas con sus compañeros de trabajo, el ambiente trabajo es de respeto, existe condiciones favorables de trabajo, el jefe es considerado guía y confían en él, y por último el equipo de trabajo es cohesionado. Estos hallazgos

concuerdan con lo que sustenta Leiva ²⁴ al indicar que los factores que intervienen en la motivación laboral es sentirse orgullosos de trabajar en la institución y asumir el rol con responsabilidad; entre los factores intrínsecos presentes sienten que tienen oportunidad en el trabajo y vocación de servicio, entre los factores extrínsecos que intervienen es el trabajar en equipo, sentirse competentes, un ambiente libre de riesgos y el horario de trabajo les permite realizarse en su vida profesional y familiar.

Los establecimientos de salud del Primer Nivel de Atención corresponden a un sistema de organización de tipo mecanicista, biomédico y orgánico, deben poseer un ambiente cuyas condiciones socialmente elaboradas aportan a la motivación para realizar o no realizar una determinada conducta y contribuyen a obtener más aceptación cuando están bien propuestos en la organización.

Con respecto al nivel del **perfil profesional** de la enfermera (o), los resultados muestran que el 60% de las enfermeras (os) tienen un perfil profesional inadecuado, similar resultado lo precisa Caligiore ¹⁷ en su estudio al indicar que en cuanto a las competencias para el desempeño en el área comunitaria el 59% de los egresados en enfermería estiman que fueron moderadamente suficientes

El perfil profesional es entendido como el conjunto de características que debe poseer el profesional de enfermería para cumplir las funciones que el organismo superior al que corresponde le asigne y ocupe un puesto de trabajo con el grado más alto de eficiencia y eficacia, teniendo en cuenta sus actitudes, conocimientos, habilidades y destrezas. Cumplir con el perfil

profesional implica haber tenido una formación académica integral en materias básicas y específicas de la profesión, tanto en el área hospitalaria como comunitaria.

En el presente estudio, el trabajar en el Primer Nivel de Atención, requiere de las enfermeras (os) autorresponsabilidad y autodeterminación para actuar de manera activa y eficaz, porque la problemática del proceso salud enfermedad, se aborda directamente con el individuo, familia y comunidad. Los establecimientos de salud del Primer Nivel de Atención, permiten a la enfermera (o) brindar cuidados integrales, captando al usuario y trasladando las acciones al hogar y a la comunidad es decir seguir un modelo de atención basado en desarrollar en el individuo y las familias la responsabilidad por su salud, tratando siempre que las intervenciones que realicen lleguen al usuario, a la comunidad y consideren las características y peculiaridades del hogar o la familia.

Con respecto al cumplimiento del perfil profesional se contempla tres sub variables que se analizan a continuación. Se tiene que con un 88% considera inadecuado el **desempeño** de sus funciones, porque el puesto que desarrolla no le confiere mayor prestigio y poder, así también es considerado rutinario y nadie se esfuerza mucho, estos resultados concuerdan con lo expuesto por Zelada ²³ al concluir que la institución no proporciona las herramientas suficientes para tener un buen desempeño, los jefes no reconocen el trabajo bien hecho, no toman en cuenta a los trabajadores para la toma de decisiones.

En el área de salud es vital lograr productos y servicios cada vez mejores, lo que significa que el profesional de enfermería debe poseer y demostrar **competencias** cognitivas, procedimentales y actitudinales en su área de trabajo, y en este trabajo indican que un 80% consideran que son inadecuadas, porque el área donde se desempeña no es óptimo y también se sienten imposibilitada de crear y/o innovar para mejorar la calidad de atención, lo cual interfiere en el desarrollo de sus capacidades. Similar resultado se encuentra en el estudio de Rueda ¹⁶ al indicar que es imprescindible que el personal de enfermería sienta que tiene poder, que su trabajo genera cierto impacto en la sociedad y para ello deben sentir que su trabajo es valorado y reconocido por los jefes inmediatos y supervisores de enfermería, para lograr motivarlos y ofrezcan cuidados de calidad.

Con respecto a la sub variable **calidad de atención**, está influenciada por los factores del sistema organizacional que interviene en el comportamiento individual del profesional de enfermería. Esto constituye un reto para enfermería porque independientemente del entorno donde se ubica tiene que lograr la eficiencia en su ejercicio profesional el cual siempre será medido desde el punto de vista técnico (rendimiento y productividad) y humano, es decir el resultado obtenido. Por ello, las enfermeras (os) manifiestan que la calidad de atención es inadecuado en un 63%, esto no solo es respuesta del sistema organizacional donde se ubica, sino también del componente motivacional de cada una de ellas, traducido a través de que perciben que se pierde mucho tiempo por falta de eficacia, que la

variedad y el cambio no son importantes, que le delegan responsabilidades que exige mucha dedicación personal y se descuida de su cuidado personal.

Esto también lo corrobora Chang ²⁵ en su estudio al encontrar que las tres necesidades predominantes según Mc Clelland, son muy desiguales; siendo frecuente en los médicos la necesidad de logro (75%), seguida por la de afiliación (14%) y de poder (11%), lo cual es muy importante tener en cuenta, en vista que son las personas que hacen las instituciones, el recurso humano es la principal ventaja competitiva, y más aún cuando ellas otorgan un valor agregado al rol que les confiere la sociedad demostrando ser proactivos. Las enfermeras (os) no solo son recursos en el área de la salud, sino que tienen recursos, es decir, que cuentan con conocimientos, valores, habilidades y experiencia para desarrollar su profesión fundamentada en su ciencia.

Por lo expuesto se puede concluir que existe correlación lineal entre la vocación y la proactividad con la calidad de atención, evidenciado en los valores de significancia para la prueba R Spearman ($p < 005$), rechazándose la hipótesis nula; por consiguiente el trabajo del profesional de enfermería a realizar en este Primer Nivel de Atención, puerta de entrada al individuo, familia y comunidad, requiere de autorresponsabilidad y autodeterminación para actuar de manera activa y eficaz respondiendo a los objetivos institucionales, siendo sus actos visibles al usuario. Pero esto no es todo, también es importante un ambiente apropiado para que su desempeño y competencias de acuerdo al perfil profesional hagan sentir al usuario como

un sujeto de derechos, seguros de que el profesional de enfermería contribuirá en la solución de sus problemas.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

A partir de los resultados obtenidos de la presente investigación se puede concluir:

1. El nivel de motivación del profesional de enfermería es medio, existiendo una relación débil en las dimensiones vocación y proactividad con el perfil profesional en la relación con la dimensión calidad de atención, entre las otras dimensiones no existe relación. Por consiguiente el nivel de motivación no va a permitir que se sienta autorrealizada, ni cumpla adecuadamente su perfil profesional al trabajar en equipos multidisciplinares y polifuncionales en el Primer Nivel de Atención.
2. La dimensión vocación de la variable motivación está referida a la inclinación del profesional de enfermería a cumplir con la satisfacción de los cuidados de la salud de la persona y/o grupo y está influenciado por

muchos aspectos, el cual es considerado por la enfermera en un nivel medio que limita su calidad de atención, siendo este inadecuado porque interfiere con su rol para brindar bienestar del usuario y/o la población. Estos cuidados enfermeros tienen lugar dentro de un sistema de atención y están condicionados por diversos factores tanto del usuario y el proveedor del servicio que es la enfermera, y si no se logran, también interfiere con las necesidades de orden superior como la autorrealización y necesidad de logro de la enfermera (o).

3. La dimensión ambiente laboral de la variable motivación está referida a que el entorno físico en cuanto a equipos y/o materiales, procedimientos y normas, así como el entorno humano en cuanto a relaciones laborales entre el personal y la organización, que son factores externos o de higiene, es considerado por la enfermera (o) en un nivel medio que limita su desempeño de acuerdo a las exigencias de la institución y los usuarios, el cual es inadecuado porque descuida las actividades preventivas promocionales muy importantes en este Primer Nivel de Atención, que consiste en trabajar en el área pre patogénica.
4. La dimensión proactividad de la variable motivación está referida a que el profesional de enfermería se anticipa a las situaciones y propone alternativas de manera creativa, buscando siempre innovar su trabajo, esto es considerado por la enfermera (o) en un nivel medio que limita sus competencias de manera cognitiva, procedimental y actitudinal, por lo cual lo considera inadecuado e interfiere con sus objetivos personales y/o profesionales en cuanto al trabajo que realiza y con el principio de

integralidad de equipos de trabajo muy necesarios en la mejora continua de la atención en el establecimiento de salud en este nivel de atención

5.2 Recomendaciones

Los resultados del presente estudio permiten sugerir lo siguiente:

1. Realizar estudios cualitativos que permitan caracterizar las situaciones externas e internas del profesional de enfermería en el Primer Nivel de Atención.
2. Implementar en el proceso de gestión de recursos humanos, estrategias orientadas a identificar los factores motivadores externos directamente relacionados con el contenido del puesto en el área de enfermería que influye en el desempeño, lo cual redundaría positivamente en beneficio del usuario.
3. Realizar seguimiento y/o monitoreo más continuo de las acciones de salud que se realiza en el nivel preventivo promocional, teniendo en cuenta para ello, los factores higiénicos o de mantenimiento y los factores internos que contribuyen o dificultan brindar una atención de calidad.
4. Fortalecer la calidad profesional de los futuros enfermeros, a través de contenidos en sus planes de estudio, que visualicen las necesidades reales de salud de los usuarios y los cambios en la estructura socio económica del país. Así también a través de programas de extensión universitaria a los enfermeros de los servicios y/o programas de

educación permanente, se fortalezca la creatividad e innovación de los mismos para maximizar sus competencias.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- (1) (36) Luna A. *Proceso Administrativo*. 2da ed., México: Editorial Patria; 2015. p. 140, 171.
- (2) (14) (37) Ministerio de Salud. *Modelo de Atención Integral de Salud basado en Familia y Comunidad*. Perú: Editorial. MINSA; 2011. p. 50, 51, 56.
- (3) (20) Tito P. y Vargas S. *Impacto de la Motivación y el Liderazgo en el Rendimiento Laboral en una Empresa de Servicios de Lima Metropolitana. Gestión del Tercer Milenio*. Revista de Investigación de la Facultad de CC Administrativas. UNMSM. Perú 2013; Vol 16 (N° 32): p. 84, 86 – 87.
- (4) Morris Ch. *Psicología*. 10ma ed., Editorial Pearson. México. 2014. p. 259.
- (5) (26) (27) (30) Arnold J. *Psicología del Trabajo*. 5ta ed., México: Editorial Pearson; 2012. p.261, 262, 287, 378.
- (6) Alvarado A. *Administración y Mejora Continua en Enfermería*. México: Editorial McGraw Hill; 2012. p. 29.
- (7) (9) (18) Cifuentes J. *Satisfacción Laboral en Enfermería en una Institución de Salud de cuarto Nivel de Atención*. (Tesis de maestría). Colombia: Universidad Nacional de Colombia; 2012. p. 25, 22, 127 – 130.
- (8) Campanario R, Rey M, Ortega A. *Situaciones estresantes para el personal de enfermería en observación del Hospital Universitario Virgen del Rocío*. Sevilla – España. 2010.

- (10) Burton J. *Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS*. Washington: Editorial OMS; 2010. p. 3.
- (11) Restrepo D. y Ortiz L. *Situación Laboral de los Profesionales en Medicina y Enfermería en Colombia: Aproximaciones desde el Ingreso Base de Cotizaciones al SGSSS*. Colombia: Editorial. Ministerio de la Protección Social; 2010. p. 4.
- (12) Samaniego C, Carcamo S, Frankel D. *La Imagen Profesional de Enfermería en su Contexto de Trabajo*. Revista Académica Hologramática. Argentina 2011; Año VII (N° 14):. 2011. p. 87.
- (13) Ministerio de Salud. *Análisis de Situación de Salud del Perú*. Perú: Editorial MINSA; 2013. p. 43 – 44, 50.
- (15) García, D. *Estudio de la Motivación y Satisfacción Laboral en el Colectivo de Operadores de grúa torre en edificación en Valencia – España*. Universidad Politécnica. 2011. p. 10, 34 – 36, 39, 69 – 70.
- (16) Rueda, Yus. *Motivación del Personal de Enfermería para la Calidad de Cuidado en Usuarios y Usuarías, en Maracay*. Editorial Universidad Nacional Experimental de los Llanos Centrales. Venezuela. 2014. p. 5, 21-22, 30.
- (17) Caligiore, I. *Pertinencia Externa. Caso de la Escuela de Enfermería de la Universidad de los Andes*. Editorial Facultad de Humanidades y Educación. Mérida - Venezuela. 2011. p. 19, 64 – 66, 115 – 120.
- (19) Barbera, M. *Formación Académica del Profesional de Enfermería y su Adecuación al Puesto de Trabajo*. Murcia – España. 2015. p. 404.

- (21) Serón, N. *Nivel de Satisfacción Laboral del Profesional de Enfermería que trabaja en el Servicio de Pediatría del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas*. Lima – Perú. 2010. p. 17 – 20.
- (22) Monteza, N. *Influencia del Clima Laboral en la Satisfacción de las Enfermeras de Centro Quirúrgico. Hospital Nacional Almanzor Aguinada Asenjo, EsSALUD*. Chiclayo – Perú. 2010. p. 8.
- (23) Zelada, V. *Nivel de Satisfacción Laboral del Personal Asistencial del Centro de Salud Conde la Vega Baja*. Lima – Perú. 2015. p. 56 – 58.
- (24) Leiva, R. *Factores que Intervienen en la Motivación Laboral del Profesional de Enfermería de Sala de Operaciones del Hospital Nacional Dos de Mayo*. Lima - Perú. 2013. p. 55.
- (25) Chang, A. *Motivación Laboral y el Conocimiento de la necesidad Predominante según la Teoría de las Necesidades de Mc Clelland, en los Médicos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza*. Lima – Perú. 2014. p. 47.
- (28) (31) (32) (35) Robbins, S. *Comportamiento Organizacional*. 15 ed., Editorial Pearson. México. 2013. p. 202, 203, 203 – 204.
- (29) (33) (34) Robbins, S. *Fundamentos de Administración*. 8va ed. México: Editorial Pearson; 2013. p. 280 - 281, 276 – 277, 278.
- (38) (39) Ministerio de Salud. *Plan Nacional de Fortalecimiento del Primer Nivel de Atención*. Perú: Editorial MINSA; 2011. p. 22, 36 – 37.

(40) Rossi, E. *Construcción y Evaluación del Plan Curricular*. Editorial. Hozlo S.R.L. Perú. 2011. p. 89.

(41) Gonzales, F. y Muñoz, I. *Causas de Insatisfacción Profesional en el Personal de Enfermería de Jornada Acumulada del Hospital General de Calvillo Aguascalientes*. Mexico.2012. p. 2.

(42) Ministerio de Salud. *Metodología para la Formulación de Perfiles de Competencias*. Editorial. MINSA / IDREH. Perú. 2005. pg. 49.

(43) (44) (45) Colegio de Enfermeros del Perú. *Ley del Trabajo de la Enfermera (o)*. Perú: Editorial. CEP; 2002. p. 8, 9.

(46) Cerna, M. *Sistematización de un Modelo de Enfermería para el Estudio de la Salud Enfermedad en Familia*. Editorial. Universidad Nacional de Cajamarca. Perú. 2011. p. 11, 49.

ANEXOS

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO	PÁGINA
1. Matriz de consistencia	II
2. Cuestionario para el profesional de enfermería.....	III
3. Procesamiento de datos del cuestionario para el profesional de enfermería	VI
4. Escala de calificación del Instrumento	IX
5. Prueba binomial del cuestionario para el profesional de Enfermería	X
6. Confiabilidad del instrumento	XI
7. Escala de valoración del instrumento.....	XII
8. Consentimiento informado	XIII
9. Árbol de problemas	XV
10. Desagregado de las variables	XVI
11. Matriz de Datos.....	XVII
12. Prueba Rho Spearman	XX
13. Recursos.....	XIII
14. Presupuesto	XXIV

ANEXO N° 1
MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES
¿Cómo el nivel de motivación laboral se relaciona con el perfil profesional de las (os) enfermeras (os) de la Micro Red DISA Lima Sur, durante el año 2014?	Determinar el nivel de motivación laboral y su relación con el perfil profesional de las (os) enfermeras (os) de la Micro Red DISA Lima Sur, durante el año 2014	Existe un adecuado nivel de motivación laboral que se relaciona satisfactoriamente con el perfil profesional de las enfermeras de la Micro Red DISA - Lima Sur, durante el año 2014	<ul style="list-style-type: none"> • Motivación (VI) • Perfil Profesional de la Enfermera (VD) 	Vocación Ambiente laboral Proactividad Calidad de atención Desempeño Competencia
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	DIMENSIONES	INDICADORES
¿Cómo la vocación profesional según el nivel de motivación laboral se relaciona con el perfil profesional en cuanto a la calidad de la atención que brindan las (os) enfermeras (os) de la Micro Red DISA Lima Sur?	Identificar como la vocación profesional según el nivel de motivación laboral se relaciona con el perfil profesional en cuanto a la calidad de la atención que brindan las (os) enfermeras (os) de la Micro Red DISA Lima Sur.	La vocación profesional según el nivel de motivación laboral se relaciona satisfactoriamente con el perfil profesional en cuanto a la calidad de atención que brinda las (os) enfermeras (os) en la Micro Red DISA - Lima Sur.	<ul style="list-style-type: none"> • Vocación • Calidad de la atención 	Trabajo de enfermería Responsabilidad Identidad Eficiencia Eficacia Desarrollo profesional
¿Como el ambiente laboral según el nivel de motivación laboral se relaciona con el perfil profesional en cuanto al desempeño de las funciones que brindan las (os) enfermeras (os) de la Micro Red DISA Lima Sur?	Identificar como el ambiente laboral según el nivel de motivación laboral se relaciona con el perfil profesional en cuanto a desempeño de las funciones que brindan las (os) enfermeras (os) de la Micro Red DISA Lima Sur.	El ambiente laboral según el nivel de motivación laboral se relaciona satisfactoriamente con el perfil profesional en cuanto al desempeño de las funciones que brindan las (os) enfermeras (os) en la Micro Red DISA - Lima Sur.	<ul style="list-style-type: none"> • Ambiente laboral • Desempeño 	Relaciones interpersonales Condiciones laborales Metas institucionales Obligaciones Funciones Satisfacción del usuario
¿Cómo la proactividad por el trabajo preventivo promocional según el nivel de motivación laboral se relaciona con el perfil profesional en cuanto al logro de competencias procedimentales, cognitivas y actitudinales de las (os) enfermeras (os) de la Micro Red DISA Lima Sur?	Identificar como la proactividad por el trabajo preventivo promocional según el nivel de motivación laboral se relaciona con el perfil profesional en cuanto al logro de competencias procedimentales, cognitivas y actitudinales de las (os) enfermeras (os) de la Micro Red DISA Lima Sur.	La proactividad por el trabajo preventivo promocional según el nivel de motivación laboral se relaciona satisfactoriamente con el perfil profesional en cuanto al logro de competencias procedimentales, cognitivas y actitudinales de las (os) enfermeras (os) en la Micro Red DISA – Lima Sur.	<ul style="list-style-type: none"> • Proactividad • Competencias 	Creatividad Innovación Reconocimiento Procedimental Cognitivo Actitudinal

ANEXO N° 2

CUESTIONARIO PARA EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

Reciba un cordial saludo, me es grato dirigirme a usted para saludarlo y hacerle llegar el presente CUESTIONARIO SOBRE MOTIVACIÓN, que tiene como objetivo identificar sus necesidades de motivación. Solicitamos su participación voluntaria para el llenado del cuestionario, el cual es anónimo, por lo que se le pide conteste en forma veraz. Los resultados que se obtengan serán de uso reservado. Se agradece anticipadamente su colaboración.

DATOS GENERALES

Marque según corresponda:

1. Condición laboral
 - a) Nombrado
 - b) Contratado
2. Tiempo de servicio:
 - a) 1 a 2 años
 - b) 3 a 4 años
 - c) Más de 5 años
3. Área de trabajo:
 - a) Jefatura
 - b) Crecimiento y Desarrollo
 - c) Tuberculosis pulmonar
 - d) Inmunización
4. Edad :
 - a) 25 a 29 años
 - b) 30 a 34 años
 - c) 35 a 39 años
 - d) 40 a 44 años
 - e) 45 a 49 años
 - f) Más de 50 años
5. Sexo:
 - a) Femenino

- b) Masculino
- 6. Capacitaciones en los dos últimos años
 - a) Menos de 3
 - b) De 4 a mas

INSTRUCCIONES

A continuación aparecen enunciados, seguido de una columna con 2 categorías de respuesta SI – NO. Marque con un aspa (X) la categoría que considere acorde a su respuesta. No deje ningún enunciado de contestar.

DATOS ESPECÍFICOS

ENUNCIADOS SOBRE VOCACIÓN	SI	NO
1. Me siento orgullosa del trabajo que realizo en mi centro laboral.		
2. En mi centro laboral trabajo con entusiasmo.		
3. El trabajo que desarrollo es bastante estimulante.		
4. Pongo bastante esfuerzo e interés en lo que hago		
5. El ambiente de trabajo es demandante		
6. Se requiere de esfuerzo para mantener el mismo ritmo de trabajo por mucho tiempo.		
ENUNCIADOS SOBRE PROACTIVIDAD	SI	NO
7. El trabajo me brinda la oportunidad de probar mi propia capacidad y tener acceso a mis propios resultados.		
8. He recibido incentivos y/o reconocimientos por mi trabajo, durante los 2 últimos años.		
9. El trabajo me proporciona autonomía para crear y autoridad para innovar.		
10. Tengo la convicción de que soy bien aceptado en el equipo de trabajo.		
11. En este trabajo, se valora positivamente el hacer las cosas de modo diferente.		
ENUNCIADOS SOBRE AMBIENTE LABORAL	SI	NO

12. La remuneración que percibo, responde al trabajo que realizó.		
13. La remuneración que recibo es compatible con mis necesidades básicas y las de mi familia.		
14. Participé activamente en el cumplimiento de las metas institucionales.		
15. Tengo un jefe y/o supervisor que es guía y en quien puedo confiar.		
16. Mantengo una relación armoniosa entre mis compañeros de trabajo.		
17. Existe un ambiente de respeto con mis jefes y otros trabajadores.		
18. En mi trabajo existe condiciones favorables de trabajo.		
19. Mi ambiente de trabajo es confortable, limpio, espacioso, iluminado, ventilado, con temperatura agradable.		
20. El equipo de trabajo es cohesionado y se mantiene adecuadas relaciones interpersonales entre sus miembros.		
21. Mi jefe es respetuoso y considerado con lo que realizo.		
22. Me agrada trabajar en este centro de salud donde las normas están claramente definidas.		
ENUNCIADOS SOBRE CALIDAD DE ATENCIÓN	SI	NO
23. En este trabajo se pierde mucho tiempo por falta de eficacia		
24. En mi trabajo me delegan responsabilidades que exige mucha dedicación personal y me descuido de mi cuidado personal.		
25. Las responsabilidades laborales que me asignan constituyen un reto para superarme.		
26. Estoy motivada constantemente por mi jefe para lograr el máximo de los resultados en mi trabajo.		
27. En mi trabajo la variedad y el cambio son especialmente importantes.		
ENUNCIADOS SOBRE DESEMPEÑO	SI	NO
28. El actual cargo que desempeño, me confiere mayor prestigio y poder.		
29. En mi trabajo nadie se esfuerza mucho.		
30. Me interesa capacitarme para superarme cada día y mejorar mi trabajo.		
31. Es valioso que en mi trabajo, se da mucha importancia a mantener la disciplina y seguir normas.		
32. En mi trabajo existe presión para cumplir con las actividades y/o tareas.		
ENUNCIADOS SOBRE COMPETENCIAS	SI	NO
33. Los equipos y recursos materiales, con que cuenta el establecimiento de salud favorecen mi trabajo.		
34. Mis competencias se desarrollan por la capacitación a cargo de la institución.		
35. Considero que mi nivel de producción en el área donde me desempeño es óptimo.		
36. En este trabajo se utilizan los mismos métodos durante mucho tiempo.		
37. Puedo crear y/o innovar nuevas ideas para mejorar la calidad de atención.		

ANEXO N° 3
PROCESAMIENTO DE DATOS DEL CUESTIONARIO PARA EL
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

DATOS GENERALES

1. Condición laboral	
a) Nombrado	32
b) Contratado	33
2. Tiempo de Servicio	
a) 1 a 2 años	0
b) 3 a 4 años	10
c) Más de 5 años	55
3. Área de Trabajo	
a) Jefatura	10
b) Crecimiento y Desarrollo	18
c) Tuberculosis pulmonar	14
d) Vacunación	23
4. Edad	
a) 25 a 29 años	4
b) 30 a 34 años	10
c) 35 a 39 años	24
d) 40 a 44 años	17
e) 45 a 49 años	10
f) Más de 50 años	0
5. Sexo	
a) Femenino	61
b) Masculino	4
6. Capacitaciones en los dos últimos años	
a) Menos de 3	27
b) De 4 a mas	38

DATOS ESPECÍFICOS

ENUNCIADOS SOBRE VOCACIÓN	SI	NO
1. Me siento orgullosa del trabajo que realizo en mi centro laboral.	31	34
2. En mi centro laboral trabajo con entusiasmo.	27	38
3. El trabajo que desarrollo es bastante estimulante.	52	13
4. Pongo bastante esfuerzo e interés en lo que hago	44	21
5. El ambiente de trabajo es demandante	15	50
6. Se requiere de esfuerzo para mantener el mismo ritmo de trabajo por mucho tiempo.	52	13
ENUNCIADOS SOBRE PROACTIVIDAD	SI	NO
7. El trabajo me brinda la oportunidad de probar mi propia capacidad y tener acceso a mis propios resultados.	28	37
8. He recibido incentivos y/o reconocimientos por mi trabajo, durante los 2 últimos años.	7	58
9. El trabajo me proporciona autonomía para crear y autoridad para innovar.	52	13
10. Tengo la convicción de que soy bien aceptado en el equipo de trabajo.	50	15
11. En este trabajo, se valora positivamente el hacer las cosas de modo diferente.	43	22
ENUNCIADOS SOBRE AMBIENTE LABORAL	SI	NO
12. La remuneración que percibo, responde al trabajo que realizó.	28	37
13. La remuneración que recibo es compatible con mis necesidades básicas y las de mi familia.	20	45
14. Participó activamente en el cumplimiento de las metas institucionales.	29	36
15. Tengo un jefe y/o supervisor que es guía y en quien puedo confiar.	39	27
16. Mantengo una relación armoniosa entre mis compañeros de trabajo.	48	17
17. Existe un ambiente de respeto con mis jefes y otros trabajadores.	41	24
18. En mi trabajo existe condiciones favorables de trabajo.	42	23
19. Mi ambiente de trabajo es confortable, limpio, espacioso, iluminado, ventilado, con temperatura agradable.	32	33
20. El equipo de trabajo es cohesionado y se mantiene adecuadas relaciones interpersonales entre sus miembros.	37	29
21. Mi jefe es respetuoso y considerado con lo que realizo.	11	54
22. Me agrada trabajar en este centro de salud donde las normas están claramente definidas.	26	39
ENUNCIADOS SOBRE CALIDAD DE ATENCION	SI	NO

23. En este trabajo se pierde mucho tiempo por falta de eficacia	10	55
24. En mi trabajo me delegan responsabilidades que exige mucha dedicación personal y me descuido de mi cuidado personal.	33	32
25. Las responsabilidades laborales que me asignan constituyen un reto para superarme.	50	15
26. Estoy motivada constantemente por mi jefe para lograr el máximo de los resultados en mi trabajo.	38	27
27. En mi trabajo la variedad y el cambio son especialmente importantes.	29	36
ENUNCIADOS SOBRE DESEMPEÑO	SI	NO
28. El actual cargo que desempeño, me confiere mayor prestigio y poder.	17	48
29. En mi trabajo nadie se esfuerza mucho.	27	38
30. Me interesa capacitarme para superarme cada día y mejorar mi trabajo.	49	16
31. Es valioso que en mi trabajo, se da mucha importancia a mantener la disciplina y seguir normas.	39	26
32. En mi trabajo existe presión para cumplir con las actividades y/o tareas.	37	28
ENUNCIADOS SOBRE COMPETENCIAS	SI	NO
33. Los equipos y recursos materiales, con que cuenta el establecimiento de salud favorecen mi trabajo.	42	23
34. Mis competencias se desarrollan por la capacitación a cargo de la institución.	39	26
35. Considero que mi nivel de producción en el área donde me desempeño es óptimo.	27	38
36. En este trabajo se utilizan los mismos métodos durante mucho tiempo.	46	19
37. Puedo crear y/o innovar nuevas ideas para mejorar la calidad de atención.	34	31

Gracias

ANEXO N° 5

PRUEBA BINOMIAL DEL CUESTIONARIO PARA EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

ITEMS	N° JUEZ								P
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	0	1	1	1	1	1	1	1	0.035
2	1	1	1	1	1	1	1	1	0.004
3	1	1	0	1	1	1	1	1	0.035
4	1	1	1	1	1	1	1	1	0.004
5	1	1	1	1	1	1	1	1	0.004
6	1	1	1	1	1	1	1	1	0.004
7	1	1	0	1	1	1	1	1	0.035
TOTAL									0.121

Se ha considerado:

0: Si la respuesta no es adecuada

1: Si la respuesta es adecuada

Si $P < 0.05$ la concordancia es significativa de acuerdo a los resultados obtenidos por cada juez, los resultados son menores de 0.05

$$P = \frac{\sum P}{7} = \frac{0.121}{7}$$

$$P = 0.017$$

ANEXO N° 6

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

PRUEBA KUDER RICHARSON

VARIABLES	n	KR-20	CONFIABILIDAD
Motivación	22	0,806	Elevada
Perfil profesional	15	0,756	Aceptable

$$r_a = \frac{n}{n-1} * \frac{V_t - \sum pq}{V_t}$$

En donde:

r_a = coeficiente de confiabilidad.

N = número de ítems que contiene el instrumento.

V_t = varianza total de la prueba.

$\sum pq$ = sumatoria de la varianza individual de los ítems.

Una confiabilidad es buena cuando su coeficiente se acerca a 1 y es mayor que 0,5 por lo cual la confiabilidad del instrumento es **ACEPTABLE**, tomando en cuenta todos los ítems de cada dimensión.

ANEXO N° 7

ESCALA DE VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO

La escala de valoración del instrumento de **motivación** se realizó aplicando la escala de Estaninos que utiliza la media, desviación estándar, valores mínimos y máximos.

MOTIVACIÓN	BAJO	MEDIO	ALTO	X ± 0.75 DE
General	0 – 9	10 – 13	14 - 22	11,6 ± 0.75 * 2,4
Vocación	0 – 3	4 – 7	8 - 11	3,4 ± 0.75 * 1,0
Proactividad	0 – 3	4 – 7	8 - 11	2,7 ± 0.75 * 1,0
Ambiente Laboral	0 – 3	4 – 7	8 - 11	5,4 ± 0.75 * 1,9

La escala de valoración del instrumento de **perfil profesional**, utilizando la media, valores mínimos y máximos.

PERFIL PROFESIONAL	INADECUADO	ADECUADO	PROMEDIO
General	0 – 8	9 - 15	7,6
Calidad de Atención	0 – 2	3 - 5	2,3
Desempeño	0 – 3	4 - 5	2,6
Competencias	0 – 3	4 - 7	2,7

ANEXO N° 8

CONSENTIMIENTO INFORMADO

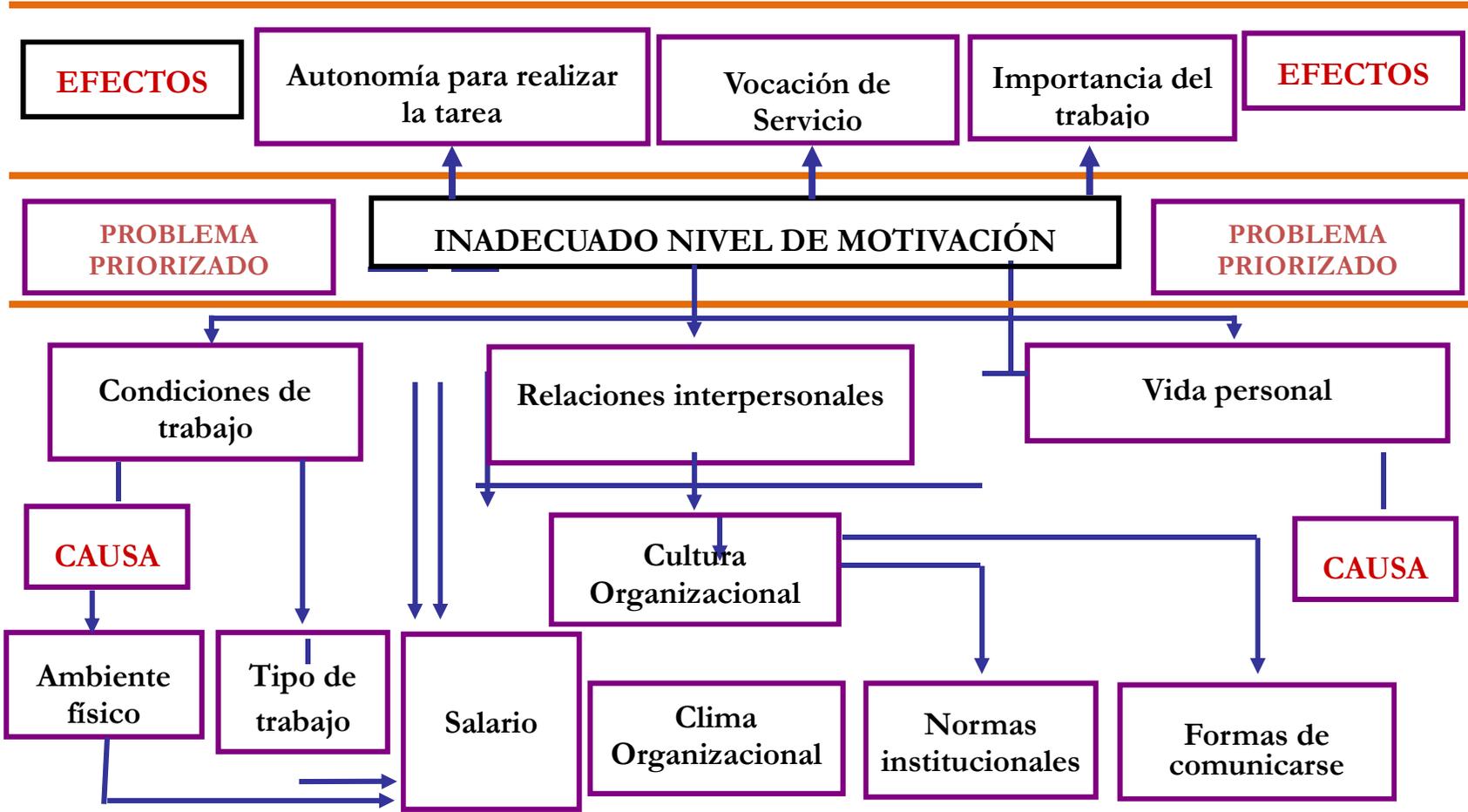
Yoen mi condición de enfermera de un establecimiento de salud de la Micro Red DISA LIMA SUR, con número de DNI....., acepto participar de la presente investigación titulada: “IMPORTANCIA DEL NIVEL DE MOTIVACIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL PERFIL PROFESIONAL DE LAS ENFERMERAS DE LA MICRO RED - DISA LIMA SUR. AÑO 2014” conociendo sus objetivos, la confidencialidad del mismo y su propósito.

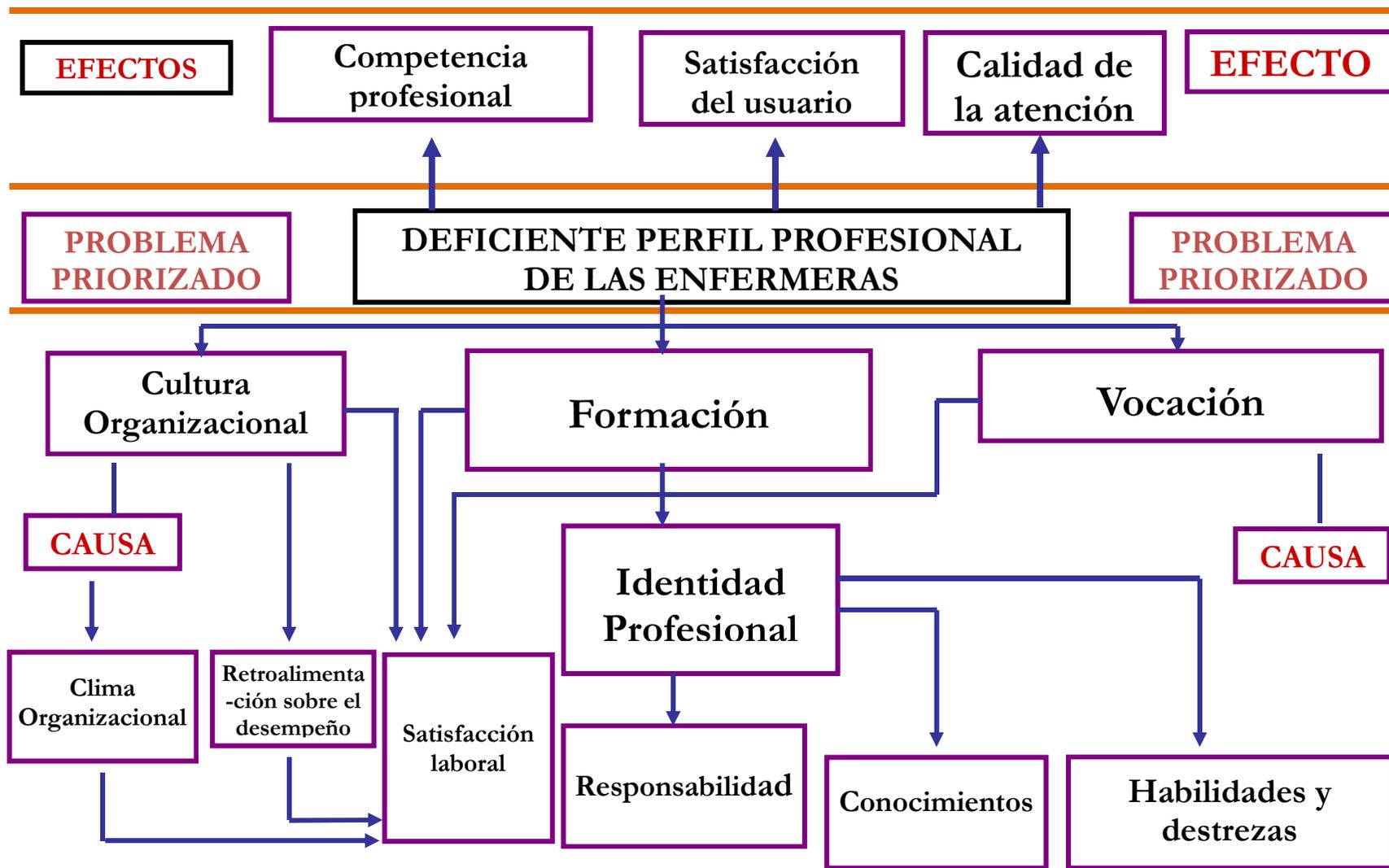
Lima, de Diciembre del 2014

.....

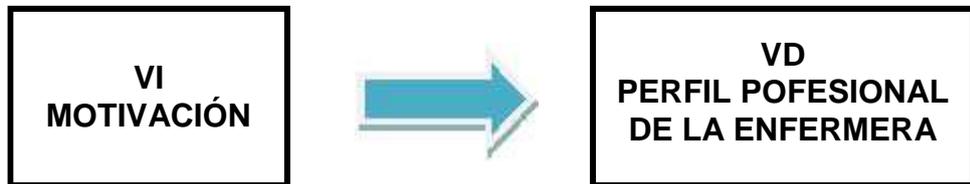
FIRMA

**ANEXO N° 9
ARBOL DE PROBLEMAS**





ANEXO N° 10
DESAGREGADO DE LAS VARIABLES



VOCACIÓN	CALIDAD DE LA ATENCIÓN
AMBIENTE LABORAL	DESEMPEÑO
PROACTIVIDAD	COMPETENCIAS

ANEXO N° 11 MATRIZ DE DATOS

N°	MOTIVACIÓN																					
	VOCACIÓN						PROACTIVIDAD					AMBIENTE LABORAL										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1
2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	1	0	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1
4	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	1	0	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	1	0	1
6	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0
7	0	0	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0
8	1	1	1	0	0	1	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0
9	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
10	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1
11	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1	0	1	0	0	0	1	1	1	0	1	0	0
12	1	0	0	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1
13	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	0	0	0
14	1	0	1	0	0	0	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	1
15	0	1	1	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	1	1	0	0	1	0	0	0
16	1	0	0	1	0	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1
17	0	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0
18	1	0	0	1	0	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	0	1	0
19	0	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0
20	0	0	0	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0
P	0,55	0,40	0,75	0,70	0,20	0,80	0,40	0,20	0,90	0,95	0,75	0,55	0,25	0,40	0,55	0,65	0,50	0,50	0,40	0,50	0,25	0,45
Q	0,45	0,60	0,25	0,30	0,80	0,20	0,60	0,80	0,10	0,05	0,25	0,45	0,75	0,60	0,45	0,35	0,50	0,50	0,60	0,50	0,75	0,55
P*Q	0,25	0,24	0,19	0,21	0,15	0,16	0,24	0,16	0,09	0,05	0,19	0,25	0,19	0,24	0,25	0,23	0,25	0,25	0,24	0,25	0,19	0,25
			KRZU			0,806																

ANEXO N° 12
PRUEBA Rho SPEARMAN

			VOCACIÓN	PROACTIVIDAD	AMBIENTE LABORAL	CALIDAD DE ATENCIÓN	DESEMPEÑO	COMPETENCIAS
Rho de Spearman	VOCACIÓN	Coefficiente de correlación	1,000	,021	,001	-,278*	-,024	-,131
		Sig. (bilateral)	.	,871	,991	,025	,852	,300
		N	65	65	65	65	65	65
	PROACTIVIDAD	Coefficiente de correlación	,021	1,000	,137	,287*	-,053	,061
		Sig. (bilateral)	,871	.	,278	,020	,675	,630
		N	65	65	65	65	65	65
	AMBIENTE LABORAL	Coefficiente de correlación	,001	,137	1,000	-,044	,233	,182
		Sig. (bilateral)	,991	,278	.	,728	,061	,148
		N	65	65	65	65	65	65
	CALIDAD DE ATENCIÓN	Coefficiente de correlación	-,278*	,287*	-,044	1,000	,004	,016
		Sig. (bilateral)	,025	,020	,728	.	,972	,900
		N	65	65	65	65	65	65
	DESEMPEÑO	Coefficiente de correlación	-,024	-,053	,233	,004	1,000	-,070
		Sig. (bilateral)	,852	,675	,061	,972	.	,578
		N	65	65	65	65	65	65
	COMPETENCIAS	Coefficiente de correlación	-,131	,061	,182	,016	-,070	1,000
		Sig. (bilateral)	,300	,630	,148	,900	,578	.
		N	65	65	65	65	65	65

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Correlaciones

			MOTIVACIÓN	CALIDAD_DE_ATENCIÓN	DESEMPEÑO	COMPETENCIAS
Rho de Spearman	MOTIVACIÓN	Coefficiente de correlación	1,000	,163	,056	,101
		Sig. (bilateral)	.	,195	,660	,425
		N	65	65	65	65
	CALIDAD_DE_ATENCIÓN	Coefficiente de correlación	,163	1,000	,004	,016
		Sig. (bilateral)	,195	.	,972	,900
		N	65	65	65	65
	DESEMPEÑO	Coefficiente de correlación	,056	,004	1,000	-,070
		Sig. (bilateral)	,660	,972	.	,578
		N	65	65	65	65
	COMPETENCIAS	Coefficiente de correlación	,101	,016	-,070	1,000
		Sig. (bilateral)	,425	,900	,578	.
		N	65	65	65	65

Correlaciones

			MOTIVACIÓN	PERFIL PROFESIONAL
Rho de Spearman	MOTIVACIÓN	Coefficiente de correlación	1,000	,057
		Sig. (bilateral)	.	,650
		N	65	65
	PERFIL_PROFESIONAL	Coefficiente de correlación	,057	1,000
		Sig. (bilateral)	,650	.
		N	65	65

Correlaciones

			VOCACIÓN	PERFIL PROFESIONAL
Rho de Spearman	VOCACIÓN	Coefficiente de correlación	1,000	-,103
		Sig. (bilateral)	.	,415
		N	65	65
	PERFIL_PROFESIONAL	Coefficiente de correlación	-,103	1,000
		Sig. (bilateral)	,415	.
		N	65	65

Correlaciones

			PROACTIVIDAD	PERFIL PROFESIONAL
Rho de Spearman	PROACTIVIDAD	Coeficiente de correlación	1,000	,215
		Sig. (bilateral)	.	,085
		N	65	65
	PERFIL PROFESIONAL	Coeficiente de correlación	,215	1,000
		Sig. (bilateral)	,085	.
		N	65	65

Correlaciones

			AMBIENTE LABORAL	PERFIL PROFESIONAL
Rho de Spearman	AMBIENTE LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000	,012
		Sig. (bilateral)	.	,922
		N	65	65
	PERFIL PROFESIONAL	Coeficiente de correlación	,012	1,000
		Sig. (bilateral)	,922	.
		N	65	65

ANEXO N° 13

RECURSOS

a) Humanos:

- Investigador (1)
- Asesor de la investigación (1)
- Estadístico (1)
- Recolección de datos (6)

b) Materiales:

- Material bibliográfico
- Papel bond (3 millares)
- Fotocopias de los informes
- Impresiones
- Empastado

c) Servicios:

- Movilidad (Asesorías, Centros de Salud y Bibliotecas)
- Refrigerio

ANEXO N° 14
PRESUPUESTO

Naturaleza del Gasto	Descripción	Cantidad	Precio Unitario	Precio Total
Personal				
	Especialista en Estadística y Programación	1	1000.00	1000.00
	Apoyo en la recolección de datos	6	300.00	1800.00
Bienes				
	Material Bibliográfico	10	90.00	900.00
Material de Escritorio				
	Papel bond (millar)	4	40.00	160.00
	Impresiones	1000	0.50	500.00
	CD	8	1.00	8.00
	Fotocopias	2000	0.10	200.00
	Empastado	5	50.00	250.00
Servicios				
	Movilidad	50	20.00	1000.00
	Refrigerio	14	15.00	210.00
RESUMEN				
I	Personal			2800.00
	Bienes			900.00
	Material de escritorio			1118.00
	Servicios			1210.00
TOTAL				S/.6028.00