

**UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA
FILIAL ICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA**



**NIVEL DE MOTIVACIÓN Y MANIFESTACIONES DE
LA DESMOTIVACIÓN DEL PROFESIONAL
DE ENFERMERÍA HOSPITAL SANTA
MARÍA DEL SOCORRO
ICA, JUNIO 2016**

TESIS

PRESENTADO POR BACHILLER:

CASAVILCA RUÍZ MARÍA ESTHER

PARA ÓPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN ENFERMERÍA

ICA - PERÚ

2017

ASESORA:

Mg. CARMEN EMILIA BENDEZÚ SARCINES

AGRADECIMIENTO

- A Dios, por ser el que guía mi vida e ilumina mi camino.

- A mis padres Alberto y Luisa por su apoyo y dedicación durante mi carrera profesional, a mi hijo Joakin por su paciencia en mis horas de ausencia y a mi familia por su apoyo incondicional.

- A mi Alma Mater la Universidad Privada San Juan Bautista, por albergarme durante estos años y permitirme ser profesional.

- A la Escuela Profesional de Enfermería y a todos los docentes, licenciadas(os), por su constante dedicación y apoyo brindado durante mi formación profesional.

- A mi asesora de tesis Mg. Carmen Emilia Bendezú Sarcines por su valiosa ayuda y apoyo.

- A todo el personal del hospital Santa María del Socorro que participó en la investigación.

DEDICATORIA

A mis padres por su paciencia y amor infinito y a mi familia por su apoyo incondicional.

A mi hijo, por ser el mayor estímulo de superación y la fuerza de enfrentar la vida y seguir luchando.

RESUMEN

La motivación ha sido objeto de numerosas investigaciones, y desde los más diversos puntos de vistas se ha abarcado, con la finalidad de recabar toda información necesaria para descubrir la incidencia que ésta pueda tener en determinados patrones de conducta. La investigación tiene por objetivo determinar el nivel de motivación y manifestaciones de desmotivación del profesional de enfermería del Hospital Santa María del Socorro Ica, junio 2016. Es un estudio descriptivo, transversal y cuantitativo, con una muestra de 27 profesionales de la salud seleccionados por muestreo no probabilístico intencional, utilizando como técnica la encuesta con su instrumento el cuestionario. Resultados: Según datos generales el 41% (11) tienen más de 50 años, el 89% (24) son de sexo femenino, el 63% (17) tiene estudios de especialidad, el 63% (17) tiene más de 10 años de experiencia, el 25% (07) trabaja en neonatología y el 45% (12) son solteras y casadas respectivamente. Respecto al nivel de motivación según dimensión personal, el profesional de enfermería se encuentra parcialmente motivado un 44% (12), desmotivados un 37% (10) y motivados un 19% (05), según dimensión laboral, se encuentra parcialmente motivado un 48% (13), motivados y desmotivados un 26% (07); según resultados globales, el profesional de enfermería se encuentra parcialmente motivado un 37% (10), desmotivado un 33% (09) y motivados 30% (08). Dentro de las manifestaciones de desmotivación según aspecto personal, el 30% (08) cuando está desmotivado evita realizar ejercicios, el 22% (06) respectivamente pierde el interés por la recreación, pide el día libre y se aísla de la familia; según aspecto laboral, el 59% (16) cuando está desmotivado desea salir rápido del trabajo, el 44% (12) cuando está desmotivado se aísla de los compañeros. Conclusión: Los profesionales de enfermería se encuentran parcialmente motivados y las manifestaciones de desmotivación que predominan, son las del aspecto laboral.

Palabras clave: **Motivación, manifestaciones de desmotivación, profesional de enfermería.**

ABSTRACT

Motivation has been the subject of numerous investigations, and from the most diverse points of view has been covered, in order to gather all information necessary to discover the impact it may have on certain patterns of behavior. The research aims to determine the level of motivation and demonstrations of motivation of the nursing professional of the Santa María del Socorro Hospital Ica, June 2016. It is a descriptive, transversal and quantitative study, with a sample of 27 health professionals selected by sampling Not intentional probabilistic, using as a technique the survey with its instrument the questionnaire. Results: According to general data, 41% (11) are over 50 years old, 89% (24) are female, 63% (17) have specialty studies, 63% (17) Of experience, 25% (07) work in neonatology and 45% (12) are single and married, respectively. Regarding the level of motivation according to personal dimension, the nursing professional is partially motivated 44% (12), unmotivated 37% (10) and motivated by 19% (05), according to the work dimension, is partially motivated a 48 % (13), motivated and unmotivated 26% (07); According to overall results, the nursing professional is partially motivated 37% (10), unmotivated 33% (09) and motivated 30% (08). In the manifestations of demotivation according to personal aspect, 30% (08) when unmotivated avoids doing exercises, 22% (06) respectively lose interest in recreation, asks for the day off and is isolated from the family; According to the work aspect, 59% (16) when he is unmotivated wants to leave the work fast, 44% (12) when he is unmotivated he is isolated from his colleagues. Conclusion: Nursing professionals are partially motivated and the manifestations of demotivation that predominate, are those of the labor aspect.

Keywords: **Motivation, manifestations of demotivation, nursing professional.**

PRESENTACIÓN

El comportamiento del profesional de enfermería, es motivado generalmente por muchos factores dentro de los cuales se puede considerar la satisfacción de sus necesidades básicas. Al hablar de motivación no se puede decir que existan recetas universales, pero lo que sí se puede decir es que existen ciertas experiencias y teorías que son el origen de las actuales prácticas en este campo.

Si un trabajador encuentra un ambiente laboral adecuado, es reconocido y respetado, es constantemente estimulado por su trabajo, tiene una remuneración acorde a su trabajo, la institución le proporciona los elementos necesarios para desempeñarse adecuadamente, se verá motivado y realizará un trabajo con mayor responsabilidad.

El objetivo del trabajo es determinar el nivel de motivación y manifestaciones de desmotivación del profesional de enfermería del Hospital Santa María del Socorro Ica, junio 2016. El estudio se justifica porque va a proporcionar a la Institución datos que permitirán identificar los indicadores de motivación y las manifestaciones de desmotivación del profesional de enfermería y generar interés en las autoridades de la institución hospitalaria para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores, logrando la satisfacción del usuario interno.

El trabajo está estructurado de la siguiente manera: Capítulo I: Planteamiento del problema, formulación del problema, objetivos, justificación del problema y propósito. Capítulo II: Presenta los antecedentes, la base teórica, la hipótesis, las variables de estudio, y la definición operacional de términos; Capítulo III: Incluye el tipo de estudio, la descripción del área de estudio, población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, el diseño de recolección de datos y el procesamiento y análisis de datos; Capítulo IV: Análisis de los resultados. Capítulo V: Se presenta las conclusiones y recomendaciones de la investigación. Concluyendo con las referencias bibliográficas, bibliografía y anexos.

INDICE

	Pág.
AGRADECIMIENTO.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
RESUMEN.....	v
ABSTRACT.....	vi
PRESENTACION.....	vii
INDICE.....	viii
LISTA DE TABLAS	x
LISTA DE GRÁFICOS.....	xii
LISTA DE ANEXOS.....	xiii
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA	
I. a. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	14
I. b. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	15
I. c. OBJETIVOS.....	16
I.c.1.GENERAL.....	16
I.c.2.ESPECÍFICO.....	16
I. d. JUSTIFICACIÓN.....	16
I.e. PROPÓSITO.....	17
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	
II.a. ANTECEDENTES BIBLIOGRÁFICOS.....	18
II. b. BASE TEÓRICA.....	22
II. c. HIPÓTESIS.....	40
II. d. VARIABLES.....	40

II. e. DEFINICIÓN OPERACIONAL DE TÉRMINOS.....	41
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	
III. a. TIPO DE ESTUDIO.....	42
III. b. ÁREA DE ESTUDIO.....	42
III. c. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	42
III.d.TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DERECOLECCIÓN DE DATOS.....	43
III. e. DISEÑO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	43
III. f. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DATOS.....	43
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	
IV. a. RESULTADOS.....	45
IV. b. DISCUSIÓN.....	52
CAPÍTULO V: CONCLUSIONESYRECOMENDACIONES	
V. a .CONCLUSIONES.....	58
V. b .RECOMENDACIONES.....	89
REFERENCIA BIBLIOGRÁFICAS.....	60
BIBLIOGRAFÍA.....	65
ANEXOS.....	68

LISTA DE TABLAS

N°	TITULO	Pág.
1	DATOS GENERALES DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL SANTA MARÍA DEL SOCORRO ICA JUNIO 2016.	45
2	NIVEL DE MOTIVACIÓN DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA SEGÚN DIMENSIÓN PERSONAL HOSPITAL SANTA MARÍA DEL SOCORRO ICA JUNIO 2016.	88
3	NIVEL DE MOTIVACIÓN DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA SEGÚN DIMENSIÓN LABORAL HOSPITAL SANTA MARÍA DEL SOCORRO ICA JUNIO 2016.	88
4	NIVEL DE MOTIVACIÓN DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA SEGÚN RESULTADOS GLOBALES HOSPITAL SANTA MARÍA DEL SOCORRO ICA JUNIO 2016.	89
5	MANIFESTACIONES DE DESMOTIVACIÓN DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA SEGÚN ASPECTO PERSONAL HOSPITAL SANTA MARÍA DEL SOCORRO ICA JUNIO 2016.	89
6	MANIFESTACIONES DE DESMOTIVACIÓN DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA SEGÚN ASPECTO LABORAL HOSPITAL SANTA MARÍA DEL SOCORRO ICA JUNIO 2016.	90

7	MANIFESTACIONES DE DESMOTIVACIÓN PREDOMINANTE EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA HOSPITAL SANTA MARÍA DEL SOCORRO ICA JUNIO 2016.	90
---	---	----

LISTA DE GRÁFICOS

N°	TITULO	Pág.
1	NIVEL DE MOTIVACIÓN DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA SEGÚN DIMENSIÓN PERSONAL HOSPITAL SANTA MARÍA DEL SOCORRO ICA JUNIO 2016.	46
2	NIVEL DE MOTIVACIÓN DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA SEGÚN DIMENSIÓN LABORAL HOSPITAL SANTA MARÍA DEL SOCORRO ICA JUNIO 2016.	47
3	NIVEL DE MOTIVACIÓN DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA SEGÚN RESULTADOS GLOBALES HOSPITAL SANTA MARÍA DEL SOCORRO ICA JUNIO 2016.	48
4	MANIFESTACIONES DE DESMOTIVACIÓN DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA SEGÚN ASPECTO PERSONAL HOSPITAL SANTA MARÍA DEL SOCORRO ICA JUNIO 2016.	49
5	MANIFESTACIONES DE DESMOTIVACIÓN DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA SEGÚN ASPECTO LABORAL HOSPITAL SANTA MARÍA DEL SOCORRO ICA JUNIO 2016.	50
6	MANIFESTACIONES DE DESMOTIVACIÓN PREDOMINANTE EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA HOSPITAL SANTA MARÍA DEL SOCORRO ICA JUNIO 2016.	51

LISTA DE ANEXOS

N°	TÍTULO	Pág.
ANEXO N°1	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.	69
ANEXO N°2	INTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.	73
ANEXO N°3	TABLA DE CODIFICACIÓN.	76
ANEXO N° 4	VALIDEZ DEL INSTRUMENTO A TRAVÉS DE LA CONCORDANCIA DE OPINIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS.	78
ANEXO N°5	PRUEBA DE ALFA DE CRONBACH PARA LA CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE LA PRIMERA VARIABLE.	79
ANEXO N°6	CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE LA SEGUNDA VARIABLE A TRAVÉS DE LA CORRELACIÓN DE PEARSON.	80
ANEXO N°7	MEDICIÓN DE LA VARIABLE NIVEL DE MOTIVACIÓN A TRAVÉS DE LA ESCALA DE STANONES.	81
ANEXO N°8	TABLA MATRÍZ.	84
ANEXO N°9	TABLAS DE FRECUENCIA Y PORCENTAJES.	88

CAPITULO I: EL PROBLEMA

I.a. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA:

Ya desde hace muchos años, tanto la motivación como la satisfacción laboral se han ido convirtiendo en un importante elemento de estudio debido a las consecuencias que éstas tienen para los trabajadores y su repercusión en el funcionamiento de las diferentes organizaciones y en la calidad de los servicios prestados. “En el campo de la enfermería, profesión sujeta a continuas fuentes de estrés por el trato humano y las diferentes situaciones de salud, se han realizado múltiples estudios que demuestran el nivel moderado de satisfacción y de las relaciones interpersonales, estudios realizados en España demuestran que un 67.4% de profesionales tienen satisfacción media”.¹

“Mantener una motivación alta en el trabajo no siempre resulta fácil, según muestran los datos, más del 80% de los trabajadores no son felices en el trabajo y casi la mitad de las empresas, el 46%, no hacen nada para mejorar la situación de sus empleados a pesar de la cantidad de estudios que sostienen la evidente relación entre el bienestar laboral y el rendimiento profesional”².

Además, las posibilidades de padecer enfermedades psicosomáticas como consecuencia de las emociones negativas y el estrés, aumenta exponencialmente cuando el ambiente en el trabajo no es el adecuado.

Investigaciones realizadas en los trabajadores de salud de la periferia de la provincia de Arequipa – Perú, demuestran “niveles altos de motivación intrínseca (84.6%) en los factores de identidad, autonomía y retroalimentación; bajos y medios en la motivación extrínseca, especialmente en los factores ambiente de trabajo y relación jefe-empleado (54.7% y 69.7% respectivamente); y niveles fluctuantes e irregulares en los factores facilidades del área y

relación empleado-empleado entre altos, medios y bajos según la condición laboral”.³

“Los estudios más recientes sitúan la proporción de empleados comprometidos con su trabajo alrededor del 30%. En el otro extremo, lo que es aún más preocupante, se ubica cerca de un 20% de los trabajadores que no solo se siente implicado en su trabajo, sino que lo detesta”⁴.

Las cantidades son alarmantes y resultan francamente costosas para cualquier empresa. Los hallazgos muestran como causas de desmotivación: dificultades que afectan a todo el equipo de trabajo, la falta de progreso, la inseguridad en el trabajo, falta de confianza en la dirección, falta de castigo ante los malos resultados, falta de comunicación, compañeros de trabajo desagradables y el aburrimiento.

Es común escuchar a los profesionales de enfermería, que uno de los factores que es causa de desmotivación en el aspecto laboral, son los bajos salarios económicos, la falta de estímulos o compensaciones por la labor realizada, el poco interés de las autoridades en mejorar las condiciones laborales, la falta de capacitación, la sobre carga de trabajo, entre otros aspectos; lo que servido de factor motivador para realizar la investigación.

Por todo lo antes expuesto, surge la necesidad de investigar al respecto formulando la siguiente interrogante.

I.b. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA:

¿Cuál es el nivel de motivación y manifestaciones de desmotivación del profesional de enfermería del Hospital Santa María del Socorro Ica, junio 2016?

I.c. OBJETIVOS:

Objetivo general:

Determinar el nivel de motivación y manifestaciones de desmotivación del profesional de enfermería del Hospital Santa María del Socorro Ica, junio 2016.

I.c.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

OE1: Identificar el nivel de motivación del profesional de enfermería del Hospital Santa María del Socorro Ica, junio 2016, según:

- Dimensión personal
- Dimensión institucional

OE2: Identificar las manifestaciones de desmotivación del profesional de enfermería del Hospital Santa María del Socorro Ica, junio 2016, según:

- Dimensión personal
- Dimensión laboral

I.d. JUSTIFICACIÓN:

La investigación es significativa porque la motivación juega un papel importante en el desempeño laboral de los trabajadores de toda institución, porque un trabajador motivado producirá mejores y mayores beneficios a la organización, además redundará en la mejor calidad de atención a los usuarios quienes serán beneficiados con los resultados de la investigación.

Tendrá un aporte práctico, porque la jefatura de Departamento de Enfermería, podrá emplear las diferentes teorías de la motivación para estimular al profesional y se obtengan de él los mejores resultados para la organización.

I.e. PROPÓSITO:

Los resultados de la investigación serán útiles para proporcionar a las autoridades datos que permitirán identificar los indicadores de motivación y las manifestaciones de desmotivación del profesional de enfermería y generar interés en las autoridades de la institución hospitalaria para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores, logrando la satisfacción del usuario interno, lo que traerá como consecuencia una completa satisfacción del paciente.

Identificando las posibles causas de desmotivación del profesional, se podrán adoptar medidas que coadyuven a mejorar los escenarios laborales del profesional de enfermería.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

II.a. ANTECEDENTES BIBLIOGRÁFICOS:

Erazo Y, Herrera F. en el año 2014 realizaron una investigación de diseño bibliográfico descriptivo y cualitativo con el objetivo de determinar el **NIVEL DE MOTIVACIÓN Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN DEL EJERCICIO PROFESIONAL DE LAS ENFERMERAS EN LA PROVINCIA DEL CARCHI EN EL PERIODO FEBRERO - AGOSTO DEL 2014.ECUADOR**. *“El sondeo se estableció a los profesionales de enfermería para lograr determinar el nivel de motivación y así identificar el grado de satisfacción laboral de los mismos al momento de desempeñar sus funciones, la información se obtuvo a través de la aplicación de la encuesta. Se ha podido observar que el desempeño profesional de enfermería desarrolla una motivación laboral óptima la cual permite desenvolver sus funciones competitivas con un carácter responsable acorde a lo requerido por el ámbito de la salud incluyendo directamente a los pacientes”⁵*. Manifestando que el trabajo ejecutado se lo elabora en un ambiente adecuado con instrumentos e insumos necesarios permitiendo a los profesionales aplicar sus conocimientos y destrezas colaborando adecuadamente con el equipo de salud produciendo un clima laboral apropiado que conlleva a mantener una motivación adecuada ejerciendo sus funciones.

Enríquez P. en el año 2014 realizó una investigación de tipo cuantitativa, descriptiva, explicativa, correlacional, de campo y transversal, con el objetivo de determinar la **MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EMPLEADOS DEL INSTITUTO DE LA VISIÓN EN MÉXICO**. Resultados: *“Como resultado se observó que el grado de motivación es predictor del nivel de desempeño de los empleados. Al realizar el análisis de regresión se encontró que la variable grado de motivación explicó el 41.4% de la varianza de la variable dependiente nivel de desempeño. El valor de*

R 2 corregida fue igual a .414 De igual manera se obtuvo el valor F igual a 116.2 y el valor de p igual .00 permitieron determinar que existió una influencia lineal positiva y significativa. Conclusiones: Con las preguntas de investigación se pretendió conocer el grado de motivación y el nivel de desempeño de los empleados del Instituto de la Visión en México. Mediante los instrumentos aplicados se obtuvo la siguiente información: En relación al grado de motivación se pudo observar que los empleados tienen una autopercepción de la motivación que va de muy buena a excelente. Para el nivel de desempeño laboral los empleados se encontraron ubicados entre muy bueno y excelente".⁶

Rueda Y. en el año 2013 realizó una investigación no experimental de campo con la finalidad de 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" VENEZUELA.** *"La población constituye 20 enfermeras (os) de atención directa del área de hospitalización y la muestra estuvo conformada por el 100% de la misma, es decir 20 enfermeras (os). El instrumento de recolección de datos fue un cuestionario conformado por 15 preguntas dicotómicas. De acuerdo a los resultados, se evidencia que las tendencias de las respuestas emitidas por la población de la investigación están ubicadas en la alternativa poco motivado(a) con una tasa de 64 por ciento (n=13); seguido de un 23.6 por ciento (n=5) que correspondió a la opción moderada motivación. La tasa más baja (1.8%), se presentó en la alternativa motivado(a); observándose ninguna respuesta en la opción "altamente motivado(a)".⁷*

Henríquez O. en el año 2011. Realizó una investigación descriptiva correlacional con el objetivo de determinar el **NIVEL DE MOTIVACIÓN DE LA ENFERMERA DEL PROGRAMA DE**

HOSPICIO Y SU EFECTO EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES EN LA DOCUMENTACIÓN DEL EXPEDIENTE CLÍNICO. PUERTO RICO.

La muestra estuvo constituida por 15 profesionales de enfermería, con edad promedio de 40 años, casadas, con un promedio de años de experiencia de 7 años como profesionales de enfermería. *“De acuerdo a los datos de los profesionales de enfermería cuando se encuentran desmotivados en su trabajo presentan diversas conductas. Manifiestan su desmotivación laboral con las siguientes conductas: me ausento, dejo cosas sin hacer/trabajo incompleto y se me olvidan las cosas. Por su parte, la mayoría de los profesionales de enfermería que laboran en el programa de Hospicio alcanzó un nivel bueno de satisfacción laboral. Respecto a la prueba de correlación se encontró que no existe relación estadísticamente significativa entre la motivación de la enfermera y el efecto de la documentación del expediente clínico”*.⁸

Alva E. en el año 2012 realizó una investigación descriptiva, cuantitativa de corte transversal con el objetivo de determinar el **NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE INTERMEDIOS NEONATALES DEL INSTITUTO NACIONAL MATERNO PERINATAL-2012. LIMA PERÚ.** Resultados. *“Del 100%(36), 72%(26) presentan un nivel de satisfacción laboral media, 17%(6) baja y 11%(4) alta; en relación a la dimensión beneficios laborales 77%(28), condiciones físicas y/o confort 75%(27), políticas administrativas 71%(26), relaciones interpersonales 69%(25), desempeño de tareas 69%(25), desarrollo personal 64%(23), relación con la autoridad 62%(22) fue media. Conclusiones. La mayoría de enfermeras tienen un nivel de satisfacción media a baja; de igual modo en las dimensiones beneficios laborales y/o remunerativos, relaciones interpersonales, desarrollo personal, desempeño de tareas, relación con la autoridad; referido a que se*

sienten insatisfechas con lo que ganan, son solidarias, disfrutan de cada labor que realizan, se sienten complacidos y es grato la disposición del jefe cuando les pide alguna consulta sobre su trabajo”.⁹

Vásquez M. en el año 2011 realizó una investigación descriptiva cuantitativa, con el objetivo de identificar los **FACTORES DE LA MOTIVACIÓN QUE INFLUYEN EN EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL DEL EQUIPO DE SALUD DE CENTRO QUIRÚRGICO – H.R.D.L.M. CHICLAYO, 2011. PERÚ**. El equipo de salud que labora en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente Las Mercedes se encuentra desmotivado, por lo que su desempeño laboral no es el más óptimo. *“Este estudio es tipo descriptivo – cuantitativo, teniendo como población a 42 profesionales de la salud que laboran en Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente Las Mercedes de Chiclayo. Se utilizó un Test de Likert de 52 preguntas divididas en ítems de motivación y comportamiento. Concluyendo que, entre los factores motivacionales que influyen en el comportamiento organizacional del personal de salud en estudio, es el salario (76.2%) y la falta de reconocimiento en los dos últimos años por parte de la Dirección del hospital (81.2%); estos factores conllevan a que en determinadas circunstancias el profesional de la salud no cumpla un trabajo eficiente en el desempeño de sus actividades, por lo que se debe tener en consideración como factor motivacional la estabilidad laboral y los reconocimientos, ya que estos hacen sentir más seguros y valorados”.¹⁰*

Los estudios previos empleados como antecedentes en nuestra investigación, muestran resultados muy importantes, encontrando dentro de ellos como primer factor motivacional el salario, también consideran el reconocimiento institucional, encontramos también manifestaciones importantes de

desmotivación; todo ello ha contribuido a enriquecer el trabajo y considerar algunos aspectos en la parte metodológica.

II.b. BASE TEÓRICA:

II.b.1. MOTIVACIÓN:

Definición:

Para Porret M., *“La palabra motivación se deriva del vocablo latino movere, que significa mover, podemos definir la motivación como: El impulso que inicia, guía y mantiene el comportamiento, hasta alcanzar la meta u objetivo deseado”*¹¹.

Otras definiciones de motivación:

- Dessler: lo considera como un reflejo de “el deseo que tiene una persona de satisfacer ciertas necesidades”; así también Frederick Herzberg refiere que “la motivación me indica hacer algo porque resulta muy importante para mí hacerlo”.
- Kelly afirma que: “tiene algo que ver con las fuerzas que mantienen y alteran la dirección, la calidad y la intensidad de la conducta”; igualmente Jones manifiesta que es “la forma en que la conducta se inicia, se energiza, se sostiene, se dirige, se detiene, y con el tipo de reacción subjetiva que está presente en la organización mientras sucede todo esto”.
- El autor Robbins, afirma que la motivación es la “voluntad de llevar a cabo grandes esfuerzos para alcanzar las metas organizacionales, condicionada por la capacidad del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad individual”, al mismo tiempo que se considera a la motivación como “El proceso que impulsa a una persona a actuar de una determinada manera o, por lo menos origina una propensión hacia un comportamiento específico”.

*“La motivación puede definirse como lo que impulsa, dirige y mantiene el comportamiento humano. En el ámbito laboral se alude al deseo del individuo de realizar un trabajo lo mejor posible. Este impulso a que nos referimos origina que se desencadene el proceso de motivación, debido a un estímulo externo o bien a una reflexión. Ante un estímulo proporcionado a una persona, ésta reaccionará de una manera u otra dependiendo todo de lo que podemos llamar su patrón de comportamiento”.*¹¹

Según Reyes Bello, (citado por Henríquez O.) La motivación laboral es aquella fuerza que impulsa al individuo a realizar una actividad o a tener un determinado comportamiento en una situación concreta. *“La motivación es de vital importancia para el desarrollo de cualquier actividad por parte del individuo y, por tanto, también lo es para el desempeño de sus tareas en el contexto laboral. En éste ámbito, las empresas tratan de motivar a sus empleados para que inviertan esfuerzo e interés en la realización de su trabajo. Si el trabajador, gracias a su trabajo encuentra satisfechas sus propias necesidades y deseos, se implicará aún más en las tareas y generará un buen clima laboral a su alrededor”.*¹²

Se podría definir como los estímulos que recibe la persona que lo guían a desempeñarse de mejor o peor manera en su trabajo, los estímulos pueden venir de cualquier parte no necesariamente deben de ser siempre de su trabajo, sino que también pueden ser de su familia o amigos.

Como lo señalaba Maslow (1.954), “puede decirse que la motivación es el resorte que activa todo nuestro capital humano en busca de resultados. Satisfecha, casi siempre, nuestras necesidades básicas, los trabajadores nos movemos ya en busca del afecto, el reconocimiento, la autorrealización, la autonomía y el poder, tanto más cuanto mayor sea nuestra calificación tal”. “Considera que en las

empresas bien organizadas y dirigidas, seguramente se tiene como política la motivación de las personas que en ellas trabajan, pero esta es vulnerable; la motivación padece esporádicas interferencias procedentes por ejemplo, de aparentes contradicciones en la organización, desacuerdos personales o de agravios”.¹³

Factores motivadores:

Según Mc. Clelland, el aspecto motivador es aquella necesidad o necesidades que determinan la forma de comportarse de una persona. En concreto, las personas pueden actuar en función de cuatro factores motivadores:

- **“Motivador de afiliación:** *Es aquel que lleva a las personas a desarrollar relaciones de cordialidad y satisfacción con otras personas. La persona necesita sentirse parte de un grupo y, de esta forma, sentirse apreciado y estimado por los otros”.*
- **“Motivador de logro:** *Se trata del impulso que mueve a las personas a actuar en busca del mayor éxito en todo aquello que desarrolla”.*
- **“Motivador de poder:** *Es el deseo del individuo de controlar a los demás y al entorno que lo rodea, adquiriendo la potestad para modificar situaciones. El poder que ejerce puede ser personal, cuando se trata de influir o controlar a las personas, o socializado, cuando utiliza su poder para beneficio de su equipo y de la empresa”.*
- **“Motivador de la competencia:** *La persona desea obtener los mejores resultados en las tareas que realiza y así poder diferenciarse de otros que están en su mismo puesto de trabajo”.*¹⁴

Dimensiones de la motivación:

Personal:

Son todos aquellos aspectos que están íntimamente relacionados con el individuo, lo que los motiva a un desempeño de su trabajo.

- **Salario:** “Estaremos de acuerdo en que casi todo el mundo trabaja por dinero.... Pero, el dinero no es siempre un factor de motivación en el trabajo ni es siempre el motivo de trabajo fundamental ... también hay vocación, interés social, independencia, moral, formación, etc”.

Además, a la hora de clasificar los factores motivacionales, los directivos deberían tomar en cuenta los siguientes puntos: “El dinero es más importante para unas personas que para otras. La mayoría de los trabajadores consideran al salario y aún a los premios o extras en efectivo, como un justo (y hasta insuficiente en gran parte de los casos) pago por la labor realizada. El concepto es me lo gané en buena ley y me merezco más”.

“Por medio del salario se puede conseguir que las personas estén motivadas para asistir al trabajo, pero no será suficiente si se pretende conseguir de ellos un mayor rendimiento. Las recompensas económicas deben estar relacionadas con el rendimiento y ser muy importantes, para que puedan ser consideradas como verdaderos factores de motivación. El dinero en forma de, por ejemplo, cursos de capacitación y / o mejoramiento profesional también puede considerarse como un elemento motivador muy gratificante para los empleados. Sin embargo, no siempre es considerado por las empresas”.¹⁵

- **Beneficios:** Ramón E., refiere que “El objetivo de los incentivos o beneficios, es motivar a los trabajadores de una empresa para que su desempeño sea mayor en aquellas actividades realizadas, que quizá, esto no sea motivo suficiente para realizar dichas actividades con los sistemas de compensación, tales

como el pago por horas extras, por antigüedad, por alimentación, uniforme entre otros. El objetivo que las empresas pretenden obtener con la aplicación de los planes de incentivos, es mejorar el nivel de desempeño de los empleados, para que éste se lleve a cabo es necesario que los planes reúnan las siguientes características: El incentivo debe beneficiar tanto al trabajador como a la empresa, los planes deben ser explícitos y de fácil entendimiento para los trabajadores, los planes deben tener la capacidad para llevar el control de la producción dentro de la empresa”.

*“Además de los objetivos anteriormente mencionados existen otros objetivos dentro los cuales están: Motivar al empleado a ser lo más productivo posible, promover el aumento de la productividad del recurso humano a través de más y mejor educación, disponibilidad de equipo, etc., retener el personal valioso, desalentar a los trabajadores indeseables de que permanezcan en la empresa, atraer el mejor recurso humano disponible en el mercado, ahorrar cuanto sea posible, especialmente en lo referente a cargas sociales y gestión de algunos beneficios particulares, tales como seguros, pensiones, etc”.*¹⁶

- **Seguridad:** *“Se relaciona con la tendencia a la conservación frente a situaciones de peligro. Conservación de su propiedad, de su empleo, etc. Llevan al individuo a protegerse de todo peligro real o imaginario, físico o abstracto. La búsqueda de seguridad, el deseo de estabilidad, la huida del peligro, la búsqueda de un mundo ordenado y previsible son manifestaciones típicas de estas necesidades de seguridad. Al igual que las necesidades fisiológicas, las de seguridad se relacionan con la supervivencia del individuo. Con su satisfacción se busca la creación y mantenimiento de un estado*

de orden y seguridad. Dentro de estas encontramos la necesidad de estabilidad, la de tener orden y la de tener protección, entre otras”.

- **Aspiraciones personales:** *“Para aquellas personas que aparte de las necesidades económicas, valoran el crecimiento personal, es imprescindible disponer de planes de carrera, retos nuevos, incorporación de conocimientos nuevos (formación, nuevas experiencias, tareas diferentes, etc.), y por supuesto posibilidades de crecimiento dentro de la empresa”.*¹⁷
- **Profesión:** *“La enfermería es una profesión del campo de las ciencias sociales, cuya intervención esta al cuidado humano implicado en la constitución, vivencia, desarrollo, protección y recuperación de la salud. Las enfermeras constituyen sujetos de cultura y afecto, formadas para desempeñar roles profesionales en carácter de actores sociales quienes participan, a través de sus relaciones de poder, en la construcción de la historia universal, así como en la estructuración y dinámica de los campos de la salud”.*

Rueda Y., manifiesta que *“En el campo laboral debe existir un equilibrio entre los factores intrínsecos y extrínsecos, con el fin de que el personal que labore dentro de una institución ya sea de salud o no, presente una respuesta positiva y satisfactoria y según las características físicas y de personalidad debe ser asignado a un área donde desempeñe de manera eficaz las actividades o las competencias que se requiera en el área, lo cual dará una respuesta positiva tanto para la institución como para el personal que allí labore”.*¹⁸

- **La importancia que le da a lo que hace:** *“Se refiere a la magnitud del efecto de su trabajo en otras personas. Este efecto puede influir a otros miembros de la institución. El punto clave es*

que los trabajadores deben creer que hacen algo importante para la organización, la sociedad o ambas".¹⁹

- **Importancia al estatus:** *"Según Davis Newstrom, el estatus es el rango social del individuo dentro de un grupo u organización, es un símbolo de la magnitud del reconocimiento, el respeto y la aceptación concedidos a una persona"*.

"La pérdida de estatus suele ser un factor desmotivador para una persona. Aunque la sociedad ha evolucionado positivamente en los últimos años es evidente que el estatus sigue siendo un concepto importante como factor motivador-desmotivador".²⁰

Para muchas personas es importante que su profesión sea reconocida, o conseguir logros que sean reconocidos. Eso hace que tenga claro si tiene que elegir entre un trabajo con posibilidad de logros y ascensos y otro bien pagado, pero poco reconocido, o sin posibilidad de ascenso.

"Con el estatus pasa como con el dinero, no deja de ser un motivador externo y, por tanto, es importante tener en cuenta otros motivadores para no depender de la aprobación de los demás".²¹

Institucional:

- **Ambiente laboral:** *"Este cuarto elemento motivador, es obvio y casi no necesita explicación. Un clima laboral adecuado, con una relación cordial con mandos y compañeros, facilita la relación laboral entre los individuos, lo que redundará en una positiva marcha de la empresa. Un clima laboral enrarecido, negativo, sin duda reportará resultados menos positivos que un clima laboral adecuado y correcto"*.²²
- **Relaciones entre compañeros:** Para Joven A., "Las relaciones humanas, las relaciones personales, siempre han tenido una importancia en las relaciones laborales. La sociedad, avanza de

tal forma, que el correcto estudio de estas relaciones, favorecerán de forma directa la cuenta de resultados de cualquier empresa, ya sea una pyme o una empresa de mayor entidad”.

*“Cuando el interés del grupo, se haya definido en los mismos parámetros que el interés de la firma, es cuando se lograrán los objetivos marcados por ella”.*²²

- **Relación con la supervisora:** Los supervisores pueden mantener una atmosfera agradable, cooperativa y positiva examinando su propia conducta hacia los empleados.

“Un empleado motivado es un empleado creativo”. “Si los empleados están comprometidos con la organización buscarán de manera voluntaria nuevas maneras de resolver y superar problemas. Lamentablemente el ritmo apresurado en las empresas, no da lugar a que los empleados se detengan a pensar y crear. Las mejores organizaciones prestan mucha atención a este punto, y buscan maneras de dar lugar y estimular el pensamiento creativo en sus empleados”.²³

- **Carga de trabajo:** Verdugo A., asevera que “La carga de trabajo es una consecuencia de la asignación de tareas y funciones dentro de una organización. La carga de trabajo de Enfermería es un parámetro de las actividades laborales y la dependencia que tienen los pacientes del cuidado de Enfermería, se establece a través de dos dimensiones: el número de días - paciente y las horas de atención que se requieren por paciente - día; requeridos para satisfacer las necesidades de los pacientes o grupos de individuos”.

- **Distribución de trabajo:** “Se trata de la distribución de las tareas de enfermería y sus correspondientes cargas de trabajo, equitativamente entre el número de profesionales y entre los turnos de trabajo”.²⁴

- **Trabajo que realiza en el servicio:** Para Montserrat A, González R., *“La satisfacción en el cargo es función del contenido o de las actividades desafiantes y estimulantes del cargo que la persona desempeña: son los factores motivacionales o satisfacientes”*.²⁵
- **Reconocimiento que recibe por su trabajo:** Un empleo donde existe un reconocimiento profesional adecuado, con unas bases de crecimiento, y una proyección de futuro, será siempre un elemento motivador fundamental para que el empleado pueda desarrollar de forma adecuada su desempeño.

“Autonomía, toma de decisiones, participación en reuniones de equipo, reconocimiento por el trabajo bien realizado, son datos que la empresa deben tener presentes a la hora de tratar una relación laboral adecuada”.²⁶

Las 8 teorías sobre que motiva a las personas:

A través de las teorías y a lo largo de la historia el ser humano intentó conocer que es lo que motiva a otro a realizar determinada tarea y cuales son las condiciones necesarias para obtener un resultado específico.

- **La jerarquía de las necesidades de Maslow:** “El gráfico de Maslow representa distintos niveles de necesidades en forma piramidal, abajo las básicas y las superiores oracionales arriba. La movilidad a cada categoría se da según el grado de satisfacción de la persona, solo si la necesidad inferior le es contemplada podrá acceder a nuevas y superiores autorrealizaciones. Así muestra el ascenso desde requerimientos básicos, como la alimentación y la vestimenta; sucesivamente a las superiores, como seguridad, compañerismo y reconocimiento”.²⁷
- **El factor dual de Herzberg:** Mediante encuestas que indagaron la satisfacción de las personas en sus trabajos, se

determinó que “el bienestar tiene relación con la estimulación personal, el reconocimiento, los logros y la autorrealización (Factores Motivadores). Mientras que lo contrario le es atribuido al entorno donde la persona realiza sus tareas, las relaciones personales, las condiciones de trabajo, y la política de la organización (Factores Higiénicos). De estos dos grupos posteriormente se elaboró el concepto de job enrichment (enriquecimiento del trabajo), que son indicadores para evitar la monotonía incrementando las responsabilidades y la valoración de las personas. La autonomía, la retroalimentación, y el ambiente de trabajo, son los puntos principales”.

- **Los tres factores de Mac Clelland:** David Mac Clelland sostiene que *“las personas tienen tres características que indican el factor de motivación de cada una: Logro, poder, Afiliación. Primero están aquellos en que el impulso de obtener éxito es constante y la estimulación la alcanzan desarrollando actividades que aspiren a la excelencia, de aparente importancia y siempre esperan una devolución por su trabajo”*.²⁷ Luego, le siguen los individuos que buscan influir en su entorno y aspiran al reconocimiento y la valoración de su grupo de trabajo. Por último, se ubican los que la motivación la consiguen en las relaciones interpersonales, habituados al trabajo en grupo.
- **Teoría X y Teoría Y de McGregor:** *“En éste desarrollo teórico se contraponen dos estilos de dirección influidos por la concepción del ser humano que tiene el que la pone en práctica. Bajo la suposición de que una de las características de las personas es la pereza frente al trabajo, en la Teoría X la motivación se consigue a base de controles y castigos. Mientras que en la Teoría Y sobrevalora el esfuerzo y el compromiso como motivadores”*.²⁷

- **De las expectativas:** “Lo fundamental en esta teoría es conocer lo que la persona busca dentro de la organización, y las formas en que intentará alcanzarlo, porque el grado de motivación estará determinado por lo que crea que tiene de valioso para él las metas y los incentivos”.
- **La ERC de Alderfer:** Basada en la experiencia de Maslow esta teoría destaca solo tres necesidades por encima del resto para lograr la motivación:
 - Existencia:** “Satisfacción de las necesidades básicas”.
 - Relación:** “Interacción con el entorno, reconocimiento alcanzado, e identificación con el grupo de trabajo”.
 - Crecimiento:** “Estimula la autorrealización”.
- **La Fijación de Metas de Edwin Locke:** “En la teoría de Locke se valora el impulso que da la intención de una persona para alcanzar una meta mediante el propio reconocimiento de su esfuerzo al lograrlo. Cada persona espera metas específicas, desafiantes, posibles de concretar, y al finalizar un feedback (retroalimentación) para maximizar el logro alcanzado”.²⁷

Las metas pueden tener varias funciones:

 - Centran la atención y la acción estando más atentos a la tarea.
 - Movilizan la energía y el esfuerzo.
 - Aumentan la persistencia.
 - Ayuda a la elaboración de estrategias.
- **La Equidad de Stancey Adams:** Refiere que “el nombre determina el fin de la teoría, es evitar la desmotivación frente a la inequidad al comparar las recompensas y el producto alcanzado entre las personas. Si la persona recibe lo mismo por igual trabajo se siente satisfecho para continuar con la tarea”.

Cinco propuestas de coaching para incrementar la motivación en una empresa:

Si alguien no trabaja con energía es “porque no está motivado”, y sabemos que no está motivado porque se ve que trabaja sin energía.

Cinco ideas concretas y aplicables en el entorno de la empresa que pueden ser desarrolladas y aprehendidas por cada uno de los integrantes de la institución:

1. Para Gros M., “La motivación puede ser causa, pero también consecuencia: en ocasiones hay que confiar en que la motivación llegará después. Las personas que trabajan en la empresa, incluidas aquellas con responsabilidades directivas, pasan inevitablemente por picos de actividad y de ánimo. Entender que la motivación es un factor cíclico, también es una forma de mantenerla y generarla”.

“Planificar en momentos de desmotivación presente, puede ser la mejor forma de motivar el futuro inmediato”.

2. Se puede pasar a la acción sin motivación: “Es interesante generar un contexto de trabajo y colaboración que dependa más de los planes marcados que del ánimo imperante. Dicho de otra forma, se sienta como se sienta el equipo lo importante es hacer lo que debe, lo que se ha planificado entre todos”.

3. Motivación no es tener ánimos sin tener motivos: “La motivación no depende especialmente de lo que pensamos o sentimos.

Tendemos a sobrevalorar la influencia de nuestra emociones y pensamientos en nuestra motivación, en nuestras conductas. Muchas personas inicialmente desanimadas para hacer algo, pero con motivos para hacerlo, acaban haciéndolo durante gran parte de sus vidas. Y es que el ánimo y la motivación son cosas diferentes”.

El empleador no debe centrarse directamente en las emociones de sus empleados, eso sería manipularlas e instrumentalizarlas. Tan solo debe tratar de dar motivos para venir a trabajar y para querer trabajar.

“Si piensas o sientes que no tienes ganas de trabajar, tal vez trabajando te entren esas ganas”

4. La motivación depende del contexto: *“Las personas no estamos motivadas en general, nuestra motivación es contextual, temporal y específica, relacionada con una actividad en un tiempo y en una situación concreta”*. Las personas aplicamos nuestras habilidades de forma variable según el contexto y la situación en la que haya que ponerlas en juego. El talento sale a relucir o no en función de la motivación relacionada con cada contexto.

“La mayoría de las personas ya saben lo que tienen que hacer, lo que pasa es que no lo hacen, no al menos en todas las situaciones”.

5. La motivación pasa por definir objetivos:” Una persona que no se propone objetivos o metas profesionales, por definición, es una persona desmotivada, desanimada. Disfrutan y se sienten más implicadas, por ejemplo, en su empleo, si se marcan sus propios objetivos diarios, semanales, entre otros”.

La motivación crecerá si marcas metas alcanzables y concretas, y crecerá también si disfrutas de la independencia y la confianza necesaria para hacerlo.²⁷

2.2.1. DESMOTIVACIÓN:

Definición:

Un término opuesto a motivación, es desmotivación, “generalmente definido como un sentimiento de desesperanza ante los obstáculos, o como un estado de angustia y pérdida de entusiasmo, disposición o energía. Aunque la desmotivación puede verse como una consecuencia normal en las personas cuando se ven bloqueados o limitados sus anhelos por diversas causas, tiene consecuencias que deben prevenirse”.

Cruz C., manifiesta que “La desmotivación, dado lo anterior, consiste en un desinterés generalizado por desarrollar las

actividades y funciones del cargo, una pérdida del entusiasmo original por alcanzar metas y una disminución de la energía con la que trabajamos”.

Así también refiere que “Las causas de la desmotivación son muchas, como podemos mencionar un ambiente de trabajo injusto donde la carga de trabajo sea desigual para empleados del mismo nivel, mala retribución económica, no reconocer el trabajo realizado, no motivar al empleado”.

“Un empleado desmotivado pierde un 50% de su creatividad que puede ser utilizada de manera positiva para la empresa, también un empleado desmotivado puede ser el que contagie a los demás dejándoles ver de manera negativa su inconformidad en la empresa”.

Otras causas de desmotivación en los empleados:

- Falta de oportunidades
- Desigualdad con los demás compañeros.
- Promesas incumplidas
- Falta de apoyo y comunicación
- Jefes que no son accesibles con facilidad
- Jefes que no escuchan o atienden suficientemente a sus empleados.
- Las iniciativas y sugerencias personales, muchas veces, no son acogidas o atendidas.
- No se valoran positivamente los esfuerzos que el empleado hace, más allá de lo que podría considerarse normal (esfuerzos de tiempos extras o de sobrecarga de trabajo).
- Poca comunicación vertical y horizontal en la empresa.
- Exceso de presión, por actitudes personales de jefes o mandos intermedios.

- Desconfianza hacia la actitud y el trabajo de los empleados. Falta de información sobre la empresa, sus objetivos o su marcha por parte de la Dirección a los empleados.
- Actuaciones por urgencias o impulsos, con poca planificación.
- Falta de definición de las tareas a realizar por los empleados.
- Escasa formación inicial, sobre los puestos de trabajo y tareas a los nuevos empleados.
- Puestos de trabajo mal diseñados, incómodos o poco dotados de elementos necesarios.²⁸

Manifestaciones de la desmotivación:

Personal:

- **Conflictos familiares:** Para muchas personas el trabajo aporta sentido a sus vidas, aumenta su autoestima, sienten que su labor es útil a los demás y encuentran un reconocimiento social. A través del trabajo, también se relacionan con otras personas y tienen la oportunidad de hacer amigos. “Sin embargo, en otros muchos casos, es una fuente continua de insatisfacciones donde los trabajadores ven mermadas sus posibilidades de expansión o sus deseos profesionales, se manifiesta con conflictos en la vida familiar, unas condiciones desfavorables o un trato hostil por compañeros o jefes. Es decir, una serie de aspectos o características que hace que las personas se sientan insatisfechas profesionalmente”.

Algunas personas como una manifestación de la desmotivación se aíslan de la familia, y otras en forma contraria buscan el apoyo en la familia.²⁹

- **Falta de importancia:** “La principal característica de una persona desmotivada en su puesto laboral, es que hace el trabajo justo, el mínimo necesario para la marcha de la empresa, para no llamar la atención y pasar como uno más, sin destacar para bien ni para mal”.

- **Pide día libre:** Gistain C., refiere “No obstante, si atendemos a su conducta, podremos apreciar cierto pesimismo en su forma de pensar, con un desinterés general por lo que acontezca en la empresa, evadiendo nuevas responsabilidades que se le pudieran ofrecer y con escaso afán por la correcta integración y buen clima con sus compañeros. Además, suelen demandar con más frecuencia permisos para ausentarse de su puesto o incluso pueden llegar a salir antes de su hora de trabajo”.
Algunas personas que experimentan desmotivación en su trabajo, suelen expresarlo realizando ejercicios, buscan formas de recreación, muchos trabajadores especialmente del área de salud hacen uso de calmantes, para atenuar los efectos de la desmotivación y desaliento por el que atraviesan.³⁰

Laboral:

- **Ausentismo:** “Una vez que alguien ha perdido la motivación, comenzará a buscar cualquier excusa para no asistir al trabajo, para alguna gente tan solo pensar en que deben asistir a un lugar es una pesadilla”. La gente tiene que ser honrada y manifestar que ya no desea continuar en un puesto para brindarle la oportunidad a alguien más, a la vez que se otorgará una nueva opción de vida para sí mismo.
- **Discusión con compañeros:** “Los conflictos interpersonales ocurren en prácticamente todas las compañías, pero en algunos casos se llega a rebasar los límites de lo tolerable y algunas personas pueden sentirse muy incómodas respecto a esa situación y definitivamente desean abandonar la empresa”.
- **Deja cosas de hacer:** Es notable cuando un empleado está desmotivado, no está comprometido y pone una serie de obstáculos aún en las actividades más simples.
- **Aislamiento de los compañeros:** Otra manifestación de la desmotivación es el aislamiento de los compañeros de trabajo.

- **Hace todo rápido:** Otras manifestaciones de desmotivación es que el trabajador realiza todas sus actividades de manera acelerada, constantemente **se olvidan las cosas** llegando en muchas ocasiones a **cometer errores** durante su jornada laboral.³¹

2.2.2. Teoría de Necesidades Humanas. Abraham Maslow (1908 – 1970).

Abraham Maslow, mantiene que las personas están motivadas por el deseo de satisfacer una jerarquía de necesidades. “Maslow sugirió que la satisfacción de las necesidades fisiológicas básicas desencadena la emergencia de necesidades más abstractas, y que una necesidad satisfecha deja de ser un factor motivador. Identificó cinco necesidades básicas: fisiológicas, de seguridad, protección, sociales/de pertenencia, de estimación y autorrealización”. Más adelante añadió las necesidades siguientes: comprender las necesidades cognitivas de tipo académico, belleza estética en el caso de las necesidades emocionales de los artistas y trascendencia más allá de comprender el potencial propio para ayudar a que otros consigan su potencial.

1. **Las necesidades fisiológicas:** En su teoría Maslow refiere que “El organismo necesita agua, alimento, oxígeno, eliminación, reposo, ejercicio, sexo, cobijo y protección frente a los elementos. Las personas tienen un impulso fuerte de auto conservación y siempre que sus necesidades fisiológicas básicas son amenazadas, las necesidades se convierten en prepotentes. Estas necesidades son relativamente independientes y se deben cubrir repetidamente para que permanezcan atendidas. En una sociedad rica, las necesidades fisiológicas no son probablemente los motivadores más habituales”. Sin embargo, el director de enfermería debe

determinar si se están cubriendo las necesidades fisiológicas. El personal no debe trabajar demasiado. Se debe proporcionar pausas para comer y para descansar. La paga debe ser adecuada para cubrir las necesidades de alimento, cobijo, atención sanitaria y recreo.

2. **Las necesidades de seguridad/protección:** Abraham Maslow asevera que Las personas necesitan seguridad física, emocional, y económica. Necesitan un medio ambiente estable en el que estén protegidas contra las amenazas de peligro y privación. “Las personas no desean preocuparse por ingresos inadecuados a causa de pérdida del trabajo, accidente o vejez. Las acciones de dirección arbitrarias, el favoritismo o la discriminación hacia los empleados y la administración impredecible son peligros para las necesidades de seguridad y debe evitarse”.
3. **Las necesidades sociales/de pertenencia:** Hablando de las necesidades de pertenencia, dice que “Las necesidades sociales incluyen un sentimiento de pertenencia, aceptación por los compañeros, reconocimiento como miembro aceptado de un grupo, dar y recibir amistad y mantener relaciones afectuosas con otros. Un grupo de trabajo coherente probablemente resulte más efectivo que el mismo número de personas trabajando por separado. Sin embargo, la dirección, al temer la hostilidad hacia sus objetivos, puede controlar la situación para prevenir el espíritu de equipo. Pero la frustración de las necesidades sociales puede estimular la resistencia y el antagonismo, con aumento de rechazo a los objetivos de la dirección”.
4. **Las necesidades de estima:** El rendimiento, la competencia, el conocimiento, la independencia, la situación social, el reconocimiento, el prestigio, la apreciación, la reputación y el respeto contribuyen a la confianza en sí mismo y a la

autoestima. “La dirección puede ayudar a cubrir estas necesidades mediante la alabanza cuando está justificada, y a través de las evaluaciones constructivas, el aumento de sueldo y los títulos. A diferencia de las necesidades inferiores fisiológicas y de seguridad, las necesidades de estima no se satisfacen con facilidad”.

5. **Autorrealización:** Se puede dudar si la persona consigue alguna vez todo lo que es capaz. “Los sentimientos de rendimiento, responsabilidad, importancia, desafío y avance, así como las nuevas experiencias y oportunidades para el crecimiento contribuyen a la autorrealización”.³²

II.c. HIPÓTESIS:

II.c.1. Hipótesis Global:

El profesional de enfermería se encuentra desmotivado, y las manifestaciones de desmotivación que predominan son las manifestaciones laborales, en el profesional de enfermería del Hospital Santa María del Socorro Ica, junio 2016.

II.c.2. Hipótesis derivadas:

H.D.1. Los profesionales de enfermería se encuentran desmotivados en las dimensiones personal y laboral.

H.D.2. Las manifestaciones de desmotivación que predominan, son las laborales.

II.d. VARIABLES:

Variable 1: Nivel de motivación.

Variable 2: Manifestaciones de desmotivación.

II.e. DEFINICIÓN OPERACIONAL DE TÉRMINOS:

Motivación: Es el proceso que impulsa a una persona a actuar de una determinada manera o, por lo menos origina una propensión hacia un comportamiento específico.

Nivel de satisfacción laboral: Nivel del estado de ánimo de una persona que resulta de comparar el rendimiento percibido de un producto o servicio con sus experiencias laborales.

Necesidades básicas: Se define como un requerimiento de la persona que, si se satisface, elimina o disminuye su angustia inmediata o mejora su sensación inmediata de adecuación o bienestar.

Factor motivador: Aquella necesidad o necesidades que determinan la forma de comportarse de una persona.

Desmotivación: La desmotivación, consiste en un desinterés generalizado por desarrollar las actividades y funciones del cargo, una pérdida del entusiasmo original por alcanzar metas y una disminución de la energía con la que trabajamos.

CAPITULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

III.a. TIPO DE ESTUDIO:

Según el alcance de la información la investigación es descriptiva, pues se muestran las variables como se han observado en la realidad durante la recolección de los datos; es de diseño no experimental, porque no se manipulan intencionalmente las variables de estudio; es transversal ya que los datos se recolectaron haciendo un corte en el tiempo en un momento determinado; es de enfoque cuantitativo, porque los resultados se muestran en frecuencias y porcentajes.

III.b. ÁREA DE ESTUDIO:

La investigación se realizó en el Hospital Santa María del Socorro ubicado en la Calle Castrovirreyna N° 759 del distrito de Ica, cuenta con los servicios de: Emergencia, UCI, Medicina interna, Cirugía general, Neonatología, Pediatría, Centro Quirúrgico, Ginecología, Obstetricia, Sala de partos, áreas administrativas entre otros, es un hospital que pertenece al MINSA, de infraestructura relativamente nueva, y cuenta con un número considerable de trabajadores asistenciales y administrativos.

III.c. POBLACIÓN Y MUESTRA:

Población: La población está constituida por las enfermeras que laboran en los servicios de medicina, cirugía, pediatría, neonatología y ginecología, del Hospital Santa María del Socorro, que hacen un total de 35 enfermeras.

Muestra: Se tomó en cuenta el muestreo no probabilístico por conveniencia, quedando como muestra definitiva 27 enfermeras(os), considerando los criterios de inclusión y exclusión.

○ **Criterios de inclusión**

- Licenciados de enfermería que laboran en los servicios de medicina, cirugía, pediatría, neonatología y ginecología.

- Personal profesional de enfermería que labore en los servicios mencionados por más de 6 meses.
 - Personal profesional de enfermería que acepte participar de la investigación.
- **Criterios de exclusión**
 - Licenciados de enfermería que no laboran en los servicios de medicina, cirugía, pediatría, neonatología y ginecología.
 - Personal profesional de enfermería que labore en los servicios mencionados por más de 6 meses.
 - Personal profesional de enfermería que no acepte participar de la investigación.

III.d. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS:

Se utilizó la técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario. Los instrumentos de recolección de datos fueron sometidos previamente a un control de calidad, a través de la concordancia de opinión de juicio de expertos, posteriormente se demostró su confiabilidad a través del Alfa de Cronbach.

III.e. DISEÑO DE RECOLECCIÓN DE DATOS:

Previo a la recolección de datos, se realizó el trámite administrativo, solicitando la autorización del Director del Hospital Santa María del Socorro de Ica, después de haberse planteado los objetivos y beneficios del estudio correspondiente se procedió a la aplicación del instrumento de recolección de datos. Se respetó los principios éticos considerando el respeto, privacidad, confidencialidad, la beneficencia y libre voluntad del investigado de responder la encuesta.

III.f. PROCESAMIENTO Y ANALISIS DE RESULTADOS:

Una vez obtenidos los datos, estos fueron clasificados y ordenados de forma manual, para luego ser procesados electrónicamente a través del paquete estadístico Microsoft Excel.

El plan de procesamiento de datos siguió, básicamente, la secuencia:

- **Elaboración del libro de códigos:** En el cual se determinó el código para cada ítem.
- **Elaboración de la Tabla Matriz:** En la cual se almacenó la información recopilada haciendo uso del programa Microsoft Excel.
- **Clasificación y tabulación de los Datos:** La información se distribuyó en frecuencias y porcentajes a través de tablas estadísticas.

Los valores que se asignaron a la variable Motivación y sus dimensiones se realizó a través de la Escala de Stanones y son las siguientes:

Dimensión Personal:

Motivado	> 18 puntos
Parcialmente motivado	De 12 a 18 puntos
Desmotivado	< 12 puntos

Dimensión Laboral:

Motivado	> 15 puntos
Parcialmente motivado	De 10 a 15 puntos
Desmotivado	< 10 puntos

Variable Motivación (Global):

Motivado	> 33 puntos
Parcialmente motivado	De 22 a 33 puntos
Desmotivado	<22 puntos.

Para la segunda variable se aplicó la frecuencia simple considerando:

Predominan:	> ó = a 50%
No predominan:	< de 50%.

CAPITULO IV: ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

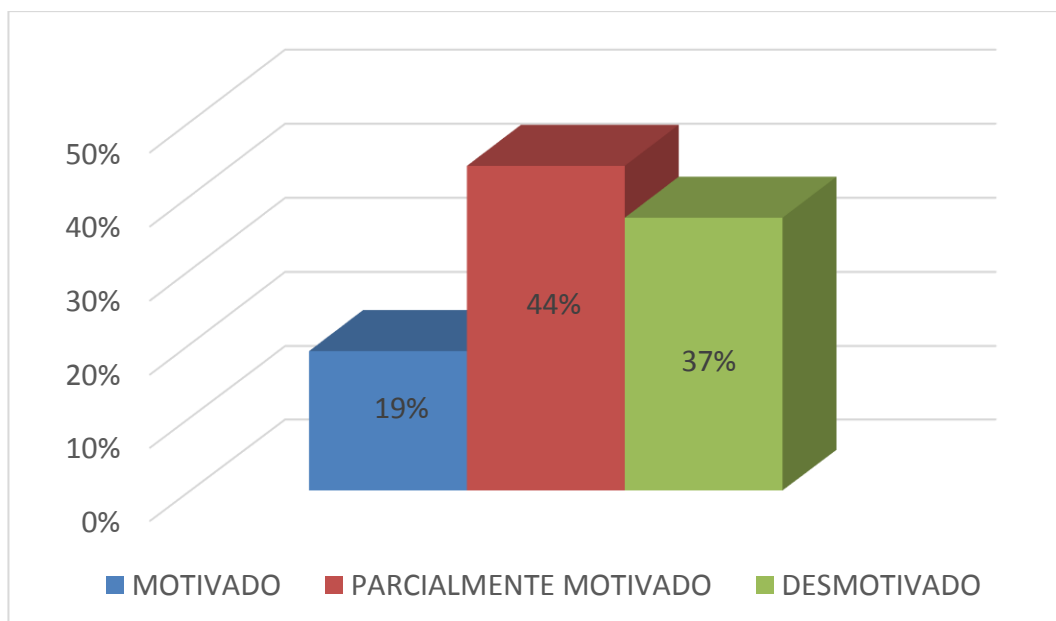
IV. a. RESULTADOS:

TABLA 1
DATOS GENERALES DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL
HOSPITAL SANTA MARÍA DEL SOCORRO
ICA JUNIO 2016

Datos generales	Categoría	Fr.	%
Edad	Menor de 30 años	02	07
	31 a 40 años	05	19
	41 a 50 años	09	33
	Más de 50 años	11	41
Género	Femenino	24	89
	Masculino	03	11
Estudios de post-grado	Especialidad	17	63
	Maestría	05	19
	Doctorado	04	15
	Ninguno	01	03
Años de experiencia	Menos de 5 años	04	15
	De 6 a 10 años	06	22
	Más de 10 años	17	63
Servicio en el que labora	Medicina	05	19
	Cirugía	05	19
	Pediatría	04	15
	Neonatología	07	25
	Ginecología	06	22
Condición civil	Soltera (o)	12	45
	Casada (o)	12	45
	Viuda (o)	01	03
	Conviviente	02	07
Total general		27	100

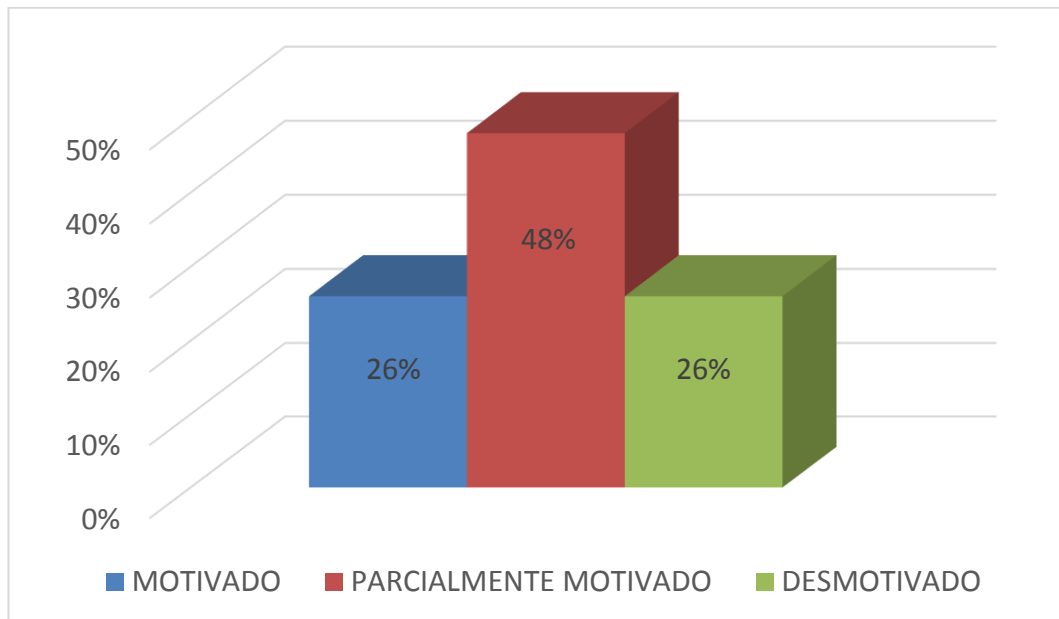
Según datos generales, observamos que el 41% (11) tienen más de 50 años, el 89% (24) son de sexo femenino, el 63% (17) tiene estudios de especialidad, el 63% (17) tiene más de 10 años de experiencia, el 25% (07) trabaja en neonatología y el 45% (12) son solteras y casadas respectivamente.

GRÁFICO 1
NIVEL DE MOTIVACIÓN DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA
SEGÚN DIMENSIÓN PERSONAL HOSPITAL
SANTA MARÍA DEL SOCORRO
ICA JUNIO 2016



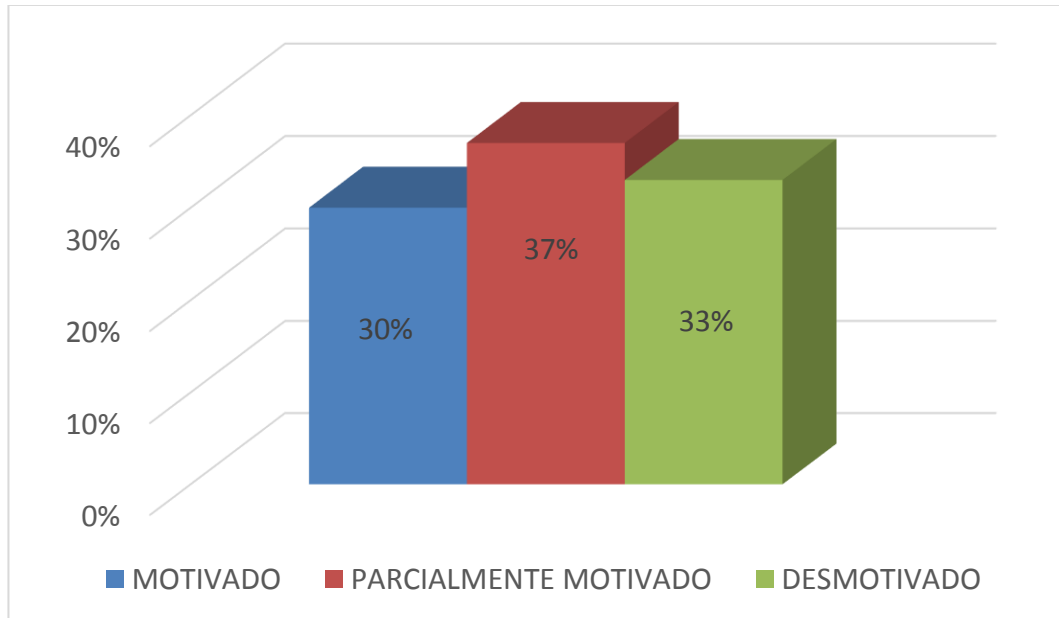
Respecto al nivel de motivación según dimensión personal, el gráfico nos muestra que el profesional de enfermería se encuentra parcialmente motivado en un 44% (12), desmotivados en un 37% (10) y motivados en un 19% (05).

GRÁFICO 2
NIVEL DE MOTIVACIÓN DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA
SEGÚN DIMENSIÓN LABORAL HOSPITAL
SANTA MARÍA DEL SOCORRO
ICA JUNIO 2016



El nivel de desmotivación según dimensión laboral, podemos observar que el profesional de enfermería se encuentra parcialmente motivado en un 48% (13), motivados y desmotivados en un 26% (07) respectivamente.

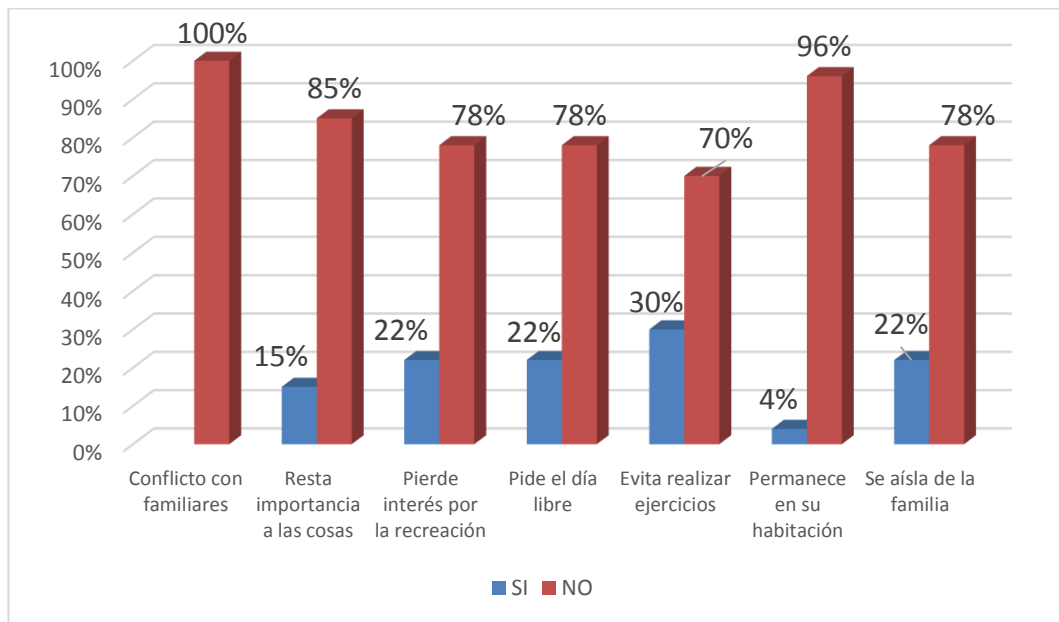
GRÁFICO 3
NIVEL DE MOTIVACIÓN DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA
SEGÚN RESULTADO GLOBAL HOSPITAL
SANTA MARÍA DEL SOCORRO
ICA JUNIO 2016



Según resultados globales, se observar en el gráfico que, el profesional de enfermería se encuentra parcialmente motivado en un 37% (10), desmotivado en un 33% (09) y motivados en un 30% (08).

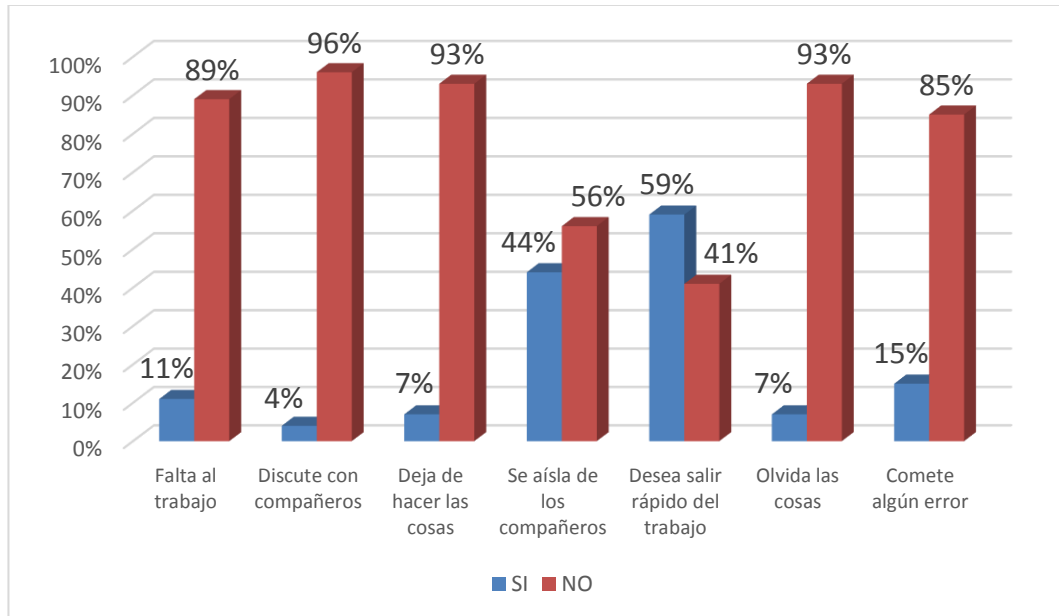
GRÁFICO 4

MANIFESTACIONES DE DESMOTIVACIÓN DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA SEGÚN ASPECTO PERSONAL HOSPITAL SANTA MARÍA DEL SOCORRO ICA JUNIO 2016



Dentro de las manifestaciones de desmotivación que predominan en el profesional de enfermería según aspecto personal, se observa en el gráfico que el 30% (08) cuando está desmotivado evita realizar ejercicios, el 22% (06) respectivamente pierde el interés por la recreación, pide el día libre y se aísla de la familia. No evidenciando manifestaciones de desmotivación en el aspecto personal de mayor importancia.

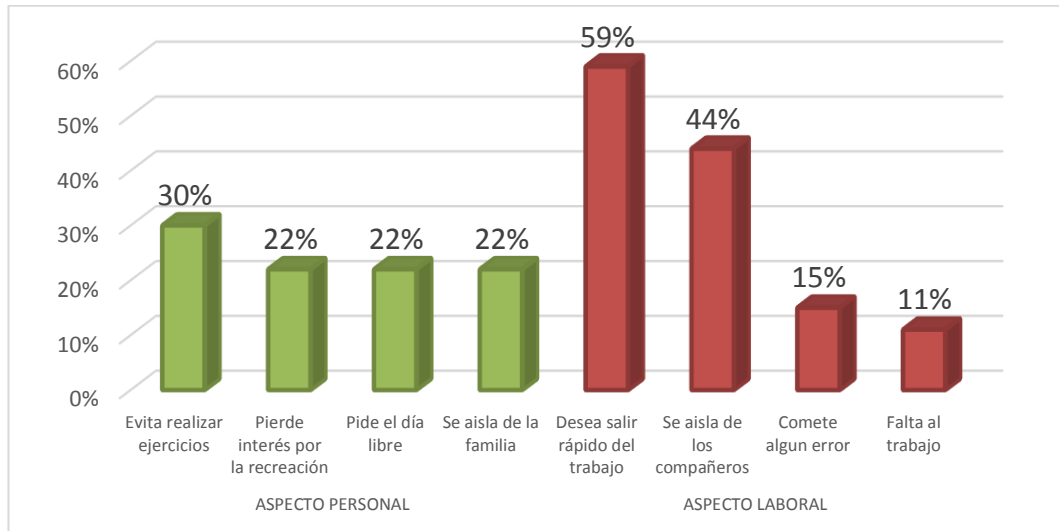
GRÁFICO 5
MANIFESTACIONES DE DESMOTIVACIÓN DEL PROFESIONAL DE
ENFERMERÍA SEGÚN ASPECTO LABORAL HOSPITAL
SANTA MARÍA DEL SOCORRO
ICA JUNIO 2016



En relación a las manifestaciones de desmotivación que predominan en el profesional de enfermería según aspecto laboral, se observa en el gráfico que el 59% (16) cuando está desmotivado desea salir rápido del trabajo, el 44% (12) cuando está desmotivado se aísla de los compañeros. No comprobando manifestaciones de desmotivación en el aspecto laboral de mayor relevancia.

GRÁFICO 6

MANIFESTACIONES DE DESMOTIVACIÓN PREDOMINANTE EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA HOSPITAL SANTA MARÍA DEL SOCORRO ICA JUNIO 2016



En términos generales, dentro de las manifestaciones de desmotivación del profesional de enfermería se observa que las manifestaciones que predominan son las del aspecto laboral, con un 59% (16) que desea salir rápido del trabajo y con un 44% (12) que se aísla de los compañeros, mientras que en el aspecto personal el 30% (08) evita realizar ejercicios y el 22% (06) pierde el interés por la recreación, pide el día libre y se aísla de la familia.

IV.b. DISCUSIÓN:

Una vez recolectados los datos a través de las encuestas realizadas, estas fueron procesadas, obteniéndose los resultados expresados en los gráficos anteriores, los cuales se analizan a continuación:

TABLA 1: Según datos generales, el 41% tienen más de 50 años, el 89% son de sexo femenino, el 63% tiene estudios de especialidad, el 63% tiene más de 10 años de experiencia, el 25% trabaja en neonatología y el 45% son solteras y casadas respectivamente. Información que difiere un poco a la de Henríquez O.⁸ cuya muestra constituida por 15 profesionales de enfermería, con edad promedio de 40 años, casadas, con un promedio de años de experiencia de 7 años como profesionales de enfermería.

Los resultados de la investigación nos muestra que la mayoría son profesionales mayores de 50 años, con más de 10 años de experiencia laboral; estos datos pueden guardar relación con nuestros resultados, pues a mayor tiempo de servicio el personal siempre considera que las remuneraciones deberían ir en aumento acorde a los años de servicio, se puede deducir que la motivación está en relación también al tiempo, pues nos indica que a pesar de tener muchos años de experiencia profesional, no han encontrado aquellos factores que haya incrementado la motivación en el centro laboral.

GRÁFICO 1: Según dimensión personal, el profesional de enfermería se encuentra parcialmente motivado en un 44%, desmotivados en un 37% y motivados en un 19%. Resultados similares a los de Rueda Y.⁷ quien refiere que “las respuestas emitidas por la población de la investigación están ubicadas en la alternativa poco motivado(a) con una tasa de 64 por ciento (n=13); seguido de un 23.6 por ciento (n=5) que correspondió a la opción moderada motivación. La tasa más baja (1.8%), se presentó en la alternativa motivado(a); observándose ninguna respuesta en la opción altamente

motivado(a)". Así también Alva E.⁹ halló en su investigación 72% presentan un nivel de satisfacción laboral media, 17% baja y 11% alta.

Es importante destacar que la motivación del profesional de la salud, va de la mano con la satisfacción laboral, pudiéndose considerar que existe una relación directamente proporcional; por lo que consideramos que, cuando un trabajador en cualquier área profesional se encuentra satisfecho en el ámbito laboral, también se sentirá motivado en todos los aspectos de su vida profesional.

GRÁFICO 2: Según dimensión laboral, el profesional de enfermería se encuentra parcialmente motivado en un 48%, motivados y desmotivados en un 26% respectivamente.

Erazo Y, Herrera F.⁵ ha podido observar que el desempeño profesional de enfermería desarrolla una motivación laboral óptima la cual permite desenvolver sus funciones competitivas con un carácter responsable acorde a lo requerido por el ámbito de la salud incluyendo directamente a los pacientes.

Enríquez P.⁶ en su investigación observó que el grado de motivación es predictor del nivel de desempeño de los empleados; concluyendo "que los empleados tienen una autopercepción de la motivación que va de muy buena a excelente. Para el nivel de desempeño laboral los empleados se encontraron ubicados entre muy bueno y excelente".

En el ámbito laboral existen innumerables factores que motivan a los trabajadores, los cuales van a repercutir directa o indirectamente en la atención que se brinde a los paciente (un trabajador motivado, atiende bien a los usuarios); por lo que consideramos que la jefatura de enfermería de la institución que nos facilitó el estudio, tenga en cuenta estos resultados para mejorar aquellos aspectos que estén

dentro de su competencia y que contribuyan a motivar a los profesionales de enfermería en el ámbito laboral.

GRÁFICO 3: Según resultados globales, se observó en el gráfico que, el profesional de enfermería se encuentra parcialmente motivado en un 37%, desmotivado en un 33% y motivados en un 30%. Al respecto Vásquez M.¹⁰ manifiesta en su investigación “que el equipo de salud que labora en el Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente Las Mercedes se encuentra desmotivado, por lo que su desempeño laboral no es el más óptimo. Concluyendo que, entre los factores motivacionales que influyen en el comportamiento organizacional del personal de salud en estudio, es el salario (76.2%) y la falta de reconocimiento en los dos últimos años por parte de la Dirección del hospital (81.2%)”.

El ambiente laboral, la relación con los compañeros, la relación con los jefes, la carga del trabajo, la distribución del trabajo, el reconocimiento recibido, el salario, entre otros; son factores importantes que contribuyen a mantener motivado al trabajador; por consiguiente, las autoridades respectivas, deben prestar atención a todos estos factores para identificar cual es la satisfacción de los trabajadores.

La motivación depende del contexto: “Las personas no están motivadas en general, la motivación es contextual, temporal y específica, relacionada con una actividad en un tiempo y en una situación concreta. Las personas aplicamos nuestras habilidades de forma variable según el contexto y la situación en la que haya que ponerlas en juego”. El talento sale a relucir o no en función de la motivación relacionada con cada contexto. “La mayoría de las personas ya saben lo que tienen que hacer, lo que pasa es que no lo hacen, no al menos en todas las situaciones”²⁷.

Cuando no existe una motivación apropiada en el centro laboral, el trabajador realiza sus actividades muchas veces inevitablemente solo por cumplir su jornada laboral, por lo que el empleador debe utilizar estrategias para motivar al empleado, definiendo objetivos personales e institucionales con los cuales los profesionales se sientan comprometidos y motivados.

GRÁFICO 4: Dentro de las manifestaciones de desmotivación que predominan en el profesional de enfermería según aspecto personal, se observa en el gráfico que el 30% cuando está desmotivado evita realizar ejercicios, el 22% respectivamente pierde el interés por la recreación, pide el día libre y se aísla de la familia. No evidenciando manifestaciones de desmotivación en el aspecto personal de mayor importancia.

La desmotivación generalmente definida como un sentimiento de desesperanza ante los obstáculos, o como un estado de angustia y pérdida de entusiasmo, disposición o energía. Aunque la desmotivación puede verse como una consecuencia normal en las personas cuando se ven bloqueados o limitados sus anhelos por diversas causas, tiene consecuencias que deben prevenirse. La desmotivación, dado lo anterior, consiste en un desinterés generalizado por desarrollar las actividades y funciones del cargo, una pérdida del entusiasmo original por alcanzar metas y una disminución de la energía con la que trabajamos. Un empleado desmotivado pierde un 50% de su creatividad que puede ser utilizada de manera positiva para la empresa, también un empleado desmotivado puede ser el que contagie a los demás dejándoles ver de manera negativa su inconformidad en la empresa.²⁸

Es importante la intervención de la jefatura de enfermería a través de los jefes y/o supervisores de los diferentes servicios, estar alerta y detectar signos de desmotivación de los profesionales de enfermería, intervenir oportunamente pues esto redundará en la

atención de calidad que todo profesional debe brindar a los usuarios; adicional a ello, la identificación oportuna de las manifestaciones de desmotivación, pueden prevenir estados de depresión y evitar el Síndrome de Burnout en las (os) enfermeras de la institución.

GRÁFICO 5: En relación a las manifestaciones de desmotivación que predominan en el profesional de enfermería según aspecto laboral, se observa en el gráfico que el 59% cuando está desmotivado desea salir rápido del trabajo, el 44% cuando está desmotivado se aísla de los compañeros. No comprobando manifestaciones de desmotivación en el aspecto laboral de mayor relevancia.

Al respecto Henríquez O.⁸ encontró como manifestaciones de desmotivación laboral las siguientes conductas: me ausento, dejo cosas sin hacer/trabajo incompleto y se me olvidan las cosas.

Constantemente se ha observado durante las prácticas profesionales en los diferentes servicios, que el personal profesional realiza sus actividades de manera rápida, pareciera que tienen el deseo de que la jornada laboral termine cuanto antes, algunos obvian realizar algunos procedimientos y también faltan al servicio sin causa aparente, intuimos que puedan ser manifestaciones de desmotivación del personal y lo asumimos como factores rutinarios; es necesario tomar en cuenta estos comportamientos porque sin manifestarlo verbalmente el trabajador, puede indicarnos que se encuentra desmotivado en el ámbito laboral.

GRÁFICO 6: En términos generales, dentro de las manifestaciones de desmotivación del profesional de enfermería podemos observar que las manifestaciones que predominan son las del aspecto laboral, con un 59% que desea salir rápido del trabajo y con un 44% que se aísla de los compañeros, mientras que en el aspecto personal el 30% evita realizar ejercicios y el 22% pierde el interés por la recreación, pide el día libre y se aísla de la familia.

Aparicio T., manifiesta que “A través del trabajo, también se relacionan con otras personas y tienen la oportunidad de hacer amigos. Sin embargo, en otros muchos casos, es una fuente continua de insatisfacciones donde los trabajadores ven mermadas sus posibilidades de expansión o sus deseos profesionales, se manifiesta con conflictos en la vida familiar, unas condiciones desfavorables o un trato hostil por compañeros o jefes. Es decir, una serie de aspectos o características que hace que las personas se sientan insatisfechas profesionalmente”.²⁹

Es importante que todo profesional de enfermería, tenga en cuenta la actitud que adopta en el trabajo, sin darse cuenta pueden ser manifestaciones de desmotivación los cuales se traducen en comportamiento como: faltar al trabajo, tener conflictos, deseos de concluir anteladamente su jornada laboral, entre otros; todas estas manifestaciones pueden indicar que no están satisfechos ni motivados en el ámbito laboral, lo cual puede llevar al profesional de enfermería a la apatía, incumplimiento de sus funciones, considerándose un factor muy negativo para el logro de los objetivos personales e institucionales.

CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

V.a. CONCLUSIONES:

1. Los profesionales de enfermería se encuentran parcialmente motivados en las dimensiones personal y laboral, **por lo que se rechaza la hipótesis derivada 1 de la investigación.**

2. Las manifestaciones de desmotivación que predominan, son las del aspecto laboral, **aceptándose la hipótesis derivada 2 de la investigación.**

V.b. RECOMENDACIONES:

Una vez obtenidos los resultados de la investigación, realizamos las siguientes sugerencias:

1. Para incrementar el nivel de motivación en los profesionales de enfermería, la Jefatura de Departamento debe adoptar estrategias como: adecuar al trabajador a su puesto de trabajo, acoger amablemente a los nuevos profesionales, señalar metas y objetivos, defender la remuneración salarial de las enfermeras, brindar incentivos laborales y premios, mejorar las condiciones de trabajo, fomentar el desarrollo profesional brindando facilidades al personal respecto a cambios de turno, capacitaciones y la oportunidad de mejorar su vida profesional.
2. La jefatura de enfermería debe tener muy en cuenta estas manifestaciones de desmotivación, pues indica que algo en el trabajador no está funcionando bien, se deben programar entrevistas periódicas con las enfermeras, para identificar los motivos de su insatisfacción y/o desmotivación en el trabajo, es necesario también solicitar la participación de otros profesionales de la salud, así como del servicio social si el caso lo requiere y, brindar al profesional de enfermería la oportunidad de expresar aquello que puede estar alterando su desarrollo laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Medraza M. Motivación y satisfacción de los profesionales de enfermería. España 2011. [en línea] [fecha de acceso 18 marzo 2016]. URL. Disponible en: repositorio.unican.es/xmlui/bitstream/10902/477/1/Moya+Mier+S.pdf
2. Universia España. 29 abril 2015. 7 claves para mantener la motivación en el trabajo. [en línea] [fecha de acceso 18 marzo 2016]. URL. Disponible en: noticias.universia.es › Noticias › Empleo.
3. Luque J, Reynoso H, Pino W. Niveles de motivación laboral del personal asistencial del Ministerio de Salud de las zonas periféricas de la Provincia de Arequipa. 2004. Rev. psicol. Arequipa ISSN 2221-786X 2011, 1(2), 158-169. [en línea] [fecha de acceso 12 mayo 2016]. URL. Disponible en: colegiodepsicologosarequipa.org/20112-5.%20Motivacion%20laboral%...
4. I profesional. Ocho causas comunes de desmotivación laboral. 2014. [en línea] [fecha de acceso 03 junio 2016]. URL. Disponible en: www.iprofesional.com/.../180983-Encuentran-ocho-causas-comunes-de-...
5. Erazo Y, Herrera F. Nivel de motivación y su relación con la satisfacción del ejercicio profesional de las enfermeras en la provincia del Carchi en el periodo febrero - agosto del 2014. Ecuador. [Tesis licenciatura]. [en línea] [fecha de acceso 12 junio 2016]. URL. Disponible en: 181.198.77.140:8080/.../49%20NIVEL%20DE%20MOTIVACIÓN%20Y%20SU%20...
6. Enríquez P. Motivación y desempeño laboral de los empleados del instituto de la visión en México. 2014. [Tesis de maestría]. [en línea] [fecha de acceso 20 diciembre 2016]. URL. Disponible en: dspace.biblioteca.um.edu.mx/jspui/.../1/TESIS%20FINAL%20paty%20definitiva.pdf.

7. Rueda Y. 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" Venezuela. 2013. [Tesis Maestría]. [en línea] [fecha de acceso 28 junio 2016]. URL. Disponible en: <http://www.motivacion-del-personal-enfermeria-calidad-cuidado-usuarios-y-usuarias/motivacion-del-personal-enfermeria-calidad-cuidado-usuarios-y-usuarias2.shtml#ixzz4EgeHW9gv>.
8. Henríquez O. Nivel de motivación de la enfermera del programa de hospicio y su efecto en el desempeño de sus funciones en la documentación del expediente clínico. Puerto Rico 2011. [Tesis Maestría]. [en línea] [fecha de acceso 28 junio 2016]. URL. Disponible en: www.suagm.edu/umet/biblioteca/UMTESIS/Tesis_Salud/.../O_Henriquez_2011.pdf.
9. Alva E. Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de intermedios neonatales del instituto nacional materno perinatal-2012. Lima Perú. [Tesis de Especialidad]. [en línea] [fecha de acceso 08 julio 2016]. URL. Disponible en: ateneo.unmsm.edu.pe/ateneo/bitstream/.../Alva_Salas_Edith_2014.pdf.
10. Vásquez M. Factores de la motivación que influyen en el comportamiento organizacional del equipo de salud de centro quirúrgico – H.R.D.L.M. Chiclayo, 2011. Perú. [Tesis de Maestría]. [en línea] [fecha de acceso 08 julio 2016]. URL. Disponible en: esis.usat.edu.pe/jspui/bitstream/.../TM_Vásquez_Torres_MarthaLuz.pdf.
11. Porret M. Gestión de personas. Manual para la gestión del capital humano en las organizaciones. 4ª. Edición. Editorial ESIC. Madrid España 2010. Pág. 86.
12. Ibid. 7.

13. Reyes I. El significado de motivación para el profesional de enfermería. 16-7-16. [en línea] [fecha de acceso 08 julio 2016]. URL. Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos61/motivacion-profesional-enfermeria/motivacion-profesional-enfermeria2.shtml#ixzz4Ea4WS9jX>.
14. Ibid. 7.
15. Figuerola N. Es el dinero el único factor motivador?. [en línea] [fecha de acceso 16 julio 2016]. URL. Disponible en: <https://pmqlinkedin.wordpress.com/.../el-dinero-no-es-siempre-un-factor...>
16. Ramón E, Ynfante T. Los incentivos y la motivación laboral. [en línea] [fecha de acceso 16 julio 2016]. URL. Disponible en: www.gestiopolis.com/los-incentivos-y-la-motivacion-laboral/.
17. Manene L. La motivación y satisfacción en el trabajo y sus teorías. [en línea] [fecha de acceso 16 julio 2016]. URL. Disponible en: <https://luismiguelmanene.wordpress.com/.../la-motivacion-y-satisfaccion-...>
18. Rueda Y. Motivación del personal de enfermería para la calidad en usuarios y usuarias. [en línea] [fecha de acceso 16 julio 2016]. URL. Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos102/motivacion-del-personal-enfermeria-calidad-cuidado-usuarios-y-usuarias/motivacion-del-personal-enfermeria-calidad-cuidado-usuarios-y-usuarias.shtml#ixzz4Eahr6Om1>.
19. Vásquez S. Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2006. [Tesis de Licenciatura]. [en línea] [fecha de acceso 10 julio 2016]. URL. Disponible en: cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/488/1/Vasquez_ss.pdf.
20. Baguer A. Dirección de personas. 2da. Edición. Editorial Diaz de Santos. 2009. Madrid España. Pág. 219. [en línea] [fecha de acceso 10 julio 2016]. URL. Disponible en: <https://books.google.com.pe/books?isbn=847978895X>.

21. Cinco motivaciones que influyen en tu trabajo. [en línea] [fecha de acceso 10 julio 2016]. URL. Disponible en: comohacerpara.com/5-motivaciones-que-influyen-en-tu-trabajo_9203t.h...
22. Joven A. Los cuatro elementos motivadores en el empleo. [en línea] [fecha de acceso 10 julio 2016]. URL. Disponible en: albertojuven.blogcanalprofesional.es/los-4-elementos-motivadores-en-el-...
23. Nelson B. 1001 formas de motivar a los empleados. [en línea] [fecha de acceso 10 julio 2016]. URL. Disponible en: http://erc.msh.org.FPMH_spanish/chp5/p1.html.
24. Verdugo A. Calidad y carga de trabajo de enfermería en el servicio de aplicación de quimioterapia. Barcelona España. 2012. [en línea] [fecha de acceso 10 julio 2016]. URL. Disponible en: www.portalesmedicos.com/.../Calidad-y-carga-de-trabajo-de-Enfermeria-...
25. Montserrat A, González R. ¿Me siento bien en mi trabajo? España 2008. Pág. 21. [en línea] [fecha de acceso 10 julio 2016]. URL. Disponible en: diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/21570/1/2008_4.pdf.
26. Ibid 21.
27. Gros M. Las 8 teorías más importantes sobre la motivación. 2009. [en línea] [fecha de acceso 21 julio 2016]. URL. Disponible en: manuelgross.bligoo.com/las-8-teorias-mas-importantes-sobre-la-motivacion-actualizado.
28. Cruz C. Desmotivación a nivel empresarial. [en línea] [fecha de acceso 06 julio 2016]. URL. Disponible en: www.eoi.es/blogs/madeon/2013/05/.../desmotivacion-a-nivel-empresarial...
29. Aparicio T. La insatisfacción laboral. [en línea] [fecha de acceso 10 julio 2016]. URL. Disponible en: www.pulevasalud.com › PulevaSalud › Bienestar › Trabajo.

30. Gistain C. La desmotivación en el trabajo. 2013. [en línea] [fecha de acceso 11 julio 2016]. URL. Disponible en: suite101.net/.../la-desmotivacion-en-el-trabajo-de-la-depresion-a-la-alien...
31. Desmotivación laboral. 2015. [en línea] [fecha de acceso 11 julio 2016]. URL. Disponible en: articulos.corentt.com › Motivación.
32. Marriner A. Gestión y dirección de enfermería. 8va. Edición. Editorial Elsevier. Barcelona España. 2009. [en línea] [fecha de acceso 16 julio 2016]. URL. Disponible en: <https://books.google.com.pe/books?isbn=848086852X>.

BIBLIOGRAFÍA

- Alva E. Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de intermedios neonatales del instituto nacional materno perinatal-2012. Lima Perú. [Tesis de Especialidad]. [en línea] [fecha de acceso 08 julio 2016]. URL. Disponible en: ateneo.unmsm.edu.pe/ateneo/bitstream/.../Alva_Salas_Edith_2014.pdf.
- Aparicio T. La insatisfacción laboral. [en línea] [fecha de acceso 10 julio 2016]. URL. Disponible en: www.pulevasalud.com › PulevaSalud › Bienestar › Trabajo.
- Baguer A. Dirección de personas. 2da. Edición. Editorial Diaz de Santos. 2009. Madrid España. Pág. 219. [en línea] [fecha de acceso 10 julio 2016]. URL. Disponible en: <https://books.google.com.pe/books?isbn=847978895X>.
- Enríquez P. Motivación y desempeño laboral de los empleados del instituto de la visión en México. 2014. [Tesis de maestría]. [en línea] [fecha de acceso 20 diciembre 2016]. URL. Disponible en: dspace.biblioteca.um.edu.mx/jspui/.../1/TESIS%20FINAL%20paty%20definitiva.pdf.
- Erazo Y, Herrera F. Nivel de motivación y su relación con la satisfacción del ejercicio profesional de las enfermeras en la provincia del Carchi en el periodo febrero - agosto del 2014. Ecuador. [Tesis licenciatura]. [en línea] [fecha de acceso 12 junio 2016]. URL. Disponible en: 181.198.77.140:8080/.../49%20NIVEL%20DE%20MOTIVACIÓN%20Y%20SU%20...
- Gros M. Las 8 teorías más importantes sobre la motivación. 2009. [en línea] [fecha de acceso 21 julio 2016]. URL. Disponible en: manuelgross.bligoo.com/las-8-teorias-mas-importantes-sobre-la-motivacion-actualizado.
- Henríquez O. Nivel de motivación de la enfermera del programa de hospicio y su efecto en el desempeño de sus funciones en la

documentación del expediente clínico. Puerto Rico 2011. [Tesis Maestría]. [en línea] [fecha de acceso 28 junio 2016]. URL. Disponible en:

www.suagm.edu/umet/biblioteca/UMTESIS/Tesis_Salud/.../O_Henriquez_2011.pdf.

- Hernández R. Metodología de la investigación. Editorial Mc. Graw Hill. 4 ta. Ed. México 2007.
- Luque J, Reynoso H, Pino W. Niveles de motivación laboral del personal asistencial del Ministerio de Salud de las zonas periféricas de la Provincia de Arequipa. 2004. Rev. psicol. Arequipa ISSN 2221-786X 2011, 1(2), 158-169. [en línea] [fecha de acceso 12 mayo 2016]. URL. Disponible en: colegiodepsicologosarequipa.org/20112-5.%20Motivacion%20laboral%...
- Marriner A. Gestión y dirección de enfermería. 8va. Edición. Editorial Elsevier. Barcelona España. 2009. [en línea] [fecha de acceso 16 julio 2016]. URL. Disponible en: <https://books.google.com.pe/books?isbn=848086852X>.
- Medraza M. Motivación y satisfacción de los profesionales de enfermería. España 2011. [en línea] [fecha de acceso 18 marzo 2016]. URL. Disponible en: repositorio.unican.es/xmlui/bitstream/10902/477/1/Moya+Mier+S.pdf.
- Montserrat A, González R. ¿Me siento bien en mi trabajo? España 2008. Pág. 21. [en línea] [fecha de acceso 10 julio 2016]. URL. Disponible en: diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/21570/1/2008_4.pdf.
- Porret M. Gestión de personas. Manual para la gestión del capital humano en las organizaciones. 4ª. Edición. Editorial ESIC. Madrid España 2010. Pág. 86.
- Rueda Y. 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"

Venezuela. 2013. [Tesis Maestría]. [en línea] [fecha de acceso 28 junio 2016]. URL. Disponible en: <http://www.motivacion-del-personal-enfermeria-calidad-cuidado-usuarios-y-usuarias/motivacion-del-personal-enfermeria-calidad-cuidado-usuarios-y-usuarias2.shtml#ixzz4EgeHW9gv>.

- Vásquez M. Factores de la motivación que influyen en el comportamiento organizacional del equipo de salud de centro quirúrgico – H.R.D.L.M. Chiclayo, 2011. Perú. [Tesis de Maestría]. [en línea] [fecha de acceso 08 julio 2016]. URL. Disponible en: esis.usat.edu.pe/jspui/bitstream/.../TM_Vásquez_Torres_MarthaLuz.pdf.
- Vásquez S. Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2006. [Tesis de Licenciatura]. [en línea] [fecha de acceso 10 julio 2016]. URL. Disponible en: cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/488/1/Vasquez_ss.pdf.

ANEXOS

				<p>supervisora</p> <ul style="list-style-type: none">- Carga de trabajo- Distribución de trabajo- Trabajo que realiza en el servicio- Reconocimiento que recibe por su trabajo
--	--	--	--	---

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
MANIFESTACIONES DE DEMOTIVACIÓN.	Generalmente definido como un sentimiento de desesperanza ante los obstáculos, o como un estado de angustia y pérdida de entusiasmo, disposición o energía.	<p>Son aquellas manifestaciones de las enfermeras, del Hospital Socorro, a través de las cuales manifiesta desinterés por desarrollar sus actividades, información que se obtendrá aplicando el cuestionario, tomando el valor final de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Predomina - No predomina. 	<p>Personal</p> <p>Laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Conflictos familiares - No le importa nada - Pierde interés en la recreación - Pide día libre - Evita hacer ejercicios - Permanece en su habitación - Se aísla de la familia - Ausentismo - Discusión con compañeros - Deja cosas de hacer - Se aísla de los

				compañeros - Hace todo rápido sin interés - Se olvidan las cosas - Comete errores
--	--	--	--	--

ANEXO N° 2
INTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
CUESTIONARIO

INTRODUCCIÓN:

Buenos días licenciada (o) mi nombre es María Casavilca Ruíz, soy Bachiller de Enfermería de la Universidad Privada San Juan Bautista, y estoy realizando una encuesta para conocer cual es el nivel de motivación y manifestaciones de la desmotivación en el profesional de enfermería.

INSTRUCCIONES:

A continuación, le presento un cuestionario el cual le pido responda con veracidad ya que la información que usted brinde es anónima y confidencial.

I. DATOS GENERALES:

1. Edad:

- a. Menor de 30 años
- b. 31 a 40 años
- c. 41 a 50 años
- d. Más de 50 años

2. Género:

- a. Femenino
- b. Masculino

3. Estudios de post grado:

- a. Especialidad
- b. Maestría
- c. Doctorado
- d. Ninguno

4. Años de experiencia:

- a. Menos de 5 años
- b. De 6 a 10 años
- c. Más de 10 años

5. Servicio en el que labora:

- a. Medicina

- b. Cirugía
- c. Pediatría
- d. Neonatología
- e. Ginecología

6. Condición civil:

- a. Soltera (o)
- b. Casada (o)
- c. Viuda (o)
- d. Conviviente

II. DATOS ESPECÍFICOS:

NIVEL DE MOTIVACIÓN	Nunca	A veces	Siempre
“En mi trabajo lo que me motiva es:”			
Dimensión Personal			
1. El salario que percibo			
2. Los beneficios que recibo			
3. La seguridad del empleo			
4. Mis aspiraciones personales			
5. Mi profesión			
6. La importancia que le doy a lo que hago en mi trabajo.			
7. La importancia que le doy al estatus o posición que ocupo en la institución.			
Dimensión Laboral			
8. El ambiente laboral que existe en general.			
9. Las relaciones entre compañeros de trabajo, en equipo.			
10. La relación con la supervisora.			

11. La carga de trabajo.			
12. La distribución del trabajo.			
13. El trabajo que realizo en el servicio.			
14. El reconocimiento que recibo por mi trabajo.			

N°	MANIFESTACIONES DE DESMOTIVACIÓN.	SI	NO
	Marque con una X lo que usted regularmente hace cuando está desmotivado en su trabajo: Aspecto personal		
1	Tengo conflictos con mis familiares.		
2	Le resto importancia a las cosas que hago.		
3	Pierdo interés en la recreación.		
4	Pido el día libre.		
5	Evito realizar alguna forma de ejercicios.		
6	Permanezco en mi habitación.		
7	Me aílo de la familia.		
	Aspecto laboral		
8	Falto a mi trabajo.		
9	Discuto con los compañeros de trabajo.		
10	Dejo de hacer las cosas en mi trabajo.		
11	Me aílo de los compañeros.		
12	Deseo salir rápido del trabajo		
13	Me olvido de las cosas.		
14	Cometo algunos errores.		

ANEXO N° 3

TABLA DE CODIFICACIÓN

DATOS GENERALES		
PREGUNTA	ALTERNATIVAS	CODIGO
EDAD	Menor de 30 años	1
	31 a 40 años	2
	41 a 50 años	3
	Más de 50 años	4
GÉNERO	Femenino	1
	Masculino	2
ESTUDIOS DE POST GRADO	Especialidad	1
	Maestría	2
	Doctorado	3
	Ninguno	4
AÑOS DE EXPERIENCIA	Menos de 5 años	1
	De 6 a 10 años	2
	Más de 10 años	3
SERVICIO EN EL QUE LABORA	Medicina	1
	Cirugía	2
	Pediatría	3
	Neonatología	4
	Ginecología	5
ESTADO CIVIL	Soltera(o)	1
	Casada(o)	2

	Viuda(o)	3
	Conviviente	5

NIVEL DE MOTIVACIÓN		
NUNCA	A VECES	SIEMPRE
1	2	3

MANIFESTACIONES DE DESMOTIVACIÓN	
SI	NO
2	1

ANEXO Nº 4
VALIDEZ DEL INSTRUMENTO A TRAVÉS DE LA CONCORDANCIA DE
OPINION DE JUICIO DE EXPERTOS

PRUEBA BINOMIAL

Ítems	Experto N°1	Experto N°2	Experto N°3	Experto N°4	Experto N°5	Experto N°6	Experto N°7	Experto N°8	P
1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.004
2	1	1	1	1	1	1	1	0	0.035
3	1	1	1	1	1	1	1	1	0.004
4	1	1	1	1	1	1	1	0	0.035
5	1	1	1	1	1	1	0	1	0.035
6	1	1	1	1	1	1	1	0	0.035
7	1	1	1	1	1	1	1	1	0.004
								ΣP	0.152

Se ha considerado:

- 0 = Si la respuesta es negativa
- 1 = Si la respuesta es positiva
- N° = Número de Jueces Expertos

$$P = \frac{\Sigma P}{N^{\circ} \text{ de Ítems}}$$

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

P=0.152

P= 0.021

7

ANEXO N° 5

PRUEBA DE ALFA DE CRONBACH PARA LA CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE LA PRIMERA VARIABLE

Para determinar la confiabilidad del cuestionario, se utilizó el coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach, cuya fórmula es:

$$\alpha = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^K S_i^2}{S_t^2} \right],$$

Dónde:

- S_i^2 es la varianza del ítem i ,
- S_t^2 es la varianza de la suma de todos los ítems y
- K es el número de preguntas o ítems.

Se obtuvo los siguientes resultados estadísticos de confiabilidad:

VARIABLE	ALFA DE CRONBACH	Nº DE ELEMENTOS
VARIABLE 1	0.67	14

- Su interpretación será que, cuanto más se acerque el índice al extremo 1, mejor es la confiabilidad.
- Para que exista confiabilidad del instrumento se requiere $\alpha > 0.5$, por lo tanto este instrumento es confiable.

ANEXO N° 6

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE LA SEGUNDA VARIABLE A TRAVÉS DE LA CORRELACIÓN DE PEARSON

Para determinar la confiabilidad del cuestionario, se utilizó el coeficiente de Correlación de Pearson:

$$r = \frac{N \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{[N \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2][N \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2]}}$$

Se obtuvo los siguientes resultados estadísticos de confiabilidad:

Variable 1	
Ítem	r
1	0*
2	0.3
3	0.5
4	0.5
5	0.5
6	0.3
7	0.6
8	0.4
9	0.3
10	0.3
11	0.4
12	0.3
13	0.3
14	0.1*

Una confiabilidad es buena cuando “r” es igual o mayor a 0.2, considerando válido el instrumento, excepto en los ítems 1 y 14 los que han sido anulados por ser considerados importantes en la investigación.

ANEXO N° 7

MEDICIÓN DE LA VARIABLE NIVEL DE MOTIVACIÓN A TRAVÉS DE LA ESCALA DE STANONES

Es el coeficiente que permitirá conocer los intervalos por puntajes alcanzados en la primera variable.

- 1.- Se calculó la Media \bar{X}
- 2.- Se calculó la Desviación Estándar $DS = \sqrt{ST^2}$
- 3.- Se estableció valores para a y b

Dimensión Personal:

$$a = \bar{X} - 0.75 (DS)$$

$$b = \bar{X} + 0.75 (DS)$$

$$a = 14.7 - (0.75 \times 4.14)$$

$$b = 14.7 + (0.75 \times 4.14)$$

$$a = 14.7 - 3.10$$

$$b = 14.7 + 3.10$$

$$a = 12$$

$$b = 18$$



1218

Categorías:

Intervalo

Motivado

>18 puntos

Parcialmente motivado

De 12 a 18 puntos

Desmotivado

<12 puntos

Dimensión Laboral:

$$a = \bar{X} - 0.75 \text{ (DS)}$$

$$b = \bar{X} + 0.75 \text{ (DS)}$$

$$a = 12.74 - (0.75 \times 3.03)$$

$$b = 12.74 + (0.75 \times 3.03)$$

$$a = 12.74 - 2.27$$

$$b = 12.74 + 2.27$$

$$a = 10$$

$$b = 15$$



1015

Categorías:

Intervalo

Motivado

>15 puntos

Parcialmente motivado

De 10 a 15 puntos

Desmotivado

<10 puntos

Variable Nivel de Motivación (global):

$$a = \bar{X} - 0.75 \text{ (DS)}$$

$$b = \bar{X} + 0.75 \text{ (DS)}$$

$$a = 27.44 - (0.75 \times 6.8)$$

$$b = 27.44 + (0.75 \times 6.8)$$

$$a = 27.44 - 5.1$$

$$b = 27.44 + 5.1$$

$$a = 22$$

$$b = 33$$



2233

Categorías:	Intervalo
Motivado	>33 puntos
Parcialmente motivado	De 22 a 33 puntos
Desmotivado	<22 puntos.

ANEXO Nº 8

TABLA MATRÍZ DE DATOS GENERALES Y LA PRIMERA VARIABLE
VARIABLE

Nº	NIVEL DE MOTIVACIÓN																						TOTAL
	DATOS GENERALES						DIMENSIÓN PERSONAL							DIMENSIÓN LABORAL									
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	7	S.T.	1	2	3	4	5	6	7	S.T.	
1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	3	2	1	11	1	1	1	1	1	3	1	9	20
2	4	1	1	3	4	2	1	1	1	2	3	1	1	10	1	1	1	2	2	3	1	11	21
3	3	2	1	2	1	5	1	1	1	1	3	2	1	10	1	1	1	2	2	3	1	11	21
4	4	1	1	3	3	2	1	1	1	2	3	2	1	11	1	2	1	1	1	3	1	10	21
5	3	1	3	3	2	1	1	1	1	2	3	2	1	11	2	2	2	2	2	2	3	15	26
6	3	1	1	1	4	1	2	2	3	3	3	3	3	19	1	3	3	3	3	2	2	17	36
7	4	1	1	3	5	2	1	1	1	1	3	1	1	9	1	1	1	1	1	3	1	9	18
8	1	1	1	1	5	1	1	2	3	3	3	3	3	18	2	2	3	2	3	3	2	17	35
9	3	1	2	3	3	2	1	1	3	1	3	1	1	11	1	1	1	1	1	3	1	9	20
10	1	1	1	1	4	1	2	3	3	3	3	3	3	20	2	2	2	3	2	3	2	16	36
11	2	1	1	2	4	2	2	2	2	3	3	3	3	18	2	3	2	1	2	3	1	14	32
12	2	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	3	1	9	1	1	1	1	1	3	1	9	18
13	4	1	2	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	19	2	3	3	2	2	3	2	17	36
14	3	2	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3	1	18	2	3	2	1	1	2	1	12	30
15	4	1	2	3	4	2	2	1	3	1	2	3	1	13	2	2	1	2	2	3	2	14	27
16	2	2	1	2	2	2	3	2	1	3	3	3	3	18	2	3	2	3	2	3	1	16	34
17	4	1	1	3	2	5	1	1	1	1	3	1	1	9	1	1	1	1	1	3	1	9	18

18	3	1	3	3	2	1	1	1	1	1	3	1	3	11	1	1	1	1	1	1	3	9	20
19	3	1	1	3	1	1	2	1	1	3	3	3	2	15	2	2	1	2	2	3	2	14	29
20	3	1	1	3	5	2	3	3	3	3	3	3	3	21	1	3	3	1	1	3	1	13	34
21	4	1	1	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	17	2	2	2	2	2	3	2	15	32
22	4	1	3	3	1	1	1	1	1	3	3	3	1	13	1	1	1	1	2	3	2	11	24
23	2	1	2	1	4	1	1	1	1	3	3	3	1	13	1	3	1	1	1	1	1	9	22
24	3	1	1	2	1	1	2	2	2	3	3	3	2	17	1	2	1	1	2	3	1	11	28
25	4	1	2	3	5	2	1	1	3	3	3	3	1	15	2	2	3	1	2	3	1	14	29
26	4	1	1	3	5	2	2	3	3	3	3	3	3	20	3	3	2	2	3	2	1	16	36
27	4	1	3	3	5	1	3	3	3	3	3	3	3	21	3	2	2	2	2	3	3	17	38

Nº	MANIFESTACIONES DE DESMOTIVACIÓN														TOTAL
	ASPECTO PERSONAL							ASPECTO LABORAL							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	22
2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	20
3	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	21
4	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	22
5	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	16
6	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	21
7	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	16
8	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	17
9	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	17
10	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	20
11	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	19
12	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	16
13	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	18
14	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	17
15	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	18
16	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	19
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14
18	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	16
19	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	19
20	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	18
21	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	18
22	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	19

23	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	18
24	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	18
25	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	20
26	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	19
27	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15

ANEXO N° 9

TABLAS DE FRECUENCIA Y PORCENTAJES

TABLA 2

NIVEL DE MOTIVACIÓN DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA
SEGÚN DIMENSIÓN PERSONAL HOSPITAL
SANTA MARÍA DEL SOCORRO
ICA JUNIO 2016

DIMENSIÓN PERSONAL	Fr.	%
Motivado (> 18 puntos)	05	19
Parcialmente motivado (12 a 18 puntos)	12	44
Desmotivado (< 12 puntos)	10	37
Total general	27	100

TABLA 3

NIVEL DE MOTIVACIÓN DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA
SEGÚN DIMENSIÓN LABORAL HOSPITAL
SANTA MARÍA DEL SOCORRO
ICA JUNIO 2016

DIMENSIÓN LABORAL	Fr.	%
Motivado (> 15 puntos)	07	26
Parcialmente motivado (10 a 15 puntos)	13	48
Desmotivado (< 10 puntos)	07	26
Total general	27	100

TABLA 4
NIVEL DE MOTIVACIÓN DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA
SEGÚN RESULTADO GLOBAL HOSPITAL
SANTA MARÍA DEL SOCORRO
ICA JUNIO 2016

NIVEL DE MOTIVACIÓN	Fr.	%
Motivado (> 33 puntos)	08	30
Parcialmente motivado (22 a 33 puntos)	10	37
Desmotivado (< 22 puntos)	09	33
Total general	27	100

TABLA 5
MANIFESTACIONES DE DESMOTIVACIÓN DEL PROFESIONAL DE
ENFERMERÍA SEGÚN ASPECTO PERSONAL HOSPITAL
SANTA MARÍA DEL SOCORRO
ICA JUNIO 2016

ASPECTO PERSONAL	SI		NO		TOTAL	
	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%
1. Conflicto con familiares			27	100	27	100
2. Resta importancia a las cosas	04	15	23	85	27	100
3. Pierde interés por recreación	06	22	21	78	27	100
4. Pide el día libre	06	22	21	78	27	100
5. Evita realizar ejercicio	08	30	19	70	27	100
6. Permanece en su habitación	01	04	26	96	27	100
7. Se aísla de la familia	06	22	21	78	27	100

TABLA 6
MANIFESTACIONES DE DESMOTIVACIÓN DEL PROFESIONAL DE
ENFERMERÍA SEGÚN ASPECTO LABORAL HOSPITAL
SANTA MARÍA DEL SOCORRO
ICA JUNIO 2016

ASPECTO LABORAL	SI		NO		TOTAL	
	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%
1. Falta al trabajo	03	11	24	89	27	100
2. Discute con compañeros	01	04	26	96	27	100
3. Deja de hacer las cosas	02	07	25	93	27	100
4. Se aísla de los compañeros	12	44	15	56	27	100
5. Desea salir rápido su trabajo	16	59	11	41	27	100
6. Olvida las cosas	02	07	25	93	27	100
7. Comete algún error	04	15	23	85	27	100

TABLA 7
MANIFESTACIONES DE DESMOTIVACIÓN PREDOMINANTE EN EL
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA HOSPITAL
SANTA MARÍA DEL SOCORRO
ICA JUNIO 2016

MANIFESTACIONES DE DESMOTIVACIÓN		
PREDOMINATES	Fr.	%
ASPECTO PERSONAL		
- Evita realizar ejercicios	08	30
- Pierde interés por la recreación	06	22
- Pide el día libre	06	22
- Se aísla de la familia	06	22
ASPECTO LABORAL		
- Desea salir rápido del trabajo	16	59
- Se aísla de los compañeros	12	44
- Comete algún error	04	15
- Falta al trabajo	03	11