



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

MAESTRÍA EN ENFERMERÍA

Facultad de Estudios Superiores Iztacala

NOMBRE DE LA TESIS

**RELACIÓN DE FACTORES MOTIVACIONALES – HIGIENE, CON
EL DESEMPEÑO LABORAL DE ENFERMERÍA, HOSPITAL DE
TRAUMATOLOGÍA Y ORTOPEDIA.**

T E S I S

PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE

**MAESTRA EN ENFERMERÍA CON ORIENTACIÓN
ADMINISTRACIÓN DEL CUIDADO EN ENFERMERÍA**

P R E S E N T A

MIREYA VALDEZ ACOSTA

DIRECTORA DE TESIS: DRA. ANA MARÍA LARA BARRÓN.

MÉXICO, D.F.

MAYO,2011



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

Índice

	Página
Resumen	2
I Introducción	3
1.1 Problema a Investigar	5
1.2 Importancia del estudio	6
1.3 Propósito	6
1.4 Objetivos	8
II Marco Teórico	9
2.1 Marco Conceptual.	9
2.2 Revisión de la literatura	16
III Material y Métodos	26
3.1 Tipo de diseño	26
3.2 Población y muestra	27
3.3 Variables de estudio	27
3.4 Hipótesis	30
3.5 Procedimientos	30
3.5.1 Para la recolección de datos	30
3.5.2 Para el análisis de datos	30
3.6 Instrumento de medición	31
3.6.1 Descripción	31
3.6.2 Confiabilidad y validez	32
IV Resultados	32
4.1 Descripción	32
4.2 Análisis estadístico	47
V Discusión y Conclusiones	49
5.1 Interpretación y discusión de resultados	49
5.2 Conclusiones	51
5.3 Recomendaciones	52
Referencias bibliográficas	53
- Bibliografía	
- Hemerografía	
- Fuentes electrónicas	
Anexos.	
Operacionalización de variables independientes	58
Operacionalización de variables dependientes	58
Operacionalización de variables sociodemográficas	59
Operacionalización de variables de desempeño laboral	63
Consentimiento informado	64
Cuestionario factores motivacionales y de higiene	65
Cuestionario evaluación del desempeño laboral.	69

RESUMEN

Introducción: La satisfacción laboral es importante en materia de calidad en el otorgamiento de los servicios y se vincula frecuentemente al desempeño laboral, la teoría seleccionada fue la de Frederick Herzberg. **Objetivo:** Analizar la relación que guarda el nivel de motivación del personal de enfermería del Hospital de Traumatología y Ortopedia, Estado de México con su desempeño laboral, así como detectar los factores de higiene relacionados a la insatisfacción laboral. **Metodología:** Estudio realizada en un hospital de tercer nivel con 120 enfermeras de los tres turnos en los servicios de hospitalización, quirófano, urgencias y terapia intensiva, se obtuvo una muestra probabilística con una confiabilidad de 0.95% y precisión del 0.05%. las variables independiente fueron factores-higiene y motivación y la dependiente desempeño laboral, para la confiabilidad de los instrumentos se utilizó el Alpha de Cronbach (.9102 y .9534), el manejo de la información fue a través de estadística descriptiva y correlación de Pearson, **Resultados:** la satisfacción de personal de enfermería alcanzó un 84.2% en la escala de medición alto, se encontró una relación lineal estadísticamente significativa, moderada y directamente proporcional entre el nivel de motivación y el nivel de satisfacción laboral ($r_s = .685$, $p = .000$), el nivel de desempeño en el personal de enfermería se encontró alto en un 70.8%. **Conclusiones:** Las enfermeras en su mayoría se encuentran satisfechas, los resultados permiten inferir que no es determinante el nivel de satisfacción para un buen desempeño en el personal de enfermería y no se encontró correlación entre: satisfacción – desempeño, insatisfacción - desempeño.

I. Introducción

Hablar de satisfacción laboral hace necesario conocer antecedentes históricos al respecto, retomar cómo el hombre en distintas civilizaciones integra grupos de trabajo, asignando funciones y/o actividades para cada uno de ellos, reconociendo el talento de cada uno, para hacer frente a los objetivos de la comunidad.

Revisar modelos y teorías encargadas del estudio de la motivación en el ser humano y su desempeño laboral, y conocer a nivel internacional, de Latinoamérica y nacional las tendencias en este contexto, resulta relevante para este trabajo.

Las teorías seleccionadas para la génesis de esta investigación por su vínculo con el tema son: la teoría bifactorial de Frederick Herzberg, la cual aporta factores internos o motivacionales y factores de higiene o insatisfactores. Destacando que las ponderaciones positivas de estos últimos factores no conducen a la satisfacción en el trabajo, sino a la ausencia de insatisfacción. Y la teoría del Capital Humano, de Gary Becker para evaluar desempeño laboral, autor que acota que el mayor tesoro de la sociedad es el capital humano que poseen conocimiento, habilidad, salud y calidad en el trabajo. Con ello asoció el concepto de capital humano al aumento en la capacidad de producción del trabajo, alcanzadas por los trabajadores a través del entrenamiento, la educación y las habilidades. Esta teoría considera prioritaria la formación académica para el desarrollo de la calificación.

La evidencia científica consultada muestra que los abordajes para conocer el nivel de satisfacción se vinculan marcadamente entre factores sociodemográficos y diferentes factores de la organización, con resultados que caen entre un nivel de satisfacción mermado por factores organizacionales.

Los resultados obtenidos por quien suscribe, autora de ésta investigación reportan lo siguiente. Los hallazgos, no guardaron relación con los encontrados en las evidencias científicas consultadas. Esto debido a que el personal de enfermería se manifestó en su mayoría altamente satisfecho y motivado. Sin embargo, el nivel de desempeño laboral para el nivel de atención fue alto en menos de las tres cuartas

partes del grupo, hecho que pone un foco de alerta para mejorar estos mismos. Evidencia que se podrá observar detalladamente en el siguiente orden del desarrollo de este trabajo de investigación:

El capítulo I. Señala que la satisfacción del personal, desde los años cincuenta ha sido tema de interés para las empresas que buscan mejorar su productividad, preocupación que sigue siendo en la actualidad tema prioritario dentro de las organizaciones. Incluye el planteamiento del problema, la importancia del estudio, el propósito y los objetivos que son guía para esta investigación.

El capítulo II. Contiene la parte conceptual y las teorías que dan sustento a este estudio, así como los hallazgos de investigaciones a nivel internacional de Latinoamérica y nacionales relacionadas en materia de satisfacción, motivación y desempeño.

El capítulo III. Aborda la metodología, donde se detalla tipo de diseño, población, variables de estudio, muestra, procedimiento para la prueba piloto, validación a través de jueceo de expertos, hipótesis de trabajo, así como la recolección y análisis de datos, la confiabilidad y validez de los instrumentos, además incluye la descripción de los instrumentos y las consideraciones éticas.

En el capítulo IV se describen los resultados, basados en la caracterización de la población estudiada, la descripción de las variables socio demográficas, los niveles de motivación, satisfacción y desempeño del grupo estudiado y las pruebas estadísticas de comparación asociación.

La discusión, conclusiones y sugerencias se encuentran en el capítulo V y VI, destacando el nivel de satisfacción, motivación y desempeño laboral del grupo de estudio.

I. Esquema de la investigación

1.1 Planteamiento del problema

Durante los años cincuentas fue una época muy productiva para el desarrollo de los conceptos de motivación. Se formularon durante este periodo tres teorías específicas, que aunque ciertamente atacadas y actualmente sólo consideradas como cuestionablemente válidas, probablemente siguen siendo la mejor explicación conocida para explorar los factores que influyen en la motivación de los empleados. Estas tres teorías son: la de la jerarquía de las necesidades humanas de Maslow, las teorías X y de la Y de Mc Gregor y la teoría de la motivación – higiene, de Frederick Herzberg.

Esta última teoría vincula la satisfacción laboral con un buen desempeño laboral y a su vez se ve relacionada con una mayor productividad en las actividades operativas, en donde el individuo tiene que poner en práctica sus conocimientos, habilidades y actitud para el trabajo.

Los factores motivacionales coadyuvan a la satisfacción laboral y esta última tiene un impacto en un mejor desempeño laboral, estos tres elementos integran una trilogía de gran importancia en toda empresa deseosa de favorecer altos estándares de producción y un clima organizacional aceptable.

Actualmente, las nuevas políticas de gestión del capital humano consideran importante conocer; ¿que favorece un clima laboral que impulse la creatividad de los trabajadores, la innovación y con ello la mejora en sus procesos? Para ello, cuentan con sistemas de evaluación del desempeño profesional. Todo ello tendiente a encaminar acciones que les permita identificar áreas de oportunidad, que los conduzca a un liderazgo transformador sustentado en una cultura de calidad en el otorgamiento de los servicios.

Por lo anteriormente señalado, surge la necesidad de conocer: ¿En qué nivel los factores motivacionales y de higiene están relacionados con el desempeño laboral de enfermería en el Hospital de Traumatología y Ortopedia, Estado de México?

1.2 Importancia del estudio

Resulta notorio, que en las evaluaciones de detección de necesidades de capacitación dirigidas al personal de enfermería del grupo de estudio, cada año solicitan cursos con enfoque motivacional, éstos se encuentran dentro de las cinco primeras prioridades de capacitación de esta disciplina. El personal de enfermería del Hospital de Traumatología y Ortopedia, frecuentemente expresa que no se siente motivado, se observa que ésta falta de motivación desencadena, un clima laboral hostil, con repercusiones en el desempeño laboral reflejado en: apatía, falta de participación en proyectos de mejora, subregistros, notas de enfermería deficientes, falta de empatía con familiares, conflictos interdepartamentales y grupales. Es en este contexto que a nivel internacional, nacional y de Latinoamérica, se reporta la gran importancia que tiene el nivel de satisfacción de los trabajadores en la productividad y buen desempeño de sus funciones.

A nivel local resulta de gran interés para la autora, abordar este tema, cuyos resultados le otorgarán información válida para la toma de decisiones, en cuanto a la búsqueda de solución de aquellos aspectos evaluados que resulten afectados.

1.3 Propósito

A partir de los años noventas cobran mayor relevancia las teorías que abordan aspectos relacionados al manejo óptimo y racional del talento humano, dentro de las organizaciones que gestionan servicios o productos, el capital humano integra actualmente uno de los factores determinantes de éxito en las empresas. El análisis del clima organizacional aporta elementos que permite a la alta dirección tomar decisiones con sustento en teorías con enfoque humanistas.

Se observa que a nivel internacional, de Latinoamérica y en México el tema relacionado a la satisfacción laboral es relevante, para los sistemas de producción y cumplimiento de las políticas administrativas de toda empresa que se interesa por mejorar el clima organizacional, coadyuvando con ello a mejores estándares de calidad en los productos o servicios prestados.

La motivación es un concepto crucial en el estudio de las organizaciones. Su relación con el desempeño individual, la satisfacción y la productividad organizacional la han convertido en tópico esencial del Comportamiento Organizacional. Es por ello que en el marco de las políticas del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y muy particularmente en la Unidad Médica de Alta Especialidad “Hospital de Traumatología y Ortopedia”. Se trabaja día a día por consolidar un modelo de gestión de calidad. A través de fomentar una cultura de calidad, sustentada en el siguiente componente rector: Programa Institucional llamado Premio IMSS de calidad, quien tiene como uno de sus objetivos: Integrar los esfuerzos realizados por las distintas unidades administrativas, así como. Crear un lenguaje común que permita intercambiar experiencias, implantar prácticas exitosas, desarrollar las capacidades del personal que son los actores principales en los sistemas y métodos de calidad, y contar en el ámbito de la institución con elementos sólidos para el desarrollo de planes estratégicos.

Es en este contexto de calidad, uno de los criterios a evaluar es particularmente examinar, como la unidad administrativa, desarrolla los sistemas de trabajo para el alto desempeño, las capacidades de su personal, sus niveles de satisfacción, asimismo la forma en que se reconoce las contribuciones individuales y grupales de calidad, todo ello para el logro de las estrategias y metas de la unidad.

Para la institución el conocimiento y la comprensión del nivel de satisfacción del usuario o cliente interno constituye un factor fundamental en la gestión y desarrollo de la empresa, debido a las implicaciones que guarda con los temas de comportamiento organizacional, cultura de calidad, relaciones interpersonales que conllevan, entre otros aspectos, al éxito en la obtención de los resultados de la calidad de atención teniendo como plataforma un clima laboral óptimo que coadyuve al logro de la satisfacción del principal actor dentro de la institución, “ el trabajador”.

Esta investigación pretende dar sustento a la importancia que tienen la relación de los factores motivacionales - higiene en la satisfacción del personal de enfermería y como estos influyen en el desempeño laboral, considerando para ello las aportaciones de las teorías: bifactorial de Frederick Herzberg y del Capital Humano de Gary Becker.

1.4 Objetivos

General

- Analizar la relación que guarda el nivel de motivación y los factores de higiene en la satisfacción del personal de enfermería del Hospital de Traumatología y Ortopedia, Estado de México con su desempeño laboral.

Específicos

- Conocer el nivel de satisfacción del personal de enfermería que labora en el Hospital de Traumatología y Ortopedia, Estado de México.
- Identificar los factores motivacionales relacionados a la satisfacción laboral del personal de enfermería en el Hospital de Traumatología y Ortopedia, Estado de México.
- Detectar los factores higiene relacionados a la insatisfacción laboral del personal de enfermería en el Hospital de Traumatología y Ortopedia, Estado de México.
- Conocer el nivel de desempeño laboral de las enfermeras adscritas al Hospital de Traumatología y Ortopedia, Estado de México.
- Identificar en que grado se relaciona el nivel de satisfacción con el desempeño laboral, del personal de enfermería que labora en el Hospital de Traumatología y Ortopedia, Estado de México.
- Identificar en que grado, guarda relación el nivel de insatisfacción con el desempeño laboral, del personal de enfermería que labora en el Hospital de Traumatología y Ortopedia, Estado de México.

II Marco Teórico

2.1 Marco Conceptual

2.1.1 Motivación

Se define que “**motivación** es la disposición de emplear grandes niveles de esfuerzo para alcanzar las metas organizacionales, a condición de que el esfuerzo satisfaga una necesidad individual ¹. También se le conoce como: “Estado interno que da energía, activa, o mueve (de ahí motivación), y que dirige o canaliza el comportamiento hacia las metas” ². Por otra parte se dice que es un: proceso de estimular a un individuo para que realice una acción que satisfaga alguna de sus necesidades y alcance alguna meta deseada para el motivador³. Se señala que es un, “Término genérico que se aplica a una serie de impulsos, deseos, necesidades, anhelos y fuerzas similares”. Mientras la “motivación se refiere al impulso y esfuerzo por satisfacer un deseo o meta. La satisfacción se refiere en cambio al gusto que se experimenta una vez que se ha cumplido un deseo” ⁴. Para este estudio se define motivación, como la fuerza interna que mueve al trabajador a actuar.

2.1.2 Desempeño

Por otra parte, dentro de la administración de procesos, las direcciones de programas operativos determinan objetivos y metas, de tal manera que puedan medir a través de ellos su eficiencia y eficacia a través del **desempeño** del capital humano. Entendiendo por desempeño, el comportamiento del evaluado para cumplir los objetivos establecidos por la organización, estos últimos deben ser medibles y alcanzables y pueden servir de norma y/o estándar de producción⁵.

En la actualidad las industrias, inmersas dentro de una cultura de calidad, requieren medir el desempeño del personal asignado en los diferentes procesos. Para ello, llevan a cabo una evaluación, a través de una apreciación sistemática del desempeño de cada persona, en función de las actividades que cumple, de las metas y resultados que debe alcanzar y de su potencial de desarrollo; este proceso sirve para juzgar o estimar el valor, la excelencia y las cualidades de una persona y, sobre todo, su contribución al negocio de la organización⁶.

Hablar de desempeño laboral hace necesario considerar como éste se encuentra vinculado a las competencias. Entendiendo que la organización Internacional de Trabajo (OIT), asocia la competencia con la calificación y es entendida como una capacidad adquirida, definiéndola como “idoneidad para realizar una tarea o desempeñar un puesto del trabajo eficazmente por poseer la calificación requerida para ello”⁷.

2.1.3 El Desempeño vinculado con las Competencias

Las diferentes definiciones encontradas de competencia, la señalan con un enfoque similar: algunos autores españoles la define: cómo un “Conjunto de comportamientos, facultades de análisis, toma de decisiones, transmisión de información necesario para el pleno desempeño de la ocupación”. Así en Canadá, acotan que es un: Conjunto de comportamiento socio afectivos y habilidades cognoscitivas, psicológicas, sensoriales y motoras que permitan llevar a cabo adecuadamente unan actividad una función o un proceso”.

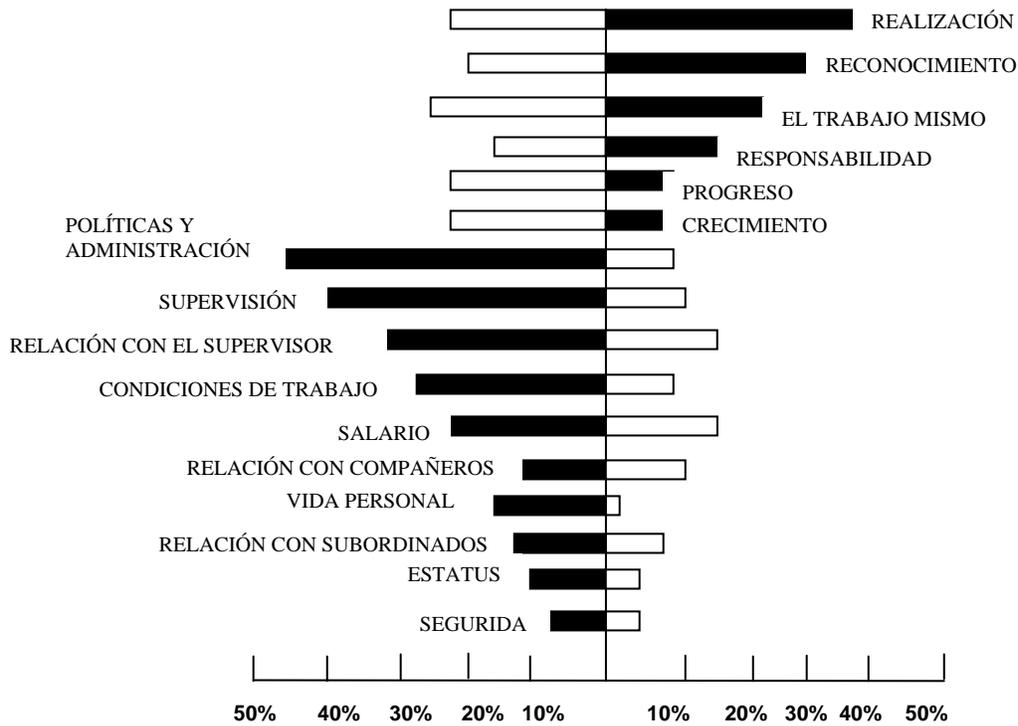
En Alemania describen que: además de los conocimientos, destrezas y aptitudes, se deben tener en cuenta “la solución de problemas profesionales de forma autónoma y flexible y las capacidades para colaborar en su entorno y en la organización para lo cual son necesarias las competencias sociales”. Para los ingleses, la competencia laboral se identifica en la norma a través de la definición de elementos de competencia (logros laborales que un trabajador es capaz de conseguir), y los criterios de desempeño (definiciones acerca de la calidad), el campo de aplicación y los conocimientos requeridos⁸.

De tal forma, que se puede definir la competencia como el conjunto de comportamientos observables, medibles y cuantificables, relacionados con un desempeño efectivo en un trabajo y organización dados en una situación especial y social determinada, en que se despliegan los conocimientos, la convivencia, los valores y habilidades, que permiten resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible, colaborar en el entorno profesional de la organización del trabajo⁸.

2.1.4 Teoría Motivacional.

El abordaje de la parte teórica que da sustento a la elaboración de este estudio es la teoría de la motivación de Frederick Herzberg, en la que el autor concluye que la satisfacción y la insatisfacción laborales se debían a dos series independientes de factores. Herzberg encontró en un estudio que realizó con ingenieros, que las buenas impresiones se relacionaron con experiencias y contenidos de trabajo y que los sentimientos negativos se relacionaban, en general, con aspectos externos o circundantes del trabajo. Después de analizar estos sentimientos (buenos y malos) llegó a la conclusión de que los satisfactores del trabajo estaban relacionados con el contenido del mismo y los insatisfactores con su contexto. A los factores satisfactores los llamó “motivadores” y a los insatisfactores factores de “higiene”. Los factores de insatisfacción llamados higiénicos incluyen: sueldo, las condiciones laborales y las políticas de la compañía; es decir, todos los que afectan el contexto donde se realiza el trabajo. De estos factores, el más importante es la política de la compañía, que en opinión de muchos es una causa primordial de la ineficiencia y la ineficacia. Destacando que las ponderaciones positivas para estos factores no conducen a la satisfacción en el trabajo, sino sólo a la ausencia de insatisfacción ⁹.

2.1.5 FACTORES HIGIENE FACTORES MOTIVACIONALES



Fuente: Harvard Business Review. Frederick Herzberg

Puntos de vista de Herzberg

Motivadores	
Satisfacción	No satisfacción

Factores de higiene	
No insatisfacción	Insatisfacción

Puntos de vista tradicionales

Satisfacción	Insatisfacción
--------------	----------------

La expresión higiene refleja su carácter preventivo y profiláctico e indica que están destinados únicamente a evitar fuentes de insatisfacción. Si estos factores son óptimos, únicamente evitan la insatisfacción. Pero si son precarios, provocan

insatisfacción, por lo que se llaman factores de insatisfacción¹⁰. Lo opuesto a la insatisfacción en el trabajo no es la satisfacción en el trabajo, sino la no insatisfacción¹¹.

Por otro lado los satisfactores o factores motivacionales, contemplan: la realización, el reconocimiento, la responsabilidad y el ascenso. Todos ellos guardan relación directamente con el trabajo y las recompensas por el desempeño del trabajo. Este modelo permite a la organización comprender la importancia de subrayar las diferencias de un trabajador y otro en el momento en que se está considerando diseñar un programa de estímulos para los trabajadores

2.1.6 Concepto del Capital Humano

Por otra parte Gary Becker comenzó a estudiar las sociedades del conocimiento y concluyó con su estudio que su mayor tesoro era el capital humano que éstas poseían, esto es el conocimiento y las habilidades que forman parte de las personas, su salud y la calidad de sus hábitos de trabajo. Con ello asoció el concepto de capital humano al aumento en la capacidad de la producción del trabajo, alcanzadas por las mejoras en las capacidades de trabajadores a través del entrenamiento, la educación y la experiencia. Con la revolución científica a partir del siglo XIX, la educación el conocimiento y las habilidades se convierten en factores decisivos para determinar la productividad de un trabajador. Esta teoría considera prioritaria la formación académica para el desarrollo de la calificación.

2.1.7 Elementos de la teoría del capital humano

El núcleo de la teoría del capital humano se centra en los siguientes puntos: la educación puede mejorar la calidad del esfuerzo humano y aumentar su productividad, los gastos directos en la educación constituyen una inversión en capital humano; a la inversión en capital humano se deben los incrementos en los ingresos de los trabajadores; la inversión pública en capital humano puede ser una forma de reducir la desigual distribución de la renta entre los ciudadanos; la inversión en capital humano es el factor principal en la explicación del crecimiento económico;

la asistencia a los países subdesarrollados debe tomar en cuenta la inversión en el capital humano como factor necesario para salir del subdesarrollo.

Por otra parte en nuestro país el tema de las competencias es reciente¹².

2.1.8 Teoría del Capital Humano

Se define el capital humano como: el conjunto integrado de conocimientos, habilidades y competencias de las personas en una organización. Como el capital estructural, el capital humano se posee por las personas que los detentan y no por la organización que los emplea. El capital humano es una parte renovable del capital intelectual. En este contexto el capital intelectual es; el valor total de los negocios de la organización y valor de competencias y no solamente por los activos tangibles que forman el capital financiero. Es el conocimiento que tiene valor para la organización. Se construye por el capital humano, capital estructural (o financiero) y por el capital de clientes¹³.

Abordar el desempeño laboral de un trabajador, hace necesario tener claro cuáles son las competencias que el debe poseer considerando el conocimiento, discernimiento, discriminación y acción inteligente subyacente en la actuación y en la competencia. Para ello analizar las diferentes corrientes epistemológicas permite posicionar a la competencia laboral dentro del marco teórico que dará sustento a esta investigación.

2.1.9 Modelos de competencias

Este análisis requiere conocer previamente los enfoques de las siguientes escuelas:
Modelo funcionalista: Consiste en el desglose o desagregación y el ordenamiento lógico de las funciones productivas que se llevan a cabo en una empresa, siguiendo el principio de describir en cada nivel los productos. Generalmente se usa este modelo a nivel operativo y se circunscribe a aspectos técnicos.

Modelo Conductista: es una metodología que se centra en la identificación de los comportamientos laborales en relación con las tareas y ocupaciones. Generalmente se aplica a los niveles directivos.

Modelo Constructivista: en esta perspectiva, las competencias están ligadas a los procesos en la organización, es el desarrollo de las competencias y la mejora de los procesos. Este vincula los dos modelos anteriores¹⁴.

2.1.10 Enfoque educativo o curricular

El enfoque educativo o curricular, considera las competencias educativas/curriculares. Y es a través de las competencias genéricas o actitudinales sociales donde se evalúa las siguientes dimensiones: el conocimiento, la habilidad, las actitudes, las disposiciones de carácter interno en el individuo que puedan desarrollarse, la disposición a cooperar, su capacidad de negociación o comunicación.

2.1.11 Sistema Nacional de Competencias Laborales y de Certificación Laboral, en México.

En la gestión del Dr. Ernesto Zedillo Ponce de León, como (Secretario de Educación Pública, 1993) se crea el Sistema Normalizado por Competencias Laborales y el Sistema de Certificación Laboral, en conjunto con la Secretaría del Trabajo y Prevención. Con una visión holística se plantea que la formación promovida por la institución educativa (en este caso la universidad) no sólo debe diseñarse en función de la incorporación del sujeto a la vida productiva a través del empleo, sino más bien, “partir de una formación profesional que además de promover el desarrollo de ciertos atributos (habilidades, conocimientos, actitudes, aptitudes y valores) que suceden simultáneamente dentro del contexto (y la cultura del lugar de trabajo) en el cual tiene lugar la acción”¹⁵.

2.2 Revisión de la literatura

Robles García y cols., en el año 2005, en Barcelona realizaron un estudio cuyo objetivo fue: identificar la influencia de las dimensiones del apartado personal y características socio demográficas del modelo European Foundation For Quality Management (EFQM) en la alta satisfacción de los trabajadores de un hospital comarcal. Metodología: Estudio transversal realizado en noviembre del 2003. A través de una encuesta de satisfacción realizada en el país Vasco. Variables dependiente: alto grado de satisfacción (percentil 75 o mayor). Variables independientes: características socio demográficas y organizacionales. Para calcular el grado de asociación se utilizó la odds ratio (OR) y su intervalo de confianza del 95% (IC del 95%). Los factores de confusión se ajustaron mediante regresión logística no condicional. Resultados: en una escala del 0 al 10, la satisfacción general obtuvo una puntuación media (DE) de 5.95 (2). El 25% de los trabajadores valoró su satisfacción general con el clima organizacional como ≥ 8 . Los aspectos mejores considerados fueron: el plan medioambiental, la relación jerárquica, la promoción y el desarrollo profesional. Los apartados con mayor vulnerabilidad valorados, han sido la retribución, el conocimiento y la identificación con los objetivos, así como la formación. Las variables más relacionadas con el efecto fueron la percepción favorable de la formación (OR ajustada = 4,68; IC de 95%, 2,20 – 10,08) Los factores socio demográficos presentaron menor influencia sobre la satisfacción laboral.

Conclusiones: en el hospital casi la mitad de las personas se consideran satisfechas/muy satisfechas con el clima organizacional. La satisfacción está fuertemente asociada a la valoración positiva de características propias de la organización ¹⁶.

Por otra parte, Fernández San Martín y Cols., en el año 2000, en Madrid, presentaron resultados de su estudio, cuyo objetivo fue: averiguar el nivel de satisfacción global de cada componente en la Atención Primaria del área 10. La metodología utilizada fue la siguiente: estudio descriptivo, transversal realizado en el área 10 de la salud de Madrid, Atención Primaria. En 668 profesionales sanitarios y no sanitarios. Se utilizó el cuestionario de satisfacción Font Roja, adaptado por J. Aranza, que mide la

satisfacción laboral a través de una escala de 1 (menos grado de satisfacción), a 5 (mayor grado de satisfacción). Resultados: Respondió el cuestionario un 80% de la población. La puntuación media de la satisfacción es de 3,12 (Error Típico ET= 0,017). Las dimensiones menos valoradas fueron la tensión relacionada con el trabajo, con una media de 2,42 (ET= 0,041) y la promoción profesional con una media de 2,42 (ET= 0,038). La dimensión más valorada fue la competencia profesional con una media de 4.01 (ET= 0,058) ¹⁷.

Sin embargo, en Medellín, Alba Elena Correa y Cols., durante el año de 1999, presentó su trabajo teniendo como objetivo: Identificar transformaciones generadas en la forma de prestación de servicios de salud, producto de las reformas laborales, para gestar propuestas que propicien la participación del profesional de enfermería en mejora de las condiciones laborales y el nivel científico técnico.

Metodología: estudio descriptivo exploratorio. Muestra 405 profesionales. Variables; socio demográficas, desempeño profesional, vinculación a la seguridad social y satisfacción laboral. (Escala tipo Licker). Resultados: el 96.7% fue personal del sexo femenino, área de trabajo principal; la asistencial administrativa 64%, ambulatoria y comunitaria 3,2%, y el ejercicio independiente 4%. La participación en publicaciones e investigación 18.2%, nivel de formación en post grado 20.7%, el 68% recibe dos o menos cursos capacitación continua al año, la dependencia jerárquica continúa siendo de enfermería en 70% y el 73.3% del recurso se ubica en instituciones de tercer nivel de complejidad. El tipo de contratación y la afiliación a la Seguridad Social es más favorable en la institución privada; en la pública se encontró mayor tendencia a la insatisfacción laboral¹⁸.

En Sao Paulo, por otro lado Kaliterna L. L.J., Prizmic L. Z., y Zganec N., durante el año del 2004, tuvieron por objetivos: investigar la calidad de vida, la satisfacción y aceptación en la demanda de los diferentes turnos de trabajo. Metodología: pesquisa entre profesionales del área de asistencia social. Algunos trabajadores del turno nocturno (N= 311), de diurno (N=207) y en otros turnos (N= 1,210). Las variables estudiadas correspondieron a las incluidas en el perfil de calidad de vida. Que mide

aspectos físicos, psicológicos y espirituales, la satisfacción y el control de 9 dominios de la vida que midieron; la felicidad, satisfacción personal y exigencias del trabajo. Resultados: en comparación con los trabajadores que no laboraron en otros turnos precisan un mayor cansancio físico para el trabajo. No fueron encontradas diferencias en los relatos de felicidad global, satisfacción personal, o calidad de vida global. Los trabajadores del turno nocturno relataron que pasaron más tiempo infelices en relación con otros grupos de trabajo. En el análisis de vida los trabajadores del turno nocturno se sintieron menos satisfechos por no convivir con otros grupos de trabajo, con menos oportunidad de ejercitar su ser físico en relación con los otros dos grupos. Conclusiones: la calidad de vida en los trabajadores nocturnos en comparación con los otros dos grupos se reporta con una calidad de vida medianamente satisfechos ¹⁹.

Con el objetivo de determinar el nivel de satisfacción laboral de las enfermeras de centros hospitalarios públicos y privados, Fernández Larraguibel B., y Paravic Klijn T. en el año 2003, en Concepción Chile, se plantearon las siguientes Hipótesis: las enfermeras de los servicios privados presentan mayor nivel de satisfacción laboral que las de los servicios públicos y, que existe diferencia significativa de satisfacción laboral, según el lugar de postulación de Enfermería, al ingreso a la universidad. Metodología: descriptivo y correlacional. Muestra de 248 enfermeras hospitalarias. La recolección de datos se realizó a través del instrumento: Índice de Descripción del Trabajo de Smith et al, subescala de condiciones del trabajo de Boda; además de preguntas relacionadas con las variables socio demográficas y con la satisfacción en su vida personal, entre otras. Resultados: las enfermeras hospitalarias se encuentran solo levemente satisfechas en su trabajo, indicando mayor satisfacción las enfermeras de los hospitales privados. Las condiciones físicas del trabajo se destacaron por ser un factor de insatisfacción para las enfermeras hospitalarias, principalmente para las del sector público. Los factores remuneraciones, promociones y/o ascensos son aquellos con los que se encuentran más insatisfechas en ambos grupos. Las interacciones con sus pares, sus supervisores y las

actividades que realizan son factores con los cuales obtienen mayor satisfacción. Y que el nivel de satisfacción no guarda relación con el lugar de postulación²⁰.

En otro estudio utilizando el Test de Ramdi, De la Torre Yanet. En Cuba se planteó el objetivo: de conocer datos generales de los trabajadores y de la agencia, determinar si dentro de la jerarquía de necesidades personales se encuentran las que conciernen a la agencia, de aparecer éstos, conocer en qué lugar se encuentra, determinar cinco de los deseos o intereses que movilizan a estos trabajadores en la agencia que laboran, definir cómo era y cómo es el contenido y las funciones reguladoras de los motivos que impulsan el comportamiento del individuo, así como los tipos de factores que predominan en cada momento. Metodología: Estudio cualicuantitativo, la recolección de la información fue a través de una entrevista, con el Test de completamiento de frases e inventario de factores motivacionales. Resultados: las necesidades de mayor predominio son la seguridad expresada como: tener cada día más clientes, mantenerse en sus trabajos. Los factores motivacionales intrínsecos y extrínsecos fueron mencionados en los dos momentos. Dentro de los intrínsecos se encontraron: lograr los objetivos de la institución, cumplir el plan, es importante para el país; y de los extrínsecos; contenido del trabajo, oportunidad de superación, que los clientes se sientan satisfechos y regresen. Conclusiones: la motivación de los trabajadores está determinada por los factores intrínsecos y extrínsecos, los trabajadores una amplia gama de intereses, deseos y expectativas con relación a la misma. Las necesidad que mayor prevalece es la de seguridad. Presentan creciente necesidad de desarrollo y de superación profesional que inciden en la motivación de ambos momentos. No existe un orden objetivo de los factores que inciden en la motivación laboral de los trabajadores. La jerarquía de los factores motivacionales depende del puesto que cada trabajador ocupa²¹.

En la línea de investigación realizada por Sarella Parra L.H, Paravic T., en el año 2002, en Chile, con los objetivos de: a) Establecer la relación existente entre las características socio demográficas y la satisfacción laboral de las (os) enfermeras (os), b) identificar cual es la variables predictiva que produce mayor y menor

satisfacción en el trabajo, c) identificar las actividades que les producen mayor y menor satisfacción a los enfermeros, d) establecer la relación existente entre el lugar de preferencia de postulación a la carrera y las satisfacción laboral y e) establecer la relación existente entre la satisfacción con la vida personal y la satisfacción laboral de las (os) enfermeras (os) de los diversos SAMU. Metodología: cuantitativa, descriptiva, prospectiva y correlacional. Universo N= 54. Unidad de análisis enfermeras generales de los diversos SAMU. Para la recolección de datos se utilizó el Índice de Descripción del Trabajo (IDT) creado por Smith et al., 1969, que mide la satisfacción laboral en relación a las siguientes variables; actividades de trabajo, supervisor o jefe con los pares, remuneración y promoción y ascenso. Constituido por 72 ítems agrupadas en cinco subescalas. Con una confiabilidad del IDT en la subescala de actividad del trabajo 0.71, subescala supervisor o jefe 0.79, subescala interacción con pares 0.85, subescala remuneraciones 0.78, subescala promociones y ascensos 0.66. La validez de contenido fue realizada por primera vez por Smith et al., 1969 y en múltiples investigaciones, recientemente en Chile por Fernández y Zúñiga en 2002. Resultados: el perfil socio demográfico se puede decir que son jóvenes, sus edades varían de 22 y 44 años, en variación del ejercicio profesional, el 71.7% tiene menos de 10 años de trabajo, en satisfacción laboral general se observó más satisfechos (as) a los que tenían menos de 10 años de trabajo, lo que no guarda relación con estudios que indican que la satisfacción laboral aumenta con la edad y los años de trabajo. En cuanto al tiempo de ejercicio profesional como reanimado, el 54.7% tiene tres años y más y el 45.3% tiene menos de 3 años ²².

Dentro del estudio descriptivo de Rodríguez Yanet, y Cols. Cuyo objetivo fue determinar los factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral del personal de enfermería de la sala de partos del Hospital Central Universitario “Dr. Antonio María Pineda” de Barquisimeto. Metodología: con un diseño de campo. En una población de 57 sujetos a quienes les aplicó un cuestionario conformado por veinticuatro preguntas cerradas, considerando las siguientes dimensiones: autorrealización, estima, pertenencia, seguridad, fisiológica, satisfacción laboral y compromiso, con respuesta tipo likert, validado por grupo de expertos. Resultados:

los factores motivadores que influyen en el desempeño laboral del personal de enfermería de la sala de partos se encuentran afectados en forma negativa, ya que las necesidades jerárquicas según Maslow, no se encuentran satisfechas, sin embargo como aspecto positivo el personal tiene un alto compromiso en el desempeño laboral, se evidenció que el factor motivador mayor fue el amor a la labor que realizan, aspecto que contribuye positivamente al desempeño, sin embargo este último queda limitado por el ambiente en el que se desenvuelven: carente de satisfacer las necesidades básicas, con poco reconocimiento, remuneración injusta y sin ninguna recompensa pública. Estos resultados fortalecen la necesidad de implementar estrategias que incrementen los factores motivadores que permitan desempeñarse en un ambiente adecuado²³.

En la Habana, Infante Ochoa I. y cols., durante el año 2007. Publicaron un estudio cuyo objetivo fue determinar el grado de satisfacción laboral del personal de enfermería oncológica con la atención brindada, con el ambiente de trabajo, desarrollo profesional y desempeño del rol. Metodología: estudio de intervención descriptivo prospectivo en el Instituto Nacional de Oncología y Radiología. El universo de trabajo fue todo el personal de enfermería que se encontraba laborando. Se validó el constructo del instrumento mediante análisis factorial, mediante el método de componentes principales con rotación Varimax. Se determinó la prueba estadística de adecuación muestral de Keiser-Meyer-Olkin y se utilizó la prueba de efectividad de Bartlett para contrastar si la matriz de correlaciones era una matriz de identidad. Resultados: en análisis de los componentes principales dio como resultado que sólo cuatro factores explican más del 59% de la varianza total. Evidencia una significación estadística en la variable relacionada con satisfacción con el ambiente de trabajo y desarrollo profesional. Satisfacción con el desempeño del rol, insatisfacción con las condiciones organizativas de trabajo y la remuneración. Y satisfacción con la supervisión y la dirección del trabajo profesional²⁴.

Por otro lado García Peña C. Elaboró un estudio cuyo objetivo fue determinar el grado de motivación y satisfacción laboral existente entre los diferentes niveles

jerárquicos del personal perteneciente al hospital Otorrino Y Oftalmología, a fin de encontrar mecanismos que ayuden a mejorar el desempeño laboral. Metodología: estudio de tipo correlacional, universo de trabajo; todos los empleados directivos (55), con una muestra aleatoria estratificada. Resultados: el personal se encuentra en promedio medianamente motivado (74.96%), con un alto promedio de satisfacción laboral (94.49%), y presentan un alto sentido de la posición y jerarquía (84.49%)²⁵.

En México. García Ramos M. y cols., en el año 2007. Reportó resultados de un estudio transversal, descriptivo, con la aplicación de un cuestionario validado que evaluó la satisfacción intrínseca y extrínseca. Analizado con estadística descriptiva. Señalando que dichas dimensiones se ubicaron en un nivel de indiferencia (4.8). Consideraron que la mayor puntuación se ubicó en la dimensión intrínseca (algo satisfecho), por tal motivo se hace necesario reforzar las circunstancias mismas del trabajo, la responsabilidad y el logro. Concluyendo que el nivel de satisfacción laboral requiere intervenciones para promover el desarrollo organizacional con impacto en la atención al usuario ²⁶.

Otro estudio realizado en México por Ponce Gómez J. y cols., en el año 2006. Teniendo como objetivo describir los factores que intervienen en la percepción de la calidad de atención de enfermería y los que influyen en la satisfacción laboral de enfermería. Reporta la utilización del instrumento índice de satisfacción laboral 66 (ISL*66), en la medición de la satisfacción del paciente empleo un “instrumento para evaluar la calidad de la atención médica”. La muestra fue de 91 enfermeras y 182 pacientes, cuya selección fue al azar, en los tres turnos. Utilizando en el análisis de datos frecuencias absolutas y relativas. Los resultados citados mencionan que la satisfacción laboral alcanzó un índice global de 3.42; los hombres y el personal de turno vespertino mostraron mayores índices de satisfacción, 50% de los usuarios encuestados considera insuficiente la calidad de atención recibida. Los índices más altos de pacientes satisfechos se encontraron en las edades de 46 a 60 años de edad, escolaridad primaria y licenciatura²⁷.

En Estados Unidos, Gormley D.K., y cols., en el año 2001. Reportaron a través de un meta análisis que varios factores influyen en la satisfacción laboral de los catedráticos enfermeros. Revisaron seis investigaciones, identificando las variables: autonomía profesional, expectativa del líder, papel en el conflicto, ambigüedad, consideraciones del rol del líder, clima organizacional, el conflicto del rol y la ambigüedad del rol percibidos, comportamientos de liderazgo y las características organizacionales. Midieron cinco dimensiones de la satisfacción laboral con una lista de cotejo: el trabajo en sí mismo, salario, promociones, pares, supervisión. De seis investigaciones tres utilizaron el instrumento Index of Job satisfaction, (JDI) para medir satisfacción laboral. Los resultados encontrados fueron que son pocas las investigaciones que abordan los factores que afectan la satisfacción en el trabajo de enfermeras facultadas en los Estados Unidos, y pocos estudios han examinado más de un factor. Basados en la síntesis de seis investigaciones en esta meta análisis varios factores señalan la relación del tipo de liderazgo con la satisfacción laboral, así como los factores intrínsecos y extrínsecos²⁸.

Bodur S. En Kenya, en el año 2002, en Turquía, reportó que el objetivo de su investigación fue identificar los niveles de satisfacción laboral y sus causas en los empleados de 21 centros de salud, en Kenya, Turquía. Utilizaron el cuestionario Minnessota para investigar la satisfacción en el trabajo. La satisfacción se determinó de acuerdo a las características demográficas. El porcentaje de satisfacción de los trabajadores de la salud fue de 60%, el resultado final fue de 3.8 ± 0.5 , las parteras tuvieron los marcajes más bajos de satisfacción. El medio ambiente y el salario fueron los factores más importantes de insatisfacción. No hubo correlación entre la satisfacción global y las variables demográficas. Los resultados demostraron que los trabajadores de centros públicos de cuidados a la salud en provincia tienen baja satisfacción. Mejorar las condiciones y los ingresos puede mejorar la calidad general de la provisión de los cuidados²⁹.

En un estudio prospectivo sobre salud, satisfacción con el empleo y riesgo de comportamiento, Viertanen M., y cols., en el año 2002, de la Unión Europea,

reportaron que su objetivo fue examinar la salud, la satisfacción laboral, y el comportamiento en los trabajadores contratados por un periodo determinado y aquellos contratados en forma definitiva. A través de un estudio de cohorte, de los cambios conductuales de los empleados contratados por un periodo de dos años, ausencia de enfermedad, satisfacción laboral, comportamiento, y datos demográficos. Las características ocupacionales fueron valoradas, en el personal de dos distritos. La muestra fue de 526 empleados (54 hombres y 472 mujeres) entre edades de 20 a 58 años, con periodo fijo de contrato. Resultados 137 fueron permanentemente empleados, los hombres ocuparon altas posiciones, tiempo de trabajo completo, los que tenían de 5 a 8 años en el empleo fue más probable que fueran empleados en forma permanente. La permanencia en el trabajo fue asegurada, se autocalificaron con buena salud con los siguientes resultados: proporciones de probabilidad (OR) 3.90; 95%, intervalo de confianza IC 1.34 a 11.36, en los casos de angustia (OR 1.80; 95% IC 1.01 a 3.20, satisfacción alta (OR 1.86; IC 1.17 a 2.94, y sin una vida sedentaria (OR 2,64; IC 1,29 a 5,41, comparados con el resto del cohorte. Concluye que el trabajador con estancias de 2 a 8 años son buenas opciones para ser contratado en forma definitiva ³⁰.

En otra línea de investigación, Peya Gascóns M, en el año 2008, en Barcelona, realizó un estudio bibliográfico multicéntrico que abarcó países como; Estados Unidos, Escocia, Inglaterra, Canadá y Alemania. Encontrando que la satisfacción laboral de los profesionales enfermeros es un concepto importante que puede incidir en los aspectos relacionados con la retención – y por lo tanto en la estabilidad de las plantillas en el hospital- y es a su vez un concepto clave en la mejora de la calidad de los cuidados que se proporcionan a los pacientes. Revelaron que la satisfacción de los profesionales enfermeros en el hospital está estrechamente relacionada con el nivel de autonomía, las condiciones laborales, el respeto y reconocimiento al trabajo que se realiza, una plantilla adecuada y suficiente, las buenas relaciones entre los miembros del equipo, el sueldo, el comportamiento con la organización y la implicación profesional³¹.

Explorando el desempeño, Urbina L. y cols., en el año 2006, en Cuba, realizaron un estudio en 21 licenciados en enfermería, el diseño consideró los siguientes aspectos: porte personal, preparación de equipo y material a utilizar, cumplimiento de los principios de asepsia y antisepsia, cumplimiento del orden lógico del procedimiento, uso adecuado de equipo y material necesario, cumplimiento de las precauciones de la técnica, y habilidades y destrezas en el desarrollo de la técnica. La recogida de datos fue a través de un instrumento diseñado por los autores, de preguntas cerradas y abiertas. Los resultados encontrados señalaron que de las tres instituciones seleccionadas, 15 licenciados obtuvieron la calificación de B, en la técnica de lavado de manos, en la alimentación del recién nacido 14 fueron calificados entre regular (R) y mal (M); en la técnica de curación de muñón de cordón umbilical y el granuloma 11 obtuvieron calificación entre R y M; resultados que hacen inferir que los profesionales de enfermería que laboran en los servicios neonatología estudiados no han alcanzado todavía un adecuado desarrollo de las habilidades necesarias para un desempeño óptimo en el servicio, por lo que es necesario desarrollar estrategias de capacitación en los servicios para lograr este objetivo³².

Rosenstein, A. en Estados Unidos de Norte América, en el año 2002, investigó la Relación enfermera – médico y su impacto sobre la satisfacción en el trabajo y la retención del personal de enfermería. A través de una encuesta se valoró la relación médico – enfermera, el comportamiento del médico, la respuesta institucional a tal comportamiento, y como afectó éste último la satisfacción, moral y retención de enfermeras. El análisis de 1200 respuestas sugiere que esta interacción influye fuertemente en la moral de las enfermeras. Se utilizó una muestra de conveniencia conducida por la VHA West Coast, una red de sistemas de cuidado de salud con más de 2,200 instituciones miembros. Con un total de 720 enfermeras, 173 médicos, 26 administrativos. Se utilizó una escala tipo likert del 1 al 10. Las diferencias entre las respuestas del binomio fueron estadísticamente significativas a un nivel de alpha de $p < 0.01$ ³³.

Es en otro estudio publicado en Taiwán por: Chin Chen H y Baron M., en el año 2005, los hallazgos indicaron que los directores de enfermería en ese lugar tienden a desplegar un liderazgo transformador y que los miembros del profesorado del mismo lugar está moderadamente satisfechos en sus empleos, así que el estilo de liderazgo por recompensa contingente fue significativamente positiva ($\beta = 0.642$, $p < 0.001$) para la satisfacción con el trabajo³⁴.

Por otro lado Mak F.L. Kam-ling y Chow S. en Hong Kong, en el año 2004, publicaron que las enfermeras en general se encuentran satisfechas con su trabajo (Med. 2.69). Su satisfacción con el trabajo dependió del progreso de los niños discapacitados y del reconocimiento de los padres³⁵.

Ríos Riquez y Godoy Fernández en Murcia, en el año 2008, en España: Encontraron que la satisfacción global media fue de 3.38 desviación estándar (DE = 3,34), los profesionales de sexo femenino muestran mayor satisfacción laboral global (3,40; DE = 0.50) que los profesionales del sexo masculino (3,19; DE = 0,10). La media global de salud general percibida fue de 4,42 (DE = 5,48). Cuanto mayor es la satisfacción laboral, la salud general percibida es menor ($r = -0,282$; $p = 0.037$)³⁶.

Alba Leonel A, y cols., en México, en el año 2008, encontraron que la edad promedio fue de 36 años, 63% tiene una escolaridad de nivel técnico, 87.4% corresponden al género femenino, el 42.1% respondió que había sido capacitado, los hechos que le produjeron mayor satisfacción son: sanar y apoyar a los pacientes, reconocimiento de su trabajo por sus superiores, ingresar y pertenecer al Hospital General de México. Los factores de ambiente de trabajo y capacitación fueron satisfactorios; no así para el salario³⁷.

III Material y Métodos

3.1 Tipo de diseño

Descriptivo, transversal y correlacional.

3.2 Población y muestra

3.2.1. Población de este estudio, consideró al personal de enfermería que efectúa labores técnico operativas que laboran en el Hospital de Traumatología y Ortopedia, Estado de México.

3.2.2 Muestra

Se obtuvo una muestra probabilística estratificada de un universo de 385 enfermeras operativas que utilizan la hoja de registros clínicos de enfermería. Con una confiabilidad de 0.95% y precisión del 0.05%.

3.2.3 Tamaño de la muestra:

Se obtuvo una muestra de 120 enfermeras a través del Programa estadístico STATS II.

3.2.4 Unidad de observación.

Enfermeras operativas que laboran en el Hospital de Traumatología y Ortopedia, Estado de México.

3.3 Variables del estudio

3.3.1 Variables independientes

- a) Factores higiene
- b) Motivación

3.3.2 Variable dependiente

- a) Desempeño laboral

3.3.3 Variables socio demográficas

- a) Escolaridad
- b) Edad
- c) Sexo
- d) Estado civil

- e) Antigüedad
- f) Categoría
- g) Servicio
- h) Turno
- i) Años de experiencia en el servicio de adscripción
- j) Número de cursos tomados en los últimos seis meses.

3.3.4 Tabla de variables

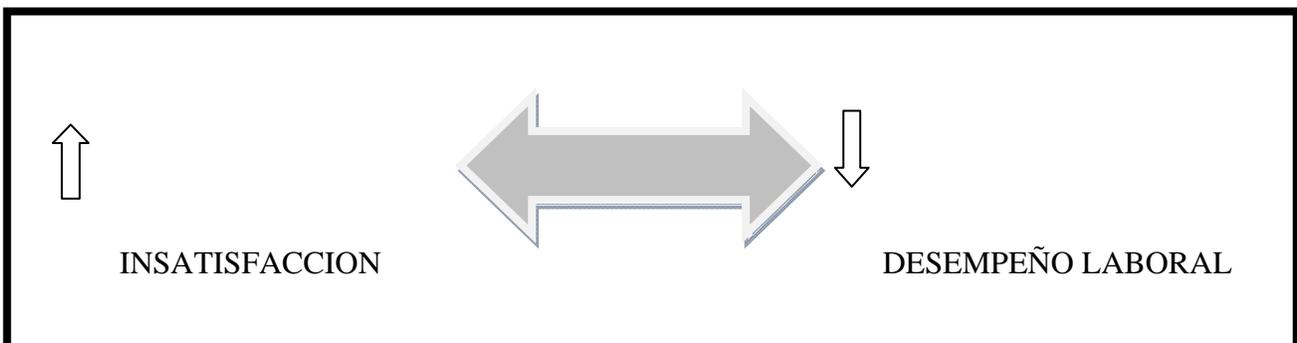
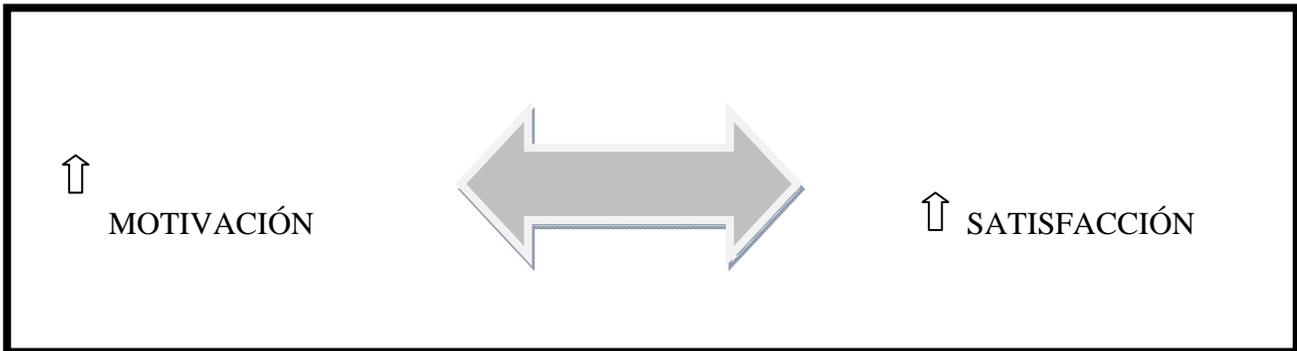
La valoración de las variables del cuestionario de Factores motivacionales que miden Satisfacción laboral se considera de la siguiente manera.

Variable	Se mide con la (s) pregunta (s) N°
Escolaridad	1
Edad	2
Sexo	3
Estado civil casado	4
Antigüedad	5
Categoría	6
Servicio	7
Logro	8,9
Reconocimiento	10,11
Trabajo en si mismo	12
Responsabilidad	13
Oportunidades de mejora	14,15
Crecimiento	16
Políticas	17,18,19
Administración	20,21,22
Relación con los jefes	23
Condiciones de trabajo	24
Salario	25
Relaciones con sus pares	26
Vida personal	27,28,29
Relación con subordinados	30
Status	31
Seguridad	32

3.3.5 Tabla de variables que miden Desempeño Laboral se considera de la siguiente manera.

Variable	Se mide con la (s) pregunta (s) N°
Sociodemográficas	a) Número de cursos tomados en los últimos seis meses. b) Años de experiencia en el servicio de adscripción.
Conocimiento del trabajo	1-10
Habilidad	11-18
Calidad	19 - 26

3.3.6 Modelo de relación de variables



3.4 Hipótesis de trabajo.

A mayor motivación laboral del personal de enfermería que labora en el Hospital de Traumatología y Ortopedia del Estado de México, mayor satisfacción laboral.

A menor insatisfacción laboral del personal de enfermería que labora en el Hospital de Traumatología y Ortopedia del Estado de México, mayor desempeño laboral.

A mayor motivación laboral del personal de enfermería que labora en el Hospital de Traumatología y Ortopedia del Estado de México, mejor desempeño laboral.

3.5 Procedimientos

3.5.1 Recolección de datos

La recolección de datos se realizó durante una semana, con la aplicación del primer instrumento; Cuestionario de “Factores Motivacionales y de Higiene” por personal ajeno a la institución, en todos los turnos. Recibiendo previamente capacitación sobre los instrumentos de recolección de datos, antecedentes y finalidad del estudio, búsqueda y ubicación del personal que participaría en la investigación, a quién se le aplicaría la encuesta, lo relacionado al consentimiento informado, el horario y lugar de aplicación.

En un segundo momento, la recolección de datos para evaluar el desempeño, correspondió a los jefes inmediatos del personal de enfermería participante, a través de la aplicación de un segundo instrumento diseñado para tal fin.

3.5.2 Análisis de datos.

Se elaboraron dos bases de datos en SSPS 11 para la captura de los resultados de los dos cuestionarios, previamente citados.

3.6 Instrumento de medición

Los dos instrumentos de recolección de datos se elaboraron por la autora de la investigación, teniendo presente las variables de las teorías que dan sustento a este trabajo. El primer instrumento integró ítems que permitiera conocer el nivel de motivación y de insatisfacción presente en el grupo de estudio, el segundo de ellos para evaluar el desempeño laboral, integró ítems en las siguientes tres subdimensiones: conocimientos, habilidad y calidad de ejecución.

Previamente a la recolección de la información se validó la encuesta por un grupo de expertos, integrado este último por; un jefe de enfermeras (os), y 9 subjefes de enfermeras. Posteriormente se efectuó una prueba piloto de (30 cédulas), en el HGZ 194 del IMSS. Los instrumentos de recolección de datos fueron: Cuestionario de Factores Motivacionales y de Higiene que mide la satisfacción laboral, mientras que para la evaluación del desempeño laboral un segundo instrumento. Cabe señalar que se realizó operacionalización de variables de ambos instrumentos, se adjunta en el apartado de anexos.

3.6.1 Descripción

El cuestionario que mide Satisfacción Laboral: cuenta con 32 ítems, utiliza una escala de Likert, con cinco categorías (“Totalmente de acuerdo”, “De acuerdo”, “Ni de acuerdo ni en desacuerdo”, “En desacuerdo”, “Totalmente en desacuerdo”). Ponderando para: “Totalmente de acuerdo” con valor de 5, “De acuerdo” con 4, “Inseguro” con 3, “En desacuerdo” con 2, “Totalmente en desacuerdo” con valor de 1. Éste instrumento cuenta con dos subdimensiones la correspondiente a evaluar factores intrínsecos con 9 ítems y la que explora factores extrínsecos con 16 ítems, más 7 ítems para aspectos sociodemográficos.

El segundo instrumento para medición del Desempeño laboral: cuenta con 28 ítems, con escala de Likert, donde 5 = “Siempre”, 4 = “Casi siempre” 3 = “Algunas veces”, 2 = “Casi nunca” y 1 = “Nunca”. Este último instrumento se dividió en tres subdimensiones que integran los 28 ítems de la siguiente manera; conocimientos

con 10 ítems, habilidad con 8 ítems, calidad de ejecución los 8 ítems y se adjuntan para aspectos sociodemográficos 2 ítems.

3.6.2 Confiabilidad y validez

Con el uso del programa estadístico SPSS11 se realizó una base de datos evaluando la confiabilidad del instrumento a través de una prueba de correlación, utilizando los datos obtenidos en la prueba piloto.

Por otra parte el análisis de confiabilidad del instrumento que mide los factores motivacionales en el grupo piloto reportó un Alpha de Cronbach .8990.

Obteniendo en el análisis de confiabilidad del segundo instrumento de desempeño laboral en el grupo piloto el siguiente resultado. .9298, a través de la prueba estadística de Alpha de Cronbach.

IV Resultados

Dentro de este apartado se presentan los resultados de la información obtenida en la presente investigación, primeramente se caracteriza a la población de las enfermeras que participan en el estudio, posteriormente su relación y comparación con la variable dependiente para el análisis de prueba por medio de la estadística inferencial.

Finalmente se describirá los datos obtenidos del instrumento de valoración de desempeño laboral.

4.1 Descripción

Los datos sociodemográficos se presentan en cuadros y gráficos que corresponden al número de años de estudio, edad, sexo, estado civil, antigüedad institucional, categoría, turno, años de experiencia en el servicio, número de cursos tomados en los últimos 6 meses y servicio de adscripción de las enfermería encuestadas, en el Hospital de Traumatología y Ortopedia, Estado de México.

Se presentan en cuadros los resultados de las variables que miden la dimensión de motivación y de insatisfacción y por último las variables que evalúan desempeño laboral en el grupo de estudio.

Se presenta gráficos del nivel de motivación, nivel de satisfacción y desempeño laboral. Así como correlaciones del nivel de satisfacción con el nivel de motivación y del nivel de satisfacción con el nivel de desempeño laboral.

Sociodemográficas.

Cuadro 1: Datos personales

Variable	Frecuencia	Porcentaje (%)
Escolaridad		
Técnico	42	35.0
Pos técnico	20	16.7
Administración (Pos técnico)	21	17.5
Licenciatura	18	15.0
Otras licenciaturas	19	15.8
Sexo		
Masculino	10	8.3
Femenino	110	91.7
Estado civil		
Casada/o	75	62.5
Soltera/o	25	20.8
Viuda/o	3	2.5
Divorciada/o	4	3.3
Unión libre	13	10.8
Edad		
19 - 28	12	10.0
29 - 38	35	29.1
39 – 48	57	47.5
49 – 58	16	13.3

Fuente: Cuestionario de Factores motivacionales – higiene, relacionados al desempeño laboral de enfermería, Hospital de Traumatología y Ortopedia, Estado de México

Cuadro 2: Datos laborales

Variable	Frecuencia	Porcentaje (%)
Categoría		
Enfermera (o) especialista pediatra	4	3.3
Enfermera (o) especialista intensivista	19	15.8
Enfermera (o) general.	97	80.8
Servicio		
Hospitalización	65	54.2
Urgencias	16	13.3
UCI	20	16.7
Quirófano	19	15.8
Turno		
Matutino	47	39.2
Vespertino	35	29.2
Nocturno	38	31.7
Antigüedad institucional en años		
1 – 10	38	31.6
11 - 20	56	46.6
21 - 26	26	21.6

Fuente: Cuestionario de Factores motivacionales – higiene, relacionados al desempeño laboral de enfermería, Hospital de Traumatología y Ortopedia, Estado de México.

Cuadro 3: Datos curriculares

Variable	Frecuencia	Porcentaje (%)
Años de experiencia en el servicio.		
1 – 6	109	90.8
7 – 12	8	6.6
13 – 18	3	2.5
Número de cursos tomados en los últimos seis meses.		
0	42	35.0
1	66	55.0
2	9	7.5
3	3	2.5

Fuente: Cuestionario evaluación del desempeño laboral de enfermería, Hospital de Traumatología y Ortopedia, Estado de México.

Subdimensión: intrínseca (motivación)

Cuadro 4

Variable	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Me siento motivado por que mis metas profesionales han sido alcanzadas	0	0	5	4.2	9	7.5	70	58.3	36	30.0
Me siento estimulado porque mis metas laborales han sido conseguidas	1	.8	10	8.3	9	7.5	64	53.3	36	30.0
Mis directivos me reconocen mi trabajo bien hecho	5	4.2	20	16.7	38	31.7	45	37.5	12	10.0

Fuente: Cuestionario de Factores motivacionales – higiene, relacionados al desempeño laboral de enfermería, Hospital de Traumatología y Ortopedia, Estado de México.

Cuadro 5

Variable	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Mis jefes me reconocen mi trabajo	5	4.2	15	12.5	36	30.0	47	39.2	17	14.2
Considero que el trabajo que realizo es estimulante	0	0	1	.8	4	3.3	53	44.2	62	51.7
Me siento fortalecido cuantas veces me asignan una responsabilidad mayor a mis funciones	1	.8	4	3.3	10	8.3	64	53.3	41	34.2

Fuente: Cuestionario de Factores motivacionales – higiene, relacionados al desempeño laboral de enfermería, Hospital de Traumatología y Ortopedia, Estado de México.

Se observa ambivalencia significativa, en la Subdimensión intrínseca, en la pregunta relacionada a “Mis jefes me reconocen mi trabajo”

Cuadro 6

Variable	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Cuento con oportunidades para mejorar mis habilidades profesionales	1	.8	8	6.7	13	10.8	59	49.2	39	32.5
Tengo oportunidades de asistir a capacitación, para mi propio desarrollo humano	3	2.5	11	9.2	13	10.8	55	45.8	38	31.7
La institución favorece mi crecimiento y desarrollo laboral	2	1.7	8	6.7	16	13.3	61	50.8	33	27.5

Fuente: Cuestionario de Factores motivacionales – higiene, relacionados al desempeño laboral de enfermería, Hospital de Traumatología y Ortopedia, Estado de México.

Subdimensión: Extrínseca (insatisfacción)

Cuadro 7

Variable	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Las políticas organizacionales institucionales favorecen un buen clima laboral.	3	2.5	15	12.5	31	25.8	60	50.0	11	9.2
Las políticas administrativas institucionales me aseguran insumos de calidad para efectuar mis funciones.	6	5.0	29	24.2	29	24.2	46	38.3	10	8.3
Las políticas educativas institucionales favorecen las oportunidades de actualización y/o educación formal.	0	0	15	12.5	12	10.0	71	59.2	22	18.3

Fuente: Cuestionario de Factores motivacionales – higiene, relacionados al desempeño laboral de enfermería, Hospital de Traumatología y Ortopedia, Estado de México

Se observa ambivalencia significativa, en la Subdimensión extrínseca, en las preguntas relacionada a “políticas organizacionales y administrativas”

Cuadro 8

Variable	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Cuentos con los recursos materiales necesarios para el desempeño de mis funciones.	5	4.2	25	20.8	18	15.0	55	45.8	17	14.2
Los espacios físicos destinados para desempeñar mis labores se encuentran limpios y ordenados.	4	3.3	15	12.5	28	23.3	56	46.7	17	14.2
Mis jefes establecen relaciones conmigo siempre en un marco de cordialidad.	0	0	10	8.3	15	12.5	75	62.5	20	16.7

Fuente: Cuestionario de Factores motivacionales – higiene, relacionados al desempeño laboral de enfermería, Hospital de Traumatología y Ortopedia, Estado de México

Se observa ambivalencia significativa, en la Subdimensión extrínseca, en la pregunta relacionada a “espacios físicos destinados para desempeñar mis labores”

Cuadro 9

Variable	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Considero que el clima laboral que prevalece en mi servicio es favorable para desempeñar mis funciones.	1	.8	11	9.2	19	15.8	64	53.3	25	20.8
Mi salario es adecuado en relación al trabajo que realizo en la institución.	6	5.0	29	24.2	18	15.0	53	44.2	14	11.7
Considero que la relación de mis pares hacia mí, se establece en un marco de cordialidad.	2	1.7	2	1.7	26	21.7	69	57.5	21	17.5

Fuente: Cuestionario de Factores motivacionales – higiene, relacionados al desempeño laboral de enfermería, Hospital de Traumatología y Ortopedia, Estado de México

Se observa ambivalencia significativa, en la Subdimensión extrínseca, en la pregunta relacionada a “considero que la relación de mis pares hacia mí, se establece en un marco de cordialidad”

Cuadro 10

Variable	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Mi estado de salud es óptimo para poder desempeñar mis funciones.	0	0	4	3.3	7	5.8	62	51.7	47	39.2
Siento que me encuentro en equilibrio con mi entorno.	0	0	5	4.2	5	4.2	67	55.8	43	35.8
Mi paz espiritual se encuentra en equilibrio.	0	0	4	3.3	6	5.0	55	45.8	55	45.8

Fuente: Cuestionario de Factores motivacionales – higiene, relacionados al desempeño laboral de enfermería, Hospital de Traumatología y Ortopedia, Estado de México

Cuadro 11

Variable	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Considero que las relaciones de mis subordinados hacia mi, se establecen en un marco de cordialidad.	2	1.7	6	5.0	8	6.7	76	63.3	28	23.3
Me encuentro satisfecho con la posición que ocupo dentro de la institución.	0	0	9	7.5	10	8.3	63	52.5	38	31.7
Me encuentro satisfecho con las condiciones de seguridad laboral que prevalecen en la institución.	3	2.5	12	10.0	22	18.3	60	50.0	23	19.2

Fuente: Cuestionario de Factores motivacionales – higiene, relacionados al desempeño laboral de enfermería, Hospital de Traumatología y Ortopedia, Estado de México

Se observa ambivalencia significativa, en la Subdimensión extrínseca, en las preguntas relacionada a “satisfacción con La condiciones de seguridad laboral”

Dimensión Desempeño.

Subdimensión conocimientos

Cuadro 12

Variable	Nunca		Casi Nunca		Algunas veces		Casi siempre		Siempre	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Demuestra conocimientos en el manejo de aparatos electromédicos utilizados en los protocolos de atención del servicio.	0	0	2	1.7	22	18.3	62	51.7	34	28.3
Demuestra conocimientos en sistemas computacionales en el ejercicio de sus funciones.	1	.8	4	3.3	32	26.7	66	55.0	17	14.2
Demuestra conocimientos de los contenidos de instructivos operativos, manuales de procedimientos y normas institucionales relacionados a la atención de los pacientes.	0	0	7	5.8	45	35.7	57	47.5	11	9.2

Fuente: Cuestionar que valoró Desempeño laboral de enfermería, Hospital de Traumatología y Ortopedia, Estado de México

Cuadro 13

Variable	Nunca		Casi Nunca		Algunas veces		Casi siempre		Siempre	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Demuestra conocimientos en los contenidos de las normas oficiales mexicanas, involucradas en la atención de los pacientes.	0	0	8	6.7	40	33.3	55	45.8	17	14.2
Demuestra conocimiento del Reglamento interior de trabajo.	0	0	8	6.7	46	38.3	55	45.8	11	9.2
Demuestra conocimiento de los derechos de los pacientes, en el ejercicio de sus funciones.	0	0	2	1.7	30	25.0	65	54.2	23	19.2

Fuente: Cuestionar que valoró Desempeño laboral de enfermería, Hospital de Traumatología y Ortopedia, Estado de México

Cuadro 14

Variable	Nunca		Casi Nunca		Algunas veces		Casi siempre		Siempre	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Demuestra conocimientos del código de las enfermeras (os) mexicanas (os) en la atención de los pacientes.	0	0	2	1.7	35	29.2	59	49.2	24	20.0
Demuestra conocimientos de los resultados de los indicadores de desempeño del servicio (Área Médica).	8	6.7	27	22.5	40	33.3	43	35.8	2	1.7
Demuestra conocimientos de los resultados de desempeño de enfermería: Cruzada de calidad y/o los propios de la unidad.	1	.8	19	15.8	46	38.3	51	42.5	3	2.5
Demuestra conocimientos de las medidas de protección universal en la atención de los pacientes	0	0	0	0	21	17.5	58	48.3	41	34.2

Fuente: Cuestionar que valoró Desempeño laboral de enfermería, Hospital de Traumatología y Ortopedia, Estado de México

Subdimensión habilidad

Cuadro 15

Variable	Nunca		Casi Nunca		Algunas veces		Casi siempre		Siempre	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Coopera en los proyectos de mejora del servicio.	4	3.3	19	15.8	33	27.5	38	31.7	26	21.7
Utiliza su gran capacidad de negociación, en el manejo de conflicto.	0	0	14	11.7	41	34.2	50	41.7	15	12.5

Fuente: Cuestionar que valoró Desempeño laboral de enfermería, Hospital de Traumatología y Ortopedia, Estado de México

Cuadro 16

Variable	Nunca		Casi Nunca		Algunas veces		Casi siempre		Siempre	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Se distingue por un trato respetuoso a pacientes y familiares.	0	0	2	1.7	11	9.2	54	45.0	43	44.2
Se destaca por su habilidad para el manejo de conflicto.	0	0	14	11.7	38	31.7	51	42.5	17	14.2
Se caracteriza por un trato amable y digno para con los pacientes y familiares.	0	0	2	1.7	9	7.5	57	47.5	52	43.3

Fuente: Cuestionar que valoró Desempeño laboral de enfermería, Hospital de Traumatología y Ortopedia, Estado de México

Cuadro 17

Variable	Nunca		Casi Nunca		Algunas veces		Casi siempre		Siempre	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Mantiene una estrecha comunicación con pacientes y familiares, respecto al plan de cuidados de enfermería.	0	0	3	2.5	15	12.5	60	50.0	42	35.0
Interactúa con áreas involucradas en la atención del paciente.	0	0	3	2.5	20	16.7	64	53.3	33	27.5
Manifiesta empatía con paciente y familiares en el ejercicio de sus funciones.	0	0	1	.8	18	15.0	55	45.8	46	38.3

Fuente: Cuestionar que valoró Desempeño laboral de enfermería, Hospital de Traumatología y Ortopedia, Estado de México

Subdimensión calidad de ejecución

Cuadro 18

Variable	Nunca		Casi Nunca		Algunas veces		Casi siempre		Siempre	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Conoce el diagnóstico médico de todos sus pacientes, consignado en el expediente clínico.	0	0	4	3.3	27	22.5	53	44.2	36	30.0
Elabora valoración de enfermería, de los pacientes a su cargo y la registra en las notas de enfermería.	0	0	1	.8	29	24.2	51	42.5	39	32.5
Consigna diagnósticos de enfermería en su nota.	0	0	10	8.3	48	40.0	51	42.5	11	9.2

Fuente: Cuestionar que valoró Desempeño laboral de enfermería, Hospital de Traumatología y Ortopedia, Estado de México

Cuadro 19

Variable	Nunca		Casi Nunca		Algunas veces		Casi siempre		Siempre	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Efectúa plan de cuidados a los pacientes a su cargo.	4	3.3	8	6.7	43	35.8	55	45.8	10	8.3
Ejecuta los planes de cuidados con oportunidad.	1	.8	9	7.5	37	30.8	48	40.0	25	20.8
Evalúa resultados de sus intervenciones durante y al término de su jornada.	0	0	7	5.8	33	27.5	58	48.3	22	18.3

Fuente: Cuestionar que valoró Desempeño laboral de enfermería, Hospital de Traumatología y Ortopedia, Estado de México

Cuadro 20

Variable	Nunca		Casi Nunca		Algunas veces		Casi siempre		Siempre	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Valora riesgo de caída en los pacientes a su cargo y consigna intervenciones en sus notas.	1	.8	2	1.7	14	11.7	35	29.2	68	56.7
Valora riesgo de úlceras por presión en los pacientes a su cargo y consigna intervenciones en sus notas.	1	.8	2	1.7	15	12.5	34	28.3	68	56.7

Fuente: Cuestionar que valoró Desempeño laboral de enfermería, Hospital de Traumatología y Ortopedia, Estado de México

Pruebas de correlación 1

Se encontró en el análisis de confiabilidad del instrumento que mide los factores motivacionales del grupo de estudio un Alpha de Cronbach = .9102 y en el instrumento de evaluación de desempeño un Alpha de Cronbach = .9534.

En el grupo piloto, según la correlación de Pearson, se encontró que existe una asociación lineal estadísticamente baja entre el nivel de conocimiento y el relativo al nivel de habilidad ($r_p = .334$, $p = .071$), y una asociación lineal baja entre el puntaje del nivel de conocimiento y el correspondiente a calidad de ejecución ($r_p = .364$, $p = .048$), aunque estadísticamente significativa.

En el grupo de estudio, según la correlación de Pearson, reflejó que existe una asociación lineal estadísticamente baja entre el nivel de conocimiento y el nivel de

habilidad, ($r_p = .269$, $p = .003$) y de igual denominación entre el puntaje de conocimiento y el correspondiente a la calidad de ejecución ($r_p = .364$, $p = .048$).

Correlación

			Nivel de motivación	Nivel de satisfacción
Spearman's rho	Nivel de motivación	Coefficiente de correlación	1.000	.685**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	120	120
	Nivel de satisfacción	Coefficiente de correlación	.685**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	120	120

** . Correlation is significant at the .01 level (2-tailed).

Se encontró una relación lineal estadísticamente significativa, moderada y directamente proporcional, entre el grado de motivación y el grado de satisfacción laboral, en el grupo de estudio de 120 enfermeras del H.T.O. Edo. México. ($r_s = .685$, $p = .000$).

Prueba de correlación 2

Correlations

		Nivel de satisfacción	Vida personal
Nivel de satisfacción	Pearson Correlation	1	.458**
	Sig. (2-tailed)	.	.000
	N	120	120
Vida personal	Pearson Correlation	.458**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.
	N	120	120

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Se encontró una relación lineal de Pearson estadísticamente significativa $r = .458$, $p = .000$

Gráficos

Gráfica N° 1

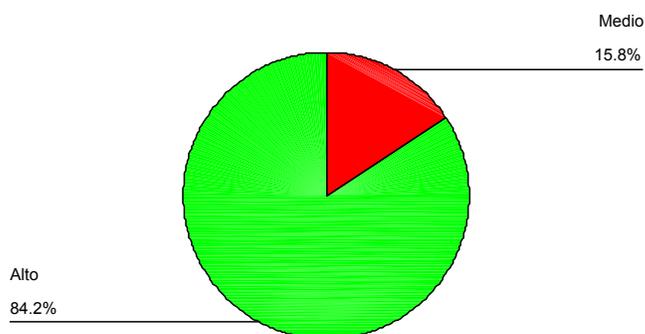


Nota: 120 enfermeras encuestadas del H. T.O. Edo. de México

En el grupo de estudio, se encontró que el grado de motivación se ubicó entre alto y medio, prevaleciendo el primero de ellos en un 82.5%.

Gráfico 2

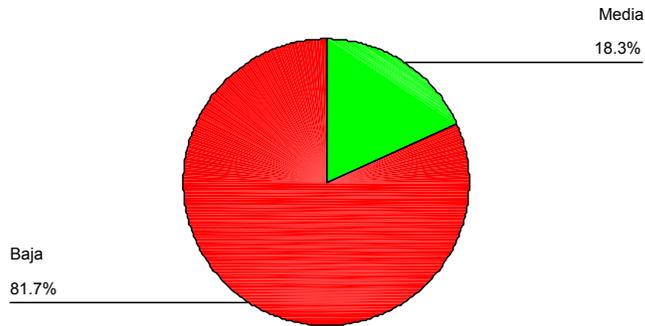
Nivel de satisfacción laboral



120 Enfermeras del grupo de estudio H.T.O. Edo. México

Por otro lado el Nivel de Satisfacción al igual que el anterior se ubicó entre alto y medio, con un puntaje mayor en alta satisfacción 84.2%.

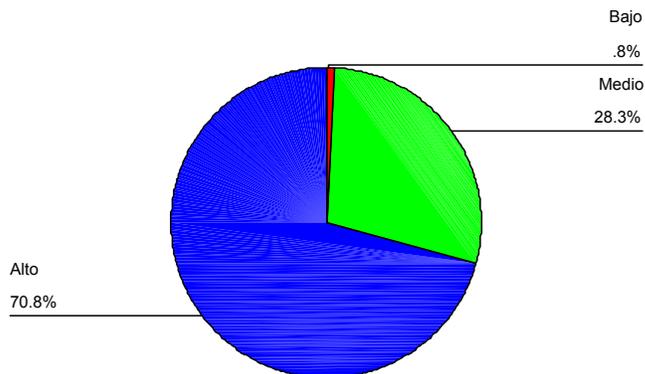
Gráfico 3
Nivel de insatisfacción laboral



120 Enfermeras del grupo de estudio H.T.O. Edo. México

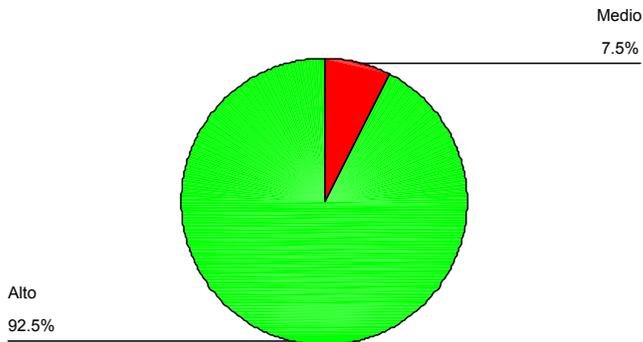
Observando una perfecta relación entre el gráfico anterior y el siguiente, donde el nivel de insatisfacción es baja representada por más de las tres cuartas partes en el grupo de estudio.

Gráfico 4
Nivel de desempeño laboral



Fuente: 120 enfermeras del grupo de estudio del H.T.O. Edo. México

Gráfico 20
Nivel de vida



Fuente: 120 enfermeras encuestadas en el H.T.O. Edo. México

4.2 Análisis estadístico

Los hallazgos obtenidos en el grupo de estudio, de 120 enfermeras (os) que laboran en el Hospital de Traumatología y Ortopedia, del Estado de México, se presentaron de la siguiente manera. En el análisis de las variables sociodemográficas prevalecen las siguientes cifras: Solo un 15% de las (os) enfermeras (os) participantes contaban con licenciatura en enfermería, el 91.7% fueron del sexo femenino, un 62.5% refirió ser casadas (os), un 80.8% fueron enfermeras (os) generales, adscritas (os) a hospitalización un 54.2% y un 39.2% de ellas (os) fue del turno matutino, la antigüedad institucional fue de 11 a 20 años, observando que el 90.8% cuenta con una experiencia de 1 a 6 años en el servicio y solo un 35% de ellas no ha tomado cursos de capacitación en los últimos seis meses.

Con los criterios establecidos, para determinar cuál es el nivel de satisfacción del personal de enfermería, se encontró que mayoritariamente es alto (84.2%).

También se obtuvo, una relación lineal estadísticamente significativa moderada y directamente proporcional, entre el nivel de motivación y el nivel de satisfacción laboral ($r_s = .685$, $p = .000$).

Así como una relación lineal positiva de Pearson estadísticamente significativa entre las variable nivel de satisfacción y vida personal $r = .458$, $p = .000$

Explorando la dimensión de higiene, se reporta que las variables que mayor insatisfacción ocasionaron fueron: políticas administrativas (5%), recursos materiales (4.2%), índice enfermera paciente (4.2%) y salario (5%), con las que el grupo manifestó estar “totalmente en desacuerdo” en los porcentajes señalados.

Por otro lado el nivel de desempeño laboral en el personal de enfermería se encontró alto en un (70.8%).

Llama la atención que en la Subdimensión intrínseca (motivación), se observa ambivalencia en un 20% y 30%, en seis de veinticuatro ítems, el personal dice estar “Ni de acuerdo ni en desacuerdo”. En la Subdimensión extrínseca (insatisfacción), se observa el mismo fenómeno en cuatro de quince ítems.

Considero verdaderamente relevante, que este hecho también se presentó en la dimensión desempeño, relacionado con la Subdimensión conocimiento. Se observa que en ocho de diez ítems, existe una ambivalencia entre el 20% y 38%. Al igual que en la Subdimensión calidad de ejecución, donde seis de ocho ítems, presenta ambivalencia entre el 20% y 40%, respondieron “Algunas veces”. Roxana E. Bidaglo, define la ambivalencia como un estado de ánimo en el que conviven dos emociones o sentimientos opuestos. Y nos dice Bleuder, que todo movimiento humano de expresión, donde sea perceptible un proceso psíquico, se hace presente la

ambivalencia. Hecho que nos lleva a pensar que estos resultados pueden tender a mejorar o afectar significativamente los resultados obtenidos.

Sin embargo, no se encontró relación estadísticamente significativa entre el “nivel de satisfacción y “nivel de desempeño laboral” ($r_s = .120$, $p = .192$), ni tampoco relación entre el “nivel de insatisfacción y desempeño laboral” ($r_s = -.070$, $p = .436$).

V Discusión y Conclusiones.

5.1 Interpretación y discusión de resultados

El nivel de satisfacción del personal de enfermería encontrado en la escala de medición utilizada fue “alto” en un 84.2%, menor al referido por García Peña (94.4%), y por arriba del documentado por Bodur (60%)

Estas diferencias pueden estar relacionadas a diferencias entre: los instrumentos utilizados en cada investigación, escalas de medición, escenarios de atención de enfermería y países con políticas de trabajo y administrativas distintas a las vigentes en la institución de éste estudio.

Los hallazgos en cuanto a insatisfacción del personal de enfermería, el grupo manifestó un bajo nivel de insatisfacción, contrario a lo citado por Ofili y Cols., quienes refieren que encontraron en su estudio, una alta tasa de insatisfacción. Estos resultados quizá son diferentes a que el estudio se realizó en otro país con políticas de trabajo diferentes.

En cuanto a desempeño laboral vinculado con la utilización del método científico a través de la elaboración de planes de atención de enfermería Urbina cita en sus resultados que en su mayoría el personal de enfermería no utiliza el método científico, opuesto a lo encontrado, calificando que casi siempre un 45.8% y siempre los utiliza un 8.3%. Estos resultados se ven fortalecidos en la institución de este estudio, porque la hoja de registros de enfermería está diseñada con las etapas del proceso de atención de enfermería, sirviendo ello de guía a la enfermera en la planeación y ejecución de los cuidados.

Vale la pena señalar que la variable “capacitación” alcanzó resultados por abajo de los reportados por Correa, Palacio y Serna, variable relevante en la evaluación del desempeño laboral. Quizá esta diferencia se presentó debido a que el personal de enfermería en la institución citada es un su gran mayoría licenciada, con pos grados y maestría en menor cantidad.

Se encuentra que no existen diferencias significativas en cuanto al nivel de satisfacción en el personal que labora en los diferentes turnos, opuesto a los hallazgos de Kaliterna, Prizmic y Zganec, quienes señalan que el personal que labora en turno nocturno se encuentra menos satisfecho. Debido esto último a la falta de oportunidad de poder desarrollar su vida en forma normal como lo hacen las enfermeras matutinas y diurnas.

Parra y Paravic, señalan que encontraron una correlación lineal de Pearson entre las variables satisfacción general con el trabajo y satisfacción con la vida personal ($r = 0.395$, $p = 0.003$) similar lo encontrado en el grupo de estudio ($r = 0.458$, $p = .000$). Por otro lado Infante Ochoa y cols, informan que un 37.7% esta totalmente de acuerdo con las oportunidades de desarrollo brindadas por la institución, en comparación con un 27.5% encontrado en este estudio. En cuanto a recursos materiales ellos mismo informan que; un 11.3% manifiesta estar totalmente de acuerdo en comparación con un 14.2% reportado en esta investigación. Llama la atención que también encontraron que un 91.6% opta por la respuesta “ni de acuerdo ni en desacuerdo” para evaluar la variable de satisfacción, siendo que en esta investigación solo un 15.8% eligen esa opción. En la variable que evalúa capacitación: citan que un 81.6% eligen estar totalmente de acuerdo, encontrando una diferencia significativa en relación a lo encontrado 31.7% en este grupo de estudio.

5.2 Conclusiones

La evidencia científica a nivel internacional y nacional, reporta que las enfermeras se encuentran medianamente satisfechas; sin embargo, los resultados obtenidos en esta investigación reportan lo contrario ya que en su mayoría (80%) las enfermeras se sienten altamente satisfechas. No se encontró correlación entre el resto de variables: satisfacción – desempeño, insatisfacción- desempeño. Estos resultados permite inferir que no es determinante el nivel de satisfacción para un buen desempeño en el personal de enfermería, y la importancia de seguir buscando mejores oportunidades de profesionalizar al grupo de enfermeras (os) de la institución en las (os) que se practicó el estudio.

También estos resultados permiten vincular el privilegio que tienen las (os) enfermeras (os) que laboran en hospitales de especialidad en esta institución, porque se ven favorecidas con mayor apego al índices enfermera paciente, que les permite ejecutar sus funciones sin sobre cargas de trabajo en la mayoría de las veces y excelentes oportunidades de desarrollo cuando ellas (os) decidan hacer uso de esta prestación que les otorga la institución.

Con los resultados obtenidos la autora de esta investigación acepta la primera de las hipótesis de trabajo que planteo: A mayor motivación laboral del personal de enfermería que labora en el Hospital de Traumatología y Ortopedia del Estado de México, mayor satisfacción laboral. Rechazando la segunda y tercera hipótesis, que dicen:

A mayor satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en el Hospital de Traumatología y Ortopedia del Estado de México, mayor desempeño laboral.

A menor insatisfacción laboral del personal de enfermería que labora en el Hospital de Traumatología y Ortopedia, Edo. México, mayor nivel de desempeño laboral

5.3 Recomendaciones

Es importante elevar el nivel de desempeño laboral del personal técnico que labora en el Hospital de Traumatología y Ortopedia, Estado México. Así como profesionalizar a nivel licenciatura al personal que cuenta con bachillerato.

Por otro lado es recomendable que la subjefta de enfermeras de enseñanza, retomen los programas de capacitación y adiestramiento en servicio, con rigurosidad, evaluando constantemente los resultados obtenidos, así como establecer enlace con instituciones educativas para impulsar la profesionalización de las enfermeras que laboran en el citado lugar.

Efectuar otras investigaciones relacionadas con las actividades que realizan las enfermeras en otros hospitales de especialidad de la misma institución, afín de realizar un diagnóstico de las posibles diferencias y/o similitudes de los resultados obtenidos, con el objetivo de compartir estrategias de mejora para las variables que resulten afectadas.

Enriquecer los instrumentos utilizados, a través de validación de constructo, con la finalidad de obtener resultados mas precisos, que coadyuven en la toma de decisiones de la líder del grupo de enfermería.

Referencias Bibliográficas

- 1.- Robbins,S.P., Coulter. M. Cómo motivar a los empleados, En Administración. México. Editorial: Prentice, Hall Hispanoamericana S.A. 2000; pp. 529-566.
- 2.- Koontz Harold, O'Donnell Cyril. Curso de Administración Moderna, Un análisis de sistemas y contingencias de las funciones administrativas. 6ta. Edición. McGraw-Hill, México, 1981; pp 624-653.
- 3.- Sexton William P. Teorías de la Organización. Editorial Trillas, México D.F. 1982; pp162-165.
- 4.- Koontz Harold, Weihrich Heinz, Factores Humanos y motivación. En Administración una perspectiva global, 11va. Edición, McGraw-Hill, México D.F. 1998; pp489-503.
- 5.- Arias Galicia Fernando, Medición del desempeño, En: Administración de Recursos Humanos, Editorial Trillas, 1991; pp328-351.
- 6.- Chiavenato I, Evaluación del desempeño humano, En Gestión del Talento Humano, Editorial Mc Graw Hill, Colombia, 2003; pp197-223.
- 7.- Mertens.L, Competencias Laborales: sistemas, surgimiento y modelos. Cinterfor, OIT, Montevideo, 1997.
- 8.- Martínez Núñez T. Competencias laborales y evaluación del desempeño. Consultado el 22 de noviembre 2007 on line. Disponible en <http://www.wikilearning.com>.
- 9.- Stoner. J.A., Freeman. R.E, Motivación. En Administración, México. Editorial Pearson Educación, 1996; pp482-510.

10.- Chiavenato Idalberto. Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones. 8va. Edición, Mc Graw Hill, México 2007; pp 53,54.

11.- Herzberg F. Una vez más ¿Cómo motivar a sus empleados? Harvard Business Review. Enero 2003. Consultado en www.portaldeluruguay.com

12.- Rodríguez García G. Mercado de trabajo en la industria electrónica. Tesis Doctoral: Teoría sociológica del mercado de trabajo. Consultado en www.eumed.net/tesis/2006.

13.- Chiavenato I. Introducción a la teoría general de la administración. 7 ° edición, Ed. Mc Graw Hill, México. 2007.

14.- Benitez R.J. Competencias: Enfoques y Clasificación. Consultado el 22 de noviembre del 2007. Consultado en www.Gestiopolis.com

15.- Huerta Amezola J.J. Pérez García I.S., Castellanos Catellanos A.R. Desarrollo curricular por competencias profesionales integrales. Consultado en <http://educacion.jalisco.gob.mx>

16.- Robles García M, Dierssen Sotos T, Martínez Ochoa E, Herrera Carral P, Díaz Mend AR, Llorca Díaz J. Variables relacionadas con la satisfacción laboral: Un estudio transversal a partir de un modelo EFQM, Gas Sanit Vol 19, Nº 2, Barcelona Marzo / Abril, 2005.

17.- Fernández San Martín MI, Moinelo Camporro A, Villa Nueva Guerra A, Andrade Rosa C, Riverra Tejido M, Gómez Ocaña JM, Parrilla Ulloa O. Satisfacción laboral de los profesionales de atención primaria del área de 10 del INSALUD, Madrid, Rev. Esp. Salud Pública, 2000, Vol. 74, Nº 2.

18.- Correa AE.,Palacios ML, Serna LE. Situación laboral de los profesionales de enfermería en instituciones de salud, municipio de Medellín 1999 Rev investig enf.2001.

19. Kaliterna Lipovcan L.J., Prizmic Larsen Z. Quality of life satisfaction and happiness in shift - and non shifworkers. Rev Salud Pública Vol 38, supl. Sao Paulo, dic. 2004.

20. Fernández Larraguibel B. Paravic Klijn T. Nivel de satisfacción laboral en enfermeras de hospitales públicos y privados de la provincia de Concepción, Chile Rev. Ciencia enfer Vol 9, Nº 2 Concepción Dic. 2003.

21.- De la Torre Y. Un acercamiento a la motivación laboral en la Cuba de hoy, Consultado en <http://www.monografias.com>

22.- Sarella Parra L.H, Paravic TK. Satisfacción laboral en enfermeras (os) que trabajan en el sistema de atención médica de urgencias. Ciencias y Enfermería Vol 8, Nº 2 Concepción, dic.2002.

23.- Rodríguez Y, Alvarado A, Pineda J, Rodríguez R, Puerta de García M. Factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral del personal de enfermería en sala de partos del Hospital Central Universitario “Dr Antonio María Pineda”.

24.- Infante Ochoa I., Moret Monatano A., Cubelo Heredia I., Satisfacción del personal de enfermería en servicios de oncología. Rev. Cubana Salud Pública 2007;33(3).

25.- García Peña C. Estudio expo facto sobre la motivación y la satisfacción laboral. Consultado en <http://www.monografias.com>

26.- García Ramos M, Luján Lopez ME. Martínez Corona MA. Satisfacción Laboral del personal de salud Rev. Enf. IMSS Vol 15, N° 2, mayo-agto2007.

27.- Ponce Gómez J, Reyes Morales H, Ponce Gómez G. Satisfacción laboral y calidad de atención de enfermería en una unidad médica de alta especialidad. Rev. Enferm IMSS 2006; 14 (2): 65-73.

28.- Gormley D.K. y cols. Factors Affecting Job Satisfaction in Nurse Faculty A Meta – Analysis. Journal of Nursisng Education April 2003, Vol. 42, N° 4.

29.- Bodur S. Job satisfaction of health care staff employed at health centres in Turkey. Occu. Med. Vol. 52 N° 6, pp353-355, 2002.

30.- Virtanen M, Kivimaki M, Elovainio M, Vahtera J. Selection from fixed term to permanent employment: prospective study on health, job satisfaction, and behavioural risks. J Epidemiol Community Health 2002 ; 56 :693 – 699.

31.- Peya Gascón M. Satisfacción laboral: una breve revisión bibliográfica. Nursing 2008 Vol 26, Número 2.

32.- Urbina Laza O. y Cols. Evaluación del desempeño del profesional de Enfermería del Servicio de neonatología. Rev Cubana Educ Mesd Superior v20 n.1 Ciudad de la Habana ene.- mar. 2006.

33- Rosenstein, A. Nurse-Physician Relationships : Impact on Nurse Satisfaction and Retention. AJN American Journal Of Nursing. Vol 102(6), June 2002.

34- Chen Hsiu-Chin H y Baron Mark, Nursin Director´s Lradership Styles and Faculty members´Job satisfaction in Taiwan. Jornal of Nursing Education October 2006, Vol. 45, N° 10.

35.- Mak, F.L.F, Kam-ling N., y Chow M K. Job satisfaction of childcare workers for children with developmental disabilities in Hong Kong. Journal of Rehabilitation Research 27:237-240:2004.

Sibbald B., Bojke CH., Gravelle H. National survey of job satisfaction and retirement intentions among general practitioners in England. BJM Volume 326 4 January 2003.

36.- Ríos Risquez M I., y Godoy Fernández C. Relación entre satisfacción laboral y salud general percibida en profesionales de enfermería de urgencias. Enf. Clin. 2008;18(3):134-41.

37.- Alba Leonel A, Salcedo Álvarez RA, Zárte Grajales RA, Higuera Ramírez F. Satisfacción laboral del personal de enfermería en el Hospital General de México, Rev Enferm ins Mex Seguro Soc 2008; 16(3):155-160.

ANEXOS

Operacionalización de variables independientes

Variable	Concepto	Definición operacional	Prueba estadística	Nivel de medición	Valor o código
Insatisfacción	No satisfecho	Estado de no bienestar manifestado por factores atribuidos a las condiciones laborales.	Sperman	Ordinal	3. Alta (53-80) 2. Mediana (27-52) 1. Baja (1-26)
Satisfacción Laboral	Gusto que se experimente una vez que se ha cumplido un deseo	Estado de bienestar manifestado por el trabajador	Sperman	Ordinal	3. Alta (53-80) 2. Mediana (27-52) 1 Baja (1 – 26)
Motivación	Disposición de emplear grandes niveles de esfuerzo para alcanzar las metas organizacionales, a condición de que el esfuerzo satisfaga una necesidad individual	Fuerza interna que mueve al trabajador a actuar.	Sperman	Ordinal	1. Alta (31- 45) 2. Mediana(16- 30) 3. Baja (1 - 15)

Operacionalización de variable dependiente

Variable	Concepto	Definición operacional	Propiedades	Nivel de medición	Valor o código
Desempeño laboral	Comportamiento del evaluado manifestado por Habilidades, Conocimientos, Calidad de intervención, estado de salud y experiencia para cumplir los objetivos establecidos por la organización.	Rendimiento laboral del trabajador.	Sperman	Ordinal	1.- Bajo 2.- Medio 3.- Alto

Operacionalización de variables sociodemográficas

Variable	Concepto	Definición operacional	Propiedades	Nivel de medición	Valor o código
Escolaridad	Periodo de tiempo durante el cual se asiste a la escuela	Años de estudios	p, DE	Intervalar	Los consignados.
Edad	Tiempo que una persona ha vivido desde su nacimiento.	Años cumplidos del trabajador	p,DE	Intervalar	Los consignados.
Sexo	Condición orgánica que distingue al macho de la hembra	Carácter sexual que ostenta un individuo	f, p	Nominal dicotómica	1.Masculino 2.Femenino
Estado civil	Condición de cada persona en relación a los derechos y obligaciones civiles.	Estado civil que ostenta el trabajador.	f,p	Nominal	1.Unión libre 2.Divorciada 3.Viuda 4.Casada 5.Soltera
Antigüedad	Tiempo que se lleva en un cargo o empleo	Periodo laboral en años cumplidos	f,p	Intervalar	Los consignados.
Categoría	Cada uno de los grados establecidos en una profesión o carrera.	Denominación de puestos de trabajo.	Xi cuadrada X,S,CV	Nominal	El consignado
Servicio	Lugar donde se desempeña una función	Área física donde se prestan los servicios.	Xi cuadrada X,S,CV	Nominal	El consignado
Turno	División de la jornada de trabajo de 24 horas en periodos de trabajo	Horario asignado en que presta sus servicios	X,S,CV	Nominal	Matutino Vespertino Nocturno

Motivadores intrínsecos

Variable	Concepto	Definición operacional	Propiedades	Nivel de medición	Valor o código
Realización	Llegar a obtener lo que se desea.	Metas alcanzadas, Resultado o rendimiento, deber cumplido.	Xi cuadrada X,S,CV	Ordinal	1.- Totalmente de acuerdo. 2.- En desacuerdo. 3.- Ni de acuerdo ni en desacuerdo. 4.- De acuerdo 5.- Totalmente de acuerdo
Reconocimiento	Mostrarse agradecido por cierto beneficio recibido.	Estado de bienestar ocasionado por una distinción recibida por un sujeto.	Xi cuadrada X,S,CV	Ordinal	1.- Totalmente de acuerdo. 2.- En desacuerdo. 3.- Ni de acuerdo ni en desacuerdo. 4.- De acuerdo 5.- Totalmente de acuerdo
Trabajo en si	Ocupación retribuida	Actividad para la que fue contratado.	Xi cuadrada X,S,CV	Ordinal	1.- Totalmente de acuerdo. 2.- En desacuerdo. 3.- Ni de acuerdo ni en desacuerdo. 4.- De acuerdo 5.- Totalmente de acuerdo
Responsabilidad	Calidad de responsable	Sentimiento expresado cuando enfrenta distintos grados de responsabilidad.	Xi cuadrada X,S,CV	Ordinal	1.- Totalmente de acuerdo. 2.- En desacuerdo. 3.- Ni de acuerdo ni en desacuerdo. 4.- De acuerdo 5.- Totalmente de acuerdo
Progreso	Anticipo o adelanto	Facilidades de aproximación al logro de los objetivos.	Xi cuadrada X,S,CV	Ordinal	1.- Totalmente de acuerdo. 2.- En desacuerdo. 3.- Ni de acuerdo ni en desacuerdo. 4.- De acuerdo 5.- Totalmente de acuerdo
Crecimiento o desarrollo	Crecimiento progresivo de un ser vivo	Maduración de sistemas	Xi cuadrada X,S,CV	Ordinal	1.- Totalmente de acuerdo. 2.- En desacuerdo. 3.- Ni de acuerdo ni en desacuerdo. 4.- De acuerdo 5.- Totalmente de acuerdo

Factores Higiene o extrínsecos

Variable	Concepto	Definición operacional	Propiedades	Nivel de medición	Valor o código
Políticas	Conjunto de prácticas que sirven de guía	Conjunto de prácticas que estimulan el desempeño del personal.	Xi cuadrada X,S,CV	Ordinal	1.- Totalmente de acuerdo. 2.- En desacuerdo. 3.- Ni de acuerdo ni en desacuerdo. 4.- De acuerdo 5.- Totalmente de acuerdo
Administración	Acción y efecto de administrar .	Acción y efecto de administrar los recursos de la institución.	Xi cuadrada X,S,CV	Ordinal	1.- Totalmente de acuerdo. 2.- En desacuerdo. 3.- Ni de acuerdo ni en desacuerdo. 4.- De acuerdo 5.- Totalmente de acuerdo
Relación con jefes	Situación que se da entre dos cosas, ideas o hechos.	Interacción entre una persona de mayor jerarquía y un subordinado.	Xi cuadrada X,S,CV	Ordinal	1.- Totalmente de acuerdo. 2.- En desacuerdo. 3.- Ni de acuerdo ni en desacuerdo. 4.- De acuerdo 5.- Totalmente de acuerdo
Condiciones de trabajo	Calidad o circunstancia para que una cosa sea u ocurra	Circunstancia que propicia un desempeño laboral óptimo.	Xi cuadrada X,S,CV	Ordinal	1.- Totalmente de acuerdo. 2.- En desacuerdo. 3.- Ni de acuerdo ni en desacuerdo. 4.- De acuerdo 5.- Totalmente de acuerdo.
Salario	Remuneración del trabajo efectuado en virtud de un contrato de trabajo	Percepción monetaria por el nivel de responsabilidad en la organización.	Xi cuadrada X,S,CV	Ordinal	1.- Totalmente de acuerdo. 2.- En desacuerdo. 3.- Ni de acuerdo ni en desacuerdo. 4.- De acuerdo 5.- Totalmente de acuerdo.
Relación con pares	Situación que se da entre dos cosas, ideas o hechos.	Interacción entre personas de la misma categoría.	Xi cuadrada X,S,CV	Ordinal	1.- Totalmente de acuerdo. 2.- En desacuerdo. 3.- Ni de acuerdo ni en desacuerdo. 4.- De acuerdo 5.- Totalmente de acuerdo

Vida personal	Modo de vivir en relación con una actividad	Factores presentes que dan soporte a un equilibrio biopsicosocial y espiritual.	Xi cuadrada X,S,CV	Ordinal	1.- Totalmente de acuerdo. 2.- En desacuerdo. 3.- Ni de acuerdo ni en desacuerdo. 4.- De acuerdo 5.- Totalmente de acuerdo
Relación con subordinados	Situación que se da entre dos cosas, ideas o hechos.	Interacción entre personas con menor categoría.	Xi cuadrada X,S,CV	Ordinal	1.- Totalmente de acuerdo. 2.- En desacuerdo. 3.- Ni de acuerdo ni en desacuerdo. 4.- De acuerdo 5.- Totalmente de acuerdo
Status	Posición social de un individuo, definida por comparaciones con la de su sociedad y determinada por ciertos atributos	Sentimiento que se expresa por la posición que ocupa dentro de la estructura organizacional.	Xi cuadrada X,S,CV	Ordinal	1.- Totalmente de acuerdo. 2.- En desacuerdo. 3.- Ni de acuerdo ni en desacuerdo. 4.- De acuerdo 5.- Totalmente de acuerdo
Seguridad	Garantía que una persona suministra a otra como prueba de que cumplirá lo pactado.	Confiabledad laboral que le ofrece la institución.	Xi cuadrada X,S,CV	Ordinal	1.- Totalmente de acuerdo. 2.- En desacuerdo. 3.- Ni de acuerdo ni en desacuerdo. 4.- De acuerdo 5.- Totalmente de acuerdo

Operacionalización de Variables de Desempeño laboral

Variable	Concepto	Definición operacional	Propiedades	Nivel de medición	Valor o código
Conocimiento del trabajo	Entendimiento, inteligencia, razón natural.	Grado de competencia instrumental en la ejecución de las funciones.	Xi cuadrada X,S,CV	Intervalar	1.- Alto = 34-50. 2.- Medio = 17-33 3.- Bajo= 16 y <
Habilidad	Aptitud legal.	Grado de competencia general o actitudinal frente a un objetivo	Xi cuadrada X,S,CV	Intervalar	1.- Alto = 27-40. 2.- Medio = 13-26 3.- Bajo 12 y <
Calidad	Superioridad en su línea	Grado de Exactitud, esmero y orden en la técnica o función ejecutada.	Xi cuadrada X,S,CV	Intervalar	1.- Alto = 27-40. 2.- Medio = 13-26 3.- Bajo= 12 y <

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Para esta investigación, el cuestionario que se utilizará no requiere que se ponga el nombre del participante, con ello se protege el derecho a la confidencialidad de la información vertida en el documento. A pesar de ello se diseña el formato de consentimiento informado para dar a conocer al encuestado los siguientes aspectos de la investigación.

Mediante la firma de este documento, doy mi consentimiento para ser encuestado por la persona que determine la responsable de la investigación. Entiendo que la encuesta formará parte de la investigación realizada para una tesis de titulación, misma que abordará el tema “Factores Motivacionales – Higiene que influyen en la Satisfacción Laboral y su impacto en el Desempeño Laboral del personal de enfermería”. Que se aplicará en el personal de enfermera general, que labora en El hospital de Traumatología y Ortopedia. Y que no representa ningún riesgo para quienes participamos en responder a los 32 reactivos que integra el instrumento.

He concedido libremente mi autorización a participar en esta investigación, donde se me ha notificado que es totalmente voluntaria.

Este estudio contribuirá a conocer cuáles son los factores motivacionales y de higiene que influyen en la satisfacción del personal de enfermería de este hospital y su relación con el desempeño laboral. Sin embargo, yo no recibiré un beneficio directo ni perjuicio como resultado de mi participación. Entendiendo que los resultados de la investigación me serán proporcionados si los solicito, y que la Lic. Mireya Valdez Acosta es la persona a quien debo buscar en caso de que tenga alguna pregunta acerca del estudio. A quien podré localizar en la extensión telefónica 28611, 28612, de este hospital.

Fecha

Firma de la persona encuestada

Firma del encuestador

CUESTIONARIO

FACTORES MOTIVACIONALES - HIGIENE, RELACIONADOS AL DESEMPEÑO LABORAL DE ENFERMERÍA, HOSPITAL DE TRAUMATOLOGÍA Y ORTOPEDIA, ESTADO DE MÉXICO.

Estamos trabajando en un estudio que servirá para elaborar una tesis profesional acerca de Los “Factores Motivacionales y de Higiene que influyen en la satisfacción laboral del personal de enfermería y su relación con el desempeño laboral”.

Quisiéramos pedir tu ayuda para que contestes algunas preguntas que no llevarán mucho tiempo. Tus respuestas serán confidenciales y anónimas.

Las enfermeras que fueron seleccionadas para el estudio no se eligieron por su nombre sino al azar.

Las opiniones de todos los encuestados serán sumadas e incluidas en la tesis profesional, pero nunca se comunicarán datos individuales.

Te pedimos contestes este cuestionario con la mayor sinceridad posible. No hay respuestas correctas ni incorrectas.

Lee cuidadosamente las instrucciones, ya que únicamente podrá elegir una sola respuesta por pregunta.

FACTORES MOTIVACIONALES - HIGIENE, RELACIONADOS AL DESEMPEÑO LABORAL DE ENFERMERÍA, HOSPITAL DE TRAUMATOLOGÍA Y ORTOPEDIA, ESTADO DE MÉXICO.

Por favor marque con una "X" y/o completar la información solicitada, en el espacio que considera da respuesta adecuada a la pregunta formulada.

- 1.- Años de estudios cursados: _____ . 2.- Edad en años cumplidos: _____
- 3.- Sexo: Masculino () Femenino ().
- 4.- Estado Civil.
- Casada/o () Soltera/o () Viuda/o () Divorciada/o () Unión Libres ()
- 5.- Antigüedad Institucional en años: _____. 6.- Categoría _____
- 7.- Servicio: _____

	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
8.- Me siento motivado (a) porque mis metas profesionalmente han sido alcanzadas.					
9.- Me siento estimulado (a) porque mis metas laborales han sido conseguidas.					
10.- Mis directivos me reconocen por mi trabajo bien hecho.					
11.- Mis jefes me reconocen mi trabajo.					
12.- Considero que el trabajo que realizo es estimulante.					
13.- Me siento fortalecido (a) cuantas veces me asignan una responsabilidad mayor a mis funciones.					
14.- Cuento con oportunidades para mejorar mis habilidades profesionales.					

	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
15.- Tengo oportunidades de asistir a capacitación, para mí propio desarrollo humano					
16.- La institución favorece mi crecimiento y desarrollo laboral.					
17.- Las políticas organizacionales institucionales favorecen un buen clima laboral.					
18.- Las políticas administrativas institucionales me aseguran insumos de calidad para efectuar mis funciones.					
19.- Las políticas educativas institucionales favorecen las oportunidades de actualización y/o educación formal.					
20.- Cuento con los recursos materiales necesarios para el desempeño de mis funciones.					
21.- Los espacios físicos destinados para desempeñar mis labores se encuentran limpios y ordenados.					
22.- Considero que el índice enfermera paciente se apega a lo establecido.					
23.- Mis jefes establecen relaciones con migo siempre en un marco de cordialidad.					
24.- Considero que el clima laboral que prevalece en mi servicio es favorable para desempeñar mis funciones.					

	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
25.- Mi salario es adecuado en relación al trabajo que realizo en la institución.					
26.- Considero que las relaciones de mis pares hacia mí, se establecen en un marco de cordialidad.					
27.- Mi estado de salud es óptimo para poder desempeñar mis funciones.					
28.- Siento que me encuentro en equilibrio con mi entorno.					
29.- Mi paz espiritual se encuentra en equilibrio.					
30.- Considero que las relaciones de mis subordinados hacia mí, se establecen en un marco de cordialidad.					
31.- Me encuentro satisfecho (a) con la posición que ocupo dentro de la institución.					
32.- Me encuentro satisfecho (a) con las condiciones de seguridad laboral que prevalecen en la institución.					

Agradecemos su atenta participación.

Fecha: ____/____/____

FOLIO: _____

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

Nombre: _____ Categoría: _____

Servicio: _____ Años Experiencia en el servicio: _____

Años de estudio: _____ N° de cursos de actualización en los últimos seis meses: _____

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1.- Demuestra conocimiento en el manejo de aparatos electro médicos utilizados en los protocolos de atención del servicio.					
2.- Demuestra conocimiento en sistemas computacionales en el ejercicio de sus funciones.					
3.- Demuestra conocimiento de los contenidos de: instructivos operativos, manuales de procedimientos y normas institucionales relacionadas a la atención de los pacientes.					
4.- Demuestra conocimiento de los contenidos de las Normas Oficiales Mexicanas, involucradas en la atención de los pacientes.					
5.- Demuestra conocimiento del Reglamento Interior de Trabajo.					
6.- Demuestra conocimientos de los derechos de los pacientes, en el ejercicio de sus funciones.					
7.- Demuestra conocimiento del código de ética de las (os) enfermeras (os) mexicanas (os) en la atención de los pacientes.					

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
8.- Demuestra conocimientos de los resultados de los indicadores de desempeño del servicio. (Área Médica).					
9.- Demuestra conocimiento de los resultados de los indicadores de desempeño de enfermería: Cruzada de calidad y/o los propios de la unidad.					
10.- Demuestra conocimiento de las medidas de protección universales en la atención de los pacientes.					
11.- Cooperar en los proyectos de mejora del servicio.					
12.- Utiliza su gran capacidad de negociación, en el manejo de conflicto.					
13.- Se distingue por un trato respetuoso a paciente y familiares.					
14.- Destaca su habilidad para el manejo de conflicto.					
15.- Se caracteriza por un trato amable y digno para con los pacientes y familiares.					
16.- Mantiene una estrecha comunicación con pacientes y familiares, respecto al plan de cuidados de enfermería.					
17.- Interactúa con áreas involucradas en la atención del paciente.					
18.- Manifiesta empatía con pacientes y familiares en el ejercicio de sus funciones.					

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
19.- Conoce el diagnóstico médico de todos sus pacientes, consignado en el expediente clínico.					
20.- Elabora valoración de enfermería, de los pacientes a su cargo y la registra en las notas de enfermería.					
21.- Consigna diagnósticos de enfermería en sus notas.					
22.- Efectúa plan de cuidados a los pacientes a su cargo.					
23.- Ejecuta los planes de cuidados con oportunidad.					
24.- Evalúa resultados de sus intervenciones durante y al término de su jornada.					
25.- Valora Riesgo de caída en los pacientes a su cargo y consigna intervenciones en sus notas.					
26.- Valora Riesgo de Úlceras por presión en los pacientes a su cargo y consigna intervenciones en sus notas.					