

**UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL CARCHI  
EN CONVENIO CON UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR**



**FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS  
CARRERA ENFERMERÍA**

**Nivel de Motivación y su Relación con la Satisfacción del  
Ejercicio Profesional de las Enfermeras en la Provincia del  
Carchi en el Periodo Febrero - Agosto del 2014**

Tesis de grado previa la obtención del título  
de Licenciada en Enfermería

AUTORAS: Erazo Riascos Yuly Viviana

Herrera Guamialamá Fernanda Marisol

ASESORA: Lic. Ányela Fuertes

TULCÁN – ECUADOR

AÑO: 2014

## **CERTIFICADO**

Certifico que las estudiante, Yuly Viviana Erazo Riascos con número de cedula 1082656949, Fernanda Marisol Herrera Guamialama con número de cedula 0401663299 han elaborado bajo mi dirección la sustentación de grado titulada " nivel de motivación y su relación con la satisfacción del ejercicio profesional de las enfermeras en la provincia del Carchi en el periodo febrero - agosto del 2014'

Este trabajo se sujeta a las normas y metodología dispuesta en el reglamento d grado del título a obtener, por lo tanto, autorizo la presentación de la sustentación para la calificación respectiva

---

Lic. Ányela Fuertes

Tulcán 7 de octubre de 2014

## **AUTORIA DE TRABAJO**

La presente tesis constituye requisito previo para la obtención del título de licenciatura en enfermería de la escuela de enfermería.

Nosotras, Yuly Viviana Erazo Riascos con cédula de identidad número 1.082.656.949, Fernanda Marisol Herrera Guamialamá con cédula de identidad número 0401663299 declaramos: que la investigación es absolutamente original, autentica, personal y los resultados y conclusiones a los que hemos llegado son de nuestra absoluta responsabilidad.

---

Yuly Viviana Erazo Riascos

---

Fernanda Marisol Herrera Guamialamá

Tulcán, octubre de 2014

## **ACTA DE CESIÓN DE DERECHOS DE TESIS DE GRADO**

Nosotras Yuly Viviana Erazo Riascos con cédula de ciudadanía número 1082656949 y Fernanda Marisol Herrera Guamialama, con cédula de ciudadanía 0401663299 declaramos ser autoras del presente trabajo y eximimos expresamente a la Universidad Politécnica Estatal del Carchi en Convenio con la Universidad Central del Ecuador y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Adicionalmente declaramos y aceptamos la resolución del consejo de investigación de la Universidad Politécnica Estatal del Carchi de fecha 21 de junio del 2012 que en su parte pertinente textualmente dice: ‘forman parte del patrimonio de la universidad politécnica Estatal del Carchi, la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado que se realicen a través o con el apoyo financiero, académico o institucional de la universidad’

Tulcán 7 de octubre de 2014

---

Yuly Viviana Erazo Riascos

1082656949

---

Fernanda Marisol Herrera

0401663299

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecemos a nuestros padres que de una u otra forma estuvieron con nosotras en todo momento y aportaron con un granito de arena para que esta meta se cumpla ; y es por ello que agradecemos a nuestros hijos quienes fueron nuestro centro de inspiración en cada paso de nuestras vida.

Agradecemos a nuestros familiares más cercanos y amigos a quienes les agradecemos por todas las palabras de aliento y recordarnos que somos personas capaces de alcanzar todo lo que nos proponemos.

A todos y cada uno de ustedes les dedicamos todo nuestro esfuerzo, sacrificio y tiempo que entregamos a esta tesis.

A ti Dios, por darnos la oportunidad de existir, de estar aquí y ahora; y desarrollarnos como profesionales.

Agradecemos a nuestra asesora de tesis licenciada Anyela Fuertes por la labor prestada quien nos dio todas las pautas para la elaboración de nuestra tesis.

Yuly Erazo

Marisol Herrera

## DEDICATORIA

Dedico principalmente esta tesis a Dios por ser quien me ha permitido llegar hasta este momento de mi profesión.

De igual Manera les agradezco a mis padres Donaldo Erazo y Luzmila Riascos quienes con su amor y cariño y su apoyo incondicional en cada paso de mi vida me ayudaron a cumplir mi tan anhelada meta.

Agradezco a mi hijo Matías, mi esposo Jairo por ser mi centro de inspiración cada día y darme las fuerzas para seguir adelante.

Agradezco a mis hermanos y familiares por siempre estar a mi lado y brindarme palabras de aliento.

Yuly Erazo

## **DEDICATORIA**

Dedico este logro alcanzado a Dios por guiar mi camino y esfuerzo permitiendo alcanzar esta meta tan anhelada llegando a realizarme profesionalmente.

Agradezco infinitamente a mis padres Nelson Herrera y Alba Guamialamá quienes con su amor, por medio de sus consejos, su ejemplo de personas y sobre todo por su apoyo incondicional han sido gestores principales durante mi etapa estudiantil.

De la misma manera agradezco a mis hijos Alexander, Stiven y Nicolás Rodríguez por ser mi fuente de inspiración y sacrificio diario que con su amor y comprensión me han permitido llegar hasta este logro.

Agradezco a mi abuelito por su preocupación e interés diario, a mis hermanos por su ejemplo y apoyo constante, a mis tíos por ser mis guías y a mis familiares por siempre estar a mi lado y brindarme palabras de aliento.

Marisol Herrera G

## ÍNDICE GENERAL

CARATULA.....	
CERTIFICADO.....	i
AUTORIA DE TRABAJO.....	i
ACTA DE CESION DE DERECHO DE TESIS DE GRADO.....	iii
AGRADECIMIENTOS.....	iv
DEDICATORIA.....	v
DEDICATORIA.....	vi
INDICE GENERAL.....	vii
ÍNDICE DE TABLAS.....	viii
ÍNDICE DE GRAFICOS.....	ixi
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xii
RESUMEN.....	xiii
ABSTRAC.....	xiv
ITUKUYSHUK.....	xiii
INTRODUCCION.....	xv
CAPÍTULO I.....	- 1 -
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	- 1 -
1.1 ENUNCIADO DEL TEMA.....	- 1 -
1.2 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	- 1 -
1.3 ENUNCIADO DEL PROBLEMA.....	- 3 -
1.4 JUSTIFICACIÓN.....	- 4 -
1.5 OBJETIVOS.....	- 5 -
1.5.1 Objetivo general.....	- 5 -
1.5.2 Objetivos específicos.....	- 5 -
CAPÍTULO II.....	- 7 -
2. MARCO TEÓRICO.....	- 7 -
2.1 MARCO INSTITUCIONAL.....	- 7 -
2.1.1 Marco Legal.....	- 7 -
2.1.2 Ubicación Geográfica.....	- 9 -
2.1.3 Antecedentes Históricos.....	- 11 -
2.1.4 Características físicas de la institución.....	- 14 -
2.1.5 Distribuciones espacio físico de salud en la provincia del Carchi... -	15 -
2.1.6 Talento Humano Salud Pública y Privados.....	- 21 -
2.1.7 Principales Servicios.....	- 23 -
2.2 MARCO CONCEPTUAL.....	- 27 -
2.2.2 Satisfacción laboral.....	- 28 -
2.2.3 Motivación.....	- 30 -
2.2.4 Factores determinantes Individuales.....	- 32 -
2.2.5 Factores institucionales.....	- 32 -

2.2.6 Teoría Jerarquía de la Necesidades (Motivación) .....	- 33 -
2.2.7 Teoría de La Discrepancia (Satisfacción).....	- 35 -
2.3 HIPÓTESIS Y VARIABLES.....	- 36 -
2.3.1 Hipótesis.....	- 36 -
2.3.2 Variables.....	- 36 -
CAPITULO III.....	- 51 -
3. DISEÑO METODOLÓGICO.....	- 51 -
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	- 51 -
3.2 UNIVERSO Y MUESTRA .....	- 52 -
3.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS .....	- 59 -
3.4 PROCESAMIENTO DE DATOS.....	- 60 -
CAPÍTULO IV .....	- 62 -
4. PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS Y PLAN DE INTERVENCIÓN.....	- 62 -
4.1 PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS .....	- 62 -
4.2 INTERPRETACIÓN DE DATOS.....	- 91 -
4.3 PLAN DE INTERVENCIÓN.....	- 92 -
CAPITULO V .....	- 95 -
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	- 95 -
5.1 CONCLUSIONES .....	- 95 -
5.2 RECOMENDACIONES.....	- 97 -
CAPÍTULO VI.....	- 99 -
6.1 BIBLIOGRAFÍA CITADA.....	- 99 -
6.2 BIBLIOGRAFIA CONSULTADA.....	-100-
6.3 REFERENCIAS ELECTRONICAS.....	-100-
CAPITULO VII .....	-102-
7.1 OPERALIZACION DE VARIABLES.....	-102-
7.2 AUTORIAZION INSTITUCIONAL.....	-106-
7.3 INSTRUMENTO.....	-107-
7.4 OFICIO.....	-110-
7.5 FOTOGRAFIAS.....	-111-
7.6 GLOSARIO.....	-114-

## ÍNDICE DE TABLAS

N° 1 Nombre de los hospitales de provincia del Carchi.....	-- 16 -6-
N° 2 Centros de salud.....	-16-
N° 3 Subcentros de salud .....	-17-
N° 4 Puestos de salud .....	-19-
N° 5 Instituciones privadas .....	-20-
N° 6 Nombre de los gerentes de la instituciones privadas .....	-21-
N° 7 Personal que labora en la entidades públicas .....	-22-
N° 8 Personal que labora en la entidades privadas .....	-22-
N° 9 Servicios que Prestan las Unidades de Salud.....	-23-
N° 10 Nova Clínica Del Norte .....	-25-
N° 11 Clínica De Especialidades Cesmed .....	-26-
N° 12 Clínica De Especialidades Del Riñon .....	-27-
N° 13 Prueba del Chi-cuadrado .....	-37-
N° 14 Principales edades y genero de las enfermeras del Carchi.....	-39-
N° 15 Relación de dependencia laboral y genero de las enfermeras del Carchi.....	-41-
N° 16 Se siente satisfecho en el lugar donde trabajo y genero de las enfermas del Carchi.....	-43-
N° 17 Se siente motivado con el trabajo que desarrolla y edad de las enfermeras del Carchi .....	-45-
N° 18 Le dan la oportunidad de participar en la toma de decisiones dentro de la institución y edad de las enfermas del Carchi .....	-47-
N° 19 El clima laboral de su trabajo es agradable y edad de las enfermas del Carchi .....	-49-
N° 20 Personal que labora en las entidaes privadas .....	-56-
N° 21 Número total de las enfermeras (o) en la provincia del Carchi .....	-58-
N° 22 Edad de los profesionales de enfermería.....	-63-
N° 23 Género de las enfermeras .....	-65-.
N° 24 Relación de Dependencia Laboral.....	-66-
N° 25 ¿Se Siente Satisfecho en el Lugar Donde Trabaja? .....	-68-
N° 26 ¿Sus Funciones y Responsabilidades están bien definidas? .....	-69-
N° 27 ¿Recibe capacitaciones continuas en su lugar de trabajo?.....	-70-
N° 28 ¿Se siente motivado con el trabajo que realiza? .....	-72-
N° 29 ¿Tiene libertad para decidir cómo realizar su trabajo? .....	-73-
N° 30 ¿El trabajo que realiza es simple y repetitivo? .....	-74-
N° 31 ¿Por que? .....	-75-
N° 32 ¿Está de acuerdo con la remuneración que percibe de acuerdo al cargo que desempeña? .....	-77-
N° 33 ¿Le dan la oportunidad de participar en la toma de decisiones dentro de la institución?.....	-- 77 --
N° 34 ¿Los usuarios se sienten satisfechos con el trabajo que realiza? ..	-80-

N° 35 ¿Está satisfecho con el reconocimiento que recibe por parte del líder (jefe) a su trabajo y desempeño laboral? .....	-81-
N° 36 ¿El sueldo que percibe le ha permitido mejorar su calidad de vida? .....	-83-
N° 37 ¿El horario que se le ha asignado le disgusta? .....	-84-
N° 38 ¿El trabajo le aburre? .....	-85-
N° 39 ¿Las características de su puesto de trabajo se ajustan a sus necesidades? .....	-86-
N° 40 ¿Se le asigna responsabilidades extras a su trabajo? .....	-87-
N° 41 ¿En su área de trabajo existe favoritismo? .....	-88-
N° 42 ¿En su área de trabajo alguna vez ha tenido que presenciar actos no éticos a su profesión? .....	-89-
N° 43 El clima laboral de su trabajo es agradable? .....	-90-
N° 44 Cronograma de Ejecución.....	-93-
N° 45 Operacionalización de variables.....	-102-
N° 46 Cronograma de actividades.....	-120-

## ÍNDICE DE GRAFICOS

Nº 1 principales edades y genero de las enfermeras del Carchi .....	-39-
Nº 2 Relación de dependencia laboral y genero de las enfermeras del Carchi .....	-41-
Nº 3 Se siente satisfecho en el lugar donde trabajo y genero de las enfermas del Carchi .....	-43-
Nº 4 Se siente motivado con el trabajo que desarrolla y edad de las enfermeras del Carchi .....	-- 45 -5-
Nº 5 Le dan la oportunidad de participar en la toma de decisiones dentro de la institución y edad de las enfermas del Carchi .....	-47-
Nº 6 El clima laboral de su trabajo es agradable y edad de las enfermas del Carchi .....	-49-
Nº 7 Frecuencia de encuestas realizadas a las enfermeras del Carchi ..	-59-
Nº 8 Edad de los profesionales de enfermería .....	-63-
Nº 9 Género de las enfermeras .....	-65-
Nº 10 Relación de Dependencia Laboral .....	-66-
Nº 11 ¿se siente satisfecho en el lugar donde trabaja? .....	-- 68 -
Nº 12 ¿Sus Funciones y Responsabilidades están bien definidas? .....	-- 69 -
Nº 13 ¿Recibe capacitaciones continuas en su lugar de trabajo? .....	-70-
Nº 14 ¿Se siente motivado con el trabajo que realiza? .....	-72-
Nº 15 ¿Tiene libertad para decidir cómo realizar su trabajo? .....	-73-
Nº 16 ¿El trabajo que realiza es simple y repetitivo? .....	-74-
Nº 17 ¿Por que? .....	-76-
Nº 18 ¿Está de acuerdo con la remuneración que percibe de acuerdo al cargo que desempeña? .....	-77-
Nº 19 ¿Le dan la oportunidad de participar en la toma de decisiones dentro de la institución? .....	-78-
Nº 20 ¿Los usuarios se sienten satisfechos con el trabajo que realiza? ...	-80-
Nº 15 ¿Está satisfecho con el reconocimiento que recibe por parte del líder (jefe) a su trabajo y desempeño laboral? .....	-81-
Nº 16 ¿El sueldo que percibe le ha permitido mejorar su calidad de vida? ..	-83-
Nº 17 ¿El horario que se le ha asignado le disgusta? .....	-84-
Nº 18 ¿El trabajo le aburre? .....	-85-
Nº 19 ¿Las características de su puesto de trabajo se ajustan a sus necesidades? .....	-86-
Nº 20 ¿Se le asigna responsabilidades extras a su trabajo? .....	-87-
Nº 21 ¿En su área de trabajo existe favoritismo? .....	-88-
Nº 22 ¿En su área de trabajo alguna vez ha tenido que presenciar actos no éticos a su profesión? .....	-89-
Nº 23 ¿El clima laboral de su trabajo es agradable? .....	-90-

## ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA N° 1 .....	- 10 -
FIGURA N° 2 .....	- 10 -
FIGURA N° 3 .....	-54-
FIGURA N° 4 .....	-55-
FIGURA N° 5 .....	- 112 -
FIGURA N° 6 .....	- 112 -
FIGURA N° 7 .....	- 113 -
FIGURA N° 8 .....	- 113 -

## RESUMEN

La presente investigación es de carácter importante se ejecutó en la provincia del Carchi a los profesionales de enfermería y tiene como objetivo determinar el nivel de **motivación** y **satisfacción** laboral.

El sondeo se estableció a los profesionales de enfermería para lograr determinar el nivel de motivación y así **identificar** el grado de satisfacción laboral de los mismos al momento de desempeñar sus **funciones**, la información se obtuvo a través de la aplicación de la encuesta.

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

Manifestando que el trabajo ejecutado se lo **elabora** en un ambiente adecuado con instrumentos e **insumos** necesarios permitiendo a los profesionales aplicar sus **conocimientos** y destrezas colaborando adecuadamente con el equipo de salud produciendo un clima laboral apropiado que conlleva a mantener una motivación adecuada ejerciendo sus funciones.

El trabajo realizado según el CITTE forma parte de la línea de investigación Salud Integral correspondiendo a la Sub línea salud mental ya que un profesional con una salud mental óptima se encuentre motivado y con satisfacción .

## ABSTRAC

This research was carried out in the province of Carchi to nurses and aims to determine the level of **motivation** and job **satisfaction**.

The poll established the nursing professionals to achieve determining the level of motivation itself and that way **identifying** the degree of labor satisfaction of the same at the moment of performing his **functions**, the information desk obtained through application the opinion poll itself.

It has been observed that the professional **performance** of nursing develops an optimal work motivation which allows us to perform **their** duties **responsibly** competitive according to the requirements of the field of health, including direct patient character.

Stating that the work **performed** is run in a suitable environment with instruments and supplies needed allowing professionals apply their knowledge and skills to work properly with the health team to produce an appropriate work environment leading to maintain adequate motivation in office.

Work performed under citte part of the research Integral Health corresponding to the Sub line as mental health professionals with optimum mental health is motivates.

## TUKUYSHUK

Kay nishka katingapak jatun yuyay gan rurraranchi llaktapi del Crachi yachakmanta nanita sanayachun charin jatun yuyay tukuchingabu alli jajungabu y alli ukupy rurrangabu.

Chalabidi tiariran yachak sanayachun jatun yuyan tukuchingabu alli jajungabu chinalady alli rrikungabu ukumanta payladomuna shugshichingabu pybu llankanakunta, kay nishka tatiran churashkamanta shuk papuykuna.

Kaymanta japinakuran alli rurashkakuna yachak nanimanta rurrar shuk alli kawsana ukumu kayun ama llaki llaykullun alli apangapak yuyin apangabu minishtish japingapak ama nanita japingabu churashkamanta kary unguykuna.

Chinchita pasrlish llanka ukupi kay rrraran shuk kuyla ukupi shuk mawkana shuk ladi rurrangapak yachakkuna churangapak jatun yuyaykuna alli rurrangabu y kungabu paubu munishka ahksa kari yachak nanimanta china rrurish shuk kuila ukuta y kayta apajun shuk kuila paangabu alli rurish paybu llankaubu.

## INTRODUCCIÓN

La motivación es la principal impulsora de la conducta humana, es un elemento fundamental en la vida personal, familiar y profesional, pero cobra un especial valor en el aspecto laboral ya que es ahí donde se aplica y se da mayor relevancia a la misma por ello es necesario que el personal de enfermería, se encuentre motivado para desempeño de sus funciones es necesario que esta actividad no sea opresora o de rutina, sino más bien en un medio que produzca satisfacción en el cumplimiento y desarrollo de los roles asignados .

La satisfacción laboral de los profesionales, puede considerarse como un logro alcanzado personalmente, que compete tanto al trabajador como a su entorno laboral, que en si puede beneficiar a la institución donde presta sus servicios laborales ; es importante mantener una salud mental estable para obtener beneficios propios y grupales y así contribuir a mejorar la calidad de atención , ya que un trabajador motivado y satisfecho está en condiciones de desempeñar sus funciones laborales adecuadamente.

La satisfacción laboral es el “grado de placer que el empleado obtiene de su trabajo” y por ende permite desarrollar un trabajo óptimo trabajo es importante tener en cuenta que la motivación en los diferentes profesionales y en sus lugares de trabajo debe ser constante para que así exista una excelente comunicación y desempeño laboral

# CAPÍTULO I

## 1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1 ENUNCIADO DEL TEMA

“Nivel de motivación y su relación con la satisfacción del ejercicio profesional de las enfermeras en la provincia del Carchi en el período marzo - agosto 2014”

### 1.2 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

La presente investigación se basa en un análisis preliminar entre la relación existente entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral, se ha identificado un bajo nivel de motivación en las enfermeras de la provincia del Carchi y por ende un bajo desempeño laboral de las mismas, tomando en cuenta que la insatisfacción laboral puede ser el derivación de presentar un estado emocional bajo o inadecuado dando un resultado negativo en las actividades que se desempeña.

Al existir un bajo nivel de motivación en las enfermeras, el nivel de atención a los pacientes disminuye, por lo tanto la calidad y calidez de los servicios se verá afectada, en el ámbito personal y profesional.

El nivel de motivación influye en el desempeño laboral del personal de enfermería en los diferentes servicios que laboran, teniendo como resultado la falta de compañerismo y trabajo en equipo, llevando a cabo las malas relaciones interpersonales. “Las personas tienen sus necesidades que los motiva para ser satisfechos. Si las relaciones con el grupo son difíciles, aumenta la rotación de personal, disminuye la moral, aumenta la fatiga psicológica y se disminuyen los niveles de desempeño” (Méndez, 2011, p. 6).

Es fundamental señalar que las relaciones personales entre el equipo de trabajo deben ser permanentes, ya que el nivel de motivación influye directamente al desempeño laboral en equipo, por ello es importante mantener una comunicación pertinente y adecuada para poder llevar a cabo un trabajo eficaz obteniendo resultados adecuados con la finalidad de mantener la salud de los pacientes aplicado un trabajo mutuo de comprensión en la realización de los procedimientos médicos.

Según (Méndez, 2011, p 15):

Remuneración y promoción que correspondan con los méritos: es frustrante, para las personas, cuando la organización no valora los méritos que ellos realizan y, por el contrario, promocionan y remuneran a las personas que no están capacitadas para las labores que ellos realizan. Es de beneficio, para la organización, tener a sus empleados bien remunerados, no solo por la productividad sino también para retenerlos dentro de la misma.

La motivación de un trabajador depende también de sus ingresos o remuneraciones mensuales para que realicen su trabajo de la mejor manera, sintiendo que el trabajo y esfuerzos de cada uno de ellos son valorados y por ende sintiéndose satisfechos en el ámbito personal y

laboral, un profesional que se siente satisfecho con el sueldo que percibe se siente motivado para cumplir sus funciones diarias desarrollando su trabajo de una forma activa, colaborando al equipo de trabajo logrando mantener una satisfacción laboral positiva .

Según (Parra S, Paravic T, 2012, párr. 6):

En la era actual postmoderna hay una gran preocupación por ir mejorando el entorno laboral de las personas que trabajan, para que éstos se encuentren lo más satisfechos posibles y sientan que son eficientes y que pueden enorgullecerse del trabajo que realizan.

El nivel de motivación y la satisfacción laboral en ocasiones se ven afectada por las diferentes discrepancias laborales que surgen internamente en los diferentes servicios o puestos de salud, dando como resultado una atención de baja calidad a los usuarios, es por eso que se debe elevar las relaciones interpersonales de los profesionales de enfermería, motivando a mejorar sus relaciones personales y laborales con el equipo de trabajo que logre mantener y conservar la salud de los pacientes.

### 1.3 ENUNCIADO DEL PROBLEMA

¿Cuál es el nivel de motivación y su relación con la satisfacción del ejercicio profesional de las enfermeras en la provincia del Carchi en el periodo marzo - Agosto 2014

## 1.4 JUSTIFICACIÓN

La importancia de realizar la presente investigación reside en la necesidad de conocer que tan motivado se encuentra el personal de enfermería con su profesión de manera directa en los diferentes roles que desempeña, en los servicios hospitalarios se puede observar que el personal de enfermería corresponde el 80% de todo el personal que labora, por tanto se puede determinar que el personal de enfermería se convierte en el pilar fundamental en la atención y recuperación del paciente, la misma que puede ser oportuna y eficiente de acuerdo al nivel de motivación y satisfacción que el personal de enfermería posea.

En el desarrollo de las actividades dentro de los diferentes servicios es importante que el personal se encuentre motivado esto contribuirá y ayudará a la recuperación del paciente y a la reintegración del paciente al seno familiar y a la sociedad de manera positiva, el personal es quien conoce la realidad del paciente y además comparte vivencias conoce parte de su vida, la enfermera comparte y conoce la realidad en la comunidad, la investigación es factible bibliográficamente porque se logró encontrar información relacionada a la investigación sin problema a través de libros encontrados en la biblioteca física y virtual de la universidad; así como documentos encontrados en el internet. La Factibilidad económica esta investigación se realizó sin complicaciones porque capital invertido es módico y accesible a los investigadores. Por último se determina una Factibilidad social, ya que el grupo al que se realizó la investigación fue accesible nos brindó colaboración y demostró interés con el tema.

Esta investigación se realiza para mejorar la calidad de atención en los diferente servicios prestados a los pacientes, esto contribuirá de

manera positiva le dará pautas a las enfermeras de como estar motivadas a pesar de factores personales o extra laborales que repercutan de manera negativa en las mismas, si el personal está motivado de igual conseguirá satisfacción en lo que están realizando.

Mediante los resultados obtenidos a través de la encuesta aplicada al personal esto va permitir elevar el nivel de motivación y satisfacción en los diferentes servicios y así proponer acciones de mejora en los ambientes laborales de las unidades hospitalarias, a través de la encuesta se obtuvieron datos relevantes que ha contribuido a la elaboración de una ficha de diagnóstico que ayudará a las diferentes líderes de enfermería a identificar si el personal está motivado y si hay satisfacción laboral en el trabajo que se encuentran desempeñando.

## 1.5 OBJETIVOS

### 1.5.1 Objetivo general

Determinar el nivel de motivación de las enfermeras de la provincia del Carchi para mejorar la satisfacción laboral de las mismas.

### 1.5.2 Objetivos específicos

- Fundamentar teóricamente los conceptos relacionados con la motivación y la satisfacción laboral de enfermería, mediante la investigación descriptiva y cualitativa, sustentado así la propuesta científicamente.

- Diagnosticar el nivel motivación y la satisfacción del ejercicio profesional de las enfermeras, mediante la investigación de campo, determinando así lineamientos adecuados a la investigación.
  
- Elaborar un plan de intervención, mediante una guía de manejo, que permita mejorar la motivación y por ende la satisfacción del ejercicio profesional.

## CAPÍTULO II

### 2 MARCO TEÓRICO

#### 2.1 MARCO INSTITUCIONAL

##### 2.1.1 Marco Legal

En la Constitución 2008, publicación oficial de la Asamblea Nacional del Ecuador en la Sección tercera: Formas de trabajo y su retribución.

Art. 325 plantea que: El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y los trabajadores (constitución, 2008, p. 96)

En el Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.
2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario
3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, éstas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.

4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.

5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley.

7. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar Sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores.

8. El Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección.

9. Para todos los efectos de la relación laboral en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización. Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos

10. Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.

11. Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje.

12. Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley.

13. Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga. Los

representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias en estos casos. Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley.

14. Se prohíbe la paralización de los servicios públicos de salud y saneamiento ambiental, educación, justicia, bomberos, seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, producción hidrocarburífera, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, transportación pública, correos y telecomunicaciones. La ley establecerá límites que aseguren el funcionamiento de dichos servicios.

15. En las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública. Aquellos que no se incluyen en esta categorización estarán amparados por el Código del Trabajo. (Constitución, 2008, p. 97)

En el Plan nacional del buen vivir, en el Objetivo 3 que nos menciona:

Aumentar la esperanza y calidad de vida de la población. El aumento de la esperanza de vida se vuelve un reto muy complejo en nuestro medio ya que se ve seriamente limitado por la carencia de indicadores certeros, confiables y con desagregación que permita estudiar sus determinantes, por otra parte el envejecimiento, como proceso normal caracterizado por la disminución lenta pero sostenida de las funciones corporales dándose en diferentes contextos uno de ello es el desarrollo institucional y baja cobertura de seguridad social.(Plan Nacional Del Buen Vivir,2013, p.135)

### **2.1.2 Ubicación Geográfica**

Carchi es una provincia ecuatoriana. Al norte, los ríos Carchi y San Juan le sirven de frontera con Colombia, al sur limita con la provincia de Imbabura, al este con la provincia de Sucumbíos, y a occidente con la de Esmeraldas. Tulcán es la capital de la provincia del Carchi

FIGURA N° 2

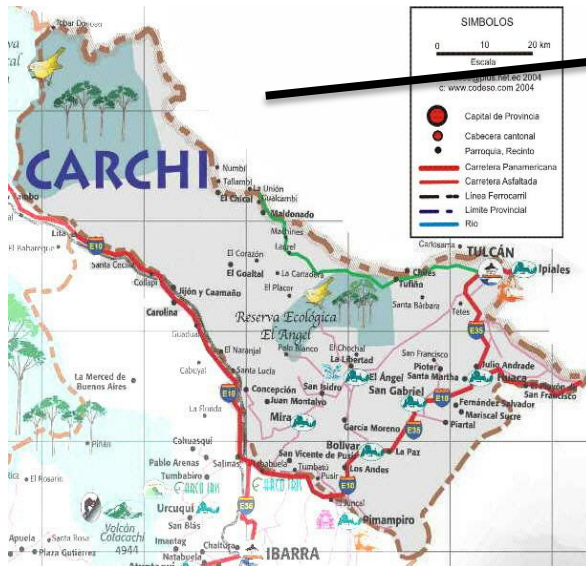


FIGURA N° 1



Altitud y clima.- El cantón Tulcán se encuentra en un rango altitudinal que va desde los 300 metros en la zona baja al occidente del cantón en la parroquia Tobar Donoso a los 4.723 msnm en el Volcán Chiles. La temperatura media anual de la zona urbana varía entre 11 a 12 °C.

Los pisos climáticos fluctúan desde el frío entre los 3.800 a 4.723 msnm, el subtemplado comprendido entre los 3.200 a 3.800, el templado que fluctúa entre los 2.000 hasta los 3.200 y el subcálido comprendido entre los 1.100 a 2.000 msnm y cálido por debajo de esta costa.

### Límites

Sus límites son:

- ✓ Al norte: Colombia, Departamento de Nariño, Municipio de Ipiales.
- ✓ Al sur con los cantones Huaca, Montufar, Espejo y Mira.
- ✓ Al este con Colombia y la provincia de Sucumbíos.
- ✓ Al oeste con Colombia y la provincia de Esmeraldas.

### **2.1.3 Antecedentes Históricos**

Al diseñar este apartado se ha tomado en cuenta al Ministerio de Salud en general, el objeto de estudio se subdivide en las instituciones que conforman a la misma, y es así que se analizará como institución prestadora de servicios hacia la comunidad en general, la cual abarca el sector de salud público y privado, dentro de la provincia del Carchi y por ende a las enfermeras que laboran en las distintas dependencias.

La información se destaca y analiza a continuación:

Al investigar los antecedentes de la creación del ministerio de salud pública se puede identificar que según Avilés E, (2012) Esta entidad "fue creada por la Asamblea Constituyente de 1967, mediante decreto 084 publicado en el Registro Oficial No. 149 del 6 de junio de ese mismo año, durante el gobierno del Dr. Otto Arosemena Gómez" (párr. 1)

Anteriormente las funciones de la salud formaban parte del Ministerio de Previsión Social y Trabajo, y el primer paso para su creación se dio en 1963, cuando se creó la Subsecretaría de Salud, que dependía del mismo ministerio.(párr. 2)

Los objetivos del Ministerio de Salud Pública son coordinar los servicios de salud para así lograr aumentar su cobertura llegando a todos los estratos sociales con el desarrollo de diferentes programas como: agua potable y alcantarillado en zonas marginales, impulsar el desarrollo de la medicina, las instalación de farmacias populares, educación nutricional, etc., que contribuyan con el desarrollo de la sociedad y así mejorar

los niveles de calidad en salubridad a toda la población disminuyendo los casos de enfermedad .(Avilés E, 2012 )

## **Misión y Visión del Ministerio de Salud Pública**

### **Misión**

Ejercer la rectoría, regulación, planificación, coordinación, control y gestión de la Salud Pública ecuatoriana a través de la gobernanza y vigilancia y control sanitario y garantizar el derecho a la Salud a través de la provisión de servicios de atención individual, prevención de enfermedades, promoción de la salud e igualdad, la gobernanza de salud, investigación y desarrollo de la ciencia y tecnología; articulación de los actores del sistema, con el fin de garantizar el derecho a la Salud.

### **Visión**

El Ministerio de Salud Pública, ejercerá plenamente la gobernanza del Sistema Nacional de Salud, con un modelo referencial en Latinoamérica que priorice la promoción de la salud y la prevención de enfermedades, con altos niveles de atención de calidad, con calidez, garantizando la salud integral de la población y el acceso universal a una red de servicios, con la participación coordinada de organizaciones públicas, privadas y de la comunidad. (Ministerio de Salud, 2013, párr. 2)

## **Valores**

Los valores considerados por el Ministerio de Salud Pública dirigidos a los profesionales son: Ministerio de Salud, (2013) (parr.3 – párr. .9)

**Respeto:** Entendemos que todas las personas son iguales y merecen el mejor servicio, por lo que nos comprometemos a respetar su dignidad y a atender sus necesidades teniendo en cuenta, en todo momento, sus derechos.

**Inclusión:** Reconocemos que los grupos sociales son distintos y valoramos sus diferencias.

**Vocación de servicio:** Nuestra labor diaria lo hacemos con pasión.

**Compromiso:** Nos comprometemos a que nuestras capacidades cumplan con todo aquello que se nos ha confiado.

**Integridad:** Tenemos la capacidad para decidir responsablemente sobre nuestro comportamiento”.

**Justicia:** Creemos que todas las personas tienen las mismas oportunidades y trabajamos para ello.

**Lealtad:** Confianza y defensa de los valores, principios y objetivos de la entidad, garantizando los derechos individuales y colectivos.

#### **2.1.4 Características físicas de la institución**

##### **Sector Público**

Según la sala situacional de la provincia del Carchi, el régimen de salud pertenece a la región o Zona N°1, conformada por tres distritos, donde el Hospital Luis Gabriel Dávila es una entidad operativa descentralizada del Ministerio de Salud Pública que presta servicios de salud correspondientes al segundo nivel de atención, siendo un hospital de referencia regional. Está conformado también por 2 hospitales Básicos: Hospital San Gabriel y Hospital el Ángel, también se encuentra conformada por 6 Centros de Salud, 31 Subcentros de Salud y 30 Puestos de Salud. (López B, 2013)

##### **Sector Privado**

En la provincia del Carchi se encuentran tres instituciones privadas las cuales se encuentran en la ciudad de Tulcán brindando especialidades médicas que se ajustan a las necesidades de la población en general, la más antigua es la Clínica de especialidades médicas CESMED que se encuentra en funcionamiento, otra institución es la Nova Clínica del Norte, y por último una institución con apertura reciente que es la Clínica del Riñón las cuales se encuentran prestas a la atención a la comunidad en general, en las instituciones antes nombradas hay un gran desempeño por parte de personal de enfermería y medico lo cual hace que los usuarios utilicen los servicios de

manera continua , también se han convertido en unas potenciales fuentes de trabajos para el profesional de enfermería dentro de la provincia .

### **2.1.5 Distribuciones espacio físico de salud en la provincia del Carchi.**

Los espacios físicos se refieren al lugar en el que las entidades de salud desarrollan sus actividades; es así que se definen las entidades tanto para el sector privado y público, este último se divide en Hospitales, Centros de salud, Subcentros de salud y Puestos de salud en los cuales encontramos personal de enfermería capacitado para brindar atención con calidad y calidez, además el personal cuenta con motivación que hace que sus usuarios utilicen de manera recurrente los servicios prestados las instituciones estas, han tienen gran acogida por parte de la comunidad.

#### **Establecimientos Hospitalarios**

Según el Ministerio de Salud de la provincia del Carchi en su "Cartera de servicios hospitalarios" (2010), la distribución física se divide de la siguiente manera.

**TABLA N° 1 Nombre de los Hospitales de Provincia del Carchi**

<b>Nombre Hospital.</b>	<b>Tipo</b>	<b># Camas.</b>
LUIS G. DÁVILA	General.	166
EL ÁNGEL	Básico.	15
BÁSICO SAN GABRIEL.	Básico.	25

**Fuente:** Ministerio de salud de la provincia del Carchi

**Elaborado por:** Yuly Erazo y Marisol Herrera

La provincia del Carchi cuenta con tres hospitales los cuales mantienen gran demanda de pacientes los cuales asisten de manera recurrente en busca de los servicios que se prestan en estas instituciones además se encuentra con personal de enfermería altamente calificado en la prestación de servicios los mismos que mantienen una motivación elevada y gran satisfacción en lo que realizan.

### **Centros de Salud**

Según la Sala situacional de salud de la provincia del Carchi, esta provincia, se encuentra conformada por 6 Centros de Salud los cuales se detallan a continuación:

**TABLA N° 2 Centros de Salud**

Centro de Salud No. 1 Tulcán	6
Centro Privado de la libertad Tulcán	0
Centro de Salud anidado San Gabriel	6
Centro de Salud anidado Mira	3
Centro de Salud el Ángel	4
Centro de Salud San Juan de Lachas	Medicina Familiar

**Fuente:** Sala situacional de salud de la provincia del Carchi  
**Elaborado por:** Yuly Erazo y Marisol Herrera

En la provincia del Carchi se cuenta con 6 centros de salud en los cuales encontramos personal de enfermería en el desempeño de actividades de prevención promoción y curación en salud y todo eso se ha conseguido con personal motivado y con gran satisfacción en el trabajo que desempeña.

### **Subcentros de Salud**

Según la Sala situacional de salud de la provincia del Carchi, esta provincia, se encuentra conformada por 31 Subcentros de salud los cuales se detallan a continuación:

**TABLA N° 3 Subcentros de Salud**

Subcentro de salud el Carmelo	2
Subcentro de Salud Huaca	3
Subcentro de Salud Julio Andrade	2
Subcentro de Salud Mariscal Sucre	1
Subcentro de Salud Tulcán Sur	3
Subcentro de Salud Tajamar	2
Subcentro de Salud San Francisco	2
Subcentro de Salud Chical	1
Subcentro de Salud Maldonado	0
Subcentro de Salud Urbina	0
Subcentro de Salud Santa Martha de Cuba	0
Subcentro de Salud Tufiño	1
Subcentro de Salud Pioter	0
Subcentro de Salud Cristóbal Colon	1
Subcentro de Salud Fernández Salvador	1
Subcentro de Salud Piartal	1
Subcentro de Salud Capulí	0

Subcentro de Salud La Paz	1
Subcentro de Salud Bolívar	1
Subcentro de Salud Los Andes	2
Subcentro de Salud Caldera	1
Subcentro de Salud Pueblo Nuevo	1
Subcentro de Salud Monte Olivo	0
Subcentro de Salud García Moreno	0
Subcentro de Salud Las Lajas	0
Subcentro de Salud San Isidro	1
Subcentro de Salud La Libertad	1
Subcentro de Salud Juan Montalvo	1
Subcentro de Salud Mascarilla	0
Subcentro de Salud La Concepción	2
Subcentro De Salud Rio Blanco	0

**Fuente:** Ministerio de salud de la provincia del Carchi

**Elaborado por:** Yuly Erazo y Marisol Herrera

De los 31 subcentros de salud que cuenta la provincia del Carchi el 80 % están ocupados por personal de enfermería las misma que cuentan motivación y satisfacción en lo que realizan a diario las cuales prestan atención de calidad y calidez a sus usuarios.

### **Puestos de Salud**

Según la Sala situacional de salud de la provincia del Carchi, esta provincia, se encuentra conformada por 30 Puestos de salud los cuales se detallan a continuación:

**TABLA N° 4 Puestos de Salud**

Puesto de Salud Tobar Donoso	0
Puesto de Salud Laguaña	0
Puesto de Salud El Guaré	0
Puesto de Salud Rumichaca	0
Puesto de Salud La Ojala	0
Puesto de Salud San Marcos	0
Puesto de Salud Tarabita	0
Puesto de Salud Gualpí Medio	0
Puesto de Salud Gualpí Bajo	1
Puesto de Salud Gualpí Alto	1
Puesto de Salud Chutan Bajo	1
Puesto de Salud Chitan De Navarretes	1
Puesto de Salud Fundecruz	1
Puesto de Salud San Vicente De Pusir	1
Puesto de Salud Pusir Grande	1
Puesto de Salud El Tambo	1
Puesto de Salud Yascón	0
Puesto de Salud Tumbatú	0
Puesto de Salud Ingüeza	1
Puesto de Salud Palo Blanco	0
Puesto de Salud Hato De Mirá	1
Puesto de Salud Chabayan	1
Puesto de Salud Eloy Alfaro	1
Puesto De Salud Gualchán	0
Puesto De Salud La Primavera	0
Puesto De Salud Rio Verde	0
Puesto De Salud Rosal	0
Puesto De Salud Corazón De Mundo Nuevo	0

Puesto De Salud Naranjito	0
Puesto De Salud Naranjal	0

**Fuente:** Ministerio de salud de la provincia del Carchi

**Elaborado por:** Yuly Erazo y Marisol Herrera

Dentro del marco provincial se identifica 30 puestos de salud los cuales han sido plazas potenciales para el personal de enfermería dentro de los mismos que presta atención de calidad y calidez hacia los usuarios.

### **Instituciones de Salud Privadas**

En la provincia del Carchi se puede identificar la existencia de 3 Instituciones de salud privadas las que se encuentran en la siguiente tabla:

**TABLA N° 5 Instituciones Privadas**

CLÍNICA CESMED	3
CLÍNICA NOVA CLÍNICA DEL NORTE	2
CLÍNICA DEL RIÑÓN	3

**Elaborado por:** Yuly Erazo y Marisol Herrera

Dentro de la zona urbana se encuentra 3 instituciones privadas las cuales prestan diferentes servicios a la comunidad, las mismas que son fuentes de trabajo activas para el profesional de enfermería además por ser instituciones privadas las remuneraciones ayudan de manera considerable a los mismos.

## 2.1.6 Talento Humano Salud Pública y Privados

Se denomina talento humano a las personas con las que las entidades de salud cuentan para desarrollar y ejecutar de manera correcta las actividades, labores y tareas que deben realizarse que laboran en las instituciones de salud de la provincia del Carchi, que se detallan a continuación:

### Principales Responsables de las Entidades de Salud

#### Privada

**TABLA N° 6 Nombre de los gerentes de la instituciones privadas**

<b>INSTITUCIÓN</b>	<b>NOMBRE DEL GERENTE.</b>
CLÍNICA DE ESPECIALIDADES CESMED	Dr. Bolívar Montenegro.
CLÍNICA NOVA CLÍNICA DEL NORTE	Dr. Wilson Tobar.
CLÍNICA DEL RIÑÓN	Dr. Stuart Santacruz.

**Fuente:** Clínicas Tulcán

**Elaborado por:** Yuly Erazo y Marisol Herrera

En la provincia del Carchi se localiza 3 instituciones privadas en las cuales sus gerentes son 3 médicos distinguidos y prestantes dentro de la misma, brindando servicios de calidad a sus pacientes.

## Personal que Labora en las Entidades de Salud Publica

**TABLA N° 7 Personal que labora en la entidades publicas**

<b>Provincia</b>	<b>Enfermeras</b>
Carchi.	178
Área Urbana	121
Área Rural	47

**Fuente:** Ministerio de salud de la provincia del Carchi

**Elaborado por:** Yuly Erazo y Marisol Herrera

En la salud pública el personal que labora en los diferentes servicios prestan una atención con disciplina, motivación y satisfacción en el rol que desempeñan y se encargada de la protección de la salud de la población dentro de la provincia del Carchi, Tienen como objetivo mejorar la salud de los usuarios y así controlan y erradican las enfermedades.

## Personal que Labora en las Entidades de Salud Privado

**TABLA N° 8**

### Personal que labora en la Entidades Privadas

<b>Institución</b>	<b>Enfermeras</b>
CLÍNICA DE ESPECIALIDADES CESMED	3
NOVA CLÍNICA DEL NORTE	2
CLÍNICA DEL RIÑÓN	3

**Fuente:** Ministerio de salud de la provincia del Carchi

**Elaborado por:** Yuly Erazo y Marisol Herrera

Asistencia sanitaria privada, atención de salud privada, o mercado privado de la salud es la asistencia sanitaria proporcionada por entidades distintas del gobierno, empresas privadas a las que el ciudadano contribuye (generalmente vía la suscripción de seguros de salud). El término se utiliza generalmente más en Europa y otros países que han financiado con fondos públicos el sistema sanitario, para diferenciar la disposición del sistema habitual.

### 2.1.7 Principales Servicios

Según el Ministerio de Salud en la Cartera de servicios hospitalarios y equipamiento que se brindan en estas entidades son:

**Tabla N° 9 Servicios que prestan las Unidades de Salud**

Nombre Hospital.	Servicios que Brindan	Equipamiento / Unidades.
HOSPITAL LUIS G. DÁVILA	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Consulta Externa</li> <li>• Hospitalización.</li> <li>• Emergencia.</li> <li>• Centro Quirúrgico Y Obstétrico</li> <li>• Unidad De Cuidados Intensivos.</li> <li>• Laboratorio Clínico.</li> <li>• Anatomía Patológica.</li> <li>• Imagenología.</li> <li>• Audiología.</li> <li>• Endoscopia.</li> <li>• Rehabilitación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rayos X.</li> <li>• Ecosonografía</li> <li>• Tomografía.</li> <li>• Mamografía.</li> </ul>

<p>HOSPITAL EL ÁNGEL</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Consulta Externa.</li> <li>• Hospitalización</li> <li>• Emergencia.</li> <li>• Centro Quirúrgico Y Obstétrico</li> <li>• Laboratorio Clínico.</li> <li>• Imagenología.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rayos X.</li> <li>• Ecosonografía</li> </ul>
<p>HOSPITAL BASICO SAN GABRIEL.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Consulta Externa.</li> <li>• Hospitalización</li> <li>• Emergencia.</li> <li>• Centro Quirúrgico Y Obstétrico</li> <li>• Laboratorio Clínico.</li> <li>• Imagenología.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rayos X.</li> <li>• Ecosonografía</li> </ul>

**Fuente:** Ministerio de Salud de la provincia del Carchi  
**Elaborado por:** Yuly Erazo y Marisol Herrera

La provincia del Carchi cuenta con 3 hospitales que prestan atención a los usuarios de manera continua en sus servicios, el Hospital Luis Gabriel Dávila es uno de los más importantes y modernos con equipo de punta que hace que tenga gran afluencia de pacientes la 24 horas y brindará atención médica con enfoque integral y cuenta con personal de enfermería médico capacitado con un alto nivel de motivación y satisfacción en el desarrollo de sus deberes.

## Servicios ofertados Instituciones Privadas

TABLA N° 10

### Nova Clínica del Norte servicios / especialidades

Cirugía General
Cirujano Plástico
Dermatología
Ecografía/Obstetricia
Electrocardiograma
Ginecología/Obstetricia
Laboratorio Clínico
Medicina Interna
Nutriología
Psicología
Pediatría/Neonatología
Traumatología
Servicio De RX

**Fuente:** Nova Clínica del Norte

**Elaborado por:** Yuly Erazo y Marisol Herrera

La nova clínica del norte es una institución que cuenta con personal médico altamente calificado y personal de enfermería motivado en la prestación de servicios además cuenta con gran demanda de pacientes

**TABLA N° 11**

**Clínica de Especialidades Cesmed/ especialidades**

Cirugía General
Cirujano Plástico
Dermatología
Ecografía/Obstetricia
Electrocardiograma
Ginecología/Obstetricia
Laboratorio Clínico
Medicina Interna
Nutriología
Psicología
Pediatría/Neonatología
Traumatología
Servicio de RX
Cirugía Laparoscópica

**Fuente:** Clínica de especialidades Cesmed  
**Elaborado por:** Yuly Erazo y Marisol Herrera

La Clínica de Especialidades CESMED es una institución que cuenta con amplias instalaciones y con personal médico y de enfermería altamente calificada su personal mantiene un alto nivel de motivación en la prestación de sus servicios y satisfacción laboral en el desarrollo de sus labores diarias.

**TABLA N° 12**

**Clínica de Especialidades del Riñón**

<b>CLÍNICA DE ESPECIALIDADES DEL RIÑÓN</b>
Biopsias Renales
Tratamiento de Diálisis
Intoxicaciones Agudas
Diabetes Renal
Hipertensión Arterial
Infecciones Urinarias
Insuficiencia Renal Aguda y Crónica
Cálculos en la vías Urinarias
Crecimientos de la Próstata
Trasplantes Renales

**Fuente:** Clínica de especialidades del Riñón

**Elaborado por:** Yuly Erazo y Marisol Herrera

La Clínica de Especialidades del Riñón es una institución que brinda atención médica especializada e integral a sus usuarios además se especializa en las enfermedades del riñón su personal médico y su cuerpo de enfermeras cuenta con altos estándares de calidad en la prestación de sus servicios y además muestra gran motivación y satisfacción en el trabajo desarrollado dentro de la institución

## 2.2 MARCO CONCEPTUAL

La presente investigación se basa principalmente en el contexto existente entre las variables objeto de estudio, así también en la relación existente entre los conceptos y teorías analizadas y que respaldan la investigación, de tal manera se analizará lo siguiente:

### **2.2.1 Definición de Satisfacción**

Es así que se establece la supraordinación presente en esta investigación, con lo cual se analiza en primer lugar a la motivación la cual se la conceptualiza de la siguiente manera:

Según lo señalado por Balandrán, J (2013)

La motivación se basa en aquellas cosas que impulsan a un individuo a llevar a cabo ciertas acciones y a mantener firme su conducta hasta lograr cumplir todos los objetivos planteados. La noción, además, está asociada a la voluntad y al interés. En otras palabras, puede definirse a la motivación como la voluntad que estimula a hacer un esfuerzo con el propósito de alcanzar ciertas metas (párr. 1)

### **2.2.2 Satisfacción laboral**

La satisfacción laboral es una de las variables más estudiadas en el comportamiento organizacional es por ello que ocupa un lugar central en esta investigación, por lo que se entiende como satisfacción laboral a la manera como se siente un empleado en su propio puesto trabajo, es decir las actitudes que toma una persona hacia su propio empleo las cuales reflejan experiencias agradables y desagradables en el puesto laboral que se desempeñe. (Vásquez S, 2012, p.18)

La satisfacción laboral es un factor de gran importancia dentro de cada entidad, ya que se relaciona con las actitudes tomadas por los empleados al realizar sus respectivas actividades, es decir que la satisfacción laboral depende de las experiencias que sean generadas por cada puesto laboral ya sean agradables o desagradables.

## **Factores determinantes de la Satisfacción Laboral**

Al analizar estos factores se puede identificar que se puede subdividirlos en una serie de factores los cuales se detallan a continuación:

### **Factores físicos**

Los empleados se preocupan por su entorno laboral tanto por comodidad personal como para realizar bien su trabajo la comodidad está referida a los aspectos de amplitud, distribución de ambientes y mobiliario suficiente, privacidad, operatividad y disponibilidad de servicio. (Robbins P., 2013, p.45)

Al analizar estos factores se puede identificar las condiciones físicas en las cuales se desarrollaran las actividades laborales como; el confort el cual está dado por las condiciones de comodidad que ofrece un establecimiento de salud, de igual manera es importante mencionar otros factores como: la ventilación e iluminación, la limpieza y orden de los ambientes.

Estos factores pueden generar la satisfacción laboral, ya que cada empleado se puede sentir a gusto en su puesto laboral, gracias a las adecuaciones físicas de cada entidad y esta situación puede generar la satisfacción laboral de cada empleado.

### **Factores Remunerativos**

Según lo señalado por Werther W, (2012) (p.23) y Cavalcante S, 2012 p.24)

“La compensación (sueldos, salarios, prestaciones, etc) es la gratificación que los empleados reciben a cambio de su labor”

Los sistemas de recompensas, el sueldo, así como la promoción, tienen gran importancia como factores de influencia y de determinación de la satisfacción laboral, ya que satisfacen una serie de necesidades fisiológicas del individuo; son símbolos del "status", significan reconocimiento y seguridad; proporcionan mayor libertad en la vida humana; y, por medio de ellos se pueden adquirir otros valores.

### **Factores administrativos**

Tomando el criterio de VASQUEZ S, 2012,)

Los factores administrativos, deben ser lo suficientemente amplios, estables y flexibles como para que puedan ser aplicadas en diferentes condiciones, a su vez deben ser coherentes y ayudar a resolver o prevenir problemas específicos.

Los lineamientos institucionales destinados a regular la relación laboral están claramente ligados con el trabajador y la entidad laboral, es así que sirven como guía que definen el curso de las actividades permisibles para la consecución de metas.

Por lo tanto se deben establecer normas claras y concisas que fijen áreas de autoridad en la entidad laboral, además es importante la consistencia de estas normas para que así exista una buena relación laboral entre los mandos de la institución y los empleados.

### **2.2.3 Motivación**

De la misma manera se establece la supraordinación para la variable motivación, la cual se analiza y

conceptualiza de la siguiente manera: "La motivación son los estímulos que mueven a la persona a realizar determinadas acciones y persistir en ellas para su culminación. Este término está relacionado con el de voluntad y el del interés". (Murillo J, 2013, parr.2)

### **Motivación laboral**

Al analizar y conceptualizar esta clase de motivación se puede señalar que "comprende tanto los procesos individuales que llevan a un trabajador a actuar y que se vinculan con su desempeño y satisfacción en la empresa, así también son los procesos organizacionales que influyen para que tanto los motivos del trabajador como los de la empresa vayan en la misma dirección (González M, 2011, p.12)

Este factor es de gran importancia ya que corresponden a las actitudes tomadas por los empleados en su puesto de trabajo, al desempeñar una actividad específica es decir que está directamente vinculada con su desempeño y de la misma manera con su satisfacción laboral

### **Factores determinantes de la Motivación**

Según lo señalado por Vásquez S, (2012)

"Hay tres niveles de factores que influyen en la motivación de los trabajadores de la salud, específicamente, el nivel individual, el institucional y por último, las influencias más generales de los clientes y culturales" (p. 17)

## **2.2.4 Factores determinantes Individuales**

Según (Vásquez S, 2012, P, 17) el define a continuación:

Estos factores de enfocan en que "existen dos dimensiones de la motivación para el trabajo al nivel individual. Primero, las metas de la persona y las de la organización deben ser compatibles entre sí, lo que a veces se denomina el componente "lo haré" de la motivación."En segundo lugar, los trabajadores necesitan percibir que son capaces de realizar sus tareas, lo que a veces se denomina el componente "lo puedo hacer" de la motivación".

Es así que se concluye en que las metas individuales de los trabajadores, como también las expectativas y resultados, son determinantes para la motivación a nivel individual y por ende para una mejor realización de actividades que conlleven a la satisfacción laboral a través de la motivación

## **2.2.5 Factores institucionales**

El rol de una organización es motivar a sus trabajadores con la finalidad de comunicar las metas institucionales, proporcionar los procesos y recursos para lograrlas es así que se detallan los siguientes factores según lo señalado por Vásquez S, (2012,) p.17

- Esfuerzo para aumentar la competencia laboral.
- Provisión de recursos y procesos.
- Retroalimentación relacionada con el desempeño laboral.
- Aspectos más indirectos como cultura laboral.

## **Factores influencias culturales y de usuarios**

Un factor a tomar en cuenta en las organizaciones que prestan servicios es la cultura social, ya que este factor puede afectar a la motivación de los trabajadores a través de la interacción con los usuarios y a medida en que los trabajadores se identifiquen con la

comunidad que atienden y se sientan parte de ella el trato de los usuarios puede afectar su motivación y determinar un buen o mal servicio.

“En casos en que existe una relación social entre el usuario y el trabajador, es posible que ambas partes se sientan motivadas a dar un tratamiento más educado y empático entre sí.” (Vásquez S, 2012, p.18)

### **Teorías que sustentan la investigación**

La realización de esta investigación requiere de un sustento teórico el cual marque un apoyo bibliográfico ya establecido en las variables objeto de estudio, tanto para la motivación y la satisfacción es así que se establecen las siguientes teorías:

#### **2.2.6 Teoría Jerarquía de la Necesidades (Motivación)**

Esta es una de las teorías más conocidas sobre la motivación, desarrollada por el psicólogo Abraham Maslow quien fue el que fundamentó el análisis de la motivación laboral y quien menciona que toda persona comparte en cinco niveles fundamentales para el desarrollo de la vida personal. Lo ha jerarquizado por la importancia dada según Maslow, A (1943)

Según Maslow (1942) estas necesidades son:

**a) Necesidades fisiológicas:** Estas son las necesidades básicas para el sustento de la vida humana, tales como alimento, agua calor abrigo y sueño. (p. 12)

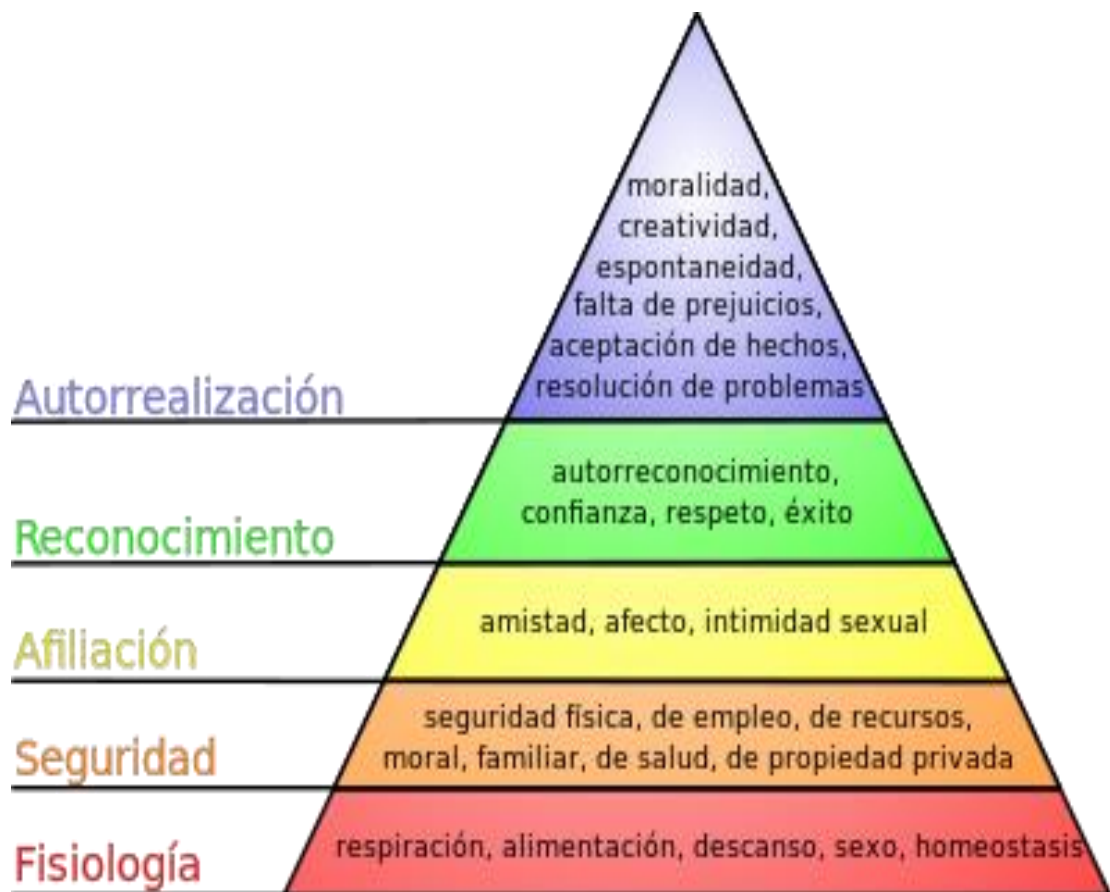
**b) Necesidades de seguridad:** Estas son las necesidades para librarse de riesgos físicos y del temor a perder el trabajo, la propiedad, los alimentos o el abrigo.

**c) Necesidades de asociación o aceptación:** En tanto que seres sociales, los individuos experimentan la necesidad de pertenencia, de ser aceptados por los demás.

**d) Necesidades de estimación:** De acuerdo con Maslow, una vez que las personas satisfacen sus necesidades de pertenencia, tienden a desear la estimación tanto la propia como de los demás.

**e) Necesidades de autorrealización:** Maslow consideró a esta como la necesidad más alta de la jerarquía. Se trata del deseo de llegar a ser lo que es capaz de ser; de optimizar el propio potencial y de realizar algo valioso.

#### **Pirámide de Maslow: jerarquía de necesidades.**



**Fuente:** Abraham Maslow

**Elaborado por:** Yuly Erazo y Marisol Herrera

Dentro del contexto de la pirámide de Abraham Maslow el personal de enfermería puede alcanzar el nivel máximo de la pirámide, cuando este haya cumplido con las necesidades básicas tendrá una autorrealización completa el podrá dar resolución a sus problemas y cumplir con metas propuestas y dar un re direccionamiento a su vida y profesión y podrá mantener un nivel de motivación alto y una satisfacción en el campo laboral.

### **2.2.7 Teoría de La Discrepancia (Satisfacción)**

De acuerdo a Locke (1976),

La satisfacción o insatisfacción con algún aspecto del puesto depende de la discrepancia entre lo que una persona percibe que está obteniendo y lo que desea. La cantidad deseada de una característica del puesto se define como la cantidad necesaria mínima para satisfacer las necesidades corrientes de la persona.

Este autor destaca la importancia de los valores del individuo, de sus necesidades, de sus expectativas, de sus percepciones y de sus juicios, especificando con su modelo causal como estas variables se combinan para determinar el grado de satisfacción laboral. Además, señala que para comprender las actitudes hacia el trabajo es necesario analizar los distintos factores del mismo, identificando ocho factores laborales y estrategias adecuadas: las actividades propiamente dichas, sueldo y prestaciones, las condiciones físicas del trabajo, las promociones y/o ascensos, las políticas de la empresa, las relaciones con el supervisor o jefe y las interacciones con los compañeros por último los sindicatos. (Fernández L, 2012, p.21)

La satisfacción de los empleados de las entidades es un elemento que forma parte de la calidad en la atención prestada, al medir la satisfacción laboral se está evidenciando la calidad de la entidad en sus servicios internos y por lo tanto en los servicios prestados a los usuarios.

## 2.3 HIPÓTESIS Y VARIABLES

### 2.3.1 Hipótesis

La elaboración de un plan de intervención en motivación profesional permitirá mejorar la satisfacción del ejercicio laboral en las enfermeras de la provincia del Carchi.

### 2.3.2 Variables

#### **Variable Independiente**

Motivación del personal de enfermería.

#### **Variable Dependiente**

Satisfacción laboral del personal de enfermería

#### **Método Utilizado**

Con el objeto de comprobar las hipótesis, hemos utilizado la prueba estadística del Chi- cuadrado, este es uno de los métodos más prácticos para comprobar las hipótesis.

El objetivo de esta prueba es comprobar la hipótesis mediante el nivel de significancia, por lo que si el valor de significancia es mayor o igual que el alfa (0.05), se acepta la Hipótesis Nula, pero si es menor se acepta la alternativa.

En esta investigación se planteó el problema de tal manera de que existe una relación y por lo tanto influencia entre las dos variables, Motivación del personal de enfermería, Satisfacción

laboral del personal de enfermería por lo tanto se plantea dos hipótesis

**Hipótesis Nula:** las dos variables Motivación del personal de enfermería Satisfacción laboral del personal de enfermería son independientes no existe relación

**Hipótesis Alternativa:** las dos variables Motivación del personal de enfermería Satisfacción laboral del personal de enfermería son dependientes existe relación.

A continuación se realiza la prueba del Chi-cuadrado tomando en cuenta dos variables como son; Motivación del personal de enfermería, como variable independiente, Satisfacción laboral del personal de enfermería como variable dependiente.

**TABLA N° 13 Prueba del Chi-cuadrado**

	Valor	Gl	Sig. asintótica (bilateral)
<b>Chi-cuadrado de Pearson</b>	8,895 <sup>a</sup>	1	(-----) ,003
<b>Corrección por continuidad<sup>b</sup></b>	6,896	1	,009
<b>Razón de verosimilitudes</b>	7,407	1	,006
<b>Estadístico exacto de Fisher</b>			
<b>Asociación lineal por lineal</b>	8,821	1	,003
<b>N de casos válidos</b>	120		

25,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 2,82

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

**Fuente:** Investigación propia software Spss

**Elaborado por:** Yuly Erazo, Marisol Herrera

Al analizar el resultado de la prueba del Chi-cuadrado se puede observar que el valor de significancia (-----) es 0.003 es decir que es menor que 0.05 por lo que se acepta la Hipótesis Alternativa y se rechaza la Hipótesis Nula

Como conclusión se puede señalar que existe relación y por ende influencia, entre Motivación del personal de enfermería y Satisfacción laboral del personal de enfermería por lo cual se puede aplicar la propuesta que se planteó en esta investigación y si dar solución a los problemas identificado.

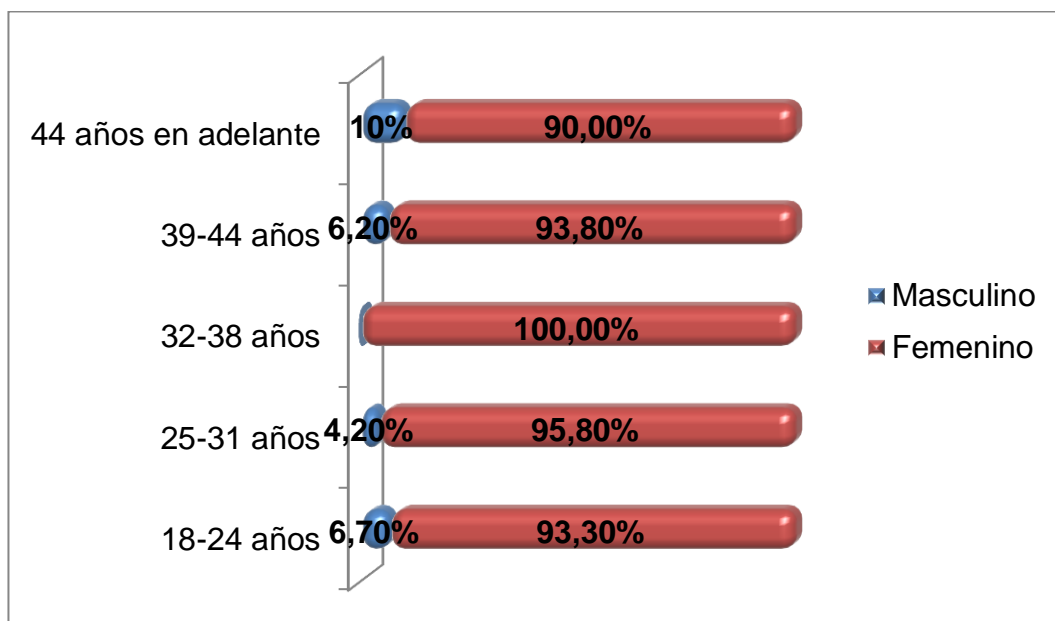
## TABLAS, GRÁFICOS Y ANÁLISIS DE RESULTADOS POR CRUCE DE VARIABLES

**TABLA N° 14**  
**Principales edades y genero de las enfermeras del Carchi**

		EDAD				
		18-24 años	25-31 años	32-38 años	39-44 años	44 años en adelante
SEXO	Masculino	6,7%	4,2%	0,0%	6,2%	10,0%
	Femenino	93,3%	95,8%	100,0%	93,8%	90,0%
	<b>Total</b>	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

**Fuente:** Investigación propia software Spss  
**Elaborado por:** Yuly Erazo, Marisol Herrera

**GRÁFICA N° 1**  
**principales edades y género de las enfermeras del Carchi**



**Fuente:** Investigación propia software Spss  
**Elaborado por:** Yuly Erazo, Marisol Herrera

## Análisis:

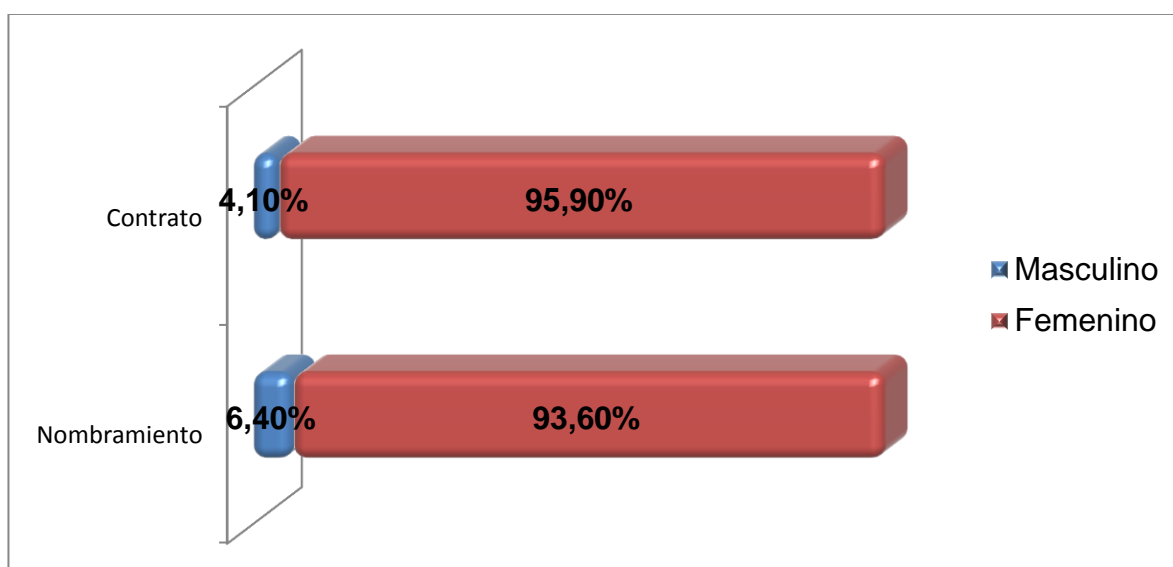
Al relacionar el género con la edad se puede señalar que dentro de los profesionales de enfermería predomina el género femenino en todos los rangos de edad, destacando que en ámbito de salud las mujeres ocupan la mayor parte ,se puede señalar que los pacientes prefieren la atención femenina llevándolos a sentir una confianza y seguridad plena ayudando a elevar la motivación de las enfermeras, sin discriminar al sexo masculino que también forman parte de esta profesión los cuales se encuentran motivados y satisfechos por el trabajo que desempeñan.

**TABLA N° 15**  
**Relación de dependencia laboral y genero de las enfermeras del Carchi**

		RELACION DE DEPENDENCIA LABORAL	
		Nombramiento	Contrato
SEXO	Masculino	6,4%	4,1%
	Femenino	93,6%	95,9%
	<b>Total</b>	100,0%	100,0%

**Fuente:** Investigación propia software Spss  
**Elaborado por:** Yuly Erazo, Marisol Herrera

**GRÁFICA N° 2**  
**Relación de dependencia laboral y genero de las enfermeras del Carchi**



**Fuente:** Investigación propia software Spss  
**Elaborado por:** Yuly Erazo, Marisol Herrera

## Análisis:

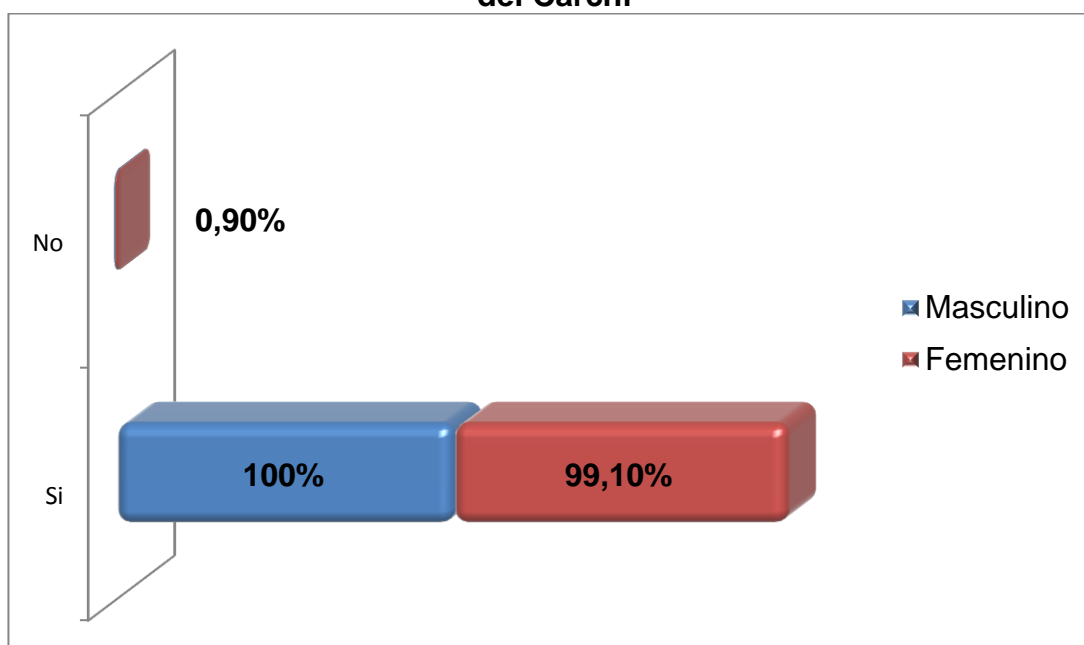
Se identificó en el cruce de género y la dependencia laboral que los profesionales que prestan sus servicios laborales en mayor porcentaje son de género femenino con dependencia laboral de nombramiento en un porcentaje inferior, con enfermeras que han laborado en las instituciones de salud por varios años y continúan prestando sus servicios de una forma eficaz, organizada instruyendo sus destrezas y experiencias laborales a las enfermeras que ejecutan su trabajo a través de un contrato motivando a continuar con un trabajo eficaz que logre el correcto desempeño laboral que lleve a obtener una satisfacción laboral adecuada.

**TABLA N° 16**  
**Se siente satisfecho en el lugar donde trabajo y genero de las enfermas del Carchi**

		1. ¿Se siente satisfecho en el lugar donde trabaja?		
		Si	No	Total
SEXO	Masculino	100,0%	0,0%	<b>100,0%</b>
	Femenino	99,1%	0,9%	<b>100,0%</b>

**Fuente:** Investigación propia software Spss  
**Elaborado por:** Yuly Erazo, Marisol Herrera

**GRÁFICA N° 3**  
**Se siente satisfecho en el lugar donde trabajo y genero de las enfermas del Carchi**



**Fuente:** Investigación propia software Spss  
**Elaborado por:** Yuly Erazo, Marisol Herrera

## Análisis:

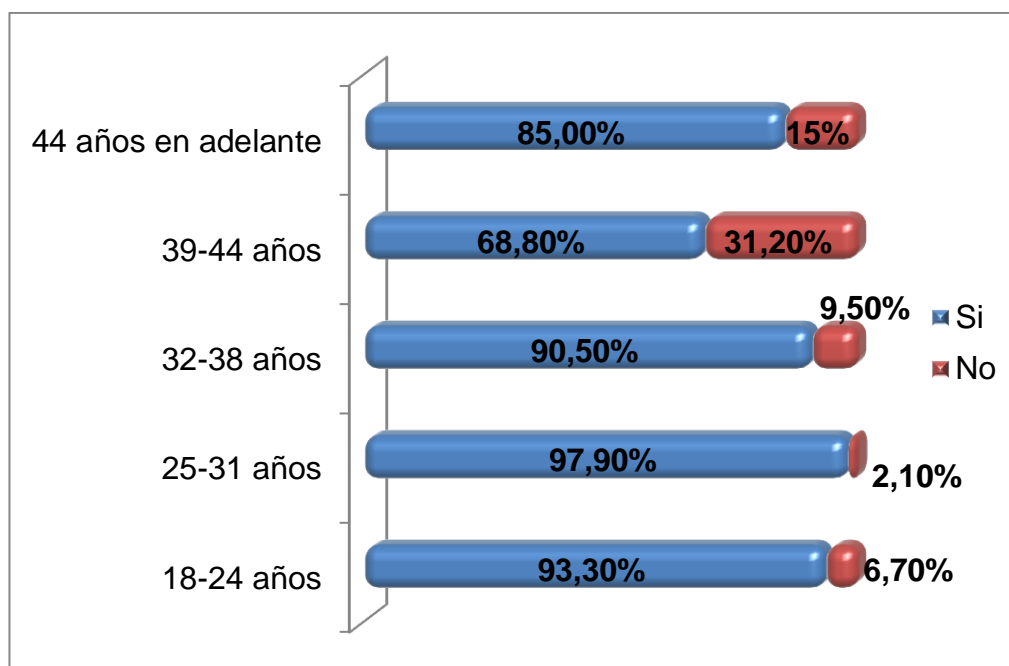
En la investigación realizada en el cruce de variables se ha tomado en cuenta, si los profesionales de enfermería se sienten satisfechos en el lugar de trabajo con el género, los profesionales que se encuentran satisfechos en su totalidad corresponde al género masculino por lo que se puede analizar que los enfermeros de la provincia del Carchi están completamente motivados y satisfechos en el desempeño laboral, sin excluir al personal de género femenino que mantiene un nivel elevado en enfermeras satisfechas del lugar donde prestan sus servicios.

**TABLA N° 17**  
**Se siente motivado con el trabajo que desarrolla y edad de las enfermeras del Carchi**

	EDAD				
	18-24 años	25-31 años	32-38 años	39-44 años	44 años en adelante
4. ¿Se siente motivado con el trabajo que desarrolla?	93,3%	97,9%	90,5%	68,8%	85,0%
Si	93,3%	97,9%	90,5%	68,8%	85,0%
No	6,7%	2,1%	9,5%	31,2%	15,0%
<b>Total</b>	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

**Fuente:** Investigación propia software Spss  
**Elaborado por:** Yuly Erazo, Marisol Herrera

**GRÁFICA N° 4**  
**Se siente motivado con el trabajo que desarrolla y edad de las enfermeras del Carchi**



**Fuente:** Investigación propia software Spss  
**Elaborado por:** Yuly Erazo, Marisol Herrera

### Análisis:

Al realizar el cruce de variables de los profesionales de enfermería, si se sienten motivados con el trabajo que desarrollan y la edad, en todos los rangos de esta manifiestan estar motivados con las funciones laborales que brindan en las distintas entidades de salud contribuyendo a mejorar y preservar la salud de los pacientes logrando así una satisfacción profesional reflejando un trabajo óptimo de calidad manteniendo la integridad de los seres humanos.

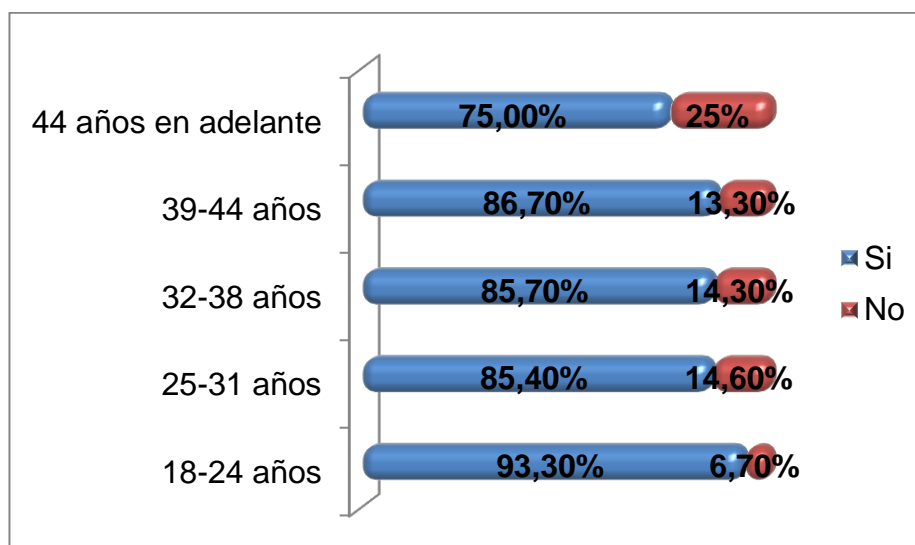
**TABLA N° 18**  
**Le dan la oportunidad de participar en la toma de decisiones dentro de la institución y edad de las enfermas del Carchi**

		EDAD				
		18-24 años	25-31 años	32-38 años	39-44 años	44 años en adelante
8. ¿Le dan la oportunidad de participar en la toma de decisiones dentro de la institución?	Si	93,3%	85,4%	85,7%	86,7%	75,0%
	No	6,7%	14,6%	14,3%	13,3%	25,0%
	<b>Total</b>	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

**Fuente:** Investigación propia software Spss  
**Elaborado por:** Yuly Erazo, Marisol Herrera

**GRÁFICA N° 5**

**Le dan la oportunidad de participar en la toma de decisiones dentro de la institución y edad de las enfermas del Carchi**



**Fuente:** Investigación propia software Spss  
**Elaborado por:** Yuly Erazo, Marisol Herrera

### Análisis:

Se ha realizado un cruce de variables entre la edad y la oportunidad de participar en la toma de decisiones dentro de la institución donde prestan sus servicios profesionales, en todos los rangos de edad los profesionales manifiestan tener la libertad para tomar decisiones sobre la aplicación de procedimientos médicos requeridos por los diferentes pacientes según la patología, pues se podría identificar que existe un gran nivel de motivación al desempeñar un trabajo oportuno y eficaz.

**TABLA N° 19**

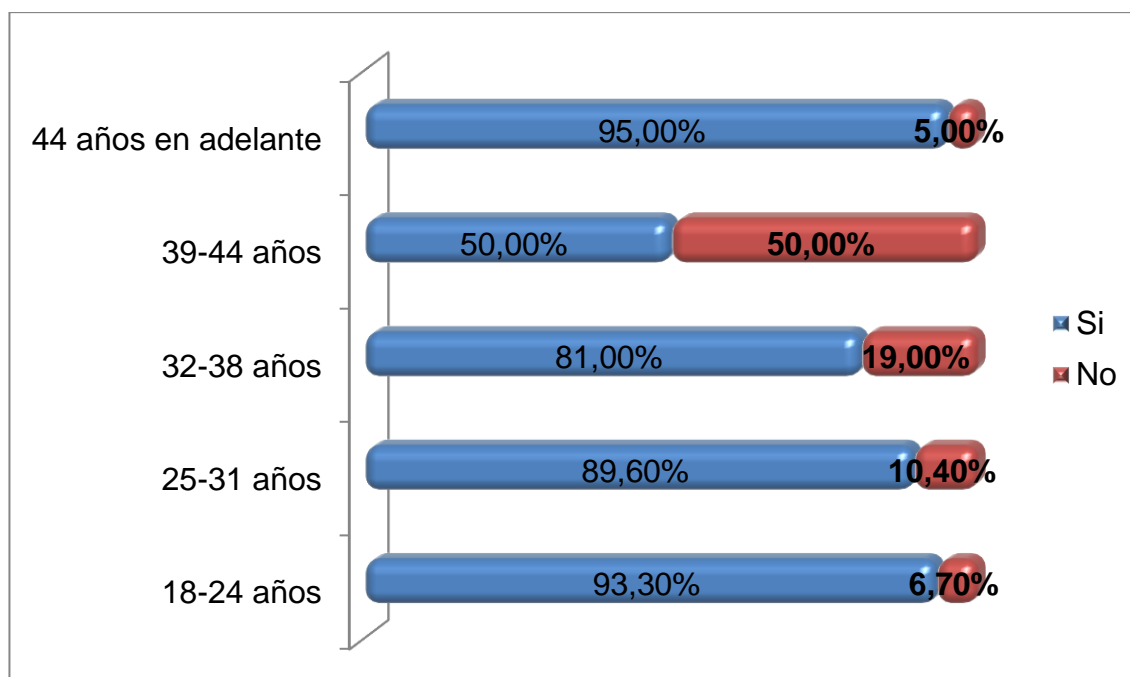
**El clima laboral de su trabajo es agradable y edad de las enfermas del Carchi**

	EDAD					
	18-24 años	25-31 años	32-38 años	39-44 años	44 años en adelante	Total
18. ¿El clima laboral de su trabajo es agradable?	93,3%	89,6%	81,0%	50,0%	95,0%	84,2%
<b>Si</b>	93,3%	89,6%	81,0%	50,0%	95,0%	84,2%
<b>No</b>	6,7%	10,4%	19,0%	50,0%	5,0%	15,8%
<b>Total</b>	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

**Fuente:** Investigación propia software Spss  
**Elaborado por:** Yuly Erazo, Marisol Herrera

**GRÁFICA N° 6**

**El clima laboral de su trabajo es agradable y edad de las enfermas del Carchi**



**Fuente:** Investigación propia software Spss  
**Elaborado por:** Yuly Erazo, Marisol Herrera

### Análisis:

En esta investigación se relaciona el clima laboral de su trabajo es agradable con la edad, la mayoría de profesionales manifiestan que el clima laboral donde desarrollan sus funciones es agradable lo que significa que el equipo de salud en los diferentes puestos de trabajo mantienen una comunicación permanente lo que les permite desenvolverse de una forma oportuna prestando una atención de calidad y calidez dirigida a los pacientes, por lo que se podría decir que la totalidad de los profesionales de enfermería se encuentran motivados en su campo laboral para cumplir sus funciones

## CAPITULO III

### 3 DISEÑO METODOLÓGICO

El diseño que se ha aplicado en la presente investigación es bibliográfico, descriptivo y cualitativo, ya que se ha aplicado encuestas a las enfermeras de la provincia del Carchi para poder determinar la relación existente entre el nivel de motivación y satisfacción laboral. Esta técnica nos ha permitido identificar el grado de relación existente entre las dos variables.

#### 3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

En el presente proyecto los tipos de investigación que se empleará para la recolección de datos serán:

##### **Investigación de Campo**

Esta investigación es de suma importancia ya que se utilizó la técnica de la encuesta. La encuesta se dirige a las enfermeras de la provincia del Carchi, las preguntas que se formularán en la misma se realizarán con el objetivo de conocer el nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral.

Además con la aplicación de esta técnica se efectúa la recolección de datos, los mismos que son de gran ayuda para su tabulación análisis y posterior toma de decisiones para la puesta en marcha o no de la propuesta expuesta en esta investigación.

La investigación de campo consiste en la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar las variables. Estudia los fenómenos sociales en su ambiente natural. El investigador no manipula

variables debido a que esto hace perder el ambiente de naturalidad en el cual se manifiesta. (Palella S, 2010, P.88)

### **Investigación bibliográfica**

Este tipo de investigación se refiere a la información que ofrece el internet, libros, revistas, y demás publicaciones impresos o gráficos que sean de utilidad para realizar esta investigación

“La investigación documental se concreta exclusivamente en la recopilación de información en diversas fuentes. Indaga sobre un tema en documentos-escritos u orales- uno de, los ejemplos más típicos de esta investigación son las obras de historia”. (Palella S, 2010, P. 90)

## **3.2 UNIVERSO Y MUESTRA**

### **3.1.1 Universo**

El universo objeto de estudio fueron 176 enfermeras de la provincia del Carchi que comprende el ministerio de Salud pública y el sector privado, la muestra que se obtuvo fueron 121 profesionales de enfermería, la cual se recopiló de sala situacional de la provincia del Carchi en lo referente a las instituciones públicas y además se tomó información del INEC, en el sector privado la información recopilada se la realizó mediante la investigación de campo y además dentro de la investigación no se tomó en cuenta a la enfermeras rurales, ya que son profesionales que se encuentran en un proceso de transición laboral, las enfermeras que fueron tomadas como universo y muestra son profesionales de enfermería con más de un año de experiencia, a

las cuales se les aplicó la técnica de la encuesta logrando así obtener la información que se requiere.

Según el protocolo de investigación el Dr. Carlos Cesar Robles Castillo (2012)

” define al universo como un conjunto de individuos y objetos de los que se desea conocer algo en una investigación. “La totalidad de individuos o elementos en los cuales pueden presentarse determinada característica susceptible de ser estudiada.” (párr. 3)

FIGURA N° 3

Tasa De Enfermeras Según Provincias Años 2003 - 2012

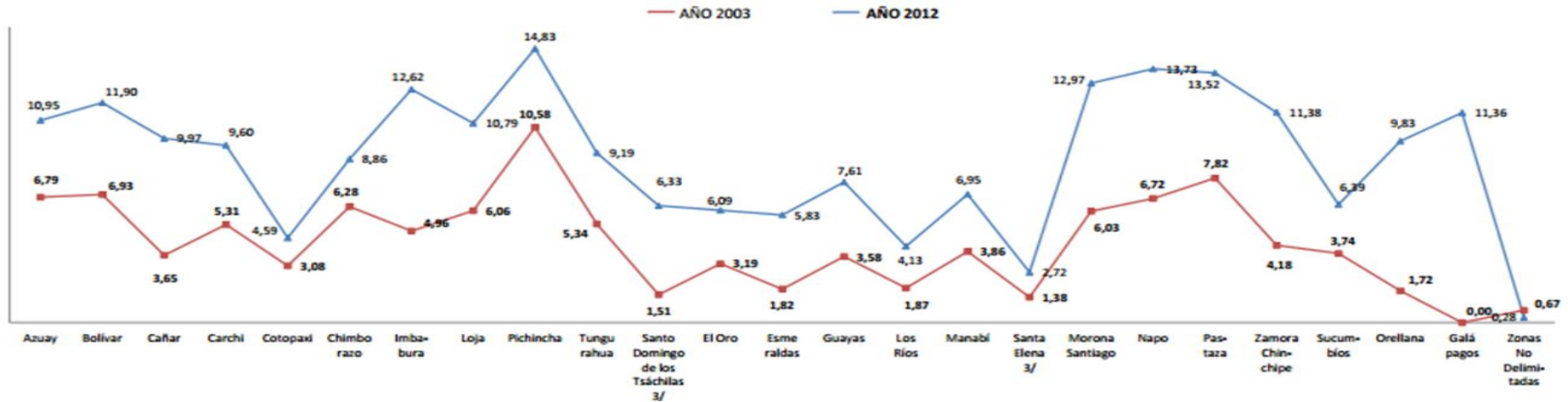
Gráfico No. 12  
Tasa de Enfermeras según provincias  
Años 2003 y 2012

	Total País	Azuay	Bolivar	Cañar	Carchi	Cotopaxi	Chimbo- razo	Imba- bura	Loja	Pichincha	Tungu- rahua	Santo Domingo de los Tsáchilas 3/	El Oro	Esmo- raldas	Guayas	Los Ríos	Manabí	Santa Elena 3/	Morona Santiago	Napo	Pas- taza	Zamora Chin- chipe	Sucum- bios	Orellana	Galá- pagos	Zonas No Delimi- tadas
<b>Año 2012</b>																										
Enfermeras	14.071	841	233	244	168	201	431	538	517	4.121	494	250	392	333	2.968	343	1009	91	210	154	124	114	122	141	31	1
Población1/	15.520.973	767.695	195.719	244.754	175.050	437.826	486.680	426.223	478.964	2.779.370	537.351	395.133	644.000	571.382	3.901.981	829.779	1.451.873	334.276	161.948	112.151	91.699	100.170	190.896	143.421	27.284	35.348
Tasa 2/	9,07	10,95	11,90	9,97	9,60	4,59	8,86	12,62	10,79	14,83	9,19	6,33	6,09	5,83	7,61	4,13	6,95	2,72	12,97	13,73	13,52	11,38	6,39	9,83	11,36	0,28
<b>Año 2003</b>																										
Enfermeras	6.767	446	126	81	87	117	274	185	264	2.436	255	48	202	86	1.197	133	496	36	77	59	54	35	54	17	-	2
Población1/	13.319.575	656.640	181.712	222.166	163.851	380.242	436.161	373.338	435.687	2.302.972	477.356	316.954	633.860	473.051	3.346.072	709.927	1.286.136	261.502	127.667	87.801	69.027	83.689	144.212	98.962	20.737	29.853
Tasa 2/	5,08	6,79	6,93	3,65	5,31	3,08	6,28	4,96	6,06	10,58	5,34	1,51	3,19	1,82	3,58	1,87	3,86	1,38	6,03	6,72	7,82	4,18	3,74	1,72	0,00	0,67

1/ Las poblaciones estimadas de los años 1990 al 2001 son realizadas con la población del Censo 2001, y la población estimada del 2003 al 2012, son a partir de la población del Censo 2010.

2/ Tasas por 10.000 habitantes

3/ Creación de provincias en el año 2008



Fuente: INEC

FIGURA N° 4

Personal Que Trabaja En Establecimientos De Salud, Según Regiones Y Provincias Y Área 2012

Cuadro No. 9  
Personal que trabaja en establecimientos de salud, según regiones y provincias y área 2012

Regiones, Provincias y Área	Total Personal	Médicos Especialistas	Médicos Generales	Médicos Postgradistas	Médicos Residentes	Médicos Rurales	Odontólogos 1/	Obstetricas	Enfermeras	Otros Profesionales 2/	Licenciados y/o Tecnólogos /5	Auxiliares de Enfermería	Auxiliares de Servicio Técnico /6	Personal de Apoyo Sanitario 3/	Administrativo y Estadística	De Servicio 4/
Total República	118.636	19.571	6.968	840	4.220	2.542	3.870	2.239	14.071	3.260	5.962	17.648	3.805	1.240	13.529	18.871
Área urbana	108.854	18.692	5.799	822	4.122	1.442	2.769	1.755	12.814	3.094	5.778	16.086	3.557	869	12.963	18.292
Área rural	9.782	879	1.169	18	98	1.100	1.101	484	1.257	166	184	1.562	248	371	566	579
Región Sierra	61.642	10.652	3.347	599	1.890	1.001	1.857	864	8.038	1.706	3.019	7.794	1.836	604	6.341	12.094
Área urbana	55.887	9.871	2.695	581	1.830	471	1.299	599	7.308	1.605	2.893	6.867	1.703	408	6.025	11.732
Área rural	5.755	781	652	18	60	530	558	265	730	101	126	927	133	196	316	362
Azuay	6.695	1.384	501	55	230	154	256	112	841	277	336	866	236	51	683	713
Área urbana	6.178	1.382	387	55	230	71	171	107	742	270	330	802	216	34	672	709
Área rural	517	2	114	-	-	83	85	5	99	7	6	64	20	17	11	4
Bolívar	1.230	82	112	1	43	57	82	22	233	27	39	180	55	19	125	153
Área urbana	1.040	82	77	1	43	38	56	15	188	26	35	147	50	15	121	146
Área rural	190	-	35	-	-	19	26	7	45	1	4	33	5	4	4	7
Cañar	1.726	184	170	8	52	54	99	9	244	57	56	324	67	34	157	211
Área urbana	1.475	184	114	8	52	30	53	7	197	57	56	268	63	23	152	211
Área rural	251	-	56	-	-	24	46	2	47	-	-	56	4	11	5	-
Carchí	980	61	74	2	26	56	78	41	168	27	42	145	44	16	91	109
Área urbana	735	60	56	2	26	15	34	21	121	24	40	110	40	4	83	99
Área rural	245	1	18	-	-	41	44	20	47	3	2	35	4	12	8	10
Cotopaxi	2.111	296	158	10	96	72	96	50	201	58	98	334	85	47	202	308
Área urbana	1.738	283	117	10	96	30	53	29	149	48	91	256	73	24	194	285
Área rural	373	13	41	-	-	42	43	21	52	10	7	78	12	23	8	23
Chimborazo	3.022	432	195	1	141	126	130	41	431	109	144	472	135	34	250	381
Área urbana	2.707	431	148	1	141	62	82	27	375	109	142	396	130	32	250	381
Área rural	315	1	47	-	-	64	48	14	56	-	2	76	5	2	-	-
Imbabura	2.863	354	135	18	155	100	96	35	538	66	121	387	92	173	237	356
Área urbana	2.501	354	89	18	155	36	52	24	461	66	120	325	85	125	236	355
Área rural	362	-	46	-	-	64	44	11	77	-	1	62	7	48	1	1
Loja	4.053	709	272	39	141	116	148	22	517	122	201	588	157	81	458	482
Área urbana	3.609	704	188	39	138	70	92	17	438	120	197	482	151	53	449	471
Área rural	444	5	84	-	3	46	56	5	79	2	4	106	6	28	9	11
Pichincha	32.976	5.935	1.319	411	727	145	709	430	4.121	817	1.726	3.682	825	100	3.574	8.455
Área urbana	30.383	5.205	1.179	393	670	60	606	274	3.972	740	1.632	3.328	762	60	3.315	8.187
Área rural	2.593	730	140	18	57	85	103	156	149	77	94	354	63	40	259	268
Tungurahua	3.583	759	237	44	179	72	123	56	494	89	188	491	82	31	315	423
Área urbana	3.210	730	188	44	179	24	69	36	425	88	182	443	76	22	312	392

Fuente: INEC

**TABLA N° 20****Personal que labora en la Entidades Privadas**

<b>INSTITUCIÓN</b>	<b>ENFERMERAS</b>
CLÍNICA DE ESPECIALIDADES CESMED	3
NOVA CLÍNICA DEL NORTE	2
CLÍNICA DEL RIÑÓN	3

**Fuente:** Ministerio de salud de la provincia del Carchi

**Elaborado por:** Yuly Erazo y Marisol Herrera

**TABLA N° 6****Número total de las enfermeras (o) en la provincia del Carchi**

<b>INSTITUCIÓN</b>	<b>POBLACIÓN</b>
Hospital Luis Gabriel Dávila	109
Hospital Básico san Gabriel	9
Hospital Básico el Ángel	7
Centros de Salud	23
Subcentros de Salud	20
Clínicas Privadas	8
<b>TOTAL</b>	<b>176</b>

**Fuentes:** sala situacional de la provincia del Carchi

**Elaborado por:** Yuly Erazo y Marisol Herrera

### 3.2.2 Muestra

El muestreo es una parte muy importante dentro de la investigación, según Sierra Bravo hace hincapié en la generalización de resultados:

“ una parte representativa de un conjunto o población debidamente elegida, que se somete a observación científica en representación del conjunto, con el propósito de obtener resultados válidos, también para el universo total investigado”.  
(Sierra Bravo, 1988, p. 174). (Bravo, 1988)

Para el cálculo de la muestra se utilizará la técnica de muestreo probabilístico, debido a que todas tienen la misma oportunidad de pasar a formar parte de la muestra.

La muestra de la investigación se obtuvo a través de la fórmula estadística para población finita utilizando un margen de error del 0.05%

#### FÓRMULA

Calculo de la Muestra:

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

En donde:

n= Tamaño de muestra

Z= Valor Z curva normal (1.96)

P= Probabilidad de éxito (0.50)

Q= Probabilidad de fracaso (0.50)

N= Población (176)

E= Error muestral (0.05)

$$n = \frac{(1,96^2 * 0,50 * 0,50 * 176)}{(178 - 1)0,05^2 + 1,96^2 * 0,50 * 0,50}$$

$$n = \frac{3,84 * 0,25 * 176}{(177)0,0025 + 3,84 * 0,25}$$

$$n = \frac{0,96 * 176}{0,44 + 0,96}$$

$$n = \frac{170,8}{1,40}$$

$$n = 121$$

**TABLA N° 21**

**Número total de enfermeras (o) en la provincia del Carchi**

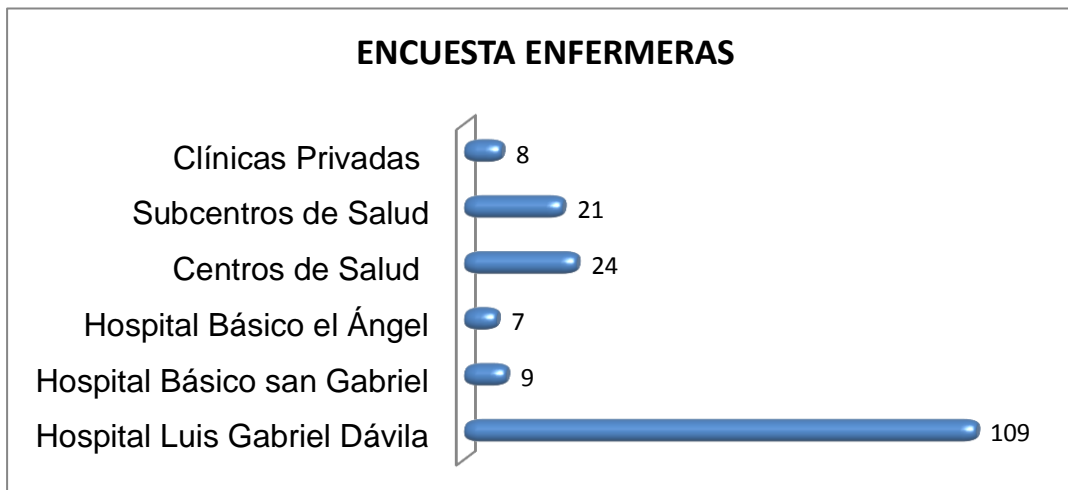
<b>INSTITUCIÓN</b>	<b>POBLACIÓN</b>
Hospital Luis Gabriel Dávila	54
Hospital Básico san Gabriel	9
Hospital Básico el Ángel	7
Centros de Salud	24
Subcentros de Salud	21
Clínicasvadas	8
<b>TOTAL</b>	<b>121</b>

**Fuente:** Encuestas realizadas a las enfermeras del Carchi

**Elaborado por:** Yuly Erazo y Marisol Herrera

## GRÁFICA N° 7

### Frecuencia de encuestas realizadas a las enfermeras del Carchi



**Fuente:** Encuestas realizadas a las enfermeras del Carchi

**Elaborado por:** Yuly Erazo y Marisol Herrera

Análisis:

Lo que podemos observar es que la mayoría de las y los enfermeros se encuentran prestando sus servicios en El Hospital Luis Gabriel Dávila ya que este es un hospital nivel dos de atención de referencia con infraestructura de punta, con nueva tecnología.

## 3.2 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

### Técnicas

La recopilación de la información principal se desarrolló por medio de la aplicación de una encuesta que es:

Se aplicó una encuesta de forma individual y anónima a las enfermeras en distintas entidades públicas y privadas de la provincia del Carchi que forman parte de la muestra, explicando a cada una el objetivo de la encuesta que es lograr determinar el nivel de motivación y su relación con la satisfacción del ejercicio profesional de las enfermeras.

Se manejó programas tecnológicos como es Microsoft Excel y el programa estadístico SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) que nos ayudaron para lograr la tabulación de datos

La encuesta es una técnica de adquisición de información de interés sociológico, mediante un cuestionario previamente elaborado, a través del cual se puede conocer la opinión o valoración del sujeto seleccionado en una muestra sobre un asunto dado. (E. Ramos, 2008, cap. II 2.3) (Ramos, 2008)

### **Instrumento**

En esta investigación utilizamos como instrumento al cuestionario formulado por 18 preguntas accesibles y fáciles de comprender de las cuales 17 son cerradas y una abierta.

Este instrumento se lo elaboró utilizando las variables y así poder determinar el Nivel de motivación y su relación con la satisfacción del ejercicio profesional de las enfermeras.

“El cuestionario es un instrumento básico de la observación en la encuesta y en la entrevista. En el cuestionario se formula una serie de preguntas que permiten medir una o más variables. Posibilita observar los hechos a través de la valoración que hace de los mismos el encuestado o entrevistado, limitándose la investigación a las valoraciones subjetivas de éste”. (E. Ramos, 2008, cap. II 2.3)

### **3.3 PROCESAMIENTO DE DATOS**

Nos ayudó a determinar la relación que existe entre la motivación y la satisfacción laboral de los y las profesionales de enfermería en los diferentes lugares donde prestan sus servicios.

Logrando identificar si presentan o no una satisfacción laboral que es producto de la motivación que cada persona lo adquiere o es otorgada por sus jefes o líderes de los distintos establecimientos y así poder desempeñar un trabajo satisfactorio.

Para poder expresar los resultados de esta investigación, se aplicó una encuesta personal la cual es anónima, con la finalidad de poder interpretar, demostrar, analizar, entender gráficamente y porcentualmente los resultados finales de los datos obtenidos utilizando un programa estadístico y confiable SPSS (Statistical Package for the Social Sciences)

## **CAPÍTULO IV**

### **4 PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS Y PLAN DE INTERVENCIÓN**

#### **4.1 PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS**

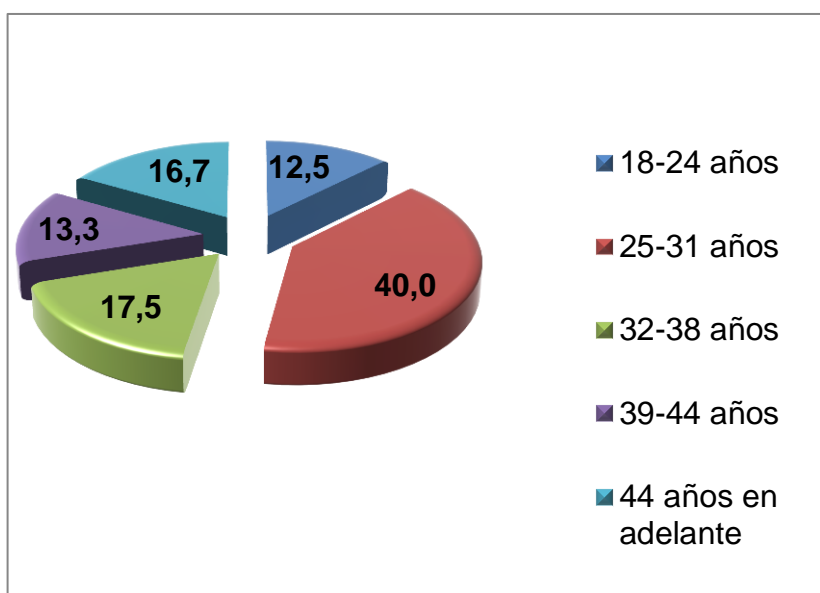
A continuación detallaremos el análisis y la interpretación de datos de acuerdo a los resultados obtenidos en la encuesta aplicada a los profesionales de enfermería, que prestan sus servicios en diferentes establecimientos de salud de la provincia del Carchi.

**TABLA N° 22**  
**Edad de los profesionales de enfermería**

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	18-24 años	15	12,4
	25-31 años	48	39,7
	32-38 años	21	17,4
	39-44 años	16	13,2
	44 años en adelante	20	16,5
	Total	120	99,2
	No responde	1	,8
<b>Total</b>		<b>121</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Investigación propia software Spss  
**Elaborado por:** Yuly Erazo y Marisol Herrera

**GRÁFICA N° 8**  
**Edad de los profesionales de enfermería.**



**Fuente:** Investigación propia software software Spss  
**Elaborado por:** Yuly Erazo y Marisol Herrera

### Análisis:

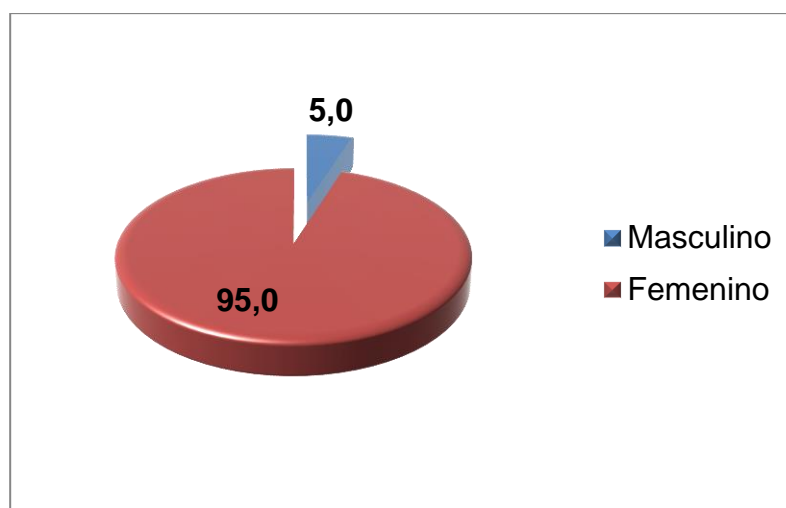
La edad de mayor representatividad dentro del personal de enfermería, que labora en los diferentes establecimientos de salud, es de 25 a 31 años de edad, representando el 40% por lo que se identifica que la mayor parte de profesionales son jóvenes, que prestan sus servicios profesionales de una forma constante con mucha motivación, a realizar sus actividades por presentar edades juveniles los cuales se encuentran distribuidos en toda la provincia brindando una atención adecuada.

**Tabla N° 23**  
**Género de la enfermeras**

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Válidos	Masculino	6	5
	Femenino	115	95
	<b>Total</b>	121	100

**Fuente:** Investigación propia software Spss  
**Elaborado por:** Yuly Erazo y Marisol Herrera.

**GRÁFICA N° 9**  
**Género de la enfermeras**



**Fuente:** Investigación propia software Spss  
**Elaborado por:** Yuly Erazo y Marisol Herrera

Análisis:

Lo que se puede identificar es que en la provincia del Carchi los profesionales de enfermería que se encuentran en los diferentes lugares de salud son de género femenino con un 95%, y en un 5% pertenecen al género masculino, por lo que se puede identificar que la profesión de enfermería en su mayor porcentaje es inclinada por mujeres, estudios aplicados han demostrado que los pacientes prefieren ser atendidos por el género femenino, esto no significa que el trabajo que realizan los hombres en esta profesión es menos valorado

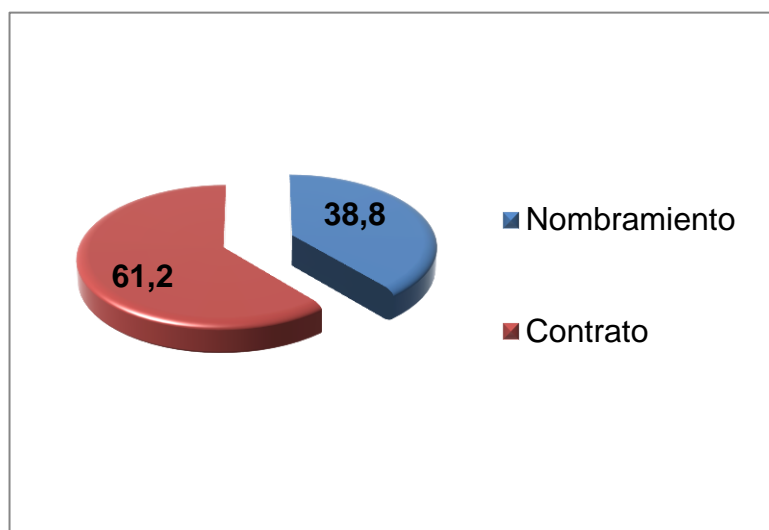
o importante, ya que presentan la misma capacidad de atención en salud mujeres y hombres.

**TABLA N° 24**  
**¿Relación de Dependencia Laboral?**

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nombramiento	47	38,8
	Contrato	74	61,2
	<b>Total</b>	121	100

Fuente: Investigación propia software Spss  
Elaborado por: Yuly Erazo y Marisol Herrera.

**GRÁFICA N°10**  
**¿Relación de Dependencia Laboral?**



**Fuente:** Investigación propia software Spss  
**Elaborado por:** Yuly Erazo y Marisol Herrera

## Análisis:

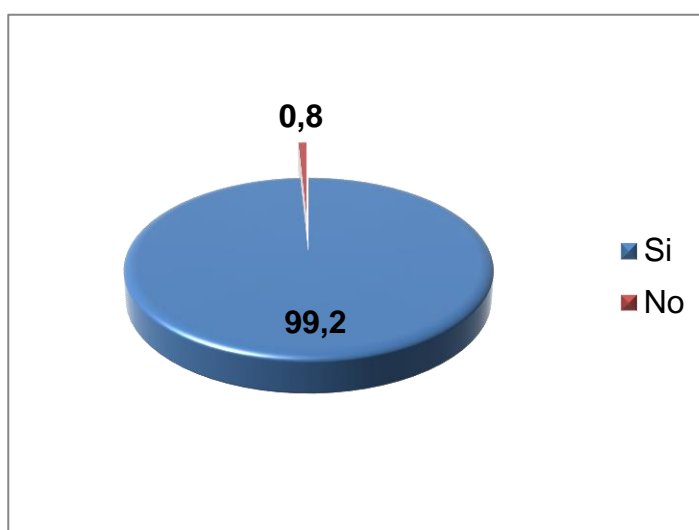
Se identifica en la muestra estudiada de los profesionales de enfermería que el 61,3 % se encuentran prestando sus servicios con la modalidad de contrato por lo que puede ser un factor de motivación laboral para desempeñar un trabajo acorde a lo establecido y en un futuro lograr un nombramiento provisional y el 38.8 % se encuentran laborando mediante un nombramiento, lo que significa que de la muestra tomada, un mínimo porcentaje presta sus servicios a las diferentes instituciones de una forma estable con mayor capacidad de conocer las normas y reglas de cada institución.

**TABLA N° 25**  
**¿Se Siente Satisfecho en el Lugar Donde Trabaja?**

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Si	120	99,2
	No	1	,8
	<b>Total</b>	121	100,0

**Fuente:** Investigación propia software Spss  
**Elaborado por:** Yuly Erazo y Marisol Herrera.

**GRÁFICA N° 11**  
**¿Se siente satisfecho en el lugar donde trabaja?**



**Fuente:** Investigación propia software Spss  
**Elaborado por:** Yuly Erazo y Marisol Herrera

**Análisis:**

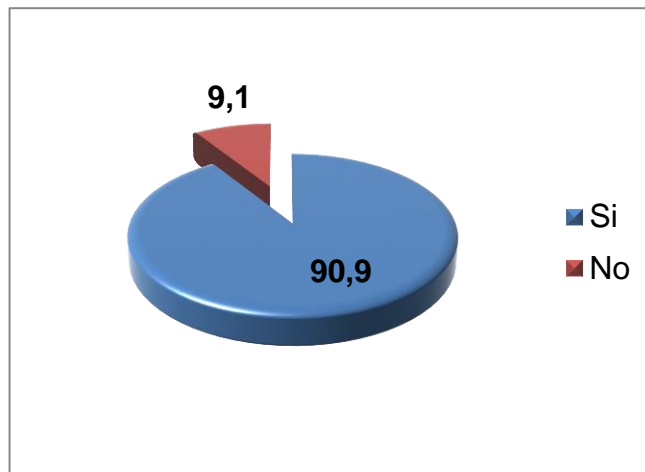
Se puede identificar en las encuestas, aplicadas a las profesionales de enfermería de la provincia del Carchi que la mayor parte corresponde al 99,2% se encuentran satisfechos en el lugar donde se encuentran prestando sus servicios lo que podría significar que se encuentran motivados para realizar su trabajo diariamente obteniendo una entrega profesional adecuada para desempeñar sus funciones mejorando y manteniendo estable la salud de los pacientes.

**TABLA N° 26**  
**¿Sus Funciones y Responsabilidades están bien definidas?**

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Si	110	90,9
	No	11	9,1
	<b>Total</b>	121	100,0

**Fuente:** Investigación propia software Spss  
**Elaborado por:** Yuly Erazo y Marisol Herrera.

**GRÁFICA N° 12**  
**¿Sus Funciones y Responsabilidades están bien definidas?**



**Fuente:** Investigación propia software Spss  
**Elaborado por:** Yuly Erazo y Marisol Herrera

Análisis:

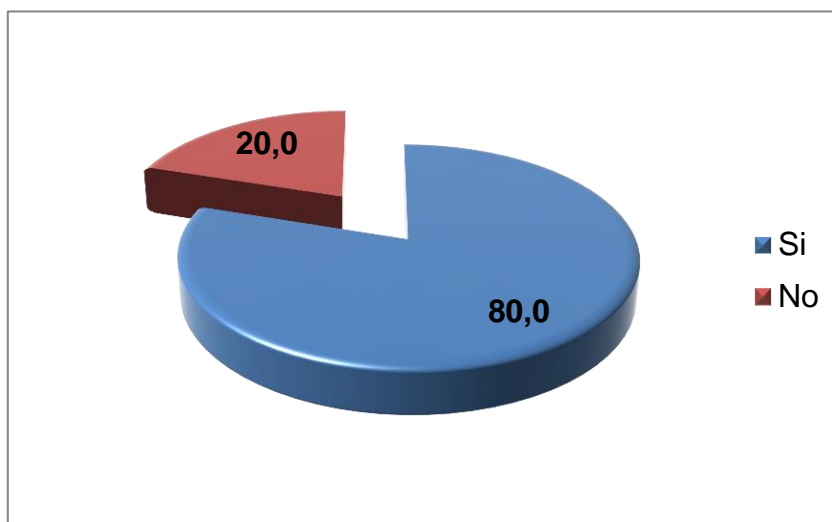
La grafica muestra que el personal de enfermería adopta un criterio positivo en relación a la correcta definición de funciones y responsabilidades para desempeñar su trabajo y labores diarias, este punto puede ser un pilar importante para que los profesionales se encuentren motivados al realizar sus tareas establecidas aplicando conocimientos científicos, humanos, técnicos y humanos.

**TABLA N° 27**  
**¿Recibe capacitaciones continuas en su lugar de trabajo?**

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Si	96	79,3
	No	24	19,8
	Total	120	99,2
Perdidos	No responde	1	,8
<b>Total</b>		121	100,0

**Fuente:** Investigación propia software Spss  
**Elaborado por:** Yuly Erazo y Marisol Herrera.

**GRÁFICA N° 13**  
**¿Recibe capacitaciones continuas en su lugar de trabajo?**



**Fuente:** Investigación propia software Spss  
**Elaborado por:** Yuly Erazo y Marisol Herrera

## Análisis:

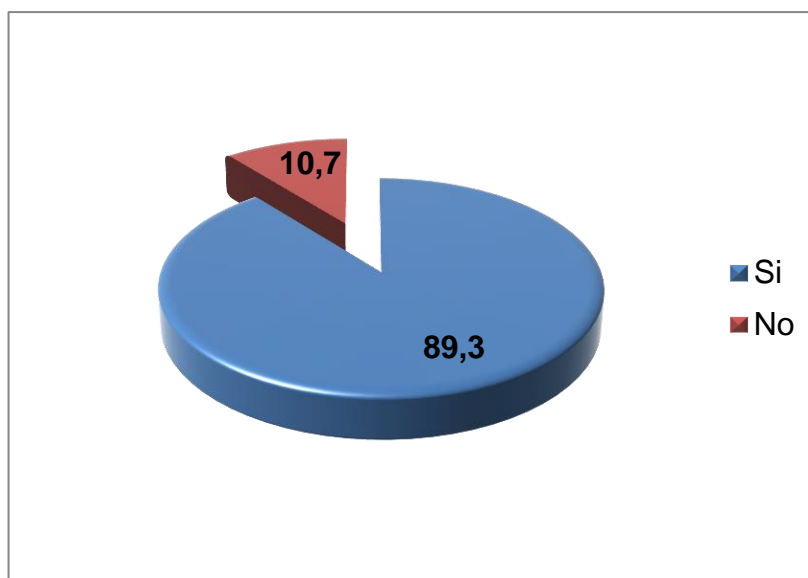
De la población en estudio el 80% de las enfermeras que prestan sus servicios en sus diferentes lugares de salud reciben capacitaciones continuas en sus lugares de trabajo, esto es muy importante ya que la actualización y el refuerzo de conocimientos continuos ayudan a mantener una motivación permanente, conllevando a una satisfacción laboral positiva , otro punto importante sería destacar que las capacitaciones se las realizan con todo el grupo de trabajo por lo que conlleva a mejorar las relaciones inter laborales y profesionales logrando que los profesionales se sientan seguros y a gusto en donde desempeñen sus funciones laborales.

**TABLA N° 28**  
**¿Se siente motivado con el trabajo que realiza?**

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Si	108	89,3
	No	13	10,7
	<b>Total</b>	121	100,0

**Fuente:** Investigación propia software Spss  
**Elaborado por:** Yuly Erazo y Marisol Herrera.

**GRÁFICA N°14**  
**¿Se siente motivado con el trabajo que realiza?**



**Fuente:** Investigación propia software Spss  
**Elaborado por:** Yuly Erazo y Marisol Herrera.

Análisis:

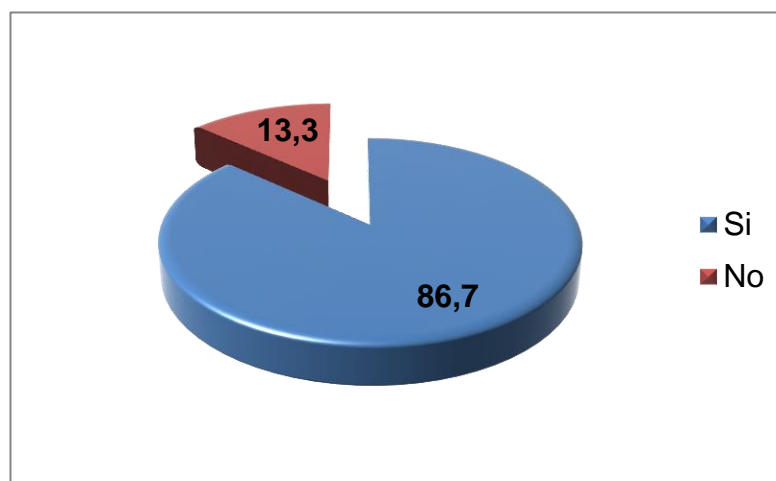
En el estudio realizado se puede identificar que los profesionales de enfermería se encuentran motivados con el trabajo que desempeñan, por lo que se puede deducir que al realizar su trabajo entregan toda su dedicación, amor, empeño para cumplirlo adecuadamente y conservar la salud integral de los pacientes que requieren de cuidado y atención llevando a obtener una satisfacción laboral.

**TABLA N° 29**  
**¿Tiene libertad para decidir cómo realizar su trabajo?**

		Frecuencia	Porcentaje
		a	e
Válidos	Si	104	86,0
	No	16	13,2
	Total	120	99,2
Perdidos	No respond	1	,8
<b>Total</b>		121	100,0

**Fuente:** Investigación propia software Spss  
**Elaborado por:** Yuly Erazo y Marisol Herrera.

**GRÁFICA N° 15**  
**¿Tiene libertad para decidir cómo realizar su trabajo?**



**Fuente:** Investigación propia software Spss  
**Elaborado por:** Yuly Erazo y Marisol Herrera

**Análisis:**

De las enfermeras/os de la provincia del Carchi que se realizaron las encuestas en un porcentaje del 86,7% tienen la libertad para decidir cómo realizar su trabajo en los distintos lugares donde desempeñan sus funciones laborales, este aspecto puede ser motivante para que los

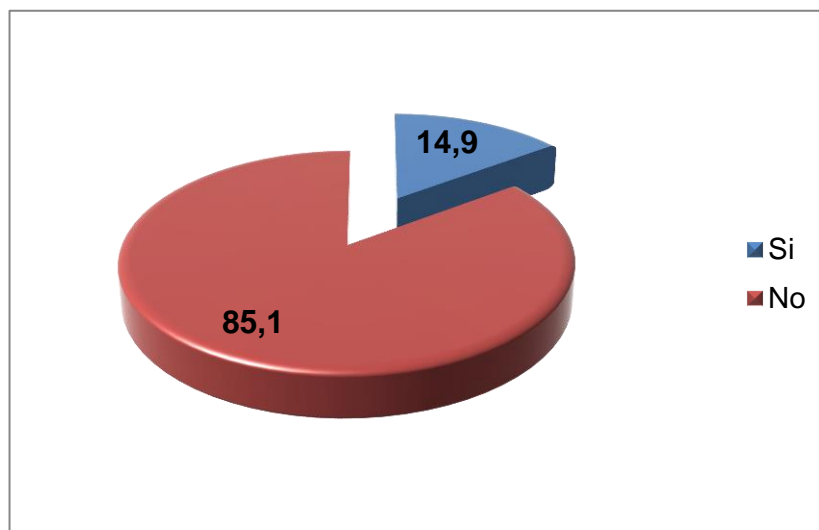
profesionales de enfermería realicen adecuadamente sus actividades aplicando conocimientos científicos humanos y técnicos entregando lo mejor de sí, en sus funciones laborales , destacando su trabajo y generando confianza para el personal de salud y los pacientes

**TABLA N° 30**  
**¿El trabajo que realiza es simple y repetitivo?**

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Si	18	14,9
	No	103	85,1
	<b>Total</b>	121	100,0

**Fuente:** Investigación propia software Spss  
**Elaborado por:** Yuly Erazo y Marisol Herrera.

**¿GRÁFICA N° 16**  
**El trabajo que realiza es simple y repetitivo?**



**Fuente:** Investigación propia software Spss  
**Elaborado por:** Yuly Erazo y Marisol Herrera

**Análisis:**

Se puede observar que de las encuestas realizadas al personal de salud que trabajan en diferentes entidades de salud de la provincia del Carchi la mayoría de los profesionales con un 85,1% manifiestan que el trabajo que realizan no es simple y repetitivo, ya que en esta rama

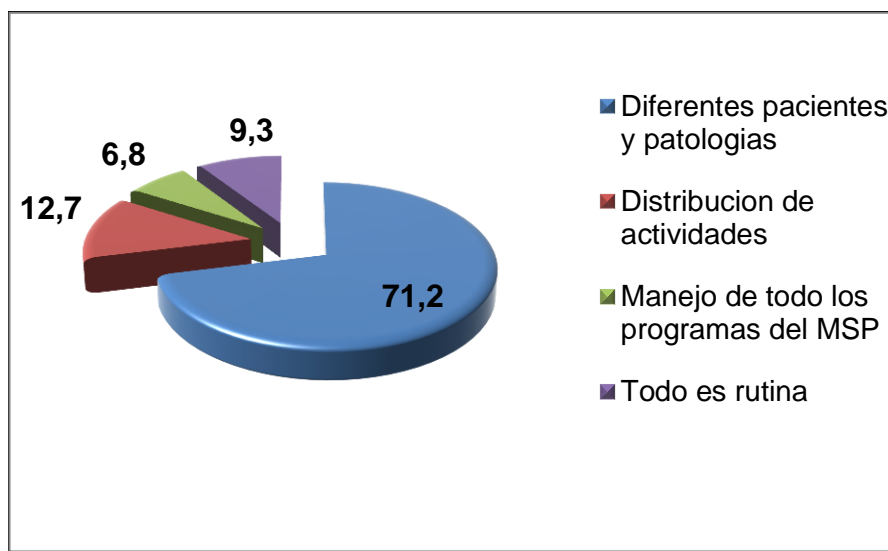
laboral siempre existen nuevos casos de patologías con diferentes síntomas y tratamientos que se los debe realizar correctamente para poder conllevar a la salud de todas las personas

**TABLA N° 31**  
**¿Por qué?**

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Válidos	Diferentes pacientes y patologías	84	69,4
	Distribución de actividades	15	12,4
	Manejo de todo los programas del MSP	8	6,6
	Todo es rutina	11	9,1
	<b>Total</b>	<b>118</b>	<b>97,5</b>
Perdidos	No responde	3	2,5
<b>Total</b>		<b>121</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Investigación propia software Spss  
**Elaborado por:** Yuly Erazo y Marisol Herrera.

**GRÁFICA N° 17**  
**¿Por qué?**



**Fuente:** Investigación propia software Spss  
**Elaborado por:** Yuly Erazo y Marisol Herrera

Análisis:

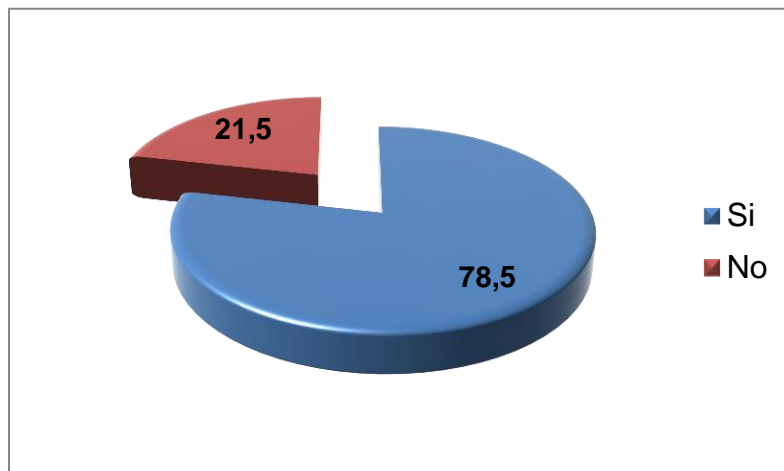
Los profesionales de salud que respondieron que su trabajo no es simple y repetitivo, el 71,2% opinan que cada día es distinto, ya que los pacientes son diferentes, en algunos existen mayores complicaciones y por ende mayor cuidado y desempeño laboral, donde el personal de enfermería trabaja continuamente para restablecer la salud de los pacientes

**TABLA N° 32**  
**¿Está de acuerdo con la remuneración que percibe de acuerdo al cargo que desempeña?**

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Si	95	78,5
	No	26	21,5
	<b>Total</b>	121	100,0

**Fuente:** Investigación propia software Spss  
**Elaborado por:** Yuly Erazo y Marisol Herrera.

**GRÁFICA N° 18**  
**¿Está de acuerdo con la remuneración que percibe de acuerdo al cargo que desempeña?**



**Fuente:** Investigación propia software Spss  
**Elaborado por:** Yuly Erazo y Marisol Herrera

**Análisis:**

De la encuesta aplicada a los profesionales de enfermería el 78,5% opinan que están satisfechos con la remuneración que perciben de acuerdo al cargo o trabajo que desempeñan, en los diferentes lugares de salud por lo tanto estos profesionales se sienten motivados al realizar su trabajo por la remuneraciones, que reciben mensualmente desempeñando sus funciones laborales, de una forma adecuada generando satisfacción en el ámbito personal y profesional

**TABLA N° 33**

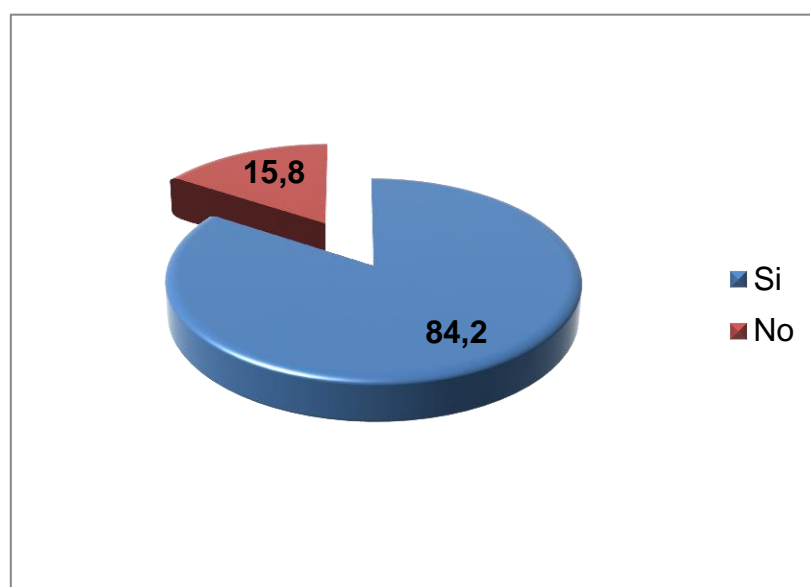
**¿Le dan la oportunidad de participar en la toma de decisiones dentro de la institución?**

			<b>FRECUE NCIA</b>	<b>PORCEN TAJE</b>
Válid os	Si		101	83,5
	No		19	15,7
	Total		120	99,2
Perdi dos	No respo nde		1	,8
<b>Total</b>			121	100,

**Fuente:** Investigación propia software Spss  
**Elaborado por:** Yuly Erazo y Marisol Herrera

**GRÁFICA N° 1**

**¿Le dan la oportunidad de participar en la toma de decisiones dentro de la institución?**



**Fuente:** Investigación propia software Spss  
**Elaborado por:** Yuly Erazo y Marisol Herrera

### Análisis:

En las encuestas aplicadas a las enfermeras de la provincia del Carchi la mayor parte de los profesionales de salud con un 84,2% presenta la oportunidad de tomar decisiones dentro de la institución donde prestan sus servicios generando un gran nivel de motivación a cada uno de los profesionales para que puedan desempeñar su trabajo de una forma amplia poniendo en práctica sus destrezas en el ámbito profesional.

**TABLA N° 34**

**Los usuarios se sienten satisfechos con el trabajo que realiza**

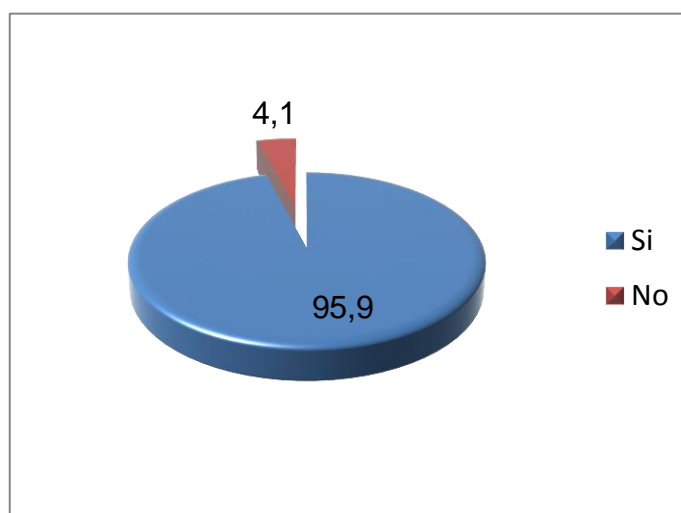
		<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>VÁLIDOS</b>	<b>Si</b>	116	95,9
	<b>No</b>	5	4,1
	<b>Total</b>	<b>121</b>	<b>100,</b>

**Fuente:** Investigación propia software Spss

**Elaborado por:** Yuly Erazo y Marisol Herrera

**GRÁFICA N° 20**

**¿Los usuarios se sienten satisfechos con el trabajo que realiza?**



**Fuente:** Investigación propia software Spss

**Elaborado por:** Yuly Erazo y Marisol Herrera

Análisis:

Se identifica en la gráfica que el 95,9 % si se siente satisfecho con la atención recibida por parte del personal de enfermería, ya que si se ha cumplido con las expectativas, además el personal cuenta con motivación en el desarrollo de sus labores brindando atención de calidad, además el paciente ha recibido una atención especializada y ayudado con su recuperación. .

**TABLA N° 35**

**¿Está satisfecho con el reconocimiento que recibe por parte del líder (jefe) a su trabajo y desempeño laboral?**

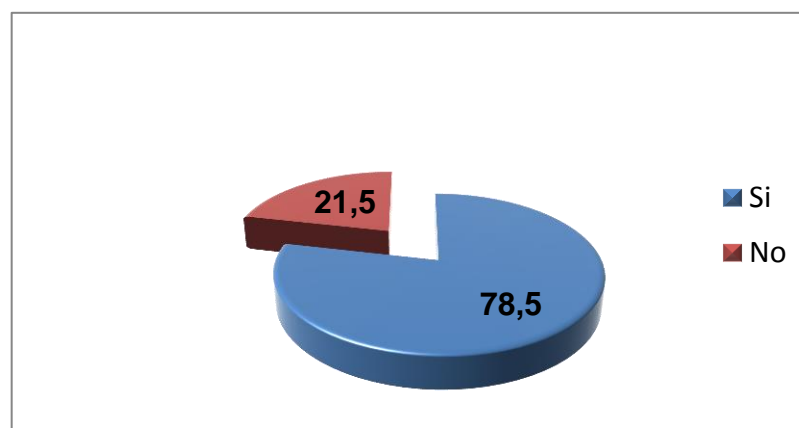
		<b>FRECUEN CIA</b>	<b>PORCENT AJE</b>
VÁLID OS	SI	95	78,5
	NO	26	21,5
	<b>TOT AL</b>	121	100,

**Fuente:** Investigación propia software Spss

**Elaborado por:** Yuly Erazo y Marisol Herrera

**GRÁFICA N° 2**

**¿Está satisfecho con el reconocimiento que recibe por parte del líder (jefe) a su trabajo y desempeño laboral?**



**Fuente:** Investigación propia software Spss

**Elaborado por:** Yuly Erazo y Marisol Herrera

Análisis:

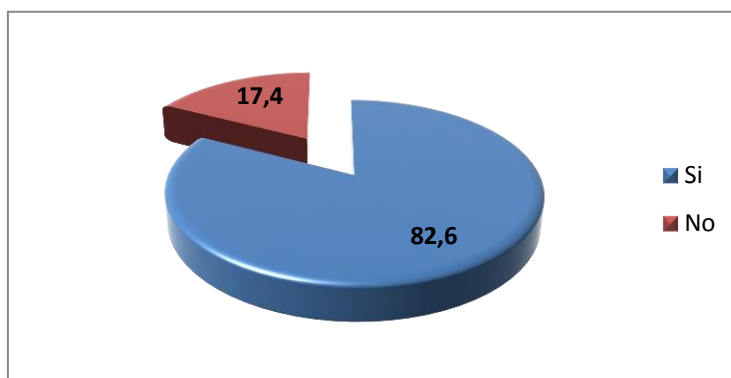
De acuerdo a la encuesta realizada a las y los enfermeras del Carchi, se identificó que el 78,5 % de las enfermeras(os) están satisfechos con el reconocimiento recibido por parte de su líder en el trabajo que desempeñan, en el servicio que labora se identifica que el personal está motivado, y mantiene gran satisfacción en el rol que desempeña

**TABLA N° 36**  
**El sueldo que percibe le ha permitido mejorar su calidad de vida**

		FRECUENCIA	PORCENTAJE
VÁLIDOS	SI	100	82,6
	NO	21	17,4
	<b>TOTAL</b>	121	100,

Fuente: Investigación propia software Spss  
 Elaborado por: Yuly Erazo y Marisol Herrera

**GRÁFICA N° 3**  
**¿El sueldo que percibe le ha permitido mejorar su calidad de vida?**



**Fuente:** Investigación propia software Spss  
**Elaborado por:** Yuly Erazo y Marisol Herrera

Análisis:

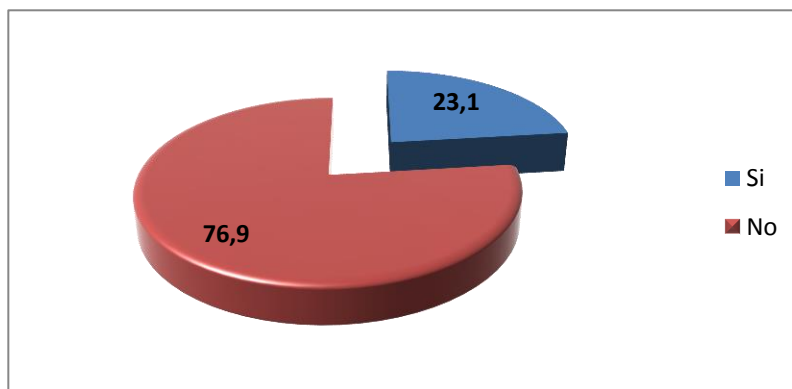
Se identifica en la gráfica que el 82,6 % de las y los enfermeros manifiestan que el sueldo que han recibido por su trabajo si les ha permitido mejorar su calidad de vida, y mejorar estabilidad económica en sus hogares, además permite que el personal se motive, por la remuneración percibida y crea satisfacción laboral en el trabajo a desarrolla

**TABLA N° 37**  
**¿El horario que se le ha asignado le disgusta?**

		FRECUENCIA	PORCENTAJE
VÁLIDOS	SI	28	23,1
	NO	93	76,9
	<b>TOTAL</b>	121	100,0

**Fuente:** Investigación propia software Spss  
**Elaborado por:** Yuly Erazo y Marisol Herrera

**GRÁFICA N° 4**  
**¿El horario que se le ha asignado le disgusta?**



**Fuente:** Investigación propia software Spss  
**Elaborado por:** Yuly Erazo y Marisol Herrera

**Análisis:**

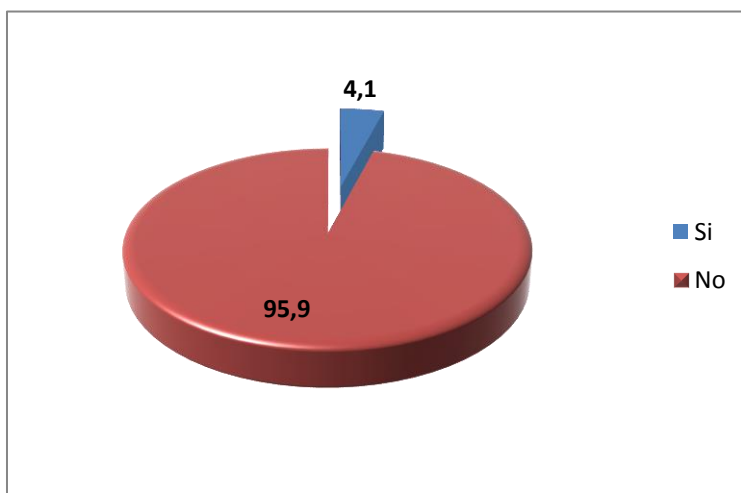
Se identificó que el 76,9 % no le disgusta el horario que se le ha asignado dentro de la institución donde labora ya que cumple con las expectativas propuestas por parte del personal en el desarrollo de las actividades, esto hace que el personal se motive y brinde una atención personalizada a los pacientes y de igual manera proporciona satisfacción laboral en el rol a desempeñar.

**TABLA N° 38**  
**¿El trabajo le aburre?**

		FRECUENCIA	PORCENTAJE
VÁLIDOS	SI	5	4,1
	NO	116	95,9
	<b>TOTAL</b>	121	100,

**Fuente:** Investigación propia software Spss  
**Elaborado por:** Yuly Erazo y Marisol Herrera

**GRÁFICA N° 5**  
**¿El trabajo le aburre?**



**Fuente:** Investigación propia software Spss  
**Elaborado por:** Yuly Erazo y Marisol Herrera

**Análisis:**

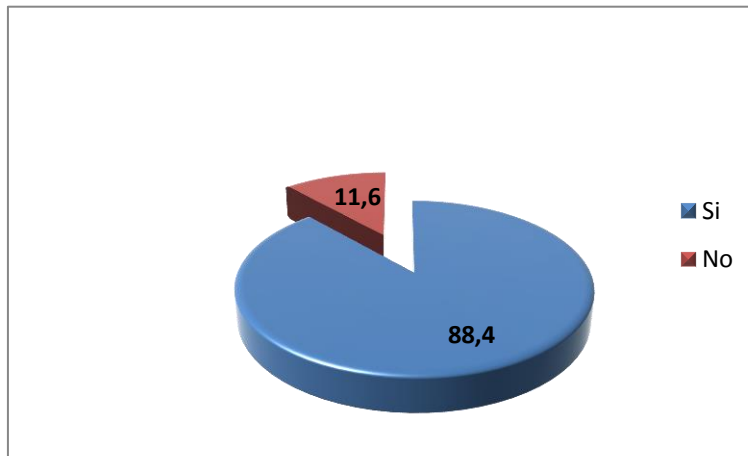
Dentro de la investigación se identifica que el 95,9 % de las enfermeras no les aburre el trabajo que realizan dentro sus instituciones manifiesta que se encuentran motivadas y con gran satisfacción laboral en el desarrollo de sus actividades.

**TABLA N° 39**  
**¿Las características de su puesto de trabajo se ajustan a sus necesidades?**

		FRECUENCIA	PORCENTAJE
VÁLIDOS	SI	107	88,4
	NO	14	11,6
	<b>TOTAL</b>	121	100,

**Fuente:** Investigación propia software Spss  
**Elaborado por:** Yuly Erazo y Marisol Herrera

**GRÁFICA N° 6**  
**¿Las características de su puesto de trabajo se ajustan a sus necesidades?**



**Fuente:** Investigación propia software Spss  
**Elaborado por:** Yuly Erazo y Marisol Herrera

Análisis:

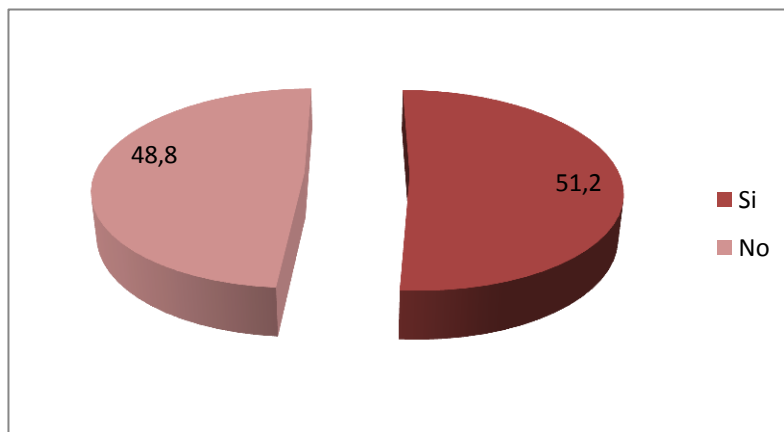
De acuerdo a las encuestas realizadas se identifica en la gráfica que el 88,4 % de las enfermeras(os) manifiestan que las características de su puesto de trabajo si se ajustan a sus necesidades y cumple con sus expectativas dando como resultado un personal de enfermería motivado que colabora activamente con la recuperación del paciente

**TABLA N° 40**  
**¿Se le asigna responsabilidades extras a su trabajo?**

		FRECUENCIA	PORCENTAJE
VÁLIDOS	SI	62	51,2
	NO	59	48,8
	<b>TOTAL</b>	121	100,0

**Fuente:** Investigación propia software Spss  
**Elaborado por:** Yuly Erazo y Marisol Herrera

**GRÁFICA N° 7**  
**¿Se le asigna responsabilidades extras a su trabajo?**



**Fuente:** Investigación propia software Spss  
**Elaborado por:** Yuly Erazo y Marisol Herrera

**Análisis:**

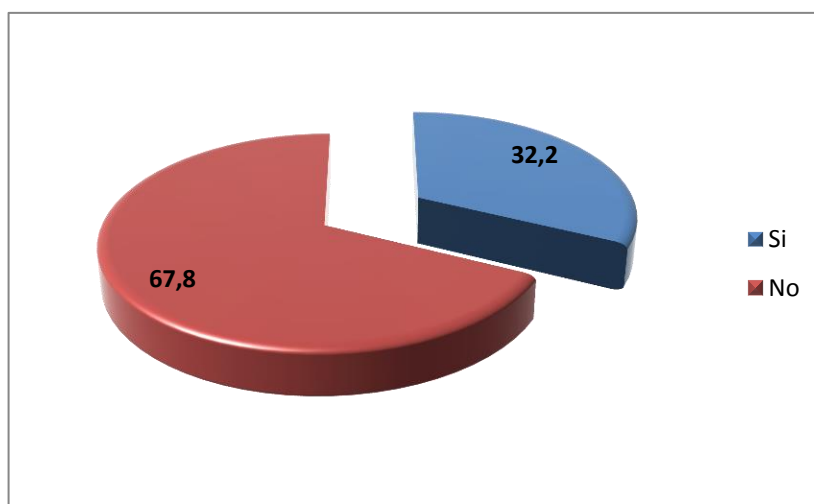
Dentro de la investigación se logra identificar que el 51,2 % de las enfermeras (os) de la provincia del Carchi, Si se les ha asigna responsabilidades extras a su trabajo, esto puede dar resultado negativo en su desempeño laboral y así disminuyendo el nivel de motivación y satisfacción.

**TABLA N° 41**  
**¿En su área de trabajo existe favoritismo?**

		FRECUENCIA	PORCENTAJE
VÁLIDOS	SI	39	32,2
	NO	82	67,8
	<b>TOTAL</b>	121	100,

Fuente: Investigación propia software Spss  
 Elaborado por: Yuly Erazo y Marisol Herrera

**GRÁFICA N° 8**  
**¿En su área de trabajo existe favoritismo?**



Fuente: Investigación propia software Spss  
 Elaborado por: Yuly Erazo y Marisol Herrera

#### Análisis

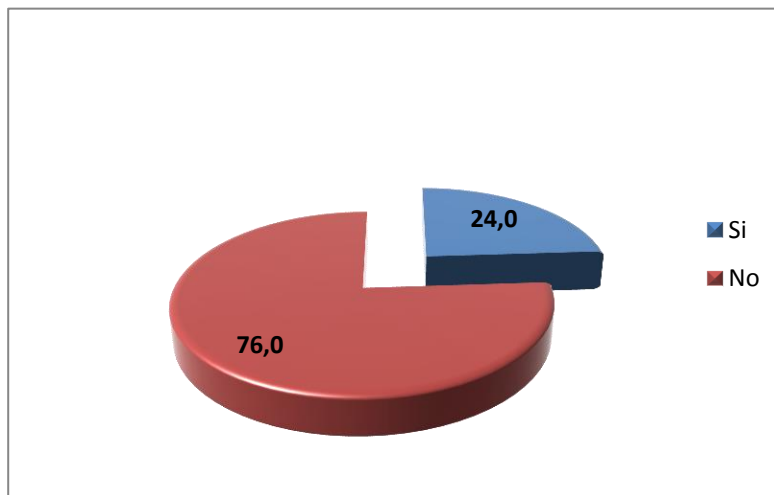
En la investigación realizada Se identifica que el 67,8 % de las enfermeras opinan que en sus áreas de trabajo si existe favoritismo dando como resultado malestar entre las mismas.

**TABLA N° 42**  
**¿En su área de trabajo alguna vez ha tenido que presenciar actos no éticos a su profesión?**

		FRECUENCIA	PORCENTAJE
VÁLIDOS	SI	29	24,0
	NO	92	76,0
	<b>TOTAL</b>	121	100,

**Fuente:** Investigación propia software Spss  
**Elaborado por:** Yuly Erazo y Marisol Herrera

**GRÁFICA N° 9**  
**¿En su área de trabajo alguna vez ha tenido que presenciar actos no éticos a su profesión?**



**Fuente:** Investigación propia software Spss  
**Elaborado por:** Yuly Erazo y Marisol Herrera

Análisis:

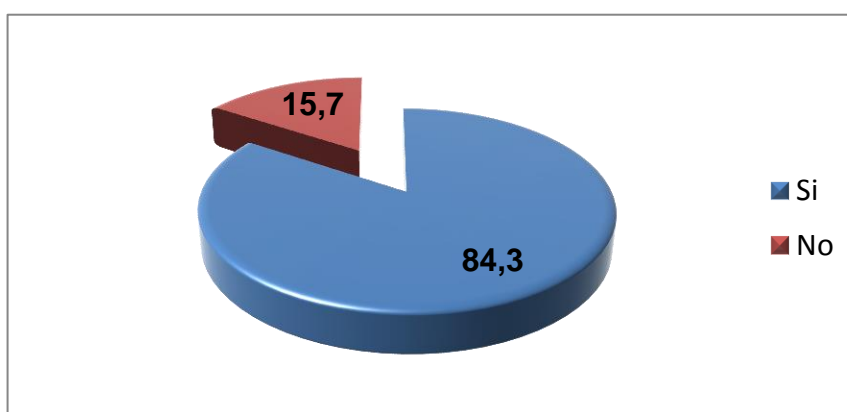
Dentro de la investigación realizada se identifica que el 76,0 % de las enfermeras creen que en sus áreas, e instituciones en alguna ocasión, si han tenido que presenciar actos no éticos, el personal manifiestan que estas situaciones siempre se las maneja con ética es importante nivel de motivación, por que una persona motivada crea soluciones a mediano y largo plazo.

**TABLA N° 43**  
**¿El clima laboral de su trabajo es agradable?**

		FRECUENCIA	PORCENTAJE
VÁLIDOS	SI	102	84,3
	NO	19	15,7
	<b>TOTAL</b>	121	100,0

**Fuente:** Investigación propia software Spss  
**Elaborado por:** Yuly Erazo y Marisol Herrera

**GRÁFICA N° 10**  
**¿El clima laboral de su trabajo es agradable?**



**Fuente:** Investigación propia software Spss  
**Elaborado por:** Yuly Erazo y Marisol Herrera

Análisis:

Dentro de la investigación se logra analizar a través de la gráfica que el 84,3 % de las enfermeras(os) siente que el clima laboral de sus servicios si es agradable para el desarrollo de sus labores brindando un buen ambiente laboral y así el nivel de motivación se encuentra elevado y satisfacción laboral siempre está presente en el desarrollo de sus roles

## 4.2 INTERPRETACIÓN DE DATOS DE LA ENCUESTA APLICADA A LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DE LA PROVINCIA DEL CARCHI.

Es importante tomar en cuenta el nivel de motivación que presentan los profesionales de enfermería que se encuentran distribuidos en las diferentes entidades de salud en la provincia del Carchi y así poder identificar el grado de importancia que se presenta entre el nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral.

Existen varios factores que influyen para obtener una satisfacción laboral adecuada en los diferentes servicios o puestos de salud donde se brinda atención como: clima laboral, equipo de trabajo, motivaciones constantes por parte del jefe o líder, reconocimiento al trabajo desempeñado, horario de trabajo, funciones etc. Estos factores intervienen directamente para que los profesionales de enfermería tengan una motivación y así poder desarrollar un trabajo de calidad y calidez salvaguardando la salud de las personas que requieren cuidado.

La investigación desarrollada indica que los profesionales de enfermería de la provincia del Carchi en su mayor parte se encuentran motivados para poder desempeñar su trabajo de una forma adecuada

## 4.3 PLAN DE INTERVENCIÓN

### INTRODUCCIÓN

La motivación es un factor importante que se debe ejecutar constantemente en los seres humanos para que desarrollen un trabajo pertinente que se relacione con su función laboral presentando un trabajo constante dedicado a mantener la salud de los pacientes y así presentar una satisfacción laboral personal y de equipo.

El nivel de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería es muy importante para poder determinar el grado de motivación que presentan para desempeñar su trabajo en donde tomamos en cuenta varios aspectos como equipo de trabajo, clima laboral, equipamiento adecuado en los diferentes servicios, horario de trabajo, salario, etc..

#### 4.3.1 Objetivos

##### Objetivo General

Elaborar un plan de intervención relacionado con motivación mediante la socialización de una ficha diagnóstica elaborada para determinar la satisfacción de los mismos.

##### Objetivos Específicos

- Socializar el tema de motivación y satisfacción laboral a las enfermeras de la provincia del Carchi.
- Presentar la ficha diagnóstica de motivación y satisfacción laboral al personal de las distintas instituciones para su respectiva aplicación.
- Entregaremos la ficha diagnóstica a las líderes de cada servicio conjuntamente con un tríptico, un CD con pautas de motivación y satisfacción laboral.

**Plan de intervención**

**TABLA N° 44 Cronograma de Ejecución**

<b>ACTIVIDADES</b>	<b>FECHA</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>RESPONSABLES</b>
Realizar una ficha diagnostica de motivación. Elaborar un tríptico y un CD.	25-09-2014	Hojas CD	Erazo Yuly Herrera Marisol
Programar la entrega de la respectiva Ficha Diagnostica y el tríptico para aplicar a las diferentes enfermeras de la provincia del Carchi.	30-09-2014	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Económicos.</li> <li>➤ Técnicos.</li> <li>➤ Humanos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Gerentes de las distintas unidades</li> <li>➤ Personal de las unidades</li> </ul>
Elaboración de un CD el cual será utilizado como método de información en el cual se enfoque temas de motivación:	25-09-2014	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Económicos.</li> <li>➤ Técnicos.</li> <li>➤ Humanos.</li> </ul>	Erazo Yuly Herrera Marisol

<ul style="list-style-type: none"> <li>✚ Canto a la enfermera. <a href="http://www.youtube.com/watch?v=p8BhsGuoN_U">http://www.youtube.com/watch?v=p8BhsGuoN_U</a></li> <li>✚ Cuidado en enfermería. <a href="http://www.youtube.com/watch?v=YyWpNXJF3Hk">http://www.youtube.com/watch?v=YyWpNXJF3Hk</a></li> <li>✚ Decálogo de las enfermeras. <a href="http://www.youtube.com/watch?v=vVySFKgfX7M">http://www.youtube.com/watch?v=vVySFKgfX7M</a></li> <li>✚ Enfermeras comprometidas con la vida. <a href="http://www.youtube.com/watch?v=g0p45DJ3-Jw">http://www.youtube.com/watch?v=g0p45DJ3-Jw</a></li> <li>✚ Esto es actitud.</li> <li>✚ Motivación lucha y sigue tus sueños.</li> <li>✚ Que es ser enfermero. <a href="http://www.youtube.com/watch?v=ZDJsrqFbSH0">http://www.youtube.com/watch?v=ZDJsrqFbSH0</a></li> <li>✚ Ángeles y enfermeros. <a href="http://www.youtube.com/watch?v=pWEsHzTZcf0">http://www.youtube.com/watch?v=pWEsHzTZcf0</a></li> </ul>			
---	--	--	--

**Elaborado por:** Erazo Yuly Herrera Marisol

**Fuente:** los autores

## 5 CAPITULO V

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 5.1 CONCLUSIONES

- De acuerdo a nuestra investigación hemos concluido que los profesionales de enfermería de la provincia del Carchi presentan una motivación elevada que contribuye al correcto desempeño equitativo tanto personal como grupal que ayudan a obtener una satisfacción laboral óptima.
- La motivación es un eje fundamental en el área de trabajo de las/os profesionales de Enfermería que prestan sus servicios en la provincia del Carchi manteniendo un equipo trabajo funcional que presta una atención eficaz en la realización de los diversos procedimientos médicos que contribuyen a mantener la salubridad de los seres humanos.
- Se debe señalar que para poder desempeñar un trabajo eficiente con resultados satisfactorios es importante mantener un grado de motivación elevado con refuerzos y cambio de actividades frecuentes que ayuden a mantener una motivación permanente de los profesionales de enfermería cumpliendo un trabajo pertinente en sus lugares de trabajo.
- El clima laboral de las diversas entidades de salud es acorde al requerimiento profesional que ayudan a desarrollar las funciones laborales de una forma ordenada, con un trabajo en equipo que enfoca a todo el área de salud ayudando a resolver problemas, manteniendo la comunicación, el diálogo y en si una motivación plena que ayuda a desenvolver un progreso profesional continuo.

- Se puede analizar que para obtener una satisfacción laboral eficiente logrando beneficios profesionales que ayudan a conservar y mantener la salud de las personas es de gran importancia mantener una motivación profesional elevada, manteniendo diálogos continuos establecidos por los diferentes líderes de los puestos de salud, generando seguridad, confianza al acudir a sus lugares de trabajo y cumplir a cabalidad las funciones requeridas por parte de la institución perteneciente.

- En el estudio realizado se evidencia que existe relación directa entre el nivel de motivación y el nivel de satisfacción laboral de las/os profesionales de Enfermería generando un desempeño laboral coordinado, ordenado, originando una estabilidad personal y profesional en las múltiples funciones realizadas en los servicios prestados, los cuales son reconocidos globalmente percibiendo una remuneración económica mensual que le permite mejorar la calidad de vida de las personas que ejercen sus servicios profesionales.

## 5.2 RECOMENDACIONES.

- En la presente investigación hemos podido identificar que es importante que los jefes y líderes de las diferentes entidades de salud y servicios presten mayor atención a los profesionales de enfermería, motivar frecuentemente y desempeñar trabajos fuera de la rutina para poder desempeñar un trabajo de salud con calidad y calidez beneficiando a los pacientes.
- Incrementar en la evaluación de desempeño periódicamente pueda establecer una evaluación mediante la utilización de determinados indicadores de aspectos tales como: cumplimiento de actividades, compañerismo, grado de conflictividad, clima social, satisfacción laboral, etc., realizando las acciones oportunas para mantener y mejorar la motivación de las/os enfermeros.
- Se recomienda a los profesionales de enfermería que ejercen su profesión participar en programas organizados por las diferentes entidades de salud, incluyéndose al desarrollo de informes, registros, talleres, seminarios, investigaciones científicas etc., los cuales aportan directamente e indirectamente al desarrollo profesional y por ende a la institución a la que prestan sus servicios.
- Los resultados obtenidos en esta investigación han permitido realizar una ficha diagnóstica la cual se entregara en las distintas entidades de salud se recomienda a las jefes de cada institución o servicios aplicarlas frecuentemente logrando determinar las necesidades o cambios que se deben realizar en el ámbito laboral para mantener y mejorar la motivación de los profesionales de enfermería, obteniendo un grado de satisfacción laboral estable.

La motivación es una fuente importante para que los trabajadores puedan desempeñar un buen trabajo por lo que sugerimos mantener diálogos permanentes entre los jefes/líderes de servicio con el personal que trabajan junto a ellos para lograr una mejor comunicación y poder desarrollar sus actividades laborales satisfactoriamente.

## CAPÍTULO VI

### BIBLIOGRAFÍA

#### 6.1 BIBLIOGRAFÍA CITADA

- (Constitución, 2008, p. 96)
- (Plan Nacional Del Buen Vivir, 2013, p.135)
- Avilés E, (2012(párr. 1)
- (Ministerio de Salud, 2013, párr. 1).
- Constitución (2008)
- (Plan Nacional Del Buen Vivir,2013, p.135)
- (López B, 2013)
- (Méndez, 2011, p. 6).
- (Parra S, Paravic T, 2012, párr. 6)
- Balandrán, J (2013) (párr. 1)
- . (Vásquez S, 2012, p.18)
- (Robbins P., 2013, p.45)
- Werther W, (2012) (p.23)
- Cavalcante S, 2012 p.24)
- (Murillo J, 2013, parr.2)
- (González M, 2011, p.12)
- (Fernández L, 2012, p.21)
- (Palella S, 2010, P.88)

- el protocolo de investigación el Dr. Carlos Cesar Robles Castillo (2012) .”  
(párr. 3)
- (Sierra Bravo, 1988, p. 174).
- (E. Ramos, 2008, cap. II 2.3)

## 6.2 BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

- <http://www.monografias.com/trabajos33/motivacion-laboral/motivacion-laboral.shtml>
- Fernández, B. 2002. Nivel de satisfacción de las enfermeras de los hospitales Públicos y privados de la Provincia de Concepción, Chile. Tesis magíster. Universidad de Concepción, Chile. pp.66. [En línea]. Disponible: <http://scielo.org.br>.
- SKOURON, M. L., MULVIHILL, M. N., STERLIN, R. C. *et al.* (1987).  
Work organization and low back pain in nursing personnel.
- Fisioterapeuta – Magíster en Pedagogía y Desarrollo Humano  
Candidata a Doctorado en Ciencias de la Educación, Becaria de Colciencias. Profesora del Seminario de Investigación de la Maestría en Administración del Desarrollo Humano y Organizacional (MADHO) de la Universidad Tecnológica de Pereira (UTP)

## 6.3. REFERENCIA ELECTRÓNICAS

- Bravo, S. (1988). Recuperado el 2004, de <http://misc-ucm.pbworks.com/w/page/21456973/Poblaci%C3%B3n%20y%20Muestra>

- Bravo, S. (1988). Recuperado el 2014, de <http://misc-ucm.pbworks.com/w/page/21456973/Poblaci%C3%B3n%20y%20Muestra>
- Castillo, D. C. (2012). Recuperado el 2014, de <http://es.slideshare.net/cesarroblez/universo-y-muestra>
- Constitucion. (2008). *Constitucion* . Recuperado el 2014, de <http://educacion.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2012/08/Constitucion.pdf>
- Deysi, M. (2011). Recuperado el 2014, de <http://cdigital.uv.mx/bitstream/123456789/29983/1/MendesMarinDeysiMarie.pdf>
- Deysi, M. (2011). Recuperado el 2014, de <http://cdigital.uv.mx/bitstream/123456789/29983/1/MendesMarinDeysiMarie.pdf>
- Locker, D. (1996. ). En *Work stress, job satisfaction and emotional well-being among*.
- Lopez, B. (2013). *Sala Situacional de la Provincia del Carhi* . Recuperado el 2014, de <http://www.dpsca.gob.ec/SALA/index.htm>
- Ministerio de salud publica . (2012). *ecuador.com*.
- Pino, E. A. (2012). *Enciclipoedia del ecuador* . Recuperado el 2014, de [www.encyclopediadelecuador.com](http://www.encyclopediadelecuador.com)
- Publica, M. d. (2013). Recuperado el 2014, de <http://www.salud.gob.ec/valores-mision-vision/>
- Ramos, E. (2008). Recuperado el 2014, de <http://www.gestiopolis.com/economia/metodos-y-tecnicas-de-investigacion.htm>
- Robbins, S. 1. (2013). En *Comportamiento Organizacional. Conceptos, controversias yComportamiento Organizacional. Conceptos, controversias.* , 3ª ed. Edit. Prentice-Hall Hispanoamericana S.A.
- S., P. (2010). Recuperado el 2014, de [http://planificaciondeproyectosemirarismendi.blogspot.com/2013/04/tipos-y-diseno-de-la-investigacion\\_21.html](http://planificaciondeproyectosemirarismendi.blogspot.com/2013/04/tipos-y-diseno-de-la-investigacion_21.html)
- S., P. (2012). Recuperado el 2014, de [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S071795532002000200005](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S071795532002000200005)

- Sosa, S. M. (2012). Recuperado el 2014, de [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/488/1/vasquez\\_ss.pdf](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/488/1/vasquez_ss.pdf)
- Stephen, R. P. (May de 2003). Comportamiento Organizacional Conceptos, Controversias y Aplicaciones . Mexico: Sexta Edición. Editorial pretice may Hispanoamericana.
- T., P. (2012). Recuperado el 2014, de [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S071795532002000200005](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S071795532002000200005)
- Vivir, P. d. (2008). Recuperado el 2014, de <http://www.buenvivir.gob.ec/objetivo-3.-mejorar-la-calidad-de-vida-de-la-poblacion>

#### 6.4 REFERENCIAS ELECTRONICAS VIDEO

- [http://www.youtube.com/watch?v=p8BhsGuoN\\_U](http://www.youtube.com/watch?v=p8BhsGuoN_U)
- <http://www.youtube.com/watch?v=YyWpNXJF3Hk>
- <http://www.youtube.com/watch?v=vVySFKgfX7M>
- <http://www.youtube.com/watch?v=g0p45DJ3-Jw>
- <http://www.youtube.com/watch?v=ZDJsrqFbSH0>
- <http://www.youtube.com/watch?v=pWE>

## CAPITULO VII

### 7.1 APÉNDICES Y ANEXOS

#### N° 45 OPERALIZACION DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN	CONCEPTUAL	DIMENSIONES INDICADORES
NIVEL DE MOTIVACION	Se define la motivación como mecanismo para lograr determinados objetivos y alcanzar determinadas metas; ya que representa un fenómeno humano universal de gran trascendencia para los individuos y la sociedad; es un tema de interés para todos porque puede ser utilizada por el Psicólogo, el líder, el educador, etc.	Niveles de motivación. I Nivel II Nivel III Nivel VI Nivel	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Regular</li> <li>➤ Bueno</li> <li>➤ Muy bueno</li> <li>➤ Excelente</li> </ul>
	La motivación es un factor importantísimo en el cual los profesionales deben poseer una salud mental adecuada, que proceda a establecer un desempeño laboral favorable, para las personas que conforman un equipo de salud que tienen un mismo objetivo que es cumplir con normas y procedimientos	Variedad	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Existe la oportunidad de realizar un número diferente de tareas aplicando habilidades</li> <li>▪ El trabajo muchas veces suele ser simple y repetitivo.</li> <li>▪ El trabajo implica un número de tareas diferentes.</li> </ul>

	establecidos por las diferentes instituciones para lograr un trabajo eficaz		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ La demanda de trabajo son altamente rutinarias y predecibles.</li> </ul>
		Importancia	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Lo que se ejecuta afecta el bienestar de otras personas de muchas maneras.</li> <li>▪ Lo que se realizo es de mínimas consecuencias para los pacientes.</li> <li>▪ Mi trabajo no es muy importante para la sobrevivencia de los seres humanos.</li> <li>▪ Muchas personas se ven afectadas por el trabajo que realizo.</li> </ul>
		Retroalimentación sobre su desempeño	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ La enfermera jefe me provee de constante retroalimentación sobre lo que estoy realizando.</li> <li>▪ El trabajo realizado facilita la información cuan se lo realiza bien.</li> <li>▪ Los supervisores y jefes casualmente dan informe de cómo se realiza el</li> </ul>

			<p>trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Los supervisores nos hacen saber cuan bien ellos</li> </ul>
SATISFACCION LABORAL	<p>Podría definirse como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y <u>valores</u> que el trabajador desarrolla de su propio trabajo.</p>	<p>Condiciones física clima laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ La distribución física del ambiente de trabajo se ajusta a las funciones labores.</li> <li>▪ El ambiente de trabajo es confortable.</li> <li>▪ En el ambiente físico donde se desenvuelve es cómodo</li> <li>▪ Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.</li> </ul>
	<p><b>La</b> satisfacción laboral se determina con el rendimiento que ejercen los profesionales en sus distintos lugares de trabajo y se puede establecer con el grado de calidad y calidez que se desempeñan en sus labores produciendo un trabajo oportuno con el objetivo de mantener y establecer la salud de los pacientes que requieren</p>	<p>Beneficios laborales</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ El sueldo es muy bajo en relación a la labor que se ha realizado.</li> <li>▪ Se siento mal con lo que gana.</li> <li>▪ E El sueldo que percibe es aceptable.</li> <li>▪ Felizmente el trabajo permite cubrir intereses económicos.</li> </ul>

	de cuidados médicos		
		Relaciones sociales	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.</li> <li>▪ Me agrada trabajar con mis compañeros.</li> <li>▪ Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.</li> <li>▪ La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.</li> <li>▪ el trabajo que se realiza es justo para la forma de ser.</li> <li>▪ El trabajo permite desarrollo personal.</li> <li>▪ Disfruta de cada labor que se realiza en el trabajo.</li> <li>▪ Se siento satisfecho por los resultados que logra en su trabajo</li> </ul>
		Desarrollo personal	

## 7.2. Autorización Institucional



MSP - DPSCA - 2014 - 0194 - E

### UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL CARCHI

Ley No. 2006-36 Publicada en el Segundo Suplemento del Registro Oficial No. 244 del 5 de abril del 2008

Memorando Nro. UPEC-EDE-2014-143-M  
Tulcán, 19 de mayo de 2014

Para: Dr. Marco Ortega Zambrano  
DIRECTOR PROVINCIAL DE SALUD DEL CARCHI  
Presente.-

Asunto: Solicitud

De mi consideración:

Reciba un atento y cordial saludo deseándole éxitos y aciertos en sus importantes funciones.

Por medio del presente me permito solicitar de la manera más comedida se permita que las señoritas Yuly Viviana Erazo Riascos y Fernanda Marisol Herrera Guamisama estudiantes de octavo nivel de la escuela de Enfermería de la Universidad Politécnica Estatal del Carchi puedan desarrollar el tema de investigación "Nivel de motivación y su relación con la satisfacción del ejercicio profesional de las enfermeras en la provincia del Carchi en el periodo marzo-agosto 2014".

Cabe resaltar que dicha investigación la realizará como requisito previo a la obtención del título de licenciados en Enfermería.

Suscribo con las debidas consideraciones y agradecimientos por la atención que me dispense.

Atentamente,

Arayela Fuentes



DIRECTORA DE LA ESCUELA DE ENFERMERÍA  
"EDUCACIÓN PARA EL DESARROLLO Y LA INTEGRACIÓN"

DESPACHO  
RECIBIDO

Fecha: 20/05/14 Hora: 11:04

## 7.3 INSTRUMENTO



**UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL CARCHI**  
**FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS**  
**ESCUELA DE ENFERMERÍA**



### CUESTIONARIO

Estimada(o) Licenciada (o):

El presente instrumento es de carácter anónimo; tiene como objetivo conocer su nivel de motivación y la satisfacción que le brinda su puesto de trabajo a fin de elaborar un sistema de estrategias para mejorar los niveles de motivación y satisfacción laboral.

#### **DATOS GENERALES**

##### **INSTITUCIÓN DONDE**

**TRABAJA.....**

##### **EDAD**

18-24

25-31

32-38

38-44

44 en adelante

##### **SEXO**

Masculino

Femenino

##### **RELACIÓN DE DEPENDENCIA LABORAL**

NOMBRAMIENTO

CONTRATO

##### **Instrucciones:**

A continuación se presenta una serie de enunciados a los cuales Usted responda marcando (SI) o (NO) de acuerdo a lo que considere conveniente.

**1. ¿Se siente satisfecho en el lugar donde trabaja?**

Sí\_\_\_ No\_\_\_

**2. ¿Sus funciones y responsabilidades están bien definidas?**

Sí\_\_\_ No\_\_\_

**3. ¿Recibe capacitaciones continuas en su trabajo?**

Sí\_\_\_ No\_\_\_

**4. ¿Se siente motivado con el trabajo que desarrolla?**

Sí\_\_\_ No\_\_\_

**5. ¿Tiene libertad para decidir cómo realizar su trabajo?**

Sí\_\_\_ No\_\_\_

**6. ¿El trabajo que realiza es simple y repetitivo?**

Sí\_\_\_ No\_\_\_

¿Por  
qué? \_\_\_\_\_

**7. ¿Está satisfecho con la remuneración que percibe de acuerdo al cargo que desempeña?**

Sí\_\_\_ No\_\_\_

**8. ¿Le dan la oportunidad de participar en la toma de decisiones dentro de la institución?**

Sí\_\_\_ No\_\_\_

**9. ¿Los usuarios se sienten satisfechos con el trabajo que realiza?**

Sí\_\_\_ No\_\_\_

**10. ¿Está satisfecho con el reconocimiento que recibe por parte del líder (jefe) a su trabajo y desempeño laboral?**

Sí\_\_\_ No\_\_\_

**11. ¿El sueldo que percibe le ha permitido mejorar su calidad de vida?**

Sí\_\_\_ No\_\_\_

**12. ¿El horario que se le ha asignado le disgusta?**

Sí\_\_\_ No\_\_\_

**13. ¿El trabajo le aburre?**

Sí\_\_\_ No\_\_\_

**14. ¿Las características de su puesto de trabajo se ajustan a sus necesidades?**

Sí\_\_\_ No\_\_\_

**15. ¿Se le asigna responsabilidades extras a su trabajo?**

Sí\_\_\_ No\_\_\_

**16. ¿En su área de trabajo existe favoritismo?**

Sí\_\_\_ No\_\_\_

**17. ¿En su área de trabajo alguna vez ha tenido que presenciar actos no éticos a su profesión?**

Sí\_\_\_ No\_\_\_

**18. ¿El clima laboral de su trabajo es agradable?**

Sí\_\_\_ No\_\_\_

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

## 7.4. OFICIO



Dirección Provincial de Salud del Carchi

Memorando Nro. MSP-DPSCA-2014-1129-M

Telcán, 22 de mayo de 2014

PARA: Sra. Dra. Dora Jacqueline Narvaez Changuan  
Coordinadora Unidad de Talento Humano - DPSCA

ASUNTO: SOLICITUD

De mi consideración:

En referencia al Memorando N° UPEC-EDE-2014-143-M, del 19 de mayo del 2014, suscrito por la Lic. Anyela Fuertes, Directora de la Escuela de Enfermería Educación para el desarrollo y la Integración, en la que solicita autorizar a las Sras. Yuly Viviana Eraso Riascos y Fernanda Marisol Herrera Guaimalama estudiantes de octavo nivel de la Esc. de enfermería de la Universidad Politécnica Estatal del Carchi, puedan desarrollar el tema de investigación "Nivel motivación y su relación con la satisfacción del ejercicio profesional de las enfermeras en la Provincia del Carchi en el periodo marzo-agosto 2014. Con estos antecedentes solicito comunicar y coordinar con las Casas de Salud de esta Provincia con la finalidad de que se brinde el apoyo necesario a las mencionadas estudiantes y puedan concluir exitosamente su investigación.

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,

*Documento firmado electrónicamente*

Dr. Marco Antonio Ortega Zambrano  
DIRECTOR PROVINCIAL DE SALUD DEL CARCHI

Dra. Sandra M. Iglesias  
Médica General  
MSP 181 459 040  
C.M.C. 173  
18/06/2014

AUTORIZADO  
DIRECCIÓN PROVINCIAL DE SALUD DEL CARCHI



## 7.5 FOTOGRAFIAS

**FIGURA N° 5**



Realización de encuestas al personal de salud - Hospital San Gabriel 10 de junio del 2014

RESPONSABLE YULY ERAZO

**FIGURA N° 6**



Realización de encuestas al personal del subcentro de salud Huaca 10 de junio del 2014

RESPONSABLE YULY ERAZO

**FIGURA N° 7**



APLICACION DE LA ENCUESTA REALIZADA EN EL SUBCENTRO  
DE SALUD DE BOLIVAR.  
RESPONSABLE: Marisol Herrera      8 DE JUNIO DE 2014

**FIGURA N° 8**



APLICACION DE LA ENCUESTA REALIZADA EN EL SUBCENTRO  
DE SALUD DE BOLIVAR.  
RESPONSABLE: Marisol Herrera      10 DE JUNIO DE 2014



APLICACIÓN DE PLAN DE INTERVENCIÓN

## 7.6 GLOSARIO

**Calidad.-** Atributo, propiedad o característica que distingue a las personas, a bienes y a servicios”

**Contexto.-** es un término que deriva del vocablo latino contextos y que se refiere a todo aquello que rodea, ya sea física o simbólicamente, a un acontecimiento. A partir del contexto, por lo tanto, se puede interpretar o entender un hecho.

**Eficacia.-** es un adjetivo que significa que algo o alguien tienen eficacia, es decir, que tiene la capacidad de alcanzar un objetivo o propósito y produce el efecto esperado.

**Influencia.-** influencia es la habilidad que puede ostentar una persona, un grupo o una situación particular, en el caso que sus consecuencias afecten a una amplia mayoría de personas, de ejercer un concreto poder sobre alguien o el resto de las personas.

**Motivación.-** una motivación se basa en aquellas cosas que impulsan a un individuo a llevar a cabo ciertas acciones y a mantener firme su conducta hasta lograr cumplir todos los objetivos planteados.

**Satisfacción.-** La satisfacción es un estado de la mente, generado por una mayor o menor, según corresponda, optimización de la retroalimentación cerebral, por la cual las diferentes zonas cerebrales compensan el potencial energético dando una sensación de plenitud

**Supraordinación.-** Son los que se entablan entre estados o entre 2 o más Órganos del Estado, quienes actúan en un plano de igualdad, pero superior a aquel en que se realizan las operaciones de coordinación entre los particulares

**Variable dependiente.-**Hacen referencia a las características de la realidad que se ven determinadas o que dependen del valor que asuman otros fenómenos o variables independientes.

**Variable independiente.-**Los cambios en los valores de este tipo de variables determinan cambios en los valores de otra (variable dependiente)

**Vinculo** (vinculan).-es una unión, relación o atadura de una persona o cosa con otra. Por lo tanto, dos personas u objetos vinculados están unidos, encadenados, emparentados o atados, ya sea de forma física o simbólica.

## Ficha de diagnóstico



**UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL CARCHI**

**ESCUELA DE ENFERMERÍA**



**ESCUELA DE  
ENFERMERIA**

La presente ficha diagnóstica es un caso práctico que tiene por objetivos realizar un diagnóstico del nivel de motivación y satisfacción laboral del personal de enfermería en la Provincia del Carchi, teniendo en consideración las variables categoría ocupacional, con la finalidad de aportar conclusiones y recomendaciones a una realidad específica.

### **FICHA DE DIAGNOSTICÓ DE MOTIVACION Y SATISFACCION LABORAL.**

Nombres y Apellidos.....

Edad..... Servicio:.....

Dependencia laboral:.....

Estado Civil:.....

Tiene hijos: SI..... NO..... ¿cuántos?.....

Patologías: SI..... NO..... ¿cuáles?.....

1) Se siente satisfecho en su lugar de trabajo.

SI....

NO....

2) Las actividades que realiza se ajustan a sus funciones laborales.

SI

NO

3) Su puesto de trabajo permite desarrollar al máximo todas sus habilidades.

SI

NO

4) La comunicación entre usted y el líder de servicio es frecuente?

SI

NO

5) Nombre tres habilidades?

.....

6) De acuerdo a su profesión que tema presenta mayor dificultad?

.....

7) Le gusta el horario de su trabajo

SI.

NO

La presente ficha fue elaborada para ser ejecutada a los profesionales de enfermería ayudando a determinar el nivel de motivación que cada persona presenta en sus lugares de trabajo, se la puede emplear como una fuente de apoyo para los líderes de los distintos servicios hospitalarios

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL  
CARCHI

EN CONVENIO CON UNIVERSIDAD CENTRAL  
DEL ECUADOR

CARRERA ENFERMERIA



MOTIVACION Y SATISFACCION LABORAL EN EL  
PERSONAL DE ENFERMERIA

REALIZADO POR :

YULY ERAZO

MARISOL HERRERA



la motivación es fuerza impulsora de la conducta humana, es un elemento de importancia en el ámbito de la vida, pero cobra un especial valor en el trabajo ya que es en esta actividad que ocupa gran parte de nuestra existencia, por lo que es necesario estar motivados por ella .

La satisfacción laboral Podría definirse

como la actitud del personal de enfermería frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores del mismo desarrolla. Las actitudes son determinadas conjuntamente por las características actuales del puesto como por las percepciones que tiene el trabajador de lo que "deberían ser"



## MOTIVACIÓN

LA MOTIVACIÓN  
ES LA GASOLINA DEL CEREBRO



### 8 PAUTAS PARA ESTAR MOTIVADO

- Determina tus metas
- Mantener una actitud positiva
- Abandona los problemas personales
- Actualiza tus conocimientos y habilidades.



- Ahorrara energía
- Habla contigo mismo
- Enfrentate a tus miedos y desafíos:
- Reconoce tus éxitos



### SATISFACCIÓN LABORAL



No hay nada mejor que la satisfacción de saber que diste todo lo que tenías. Aún si el resultado no es el esperado sabes que en ese caso no había nada por hacer, tal vez la recompensa de ese esfuerzo venga después, con las enseñanzas de lo aprendido en el camino.



## Cronograma de Actividades

TABLA N° 46 Cronograma de actividades

Actividades	CRONOGRAMA																											
	Marzo				Abril				Mayo				Junio				Julio				Agosto							
	1era semana	2da semana	3era semana	4ta semana	1era semana	2da semana	3era semana	4ta semana	1era semana	2da semana	3era semana	4ta semana	1era semana	2da semana	3era semana	4ta semana	1era semana	2da semana	3era semana	4ta semana	1era semana	2da semana	3era semana	4ta semana				
planteamiento del problema	■	■																										
revisión bibliográfica marco teórico			■	■																	■	■						
autorización de la institución					■																							
diseño de instrumentó						■	■																					
aplicación de prueba piloto								■	■	■	■																	
aplicación de instrumento final												■	■	■	■													
tabulación y análisis de datos														■	■	■	■											
conclusiones y recomendaciones																■	■	■	■									
plan de intervención																											■	
informe final																											■	
encuentro con tutor de tesis			■		■		■		■		■		■		■		■		■		■		■		■		■	

FUENTE: Trabajo de Grado previo a la obtención del Título de Lic. En enfermería

ELABORADO

POR:

Yuly

Erazo

-

Marisol

Herrera

Tulcán, 09 de octubre del 2014

MSC. Ximena Tapia

**PRESIDENTA DE LA COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN**

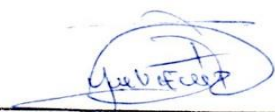
De nuestra consideración:

Por medio del presente nos dirigimos a usted, para que se nos autorice el empastado del proyecto de tesis con el tema de investigación "Nivel de Motivación y su Relación con la Satisfacción del Ejercicio Profesional de las Enfermeras en la Provincia del Carchi en el Periodo Febrero - Agosto del 2014"

Para lo cual adjuntamos certificados de lectores, en virtud de lo anterior se nos emita dictamen favorable a efecto de que podamos continuar con el trámite correspondiente.

Por la atención que se dé a este requerimiento anticipamos nuestros más sinceros agradecimientos.

Atentamente,



Yuly Viviana Erazo Riascos

1082656949



Fernanda Marisol Herrera

0401663299



**UNIVERSIDAD POLITECNICA ESTATL DEL CARCHI.**

**ESCUELA DE ENFERMERIA.**

**CONSTANCIA DE REVISION Y APROBACIÓN POR PARTE DEL ASESOR.**

Yo Jairo Chávez en calidad de lector, por disposición de la Comisión de investigación de la Carrera de Enfermería de la Universidad Politécnica Estatal Del Carchi, certifico que las Srtas. Erazo Riascos Yuly Viviana y Fernanda Marisol Herrera Guamialamá, alumnas de la carrera de Enfermería, han culminado el final de Tesis de Grado.

Con el tema " NIVEL DE MOTIVACIÓN Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN DEL EJERCICIO PROFESIONAL DE LAS ENFERMERAS DE LA PROVINCIA DEL CARCHI EN EL PERIODO FEBRERO - AGOSTO 2014 " este trabajo se sujeta a las normas y metodologías dispuestas en el reglamento de grado del Título a Obtener, por lo tanto, autorizo la presentación de la sustentación para ser sometido a empastado y la calificación respectiva

  
MSC. Jairo Chávez.

**LECTOR DE TESIS**




**UNIVERSIDAD POLITECNICA ESTATL DEL CARCHI.**

**ESCUELA DE ENFERMERIA.**

**CONSTANCIA DE REVISION Y APROBACIÓN POR PARTE DEL ASESOR.**

Yo Anyela Fuertes en calidad de asesora, por disposición de la comisión de investigación de la carrera de Enfermería de la Universidad Politécnica Estatal Del Carchi, certifico que las Srtas. Erazo Riascos Yuly Viviana y Fernanda Marisol Herrera Guamialamá, alumnas de la carrera de Enfermería, han culminado el final de Tesis de Grado.

Con el tema " NIVEL DE MOTIVACIÓN Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN DEL EJERCICIO PROFESIONAL DE LAS ENFERMERAS DE LA PROVINCIA DEL CARCHI EN EL PERIODO FEBRERO – AGOSTO 2014 " este trabajo se sujeta a las normas y metodologías dispuestas en el reglamento de grado del Título a Obtener, por lo tanto, autorizo la presentación de la sustentación para ser sometido a empastado y la calificación respectiva.



MSC. Anyela Fuertes

**TUTORA DE TESIS.**



**UNIVERSIDAD POLITÉCNICA ESTATAL DEL CARCHI.**

**ESCUELA DE ENFERMERIA.**

**CONSTANCIA DE REVISIÓN Y APROBACIÓN POR PARTE DEL ASESOR.**

Yo Blanca Gordon en calidad de lectora de tesis, por disposición de la comisión de investigación de la carrera de Enfermería de la Universidad Politécnica Estatal Del Carchi, certifico que las Srtas. Erazo Riascos Yuly Viviana y Fernanda Marisol Herrera Guamialamá, alumnas de la carrera de Enfermería, han culminado el final de Tesis de Grado.

Con el tema " NIVEL DE MOTIVACIÓN Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN DEL EJERCICIO PROFESIONAL DE LAS ENFERMERAS DE LA PROVINCIA DEL CARCHI EN EL PERIODO FEBRERO – AGOSTO 2014 " este trabajo se sujeta a las normas y metodologías dispuestas en el reglamento de grado del Título a Obtener, por lo tanto, autorizo la presentación de la sustentación para ser sometido a empastado y la calificación respectiva.

MSC. Blanca Gordon

**TUTORA DE TESI**

**NIVEL DE MOTIVACIÓN Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN DEL  
EJERCICIO PROFESIONAL DE LAS ENFERMERAS EN LA PROVINCIA  
DEL CARCHI EN EL PERIODO FEBRERO - AGOSTO DEL 2014**



***YULY VIVIANA ERAZO RIASCOS***

Licenciada en enfermería por la Universidad Politécnica Estatal del Carchi, en convenio con la Universidad Central del Ecuador, Tulcán.



***FERNANDA MARISOL HERRERA GUAMIALAMA***

Licenciada en enfermería por la Universidad Politécnica Estatal del Carchi, en convenio con la Universidad Central del Ecuador, Tulcán.

**Carrera de Enfermería (CDE)**

**Universidad Politécnica Estatal del Carchi (UPEC)**

**Nuevo campus, Av. Universitaria y Anti sana**

**Tulcán-Ecuador**

mfyuly@gmail.com

marisolhe@hotmail.es

**Febrero – Agosto 2014**

## Resumen

*La presente investigación se ejecutó en la provincia del Carchi a los profesionales de enfermería y tiene como objetivo determinar el nivel de motivación y satisfacción laboral.*

*El sondeo se estableció a los profesionales de enfermería para lograr determinar el nivel de motivación y así identificar el grado de satisfacción laboral de los mismos al momento de desempeñar sus funciones, la información se obtuvo a través de la aplicación de la encuesta.*

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

*Manifestando que el trabajo ejecutado se lo elabora en un ambiente adecuado con instrumentos e insumos necesarios permitiendo a los profesionales aplicar sus conocimientos y destrezas colaborando adecuadamente con el equipo de salud produciendo un clima laboral apropiado que conlleva a mantener una motivación adecuada ejerciendo sus funciones.*

## ABSTRAC

*This research was carried out in the province of Carchi to nurses and aims to determine the level of motivation and job satisfaction.*

*The poll established the nursing professionals to achieve determining the level of motivation itself and that way identifying the degree of labor satisfaction of the same at the moment of performing his functions, the information desk obtained through application the opinion poll itself.*

*It has been observed that the professional performance of nursing develops an optimal work motivation which allows us to perform their duties responsibly competitive according to the requirements of the field of health, including direct patient character.*

*Stating that the work performed is run in a suitable environment with instruments and supplies needed allowing professionals apply their knowledge and skills to work properly with the health*

*team to produce an appropriate work environment leading to maintain adequate motivation in office.*

## **TUKUYSHUK**

*Kay nishka katingapak jatun yuyay gan rurraranchi llaktapi del Crachi yachakmanta nanita sanayachun charin jatun yuyay tukuchingabu alli jajungabu y alli ukupy rurrangabu.*

*Chalabidi tiariran yachak sanayachun jatun yuyan tukuchingabu alli jajungabu chinalady alli rrikungabu ukumanta payladomuna shugshichingabu pybu llankanakunta, kay nishka tatiran churashkamanta shuk papuykuna.*

*Kaymanta japinakuran alli rurashkakuna yachak nanimanta rurran shuk alli kawsana ukumu kayun ama llaki llaykullun alli apangapak yuyin apangabu minishtish japingapak ama nanita japingabu churashkamanta kary unguykuna.*

*Chinchita pasrlish llanka ukupi kay rrran shuk kuyla ukupi shuk mawkana shuk ladi rurrangapak yachakkuna churangapak jatun yuyaykuna alli rurrangabu y kungabu paubu munishka ahksa kari yachak nanimanta china rrrish shuk kuila ukuta y kayta apajun shuk kuila paangabu alli rurish paybu llankaubu.*

## INTRODUCCIÓN.

La motivación es la principal impulsora de la conducta humana, es un elemento fundamental en la vida personal, familiar y profesional, pero cobra un especial valor en el aspecto laboral ya que es ahí donde se aplica y se da mayor relevancia a la misma por ello es necesario que el personal de enfermería, se encuentre motivado para desempeño de sus funciones es necesario que esta actividad no sea opresora o de rutina, sino más bien en un medio que produzca satisfacción en el cumplimiento y desarrollo de los roles asignados .

La motivación es un factor importante que se debe ejecutar constantemente en los seres humanos para que desarrollen un trabajo pertinente que se relacione con su función laboral presentando un trabajo constante dedicado a mantener la salud de los pacientes y así presentar una satisfacción laboral personal y de equipo.

La satisfacción laboral de los profesionales, puede considerarse como un logro alcanzado personalmente, que compete tanto al trabajador como a su entorno laboral, que en si puede beneficiar a la institución donde presta sus servicios laborales ; es importante mantener una salud mental estable para obtener beneficios propios y grupales y así contribuir a mejorar la calidad de atención , ya que un trabajador motivado y satisfecho está en condiciones de desempeñar sus funciones laborales adecuadamente.

La satisfacción laboral es el “grado de placer que el empleado obtiene de su trabajo” y por ende permite desarrollar un trabajo óptimo trabajo es importante tener en cuenta que la motivación en los diferentes profesionales y en sus lugares de trabajo debe ser constante para que así exista una excelente comunicación y desempeño laboral.

El nivel de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería es muy importante para poder determinar el grado de motivación que presentan para desempeñar su trabajo

en donde tomamos en cuenta varios aspectos como equipo de trabajo, clima laboral, equipamiento adecuado en los diferentes servicios, horario de trabajo, salario, etc.

## MATERIALES Y MÉTODOS

El diseño que se ha aplicado en la presente investigación es bibliográfico, descriptivo y cualitativo, se analizó la motivación y satisfacción laboral de la enfermeras de la provincia del Carchi, se ha aplicado encuestas para poder determinar la relación existente entre el nivel de motivación y satisfacción laboral. Esta técnica nos ha permitido identificar el grado de relación existente entre las dos variables.

Al final de los resultados que se obtuvo se planteó una propuesta a dicho problema un plan de intervención en el cual se realizó hacia las enfermeras de la provincia, mediante la socialización se proporcionó una ficha de diagnóstico, un tríptico educativo e ilustrativo a las mismas.

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

En donde:

n= Tamaño de muestra

Z= Valor Z curva normal (1.96)

P= Probabilidad de éxito (0.50)

Q= Probabilidad de fracaso (0.50)

N= Población (178)

E= Error muestral (0.05)

$$n = \frac{(1,96^2 * 0,50 * 0,50 * 176)}{(176 - 1)0,05^2 + 1,96^2 * 0,50 * 0,50}$$

$$n = \frac{3,84 * 0,25 * 176}{(175)0,0025 + 3,84 * 0,25}$$

$$n = \frac{0,96 * 176}{0,44 + 0,96}$$

$$n = \frac{170,8}{1,40} \quad n = 121$$

Total de muestra 121 enfermeras.

Después de aplicada la formula establecimos que la encuesta debía ser aplicada a 121 profesionales de enfermería en la provincia del Carchi en el periodo febrero – agosto 2014.

Se utilizó el método analítico sintético para la información bibliográfica obtenida, la observación aplicación de encuestas para luego proceder al análisis de resultados de las mismas.

Además se aplicó el método inductivo – deductivo, para la interpretación de datos producto de la tabulación de los mismos, utilizando el sistema técnico SPS y Excel los cuales permitieron almacenar datos, realizar sus respectivas gráficas, facilitando así la

interpretación y análisis de los resultados obtenidos en las encuestas aplicadas a las profesionales de enfermería de la Provincia Del Carchi.

Para la recolección de información de campo se diseñó una encuesta la misma que consta de 18 preguntas cerradas en las cuales consta la variable dependiente e independiente, esto permitió diagnosticar la realidad respecto a la motivación que presentan los profesionales de enfermería y en si la satisfacción laboral en el desempeño de sus funciones.

Para el análisis e interpretación de datos se manejó tablas de frecuencia las cuales permitieron clasificar las respuestas en valores o porcentajes precisos, así también gráficos estadísticos que muestran explicablemente los resultados de la investigación de Campo de esta investigación.

Finalmente se realizó una recopilación de la información de campo con la investigación bibliográfica a fin de obtener un plan de intervención, ejecutable y con resultados positivos en la aplicación y ejecución del instrumento aplicado.

## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Luego de ser aplicada la encuesta a los profesionales de enfermería de la Provincia del Carchi en el período Febrero- Agosto del 2014 y verificando la información con datos obtenidos de la investigación bibliográfica, se consigue determinar que el nivel de motivación tiene una relación significativa con la satisfacción en el ejercicio profesional en el personal de enfermería, por lo que se puede señalar que la preocupación y empleo constante de motivación es un elemento importante para brindar una atención primordial a las personas que requieran de atención médica, logrando mantener y mejorar la salud mediante un trabajo bien ejecutado con resultados satisfactorios en el campo laboral.

Se puede constatar que el Ministerio de Salud como entidad pública, se ha preocupado por establecer en todas sus entidades médicas como: hospitales, centros de salud, subcentros de salud, puestos de salud, profesionales de salud capacitados para emplear un trabajo eficaz que beneficie a todos sus usuarios. Es importante señalar que en esta Provincia existe un Hospital regional, con infraestructura y tecnología moderna, lo que ha generado mayor fuente de trabajo a profesionales de enfermería, incentivando a una motivación frecuente por la apertura de plazas de trabajo.

En la encuesta aplicada luego de recolectar la información e interpretar datos, se puede identificar que en la Provincia Del Carchi los profesionales de enfermería en un 89,3% se sienten motivados con el trabajo que realizan en sus diferentes entidades de salud, lo que significa un punto positivo en el ámbito laboral, logrando desarrollar un trabajo ordenado, constante, generando un clima laboral agradable que se desenvuelve dentro de un equipo de salud cooperador, con resultados óptimos en la ejecución de procedimientos médicos, logrando mantener un trabajo eficaz para el bienestar de los seres humanos.

Es importante señalar que para existir un porcentaje alto de profesionales de enfermería motivados, los servicios que ellos prestan se deben desenvolver en un área laboral que mantenga todos los insumos, materiales, equipamiento, horario de trabajo y en si una infraestructura que se ajuste a las necesidades del usuario y el profesional, es importante destacar la remuneración que perciben mensual en un 82,6% mencionan que la remuneración que perciben mensualmente ha logrado mejorar la calidad de vida de ellos y sus familiares lo que es un indicador de que existe una motivación frecuente en sus funciones realizadas las cuales son reconocidas por parte de las líderes o coordinadoras de enfermería.

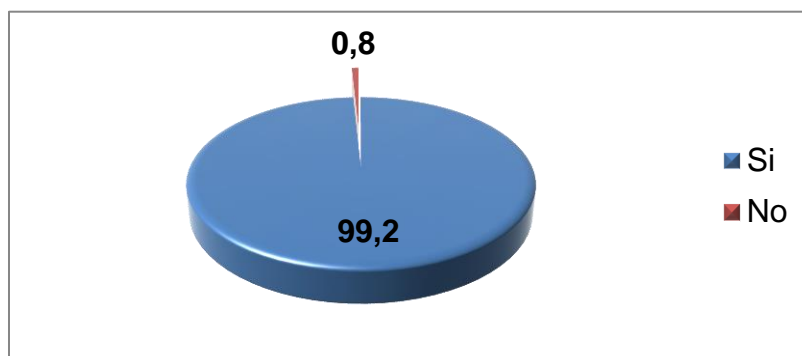
Otro punto importante es manifestar que los enfermeros/as de la provincia del Carchi casi en su totalidad o en su gran mayoría con un 99,2% se sienten satisfechos en su lugar de trabajo lo que se relaciona evidentemente lo anterior señalado, es por eso que las autoridades y coordinadores de salud deben poner énfasis en lograr mantener y conservar la motivación profesional, llevando a las diferentes entidades públicas y privadas un trabajo constante reflejada en la conformidad y concurrencia de los usuarios a casas de salud que brinden seguridad y respaldo de su equipo de trabajo.

### GRÁFICOS.

Lo que se puede determinar de las encuestas aplicadas a los profesionales de Enfermería de la provincia del Carchi, se ha tomado como base las preguntas más relevantes que ayudan a obtener resultados específicos

#### GRAFICA N° 1

¿Se siente satisfecho en el lugar donde trabaja?



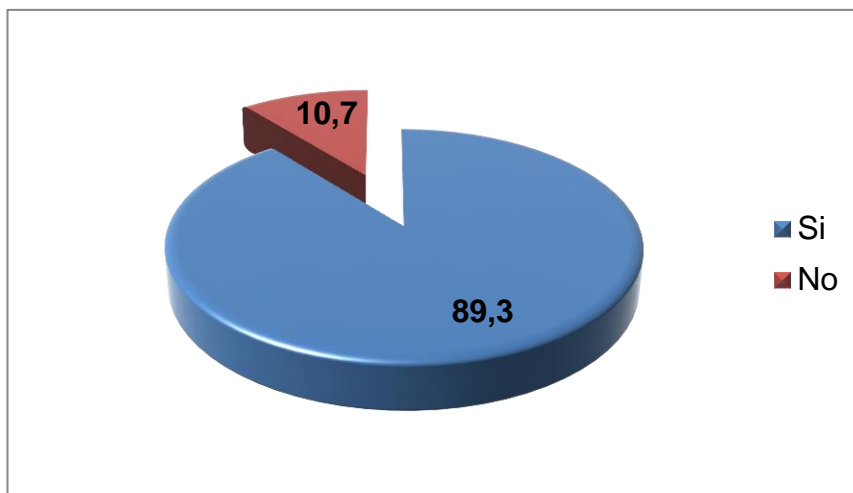
**Fuente:** Investigación propia software Spss

**Elaborado por:** Yuly Erazo y Marisol Herrera

Se puede identificar en las encuestas aplicadas a las profesionales de enfermería de la provincia del Carchi la mayor parte que corresponde al 99,2% se encuentran

satisfechos en el lugar donde se encuentran prestando sus servicios lo que podría significar que se encuentran motivados para realizar su trabajo diariamente obteniendo una entrega profesional adecuada para desempeñar sus funciones mejorando y manteniendo estable la salud de los pacientes.

**GRAFICA N° 2**  
**¿Se siente motivado con el trabajo que realiza?**



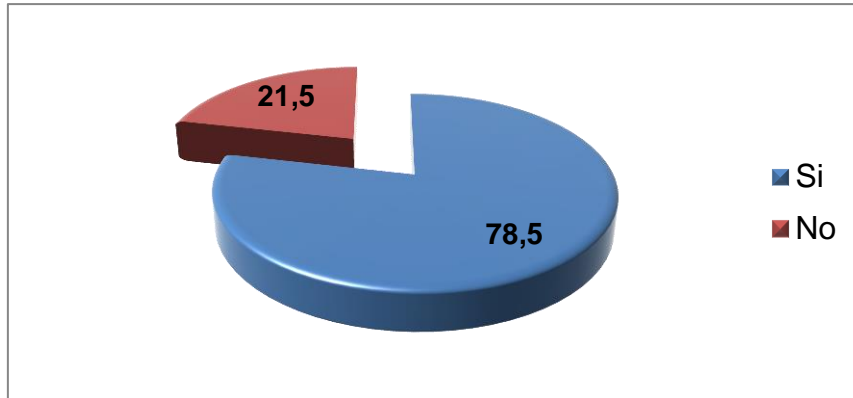
**Fuente:** Investigación propia software Spss

**Elaborado por:** Yuly Erazo y Marisol Herrera

En el estudio realizado se puede identificar que los profesionales de enfermería se encuentran motivados con el trabajo que desempeñan, por lo que se puede deducir que al realizar su trabajo entregan toda su dedicación amor y empeño para cumplirlo adecuadamente y así conservar la salud integra de los pacientes que requieren de cuidado y atención llevando a obtener una satisfacción laboral.

### GRAFICA N° 3

**¿Está de acuerdo con la remuneración que percibe de acuerdo al cargo que desempeña?**



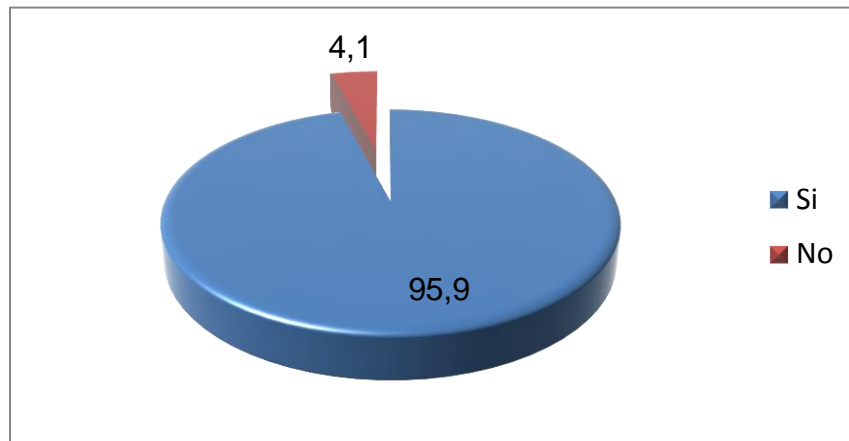
**Fuente:** Investigación propia software Spss

**Elaborado por:** Yuly Erazo y Marisol Herrera

De la encuesta aplicada a los profesionales de enfermería el 78,5% opinan que están satisfechos con la remuneración que perciben de acuerdo al cargo o trabajo que desempeñan en los diferentes lugares de salud por lo tanto estos profesionales se sienten motivados al realizar su trabajo por la comisión que reciben mensualmente desempeñando sus funciones laborales de una forma adecuada generando satisfacción en el ámbito personal y profesional.

### GRÁFICA N° 11

¿Los usuarios se sienten satisfechos con el trabajo que realiza?



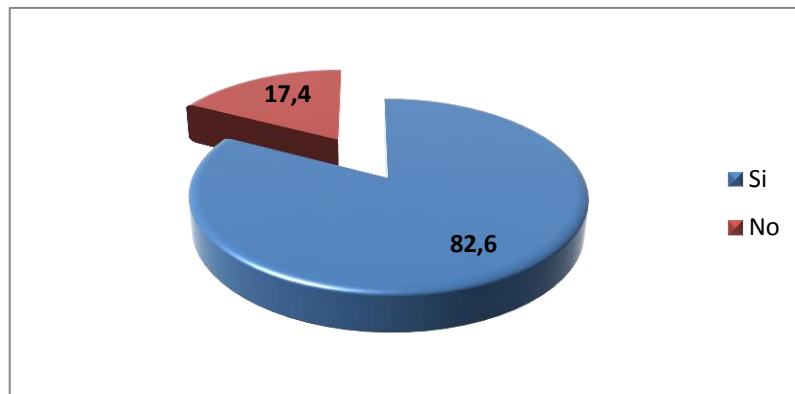
**Fuente:** Investigación propia software Spss

**Elaborado por:** Yuly Erazo y Marisol Herrera

Se identifica en la gráfica que el 95,9 % si se siente satisfecho con la atención recibida por parte del personal de enfermería ya que si se ha cumplido con las expectativas además el personal cuenta con motivación en el desarrollo de sus labores brindando atención de calidad .

### GRAFICA N° 5

**¿El sueldo que percibe le ha permitido mejorar su calidad de vida?**



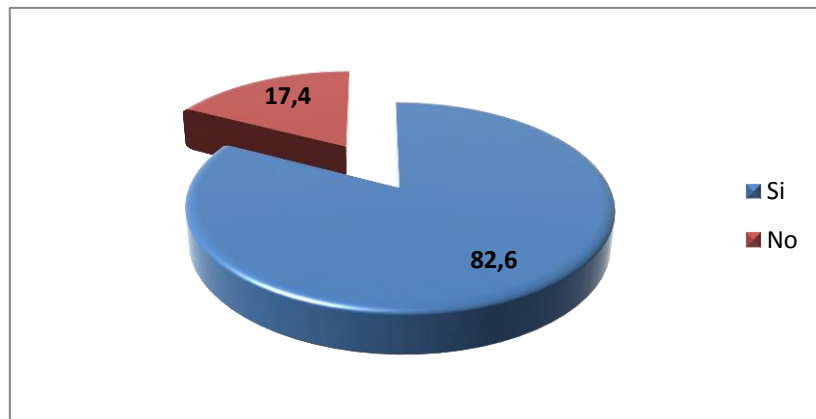
**Fuente:** Investigación propia software Spss

**Elaborado por:** Yuly Erazo y Marisol Herrera

Se identifica en la gráfica que el 82,6 % de las y los enfermeros manifiestan que el sueldo que han recibido por su trabajo si les ha permitido mejorar su calidad de vida y mejorar estabilidad económica en sus hogares además permite que el personal se motive por la remuneración percibida y crea satisfacción laboral en el trabajo a desarrolla

### GRAFICA N° 12

¿El sueldo que percibe le ha permitido mejorar su calidad de vida?



**Fuente:** Investigación propia software Spss

**Elaborado por:** Yuly Erazo y Marisol Herrera

Se identifica en la gráfica que el 82,6 % de las y los enfermeros manifiestan que el sueldo que han recibido por su trabajo si les ha permitido mejorar su calidad de vida y mejorar estabilidad económica en sus hogares además permite que el personal se motive por la remuneración percibida y crea satisfacción laboral en el trabajo a desarrolla.

De acuerdo a nuestra investigación hemos concluido que los profesionales de enfermería de la provincia del Carchi presentan una motivación elevada que contribuye al correcto desempeño equitativo tanto personal como grupal que ayudan a obtener una satisfacción laboral óptima.

La motivación es un eje fundamental en el área de trabajo de las/os profesionales de Enfermería que prestan sus servicios en la provincia del Carchi manteniendo un equipo trabajo funcional que presta una atención eficaz en la realización de los diversos procedimientos médicos que contribuyen a mantener la salubridad de los seres humanos.

Se debe señalar que para poder desempeñar un trabajo eficiente con resultados satisfactorios es importante mantener un grado de motivación elevado con refuerzos y

cambio de actividades frecuentes que ayuden a mantener una motivación permanente de los profesionales de enfermería cumpliendo un trabajo pertinente en sus lugares de trabajo.

El clima laboral de las diversas entidades de salud es acorde al requerimiento profesional que ayudan a desarrollar las funciones laborales de una forma ordenada, con un trabajo en equipo que enfoca a todo el área de salud ayudando a resolver problemas, manteniendo la comunicación, el diálogo y en si una motivación plena que ayuda a desenvolver un progreso profesional continuo.

Se puede analizar que para obtener una satisfacción laboral eficiente logrando beneficios profesionales que ayudan a conservar y mantener la salud de las personas es de gran importancia mantener una motivación profesional elevada, manteniendo diálogos continuos establecidos por los diferentes líderes de los puestos de salud, generando seguridad, confianza al acudir a sus lugares de trabajo y cumplir a cabalidad las funciones requeridas por parte de la institución perteneciente.

En el estudio realizado se evidencia que existe relación directa entre el nivel de motivación y el nivel de satisfacción laboral de las/os profesionales de Enfermería generando un desempeño laboral coordinado, ordenado, originando una estabilidad personal y profesional en las múltiples funciones realizadas en los servicios prestados, los cuales son reconocidos globalmente percibiendo una remuneración económica mensual que le permite mejorar la calidad de vida de las personas que ejercen sus servicios profesionales.

## BIBLIOGRAFÍA

### BIBLIOGRAFÍA CITADA

- (Constitución, 2008, p. 96)
- (Plan Nacional Del Buen Vivir, 2013, p.135)
- Avilés E, (2012(párr. 1)
- (Ministerio de Salud, 2013, párr. 1).
- Constitución (2008)
- (Plan Nacional Del Buen Vivir,2013, p.135)
- (López B, 2013)
- (Méndez, 2011, p. 6).
- (Parra S, Paravic T, 2012, párr. 6)
- Balandrán, J (2013) (párr. 1)
- . (Vásquez S, 2012, p.18)
- (Robbins P., 2013, p.45)
- Werther W, (2012) (p.23)
- Cavalcante S, 2012 p.24)
- (Murillo J, 2013, parr.2)
- (González M, 2011, p.12)
- (Fernández L, 2012, p.21)
- (Palella S, 2010, P.88)
- el protocolo de investigación el Dr. Carlos Cesar Robles Castillo (2012) (párr. 3)
- (Sierra Bravo, 1988, p. 174).
- (E. Ramos, 2008, cap. II 2.3)

### 5.3 6.2 BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

#### 5.4

- <http://www.monografias.com/trabajos33/motivacion-laboral/motivacion-laboral.shtml>
- Fernández, B. 2002. Nivel de satisfacción de las enfermeras de los hospitales Públicos y privados de la Provincia de Concepción, Chile. Tesis magíster. Universidad de Concepción, Chile. pp.66. [En línea]. Disponible: <http://scielo.org.br>.
- SKOURON, M. L., MULVIHILL, M. N., STERLIN, R. C. *et al.* (1987).  
Work organization and low back pain in nursing personnel.
- Fisioterapeuta – Magíster en Pedagogía y Desarrollo Humano Candidata a Doctorado en Ciencias de la Educación, Becaria de Colciencias. Profesora del Seminario de Investigación de la Maestría en Administración del Desarrollo Humano y Organizacional (MADHO) de la Universidad Tecnológica de Pereira (UTP)

### REFERENCIA ELECTRÓNICAS

- Bravo, S. (1988). Recuperado el 2004, de <http://misc-ucm.pbworks.com/w/page/21456973/Poblaci%C3%B3n%20y%20Muestra>
- Bravo, S. (1988). Recuperado el 2014, de <http://misc-ucm.pbworks.com/w/page/21456973/Poblaci%C3%B3n%20y%20Muestra>
- Castillo, D. C. (2012). Recuperado el 2014, de <http://es.slideshare.net/cesarroblez/universo-y-muestra>
- Constitución. (2008). *Constitucion* . Recuperado el 2014, de <http://educacion.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2012/08/Constitucion.pdf>

- Deysi, M. (2011). Recuperado el 2014, de <http://cdigital.uv.mx/bitstream/123456789/29983/1/MendesMarinDeysiMarie.pdf>
- Deysi, M. (2011). Recuperado el 2014, de <http://cdigital.uv.mx/bitstream/123456789/29983/1/MendesMarinDeysiMarie.pdf>
- Locker, D. (1996. ). En *Work stress, job satisfaction and emotional well-being among*.
- Lopez, B. (2013). *Sala Situacional de la Provincia del Carhi* . Recuperado el 2014, de <http://www.dpsca.gob.ec/SALA/index.htm>
- Ministerio de salud publica . (2012). *ecuador.com*.
- Pino, E. A. (2012). *Enciclopedia del ecuador* . Recuperado el 2014, de [www.encyclopediadelecuador.com](http://www.encyclopediadelecuador.com)
- Publica, M. d. (2013). Recuperado el 2014, de <http://www.salud.gob.ec/valores-mision-vision/>
- Ramos, E. (2008). Recuperado el 2014, de <http://www.gestiopolis.com/economia/metodos-y-tecnicas-de-investigacion.htm>
- Robbins, S. 1. (2013). En *Comportamiento Organizacional. Conceptos, controversias yComportamiento Organizacional. Conceptos, controversias.* , 3<sup>a</sup> ed. Edit. Prentice-Hall Hispanoamericana S.A.
- S., P. (2010). Recuperado el 2014, de [http://planificaciondeproyectosemirarismendi.blogspot.com/2013/04/tipos-y-diseno-de-la-investigacion\\_21.html](http://planificaciondeproyectosemirarismendi.blogspot.com/2013/04/tipos-y-diseno-de-la-investigacion_21.html)
- S., P. (2012). Recuperado el 2014, de [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S07179553200200020005](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S07179553200200020005)
- Sosa, S. M. (2012). Recuperado el 2014, de [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/488/1/vasquez\\_ss.pdf](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/488/1/vasquez_ss.pdf)
- Stephen, R. P. (May de 2003). *Comportamiento Organizacional Conceptos,Controversias y Aplicaciones* . Mexico: Sexta Edición. Editorial pretice may Hispanoamericana.

- T., P. (2012). Recuperado el 2014, de [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S071795532002000200005](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S071795532002000200005)
- Vivir, P. d. (2008). Recuperado el 2014, de <http://www.buenvivir.gob.ec/objetivo-3.-mejorar-la-calidad-de-vida-de-la-poblacion>