

**UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE  
MOGROVEJO**



**FACTORES MOTIVACIONALES EN EL  
DESEMPEÑO LABORAL DE LAS ENFERMERAS  
DEL PRIMER NIVEL DE ATENCIÓN RED  
CHICLAYO – MINSA 2012**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE:  
LICENCIADO EN ENFERMERÍA**

**AUTOR: Bach. Jovanna Katherine Barón Rodríguez**

**Chiclayo, 12 de Julio 2013**

**FACTORES MOTIVACIONALES EN EL  
DESEMPEÑO LABORAL DE LAS ENFERMERAS  
DEL PRIMER NIVEL DE ATENCIÓN RED  
CHICLAYO – MINSA 2012**

POR:

**Bach. Jovanna Katherine Barón Rodríguez**

Presentada a la Facultad de Medicina de la Universidad Católica  
Santo Toribio de Mogrovejo, para optar el Título de:

**LICENCIADO EN ENFERMERÍA**

APROBADO POR:

---

Mgtr. Enf. Liseth Dolores Rodriguez Cruz.  
Presidente de Jurado

---

Lic. Enf. María Caridad Arriola Arízaga  
Secretaria de Jurado

---

Mgtr. Enf. Mirtha Alvarado Tenorio  
Vocal/Asesor de Jurado

**Chiclayo, 12 de Julio 2013**

### **Dedicatoria**

A mi madre Celestial la Virgen María, que ilumina mi vida, dándome fuerza y guiando mis pasos.

A mi pequeña hija Michelle Avril que con su amor, cariño e infinita ternura, es mi fuerza y mi más grande motivación para seguir adelante, Te amo mi bebé.

A mi mama Emma y mama Roxana, por impulsarme cada día a seguir adelante y así poder alcanzar la meta trazada.

A mis Jurados y Asesora de tesis que con su apoyo han logrado que culmine con éxito mi carrera profesional.

**Katty.**

### **Agradecimiento**

A Dios, mi Padre celestial, que con su infinito amor y protección guía cada uno de mis pasos, dándome fuerza y voluntad en los momentos más difíciles para seguir adelante y cumplir mis metas.

A mi asesora Mgtr. Enf. Mirtha Alvarado Tenorio, gracias maestra por su paciencia, tiempo, por ser mi guía, por todo su apoyo incondicional y sus orientaciones, este trabajo se lo debo a usted.

A mi Profesora Lic. Enf. Yolanda Nizama Carranza, a quien admiro siempre, llevo conmigo todas sus enseñanzas, usted me demostró lo maravilloso de la enfermería, infinitas gracias por ayudarme a concretizar mi más grande anhelo, el ser ENFERMERA.

A las enfermeras que laboran en las diferentes Microredes de la Red de Salud Chiclayo, por aceptar ser parte de esta investigación, y por todo el apoyo brindado.

**Katty.**

## ÍNDICE

	Pg.
DEDICATORIA	<b>iii</b>
AGRADECIMIENTO	<b>iv</b>
RESUMEN	<b>vi</b>
ABSTRACT	<b>vii</b>
CAPITULO I: INTRODUCCION	<b>8</b>
CAPITULO II: MATERIALES Y METODOS	<b>13</b>
CAPITULO III: RESULTADOS	<b>20</b>
CAPITULO IV: DISCUSIÓN	<b>43</b>
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	<b>65</b>
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	<b>67</b>
ANEXOS	<b>70</b>

## RESUMEN

La presente investigación cuantitativa de diseño descriptivo transversal tuvo como objetivo determinar y describir los factores motivacionales en el desempeño laboral de las enfermeras del primer nivel de atención Red Chiclayo – MINSA 2012. Las bases conceptuales se sustentaron con los autores: Herzberg (1959) con su teoría de Motivación, Flores (1994), K  rouac (1996), Kozier (1999), y Hernández (2003). La población y muestra de estudio estuvo conformada por las enfermeras que trabajan en las 13 Microredes de Salud de la Red Chiclayo de la Gerencia Regional de Lambayeque, siendo un total de 54 enfermeras. Se utilizó como instrumento de recolección de datos el cuestionario, auto elaborado, el cual estuvo dividido en dos etapas: la primera enfocada a los factores motivacionales intr  secos con 7 preguntas y la segunda a los factores motivacionales extr  secos con 13 preguntas. El análisis de datos fue descriptivo utilizando el programa estadístico SPSS 18, dando como resultado que los factores motivacionales extr  secos presentes en el desempeño laboral son: remuneración, entorno laboral, supervisión y seguridad laboral. Y los factores motivacionales intr  secos: logro, reconocimiento y trabajo en sí. En la investigación se tuvieron en cuenta los principios de la bioética personalista de Elio Sgrechia y los criterios de rigor científicos de Guba y Lincoln.

**Palabras clave:** Motivación, factores motivacionales, enfermería, primer nivel de atención, desempeño laboral.

## ABSTRACT

This cross-sectional descriptive quantitative research design aimed to determine and describe motivational factors in work performance of nurses primary care Red Chiclayo - MOH 2012. The conceptual bases were based authors : Herzberg (1959 ) with his theory of Motivation, Flores ( 1994 ) , Kerouac (1996 ) , Kozier ( 1999) and Hernandez (2003 ) . Population and study sample consisted of nurses working in 13 microgrids Health Network Chiclayo Lambayeque Regional Management , with a total of 54 nurses. Was used as an instrument of data collection questionnaire , self made , which was divided into two stages : the first focused on the intrinsic motivational factors with 7 questions and the second to extrinsic motivational factors with 13 questions. Data analysis was descriptive using SPSS 18 , with the result that the extrinsic motivational factors in job performance are: compensation , work environment , supervision and safety. And the intrinsic motivational factors : achievement, recognition and work itself. The research took into account the principles of Elio Sgrechia personalistic bioethics and scientific rigor criteria of Guba and Lincoln.

Keywords: Motivation, motivational factors , nursing, primary care , job performance .

## I. INTRODUCCION

La motivación forma parte de la vida, está presente en las vivencias y hace que muchas de las actividades cotidianas se orienten hacia la búsqueda de objetivos concretos, relacionados con la interacción que se tiene con el ambiente.<sup>1</sup> Los profesionales de enfermería se enfrentan durante esa interacción con el medio ambiente que los rodea dentro de las instituciones de salud, a situaciones que de una u otra manera afectan su motivación, no es fácil para este grupo de personas enfrentar día a día el dolor ajeno o afrontar la muerte.<sup>2</sup>

Estas emociones de tristezas y alegrías que afronta el profesional de enfermería en su día a día, afectan en menor o mayor grado su motivación intrínseca, así como los diversos factores laborales a los que se enfrenta a diario; en sí, la motivación tiene un papel importante en el campo laboral, pues la mayoría de los profesionales de la enfermería encuentran en sus áreas de trabajo, no un simple medio para sobrevivir, sino un elemento esencial de superación personal, el cual se debe en gran parte a la eficiencia y eficacia de los factores motivacionales.

A nivel mundial existe desmotivación laboral del personal sanitario causado por diferentes factores intrínsecos y extrínsecos. Los factores intrínsecos como el interés laboral de la enfermera, la práctica de valores, problemas personales, entre otros, así como situaciones a las que se enfrenta el profesional de enfermería en su desempeño laboral diario, que crean conflictos y situaciones de estrés laboral.<sup>2</sup>

Los factores extrínsecos como la falta de incentivos laborales, la ausencia de capacitación profesional, insuficientes recursos materiales y humanos, la falta del reconocimiento del desempeño laboral, la sobrecarga laboral, el incumplimiento de beneficios laborales según ley: vacaciones, licencias y gratificaciones, las relaciones interpersonales deficientes y el ambiente inadecuado donde labora la enfermera, genera un déficit de recursos humanos en salud.<sup>2</sup>

Es complicado hablar del déficit de enfermeros existente a nivel mundial cuando hay desigualdades estructurales importantes entre los distintos países. Por ejemplo, el número de enfermeros por cada 100.000 habitantes en Europa Occidental y Escandinavia duplica al de los países de Europa Este, aunque en el primer grupo existen diferencias importantes entre los países nórdicos y el sur de Europa (España, Portugal y Grecia).<sup>3</sup>

Sin embargo, hay una serie de factores comunes a todos los países, en el caso de los enfermeros que apuntan al déficit causado por la falta de motivación, incluyendo factores como el envejecimiento, la jubilación, las inadecuadas relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo, situaciones de estrés, carga laboral, falta de capacitación profesional, inadecuado reconocimiento de sus labores y remuneraciones, entre otros.

Esta situación no es ajena a nuestro país, pues en la actualidad se afirma que hay un déficit de 12 mil enfermeras en el Perú. Aproximadamente 8,500 enfermeros laboran en el extranjero en los países de Italia y España porque encuentran mejores condiciones de trabajo, que las motivan en su desempeño laboral.<sup>4</sup> La principal motivación de las enfermeras peruanas para abandonar el país es obtener mejores remuneraciones y condiciones laborales más estables, aprovechando que el requerimiento de enfermeras es bastante alto en países de Europa y Norteamérica.

La Agencia Andina, precisó que, mientras en el Perú una enfermera percibe al mes un salario de entre 550 y 2,200 nuevos soles, en el extranjero puede ganar en promedio 74 dólares diarios, lo que hace un monto de aproximadamente dos mil doscientos noventa y cuatro mil dólares mensuales. Los países extranjeros que reconocen y valoran la labor de la enfermera peruana son Estados Unidos y Canadá, donde prestan servicio centenares de éstas profesionales debidamente colegiadas, quienes se encuentran en condición migratoria regular y gozan de beneficios laborales, realizando su desempeño laboral con entusiasmo y completamente motivadas.<sup>4</sup>

Las enfermeras se van del país porque no tienen una buena remuneración y buscan mejores oportunidades y por lo tanto, una mejor calidad de vida, estos son algunos de los factores que les generan una desmotivación en su desempeño laboral, en el extranjero ejercen su labor con todas las garantías y la protección legal de acuerdo a las leyes de los países donde van, pero continúan perteneciendo al Colegio de Enfermero(a) s del Perú. En el extranjero las enfermeras son valoradas y apreciadas por su calidad humana y enormes cualidades personales.<sup>4</sup>

En la actualidad a nivel local se percibe una desmotivación por parte de las enfermeras. Al realizar la observación directa durante las visitas en las instituciones en estudio así como el diálogo entablado con las diferentes enfermeras que laboran en las mismas, ellas manifiestan “que toda enfermera enfrenta situaciones que ningún otro profesional lo hace, pero nadie en la sociedad valora ello”, sostienen que “la enfermera tienen dificultades personales de ámbito familiar y económicos, pues sus salarios muchas veces son insuficientes para cubrir sus necesidades, y agregado a esta problemática sufren el estrés laboral por la falta de instrumental clínico y equipos en sus centros hospitalarios, material para mantener las normas de bioseguridad y recursos humanos insuficientes para cubrir las necesidades en cada servicio”.

Todo lo mencionado anteriormente genera preocupación, debido a que el profesional de enfermería tiene que cumplir responsabilidades sin contar con los medios necesarios y sin la motivación para el desempeño de sus funciones por parte de los directivos, lo que puede conllevar a brindar un deficiente cuidado de la persona y por consiguiente llegar a tener problemas legales. Actualmente el Ministerio de Salud (MINSA) cuenta con 3 niveles de atención, los cuales han sido organizados y categorizados según el nivel de complejidad y los recursos materiales y humanos con los que cuenta cada institución de salud.

En el primer nivel de atención se cuenta con establecimientos de salud: I – 1, I- 2, I – 3 y I – 4 donde se encuentran los puestos y centros de salud que son los encargados de dirigir sus funciones y acciones así como las actividades de prevención y promoción de la salud.<sup>5</sup> En el segundo nivel de atención II-1 y II – 2 se brinda atención integral ambulatoria y promoción y prevención y en el tercer nivel de atención III – 1 y III – 2, se ubican los hospitales especializados y de mayor complejidad, que orientan sus acciones especializadas a la población que presenta daño en atención recuperativa, rehabilitación y seguimiento de casos, así como brindar apoyo en las acciones de promoción y prevención.<sup>5</sup>

La presente investigación tuvo como sujetos de estudio a las enfermeras del primer nivel de atención Red de Salud Chiclayo – MINSA. El profesional de enfermería está expuesto a diversos factores motivacionales intrínsecos y extrínsecos, a los que se deben enfrentar y con los que lidian a diario, éstos pueden causarles desmotivación. El presente trabajo buscó determinar y describir los factores motivacionales en el desempeño laboral de las enfermeras del primer nivel de la Red de Salud Chiclayo. Analizando toda esta problemática se planteó el siguiente problema de investigación: ¿Cuáles son los factores motivacionales en el desempeño laboral de las enfermeras del primer nivel de atención Red Chiclayo – MINSA 2012?

La información obtenida fue relevante, porque, conocer los factores motivacionales en el desempeño laboral permitió a la enfermera brindar atención de calidad, motivada con su trabajo dando lo mejor de sí siempre. Al realizar esta investigación se encontró que no existen muchas investigaciones relacionadas con este tema, así que esta será el inicio de nuevos trabajos de investigaciones y con ello nuevos resultados que corroboren a los encontrados en esta investigación. Los resultados de la investigación fueron de utilidad para validar la necesidad de implementar estrategias de motivación dirigidas a las enfermeras que laboran en el área asistencial de la Red de Salud Chiclayo - MINSA.

Además los resultados ayudarán a incorporar en el curriculum de la Escuela Profesional de Enfermería, talleres de crecimiento personal y estrategias que incrementen los factores motivadores que les permitan desempeñarse en un ambiente adecuado y dirigidas a contribuir en la mejora del cuidado a la persona, de acuerdo como las enfermeras expresan su motivación, aumentando la eficiencia y la eficacia en el desempeño laboral y por ende la prestación de servicios de alta calidad.

Se tuvo como objetivo general: Determinar los factores motivacionales en el desempeño laboral de las enfermeras de la Red de Salud Chiclayo - MINSA. 2012; y como objetivos específicos: Describir los factores motivacionales intrínsecos presentes en las enfermeras asistenciales en su desempeño laboral; y Describir los factores motivacionales extrínsecos existentes en el desempeño laboral de las enfermeras asistenciales.

## II. MATERIALES Y METODOS

El presente trabajo de investigación fue de tipo cuantitativo con diseño de investigación descriptivo de corte transversal, ya que proporcionó una descripción de un proceso ligado a un contexto, en el que se intentó determinar y describir los factores motivacionales para los sujetos en estudio en su desempeño laboral.

La investigación es el proceso más formal, sistemático, e intensivo de llevar a cabo un método de análisis científico, es una actividad más sistemática dirigida hacia el descubrimiento del desarrollo de un cuerpo de conocimientos organizados. Se basa sobre el análisis crítico de proposiciones hipotéticas para el propósito de establecer relaciones causa-efecto, que deben ser probadas frente a la realidad objetiva. Este propósito puede ser la formulación - teoría o la aplicación - teoría, conduciendo a la predicción y últimamente, al control de hechos que son consecuencia de acciones o de causas específicas.<sup>6</sup>

La investigación cuantitativa, es la que se caracteriza por recoger información empírica de cosas o aspectos que se pueden contar, pesar o medir, objetivamente y que por su naturaleza siempre arroja números como resultado. Su diseño incluye la formulación de hipótesis que se traducen en variables, las que a su vez se traducen en indicadores cuantificables.<sup>7</sup> Esta investigación buscó determinar y describir los factores motivacionales en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería y dentro de su metodología cuantitativa hizo uso de un enfoque descriptivo con diseño transversal.

La investigación descriptiva constituye el punto de partida de las líneas de investigación, su objetivo es determinar la situación de las variables involucradas en el estudio en un momento dado con relación a su presencia o ausencia, la frecuencia con que se presenta un fenómeno (incidencia o prevalencia), características de las personas, lugar y periodo donde ocurre. El investigador se limita a la observación de los hechos tal como ocurren con el objeto de describirlos, no busca explicar las causas sino presentarlos y determinarlos. Pueden ser transversales y longitudinales.<sup>7</sup>

La investigación descriptiva transversal describe la situación en un momento dado y no requieren la observación de sujetos estudiados durante un periodo de tiempo. Este tipo de diseño es adecuado para describir el estado del fenómeno estudiado en un momento determinado.

La población total de este trabajo de investigación estuvo determinada por el número de enfermeras que laboran en la Red Chiclayo - MINSA, las cuales son 54, ellas fueron el objeto de estudio. La investigación se realizó en los diferentes distritos y localidades donde se encuentran ubicadas las Microrredes: José Leonardo Ortiz, Chiclayo, Pimentel, San José, La Victoria, Cayalti – Zaña, Posope, Pomalca, Reque- Lagunas, Circuito de Playa, Oyotun, Chongoyape, Pícsi., que pertenecen a la Red de Salud Chiclayo. El tipo de muestra con la que se trabajó fue muestreo no probabilístico. La muestra fue equivalente a la población debido a que es un número pequeño, constó de 54 enfermeras en el periodo de Marzo – diciembre 2012, conformando la Red de Salud de Chiclayo – MINSA. Además al hacer equivalente la población a la muestra disminuimos el error de muestreo.

Las Microrredes están ubicadas en zonas urbano marginales, donde las enfermeras brindan atención integral en salud a las diferentes etapas de vida y estrategias sanitarias, asimismo realizan visitas domiciliarias según el caso lo amerite, para brindar una atención de calidad a la población. Se consideró como criterios de inclusión: enfermeras con mínimo de un año de desempeño laboral en la labor asistencial en cada establecimiento de salud y enfermeras que sean nombradas o contratadas. Criterios de exclusión: enfermeras que tengan menos de un año laborando y enfermeras que no deseen participar.

Los datos fueron recolectados a través del cuestionario, el cual se llevó a cabo siguiendo un esquema predeterminado, con preguntas concretas y definidas con precisión. El cuestionario sigue un esquema que responde a: Ítems – respuesta. El objetivo fue que el entrevistado/a de respuestas concisas y concretas, sin dar lugar a divagaciones, explicaciones o extenderse. Se suele utilizar cuando se requiere una información objetiva.<sup>8</sup>

El cuestionario que se utilizó en esta investigación, buscó determinar los factores motivacionales en el desempeño laboral de las enfermeras de la Red de Salud Chiclayo –MINSA. Este instrumento fue auto elaborado y constó de 23 preguntas, comprendidas en dos partes: la primera parte consideró a los datos Generales, la edad, condición laboral, tiempo de servicio y la Microrred a la que pertenece y la segunda parte estuvo conformada por 12 preguntas que estuvieron dirigidas a la motivación extrínseca y 7 enfocadas a la motivación intrínseca. Cada pregunta con opciones que permitieron delimitar la información que se busca hallar. Se realizó un estudio piloto donde se aplicó el cuestionario auto elaborado a enfermeras que no eran parte de las Micro Redes en estudio, posterior a ello, el instrumento fue llevado a juicio de expertos, validándose con enfermeras que laboran en diversas sedes del MINSA, quienes juzgaron críticamente los enunciados permitiendo realizar el ajuste necesario de los contenidos, dándole así el sustento necesario para poder ser utilizada en la investigación. La valoración de las preguntas se

realizó de la siguiente forma: utilizando categorías: para la motivación extrínseca: 0 – 3 puntos mala, 4-6 puntos regular, 7-9 puntos buena, 10 – 12 puntos muy buena y 13 – 15 puntos excelente. Para la motivación intrínseca: 0 – 1 punto mala, 2 puntos regular, 3 puntos buena, 4 puntos muy buena y 5 puntos excelente. Haciendo un total de 20 puntos.

Los datos fueron analizados con sistema SPSS versión 18, el cual es un programa estadístico de uso muy popular debido a la capacidad de trabajar con bases de datos de gran tamaño y permitir la recodificación de las variables y registros según las necesidades del usuario. SPSS es el paquete estadístico de referencia. Concebido para el análisis de datos en ciencias sociales, su potencia y la cantidad de pruebas disponibles le convierten en el programa de elección para cualquier escenario que requiera predicciones rápidas y fiables.<sup>9</sup>

Al Finalizar la aplicación del instrumento se procedió a la construcción de la matriz y tabulación de datos, los cuales fueron procesados y analizados por medios electrónicos, clasificados y sistematizados, de acuerdo a las unidades de análisis correspondientes, respecto a las variables, haciendo uso del programa estadístico SPSS versión 18, luego se procedió a la elaboración de tablas y gráficos estadísticos para la mejor interpretación de los resultados. Finalmente se buscó evaluar la confiabilidad y validez logradas por el instrumento de medición.

Durante esta investigación se puso en práctica el rigor científico; basado en los siguientes principios: Credibilidad: El presente trabajo de investigación tuvo en cuenta el valor de la verdad, la que se consideró desde la problematización hasta la confianza de la información que se obtuvo durante la aplicación de los cuestionarios a las enfermeras que laboran en la Red Chiclayo. La credibilidad de sus datos y conclusiones, lo cual hace referencia a la veracidad de los datos siendo el cuestionario previamente valorado por juicio de expertos, realizando una transcripción fiel de los resultados de la encuesta, siendo los mismos significativos y aplicables dentro

de la investigación realizada. Este criterio permite reflexionar sobre la necesidad de revisar si la investigación reúne condiciones de rigor y veracidad de los hallazgos. Es decir, la credibilidad hace referencia a la necesidad de que exista un isomorfismo entre los resultados de la investigación y las percepciones que los sujetos participantes poseen sobre las realidades estudiadas.<sup>10</sup>

Se mantuvo en reserva y en secreto la información obtenida de las enfermeras que pertenecen a la Red Chiclayo, siendo identificadas mediante seudónimos, cumpliendo así con el principio de confidencialidad. El código de ética insiste en la seguridad y protección de la identidad de las personas que participan en una investigación, considerando que ninguna persona debe sufrir daño ni sentirse incómoda como consecuencia del desarrollo de la investigación, desde su planteamiento inicial hasta la elaboración de informes y posibles publicaciones.

Confiabilidad: Los cuestionarios que se realizaron a los sujetos en estudio no fueron alterados, ni modificados. Los resultados se obtuvieron a partir de descripciones genuinas, naturales y espontáneas de las enfermeras sin tener prejuicios durante la investigación. La confiabilidad representa el nivel de concordancia interpretativa entre diferentes observaciones, evaluadores o jueces del mismo fenómeno al igual que la validez son constructores inherentes a la investigación desde la perspectiva positivista para otorgarle a los instrumentos y a la información recabada, exactitud y consistencia necesarias para efectuar las generalizaciones de los hallazgos del estudio realizado.<sup>10</sup> La información obtenida fue redactada de forma impersonal para dar veracidad al contenido de la investigación.

Transferibilidad o Aplicabilidad: es el criterio que se debe tener en cuenta para juzgar el rigor metodológico en la investigación, se refiere a la posibilidad de extender los resultados del estudio a otras poblaciones. En la investigación, la audiencia o el lector de la misma son los que determinan si pueden transferir los hallazgos a un contexto diferente del estudio<sup>10</sup>. Para ello se necesita que se describa densamente el lugar y las características de las personas donde el fenómeno fue estudiado. Por tanto, el grado de transferibilidad es una función directa de la similitud entre los contextos. El presente trabajo de investigación presentó el inicio de toda una trayectoria que podrán seguir otros investigadores.

La presente investigación se guió a la luz de los principios de la Bioética personalista de Elio Sgreccia: Principio de la Libertad y Responsabilidad, involucra que el investigador sea responsable y respete la decisión de las enfermeras del primer nivel de atención, por ello se le entregó el consentimiento informado como parte de su responsabilidad en la investigación, es así que se respetó la opinión y la libertad de participar en la investigación, se procedió a la firma libre del consentimiento informado para respaldar la participación libre de las enfermeras, permitiendo que la persona se exprese con libertad, además de estar segura que no se le forzará a contestar las preguntas realizadas por la investigadora.

La libertad es posible si respeta la libertad de los demás; pero respetar la libertad de los demás significa respetar la vida de los demás, para hacer efectiva la aplicación de este principio, se realizó en primer lugar, la visita a los centros de salud que pertenezcan a las Microredes de Salud de Chiclayo para la correspondiente presentación de documentos y autorización correspondiente para llevar a cabo la ejecución de la recolección de datos.

En esta investigación se trabajó con seres humanos como sujeto de investigación científica, por lo tanto se tuvo mucho cuidado para asegurar que sus derechos se encuentren protegidos. El informe Belmont (1978), postula principios éticos primordiales sobre las que se basan las normas de conducta ética en investigación.<sup>11</sup>

Los sujetos incluidos dentro de la investigación participaron voluntariamente, respetando así a las personas, que refleja la autonomía de la persona para actuar y decidir, también se les informó acerca de la investigación y del objetivo que guía la investigación, logrando así que todos los individuos sean tratados como agente autónomos. Una persona autónoma es un individuo que tiene la capacidad de deliberar sobre sus fines personales, y de obrar bajo la dirección de esta deliberación. Respetar la autonomía significa dar valor a las consideraciones y opciones de las personas autónomas, y abstenerse a la vez de poner obstáculos a sus acciones a no ser que éstas sean claramente perjudiciales para los demás.<sup>11</sup>

**Principio de Beneficencia:** para dar cumplimiento al principio, se realizó las coordinaciones con las Microredes de la Red Chiclayo, para poder acceder a realizar el cuestionario a las enfermeras de cada Microred, además se dejó en claro los fines de la investigación, para no crear confusiones y malos entendidos, tratando así a las personas de manera ética, no sólo respetando sus decisiones y protegiéndolas de daño, sino también esforzándose en asegurar su bienestar. Esta forma de proceder cae dentro del ámbito del principio de beneficencia. El término beneficencia se entiende frecuentemente como aquellos actos de bondad y de caridad, que van más allá de la obligación estricta.

Toda persona tiene derecho a un trato justo y a la privacidad, tal como lo exige el principio de justicia, el cual se cumplió durante la selección de los sujetos, como a lo largo del estudio. La selección de personas, no discriminó la raza, condición o sexo, en todos los momentos se trató por igual a las personas.

### III. RESULTADOS

La presente investigación denominada Factores motivacionales en el desempeño laboral de las enfermeras del primer nivel de atención Red Chiclayo – MINSA 2012, tuvo como sujetos de estudio a 54 enfermeras, quienes laboran en las diferentes Microredes de la Red de Salud Chiclayo, las cuales fueron encuestadas y de esa manera se logró la recopilación de la información necesaria para culminar esta investigación. A continuación se presenta los resultados:

#### 3.1. Datos Socio demográficos:

##### Tabla N° 1:

Edad de las Enfermeras del Primer Nivel de Atención Red Chiclayo- MINSA, 2012.

<i>Edad</i>	<i>Enfermeras</i> N° - %
<i>25 – 30 años</i>	<i>10 - 19%</i>
<i>30 – 35 años</i>	<i>20 - 37%</i>
<i>35 – 40 años</i>	<i>14 - 25 %</i>
<i>40 a más.</i>	<i>10 - 19%</i>
<i>Total</i>	<i>54 - 100%</i>

Fuente: cuestionario: Factores Motivacionales en el Desempeño laboral de las enfermeras de la Red de Salud Chiclayo - MINSA. 2012

La tabla demográfica, nos demuestra que el porcentaje más alto (20%) se encuentra en las enfermeras de edades entre 30 – 35 años. Y en menor porcentaje de 25 a 30 años o mayores de 40 años (10%)

**Tabla N° 2:**

Condición laboral de las Enfermeras del Primer Nivel de Atención Red Chiclayo- MINSA 2012.

<i>CONDICION LABORAL DE LAS ENFERMERAS</i>	
<i>CONTRADAS</i>	<i>NOMBRADAS</i>
<i>N° - %</i>	<i>N° - %</i>
<i>30 - 56%</i>	<i>24 - 44%</i>

Fuente: cuestionario: Factores Motivacionales en el Desempeño laboral de las enfermeras de la Red de Salud Chiclayo - MINSA. 2012

La condición laboral de las enfermeras, en porcentaje mayor (56%) son contratadas, y 44% nombradas, las cuales laboran en las diferentes sedes de salud rural – urbano de la Red Chiclayo.

**Tabla N° 3:**

Tiempo de servicio en el establecimiento de las Enfermeras del Primer Nivel de Atención Red Chiclayo - MINSA ,2012.

<i>Años laborales</i> N° - %	<i>N° de</i> <i>Enfermeras</i>
<i>2 - 4 - 39%</i>	<i>21</i>
<i>4 - 6 - 19%</i>	<i>10</i>
<i>6 - 8 - 13%</i>	<i>7</i>
<i>8 &lt; más - 29</i>	<i>16</i>
<i>100%</i>	<i>54</i>

Fuente: cuestionario: Factores Motivacionales en el Desempeño laboral de las enfermeras de la Red de Salud Chiclayo - MINSA. 2012

El tiempo laboral de las enfermeras oscila entre 2 a 8 años, el porcentaje mayor es entre 2 – 4 años (39%) y 13% de enfermeras se encuentran laborando entre 6 – 8 años, siendo este el menor número.

**Tabla N° 4:**

Microredes a las que pertenecen las Enfermeras encuestadas del Primer Nivel de Atención Red Chiclayo - MINSA, 2012.

<i>MICROREDES</i>	<i>ENFERMERAS</i>
	<i>N° - %</i>
José Leonardo Ortiz	5 - 9%
Chiclayo	6 - 12%
Posope Alto	5 - 9%
La Victoria	4 - 7%
Reque - Lagunas	5 - 9%
Cayalti - Zaña	3 - 6%
Oyotún	3 - 6%
Chongoyape	3 - 6%
Picsi	4 - 7%
Pimentel	4 - 7%
San José	2 - 4%
Circuito de Playa	6 - 12%
Pomalca	4 - 7%
<i>Total: 13</i>	<i>54 - 100%</i>

Fuente: cuestionario: Factores Motivacionales en el Desempeño laboral de las enfermeras de la Red de Salud Chiclayo - MINSA. 2012

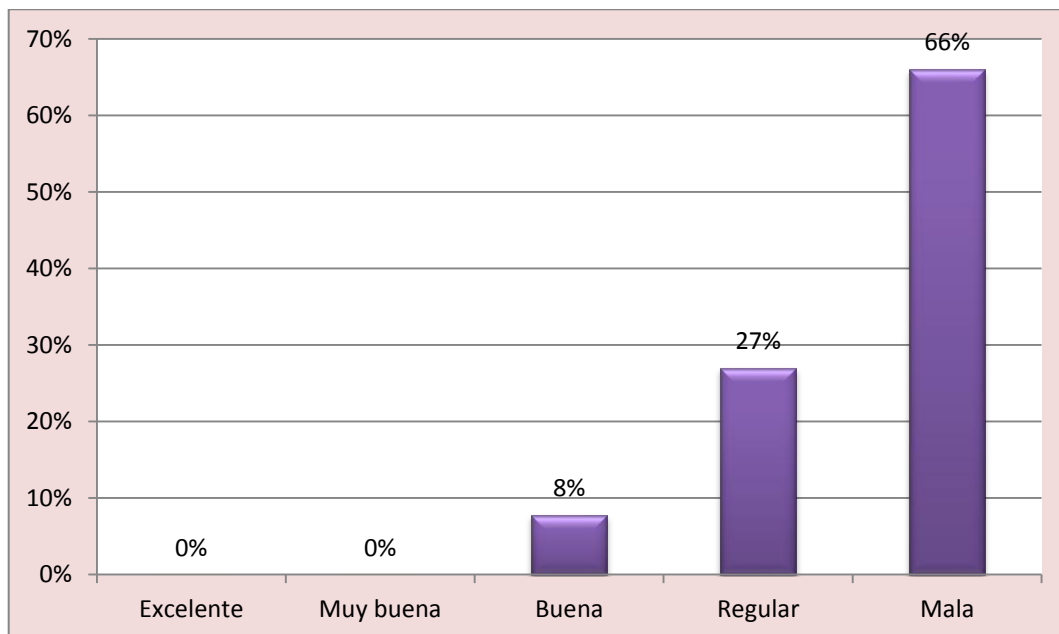
La población y muestra de esta investigación estuvo conformada por 54 enfermeras, quienes son parte de las diferentes Microredes que pertenecen a la Red de Salud Chiclayo. 12% de enfermeras pertenecen a Microred Chiclayo y otro 12% a Microred Circuito de Playas, 9% a Microredes: J.L.O, Posope, Reque – Lagunas y Pimentel, 7% a Microredes Picsi, Pimentel, Pomalca y La Victoria, 6% a Microred Cayalti - Zaña, Oyotún y Chongoyape. Y el 4% de enfermeras son parte de Microred San José.

### 3.2. Factores Motivacionales Extrínsecos:

#### REMUNERACIÓN:

#### GRÁFICO N°1

Remuneración recibida por el Desempeño Laboral de las Enfermeras del Primer Nivel de Atención Red Chiclayo MINSA 2012.

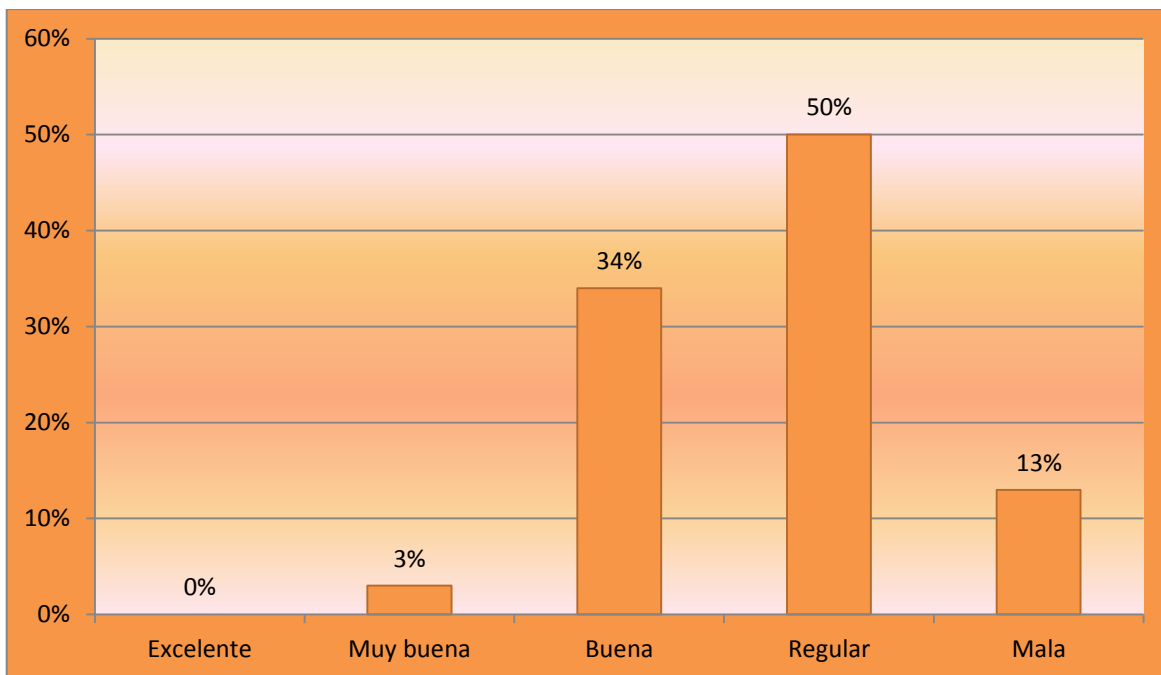


Fuente: cuestionario: Factores Motivacionales en el Desempeño laboral de las enfermeras de la Red de Salud Chiclayo - MINSA. 2012

Ninguna de las enfermeras considera que la remuneración es excelente o muy buena, el 66% de enfermeras lo califican como mala, 27% que es regular y tan solo 8% consideran buena.

## GRÁFICO N° 2

Incentivos laborales recibidos (AETAS, Canastas de alimentos, bonificaciones, entre otras), por las Enfermeras del Primer Nivel de Atención Red Chiclayo MINSA 2012.



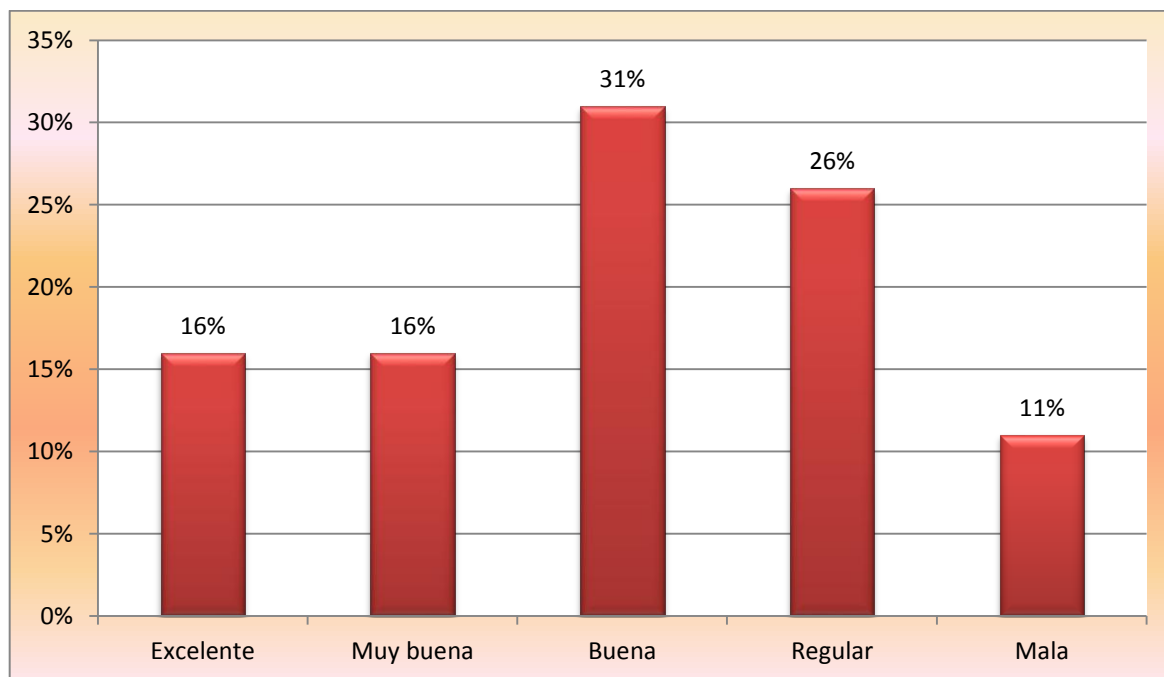
Fuente: cuestionario: Factores Motivacionales en el Desempeño laboral de las enfermeras de la Red de Salud Chiclayo - MINSA. 2012

El gráfico nos muestra que 50% de las enfermeras considera regular los incentivos que reciben, teniendo presente que las AETAS son solo para personal Nombrado, 34% considera que es buena, 13% que es mala y tan solo un 3% que es muy buena.

## **ENTORNO LABORAL**

### **GRÁFICO N° 3**

Entorno Laboral de las Enfermeras del Primer Nivel de Atención de la Red Chiclayo MINSA 2012.

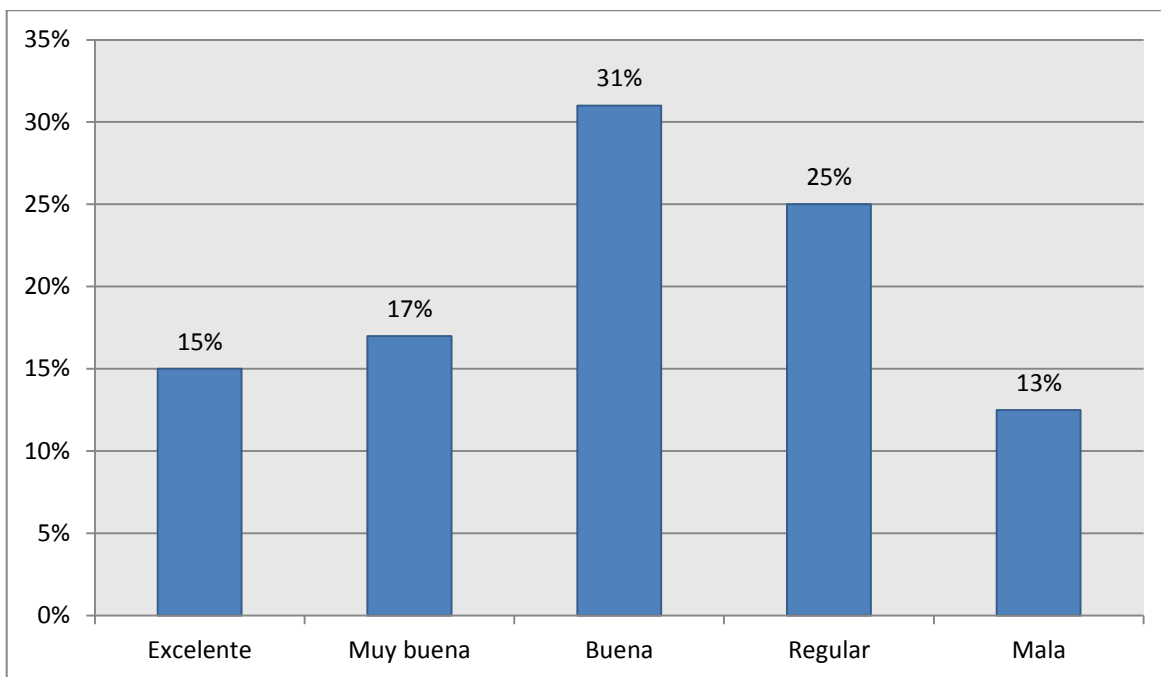


Fuente: cuestionario: Factores Motivacionales en el Desempeño laboral de las enfermeras de la Red de Salud Chiclayo - MINSA. 2012

El presente gráfico nos muestra que 31% de las enfermeras encuestadas considera bueno el entorno laboral, 26% lo considera regular, 16% opinan que es excelente y otro 16% que es muy buena y 11% que es mala.

**GRÁFICO N° 4:**

Apoyo recibido por parte del equipo de salud a las Enfermeras del Primer Nivel de Atención Red Chiclayo MINSA 2012.

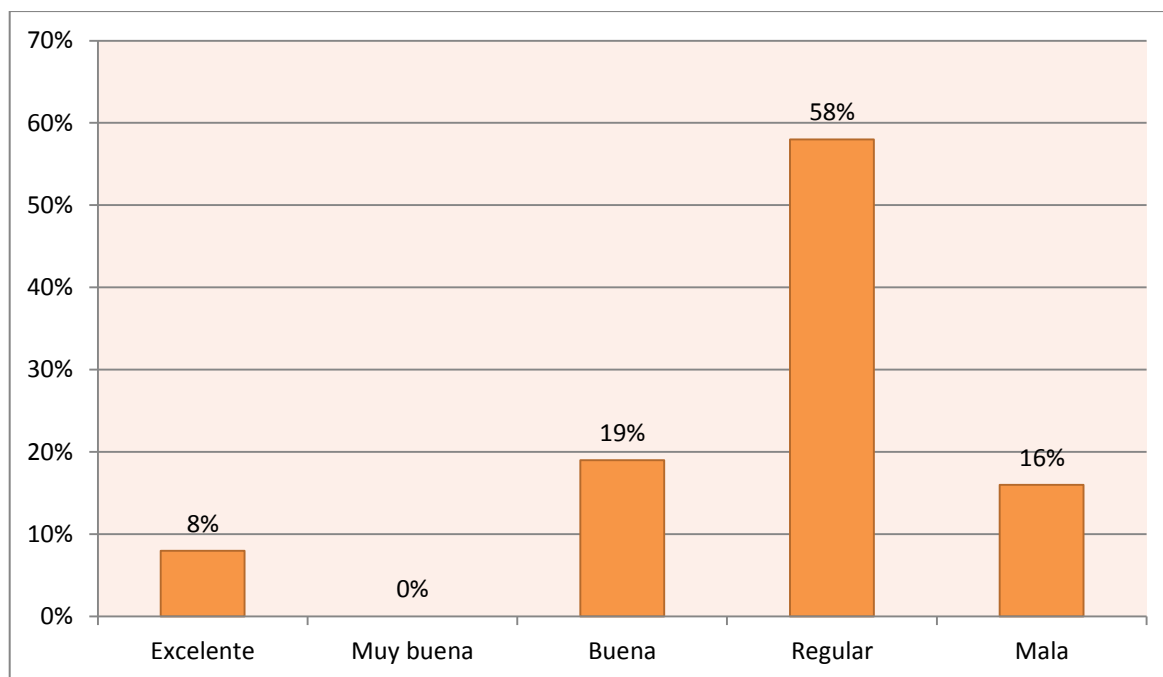


Fuente: cuestionario: Factores Motivacionales en el Desempeño laboral de las enfermeras de la Red de Salud Chiclayo - MINSA. 2012

El apoyo recibido por parte del equipo de salud es considerado por las enfermeras, en su mayoría como buena (31%), un 25% sostiene que es regular, 17% que es muy bueno, 15% que es excelente y 13% que es mala.

## GRÁFICO N° 5

Facilidades que brinda el Jefe del establecimiento, para el Desempeño Laboral de las Enfermeras del Primer Nivel de Atención Red Chiclayo MINSA 2012.



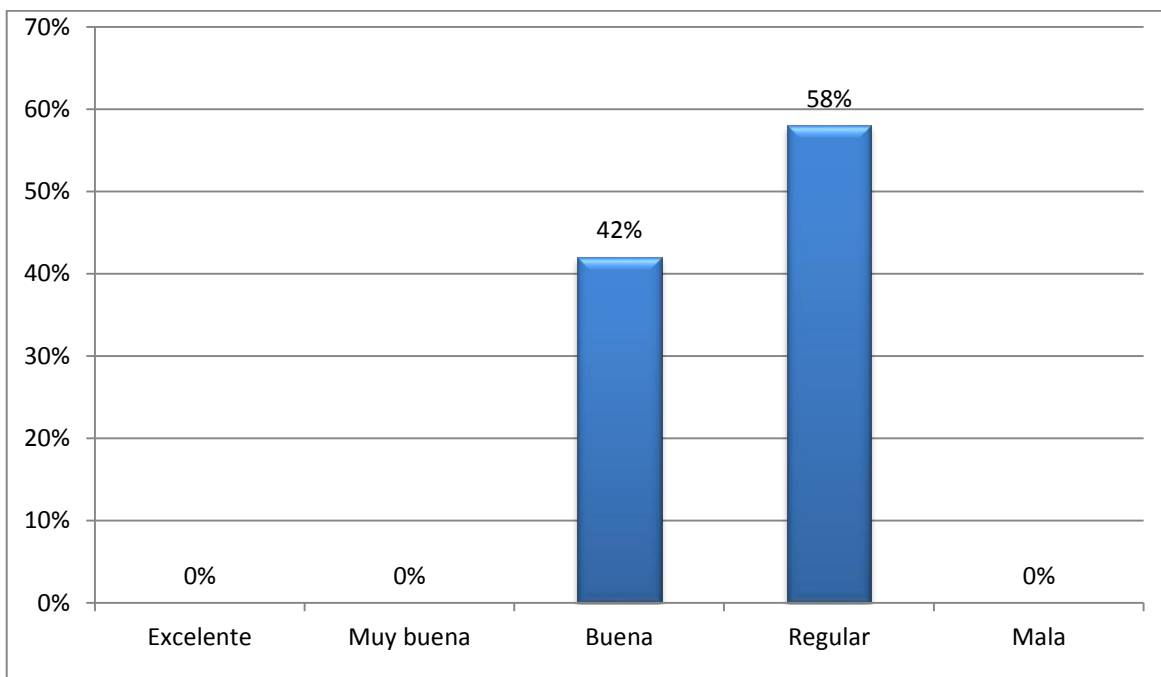
Fuente: cuestionario: Factores Motivacionales en el Desempeño laboral de las enfermeras de la Red de Salud Chiclayo - MINSA. 2012

Las facilidades brindadas por el jefe del establecimiento hacia el desempeño laboral es considerado por un 58% de las enfermeras como regular, 19% sostienen que es buena, 16% califica como mala la gestión y apoyo en el cumplimiento de sus funciones laborales y un 8% excelente.

## SUPERVISIÓN

### GRÁFICO N° 6

Capacitaciones recibidas anualmente por las Enfermeras del Primer Nivel de Atención Red Chiclayo MINSA 2012.

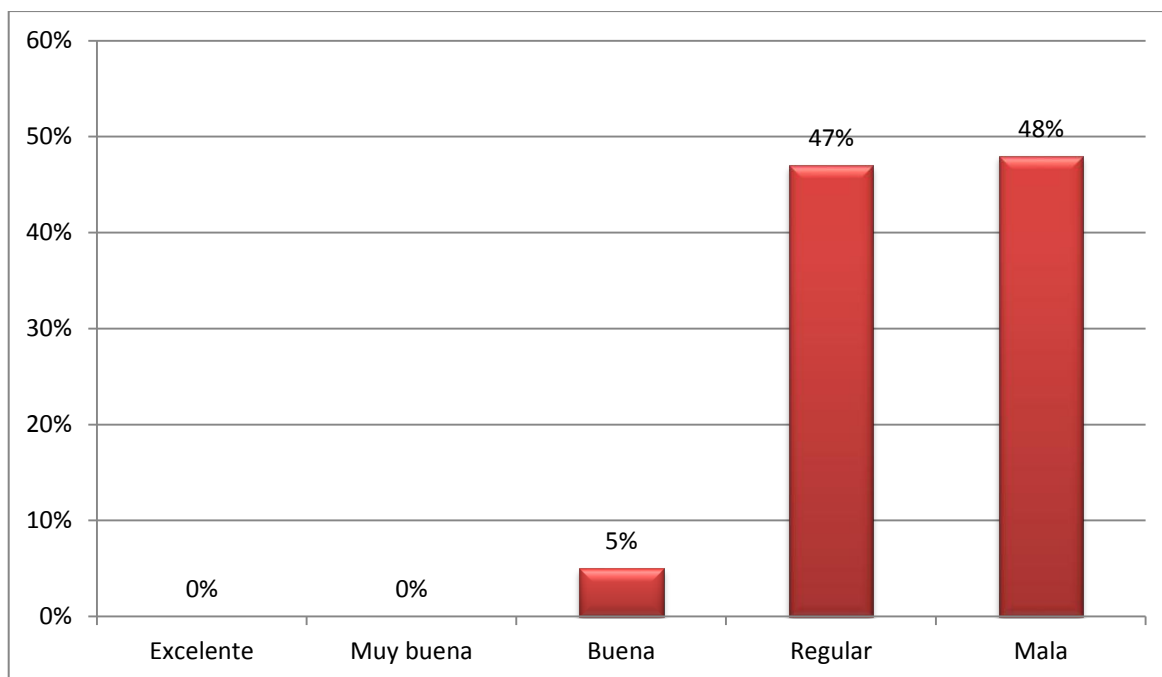


Fuente: cuestionario: Factores Motivacionales en el Desempeño laboral de las enfermeras de la Red de Salud Chiclayo - MINSA. 2012

El presente gráfico refiere, que 58% de las enfermeras considera regular el número de capacitaciones a las que asisten y 42% califican como buena el número de capacitaciones que reciben. Ninguna enfermera calificó como excelente o muy buena las capacitaciones anuales recibidas.

**GRÁFICO N° 7**

Dotación de Recursos Humanos en los diferentes establecimientos de salud donde se desempeñan laboralmente las Enfermeras del Primer Nivel de Atención Red Chiclayo MINSA 2012.

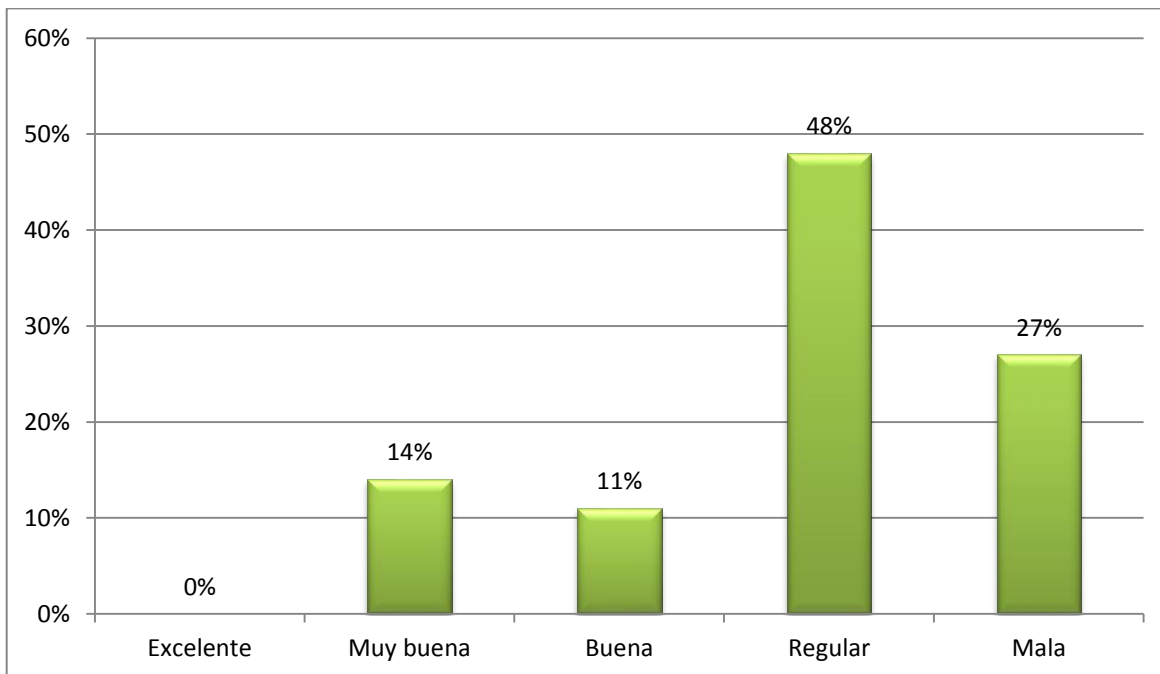


Fuente: cuestionario: Factores Motivacionales en el Desempeño laboral de las enfermeras de la Red de Salud Chiclayo - MINSA. 2012

Las enfermeras califican la dotación de recursos humanos en sus diferentes establecimientos de salud como mala (48%), el 47% sostiene que es regular y tan solo un 5% la considera buena.

**SEGURIDAD LABORAL:****GRÁFICO N° 8**

Atenciones brindadas por día de las Enfermeras del Primer Nivel de Atención  
Red Chiclayo MINSA 2012.

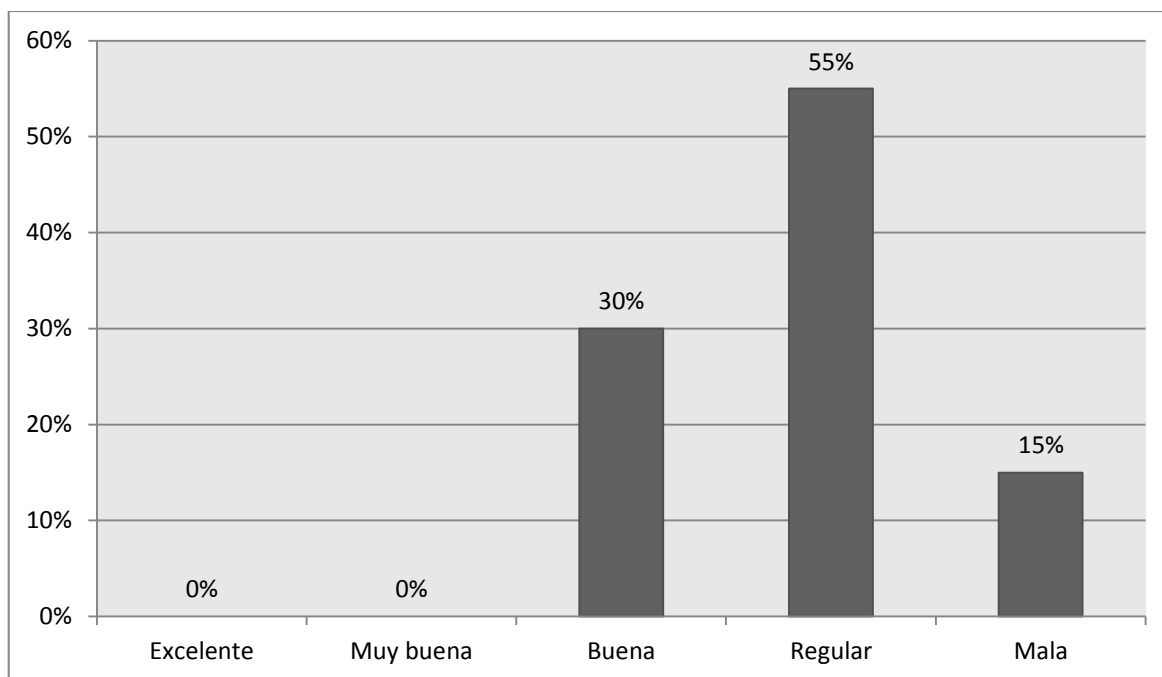


Fuente: cuestionario: Factores Motivacionales en el Desempeño laboral de las enfermeras de la Red de Salud Chiclayo - MINSA. 2012

El presente gráfico nos muestra que 48% de las enfermeras encuestadas consideran que la cantidad de atenciones realizadas son regulares. El 27% considero que es mala, 14% muy buena y 11% buena.

**GRÁFICO N° 9**

Abastecimiento de materiales e implementos necesarios para el Desempeño Laboral de las Enfermeras del Primer Nivel de Atención Red Chiclayo MINSA 2012.

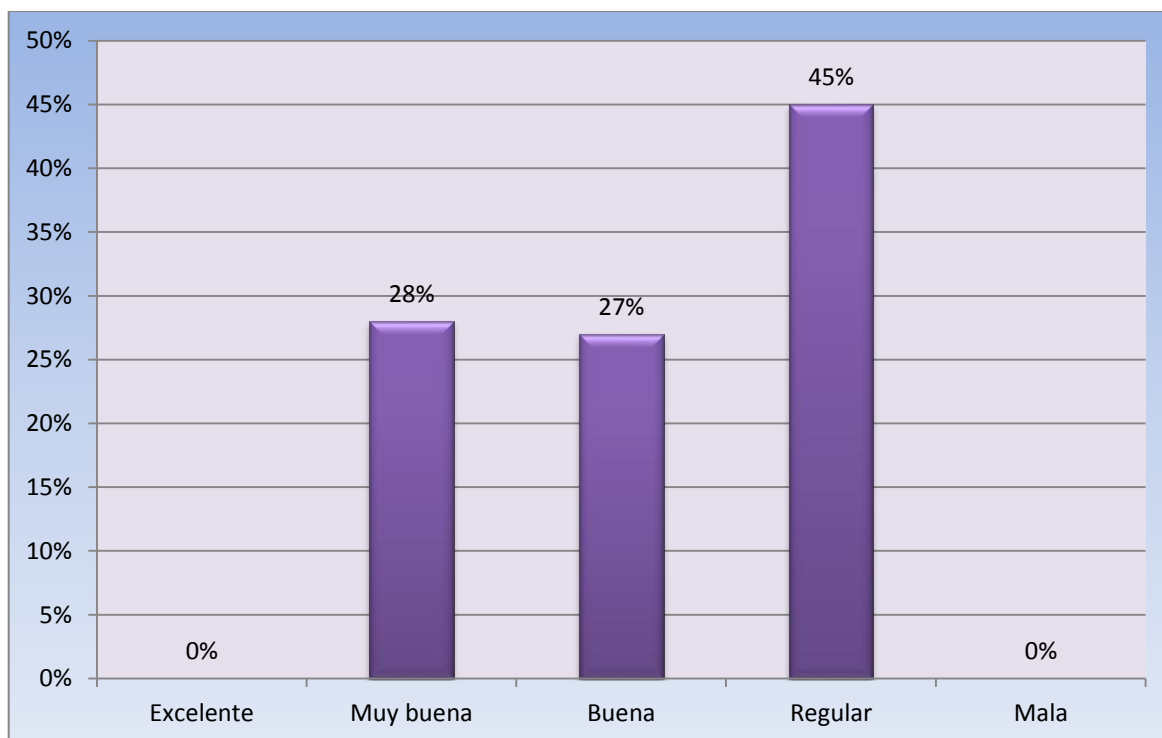


Fuente: cuestionario: Factores Motivacionales en el Desempeño laboral de las enfermeras de la Red de Salud Chiclayo - MINSA. 2012

Las 54 enfermeras encuestadas acerca del abastecimiento de los materiales e implementos necesarios para desempeñar su labor, consideran regular (55%). Un 30% sostiene que es buena y 15% considera que es mala.

**GRÁFICO N° 10**

Cumplimiento de las Normas de Bioseguridad en las diferentes Micro redes de Salud donde laboran las Enfermeras del Primer Nivel de Atención Red Chiclayo MINSA 2012.

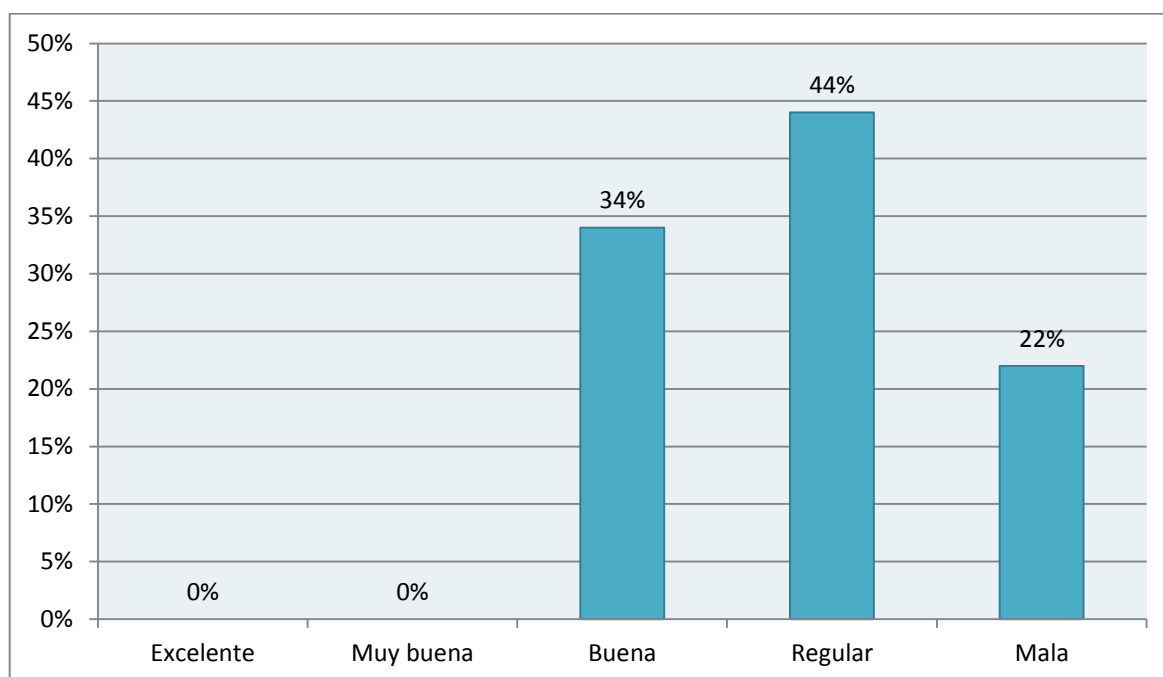


Fuente: cuestionario: Factores Motivacionales en el Desempeño laboral de las enfermeras de la Red de Salud Chiclayo - MINSA. 2012

El gráfico nos muestra que el cumplimiento de las normas de bioseguridad en los diferentes establecimientos de salud de la Red Chiclayo MINSA, es considerada por las enfermeras regular (45%), 28% muy buena, y 27% buena. Ninguna enfermera calificó el cumplimiento de estas normas como excelente.

**GRÁFICO N° 11:**

Cumplimiento de los derechos (Respeto de sus horarios de trabajo 150 horas al mes, vacaciones según rol, entre otros) en los diferentes establecimientos de salud donde laboran las Enfermeras del Primer Nivel de Atención Red Chiclayo MINSA 2012.

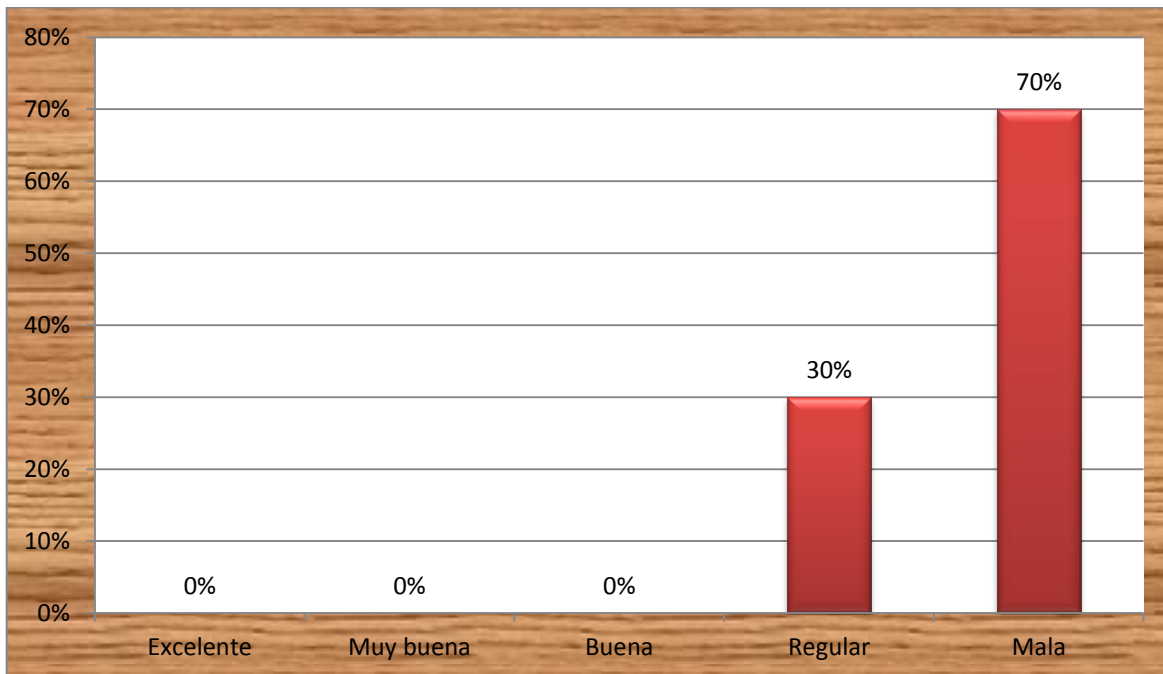


Fuente: cuestionario: Factores Motivacionales en el Desempeño laboral de las enfermeras de la Red de Salud Chiclayo - MINSA. 2012

Los resultados que nos arroja el cuestionario realizado a las enfermeras, demuestran que el 44% de las enfermeras consideran regular el cumplimiento de sus derechos en la institución donde laboran, sobre todo el personal contratado, 34% consideran buena, este porcentaje predomina en las nombradas y un 22% considera que es malo el ejercicio de sus derechos en la institución. Como podemos ver ninguna enfermera califico como excelente o muy buena el cumplimiento de sus derechos.

**GRÁFICO N°12**

Ambiente Laboral donde se desempeñan las Enfermeras del Primer Nivel de Atención Red Chiclayo MINSA 2012.



Fuente: cuestionario: Factores Motivacionales en el Desempeño laboral de las enfermeras de la Red de Salud Chiclayo - MINSA. 2012

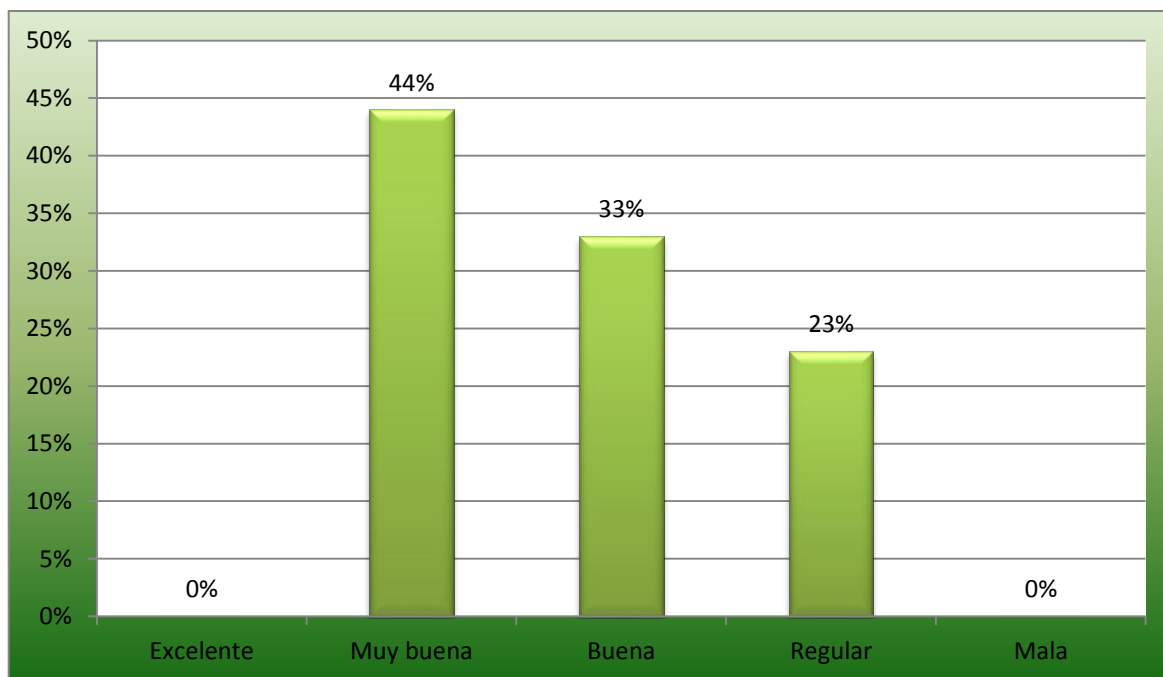
El 70% de enfermeras considera mala las instalaciones y/o ambientes donde laboran, pues están expuestas a riesgos por inadecuada iluminación, ventilación y mala distribución de ambientes. Un 30% sostiene que estos ambientes son adecuados.

### 3.3 Factores Motivacionales Intrínsecos:

#### LOGRO:

#### GRÁFICO: 13

Identificación de las Enfermeras del Primer Nivel de Atención Red Chiclayo MINSA 2012. Con su sede laboral.

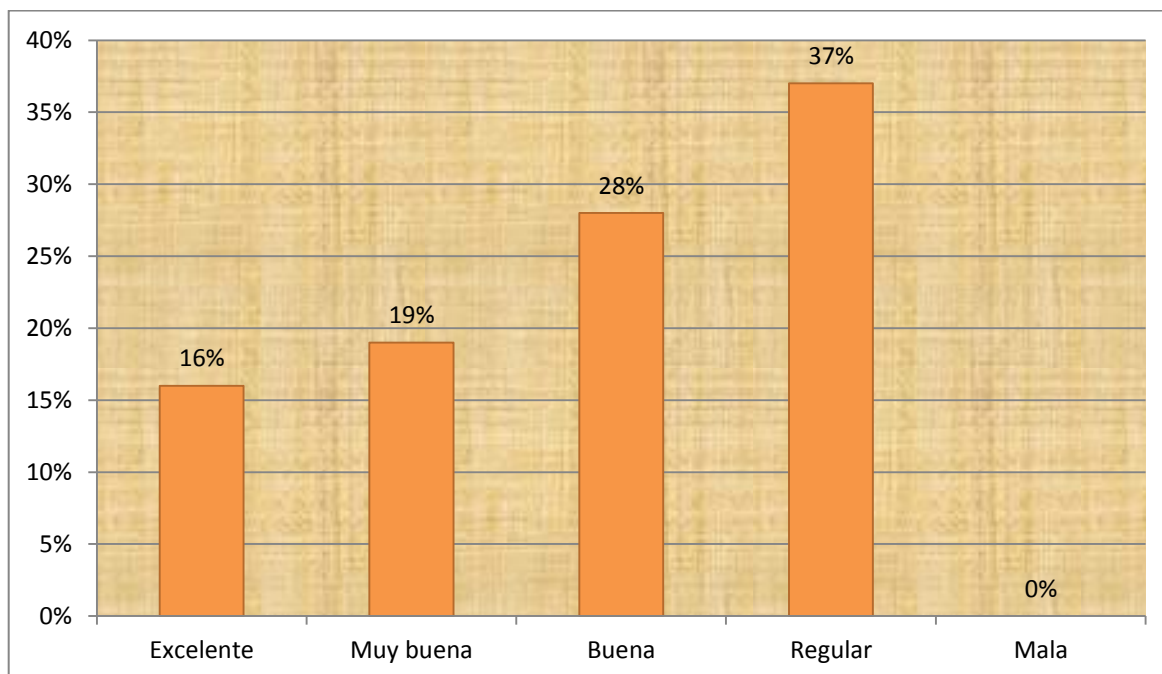


Fuente: cuestionario: Factores Motivacionales en el Desempeño laboral de las enfermeras de la Red de Salud Chiclayo - MINSA. 2012

La identificación con sus establecimientos de salud donde laboran las enfermeras es considerada muy buena (44%), otro porcentaje (33%) solo la califica como buena y 23% consideran que es regular.

**GRÁFICO: 14**

Realización y Desarrollo personal de las Enfermeras del Primer Nivel de Atención, alcanzado por su Desempeño laboral.

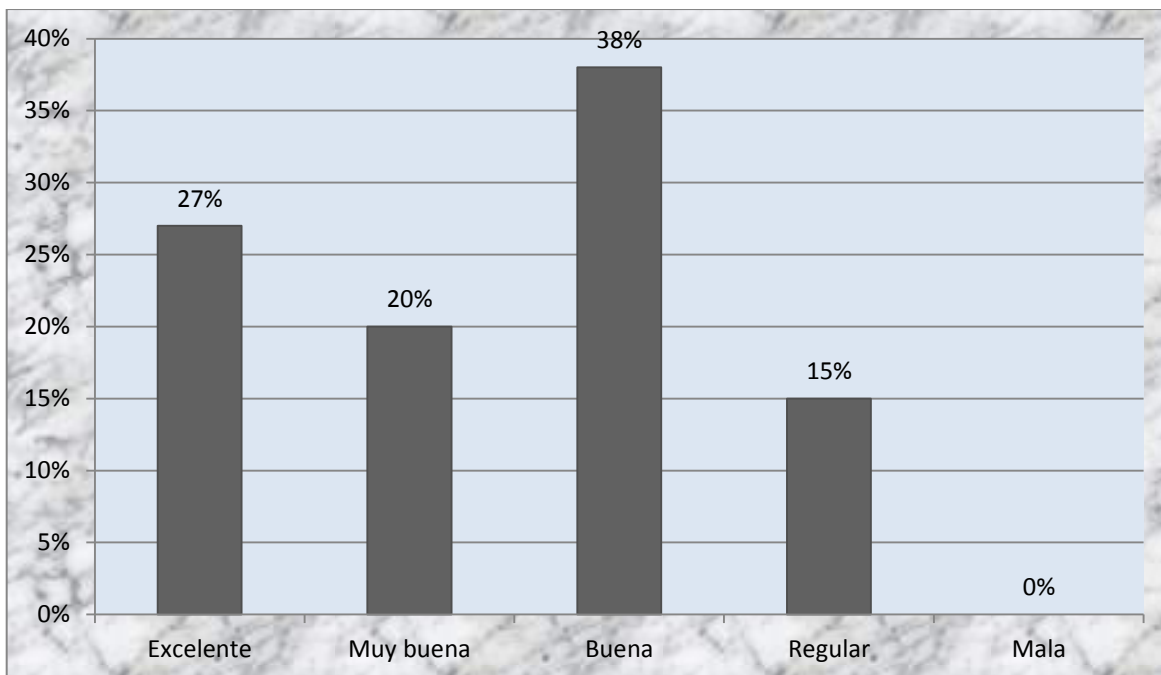


Fuente: cuestionario: Factores Motivacionales en el Desempeño laboral de las enfermeras de la Red de Salud Chiclayo - MINSA. 2012

La realización y desarrollo personal de las enfermeras logrado a través de su desempeño laboral diario en los diferentes establecimientos de salud a los que pertenecen, es calificado como regular (37%), el 28% sostiene que es buena, 19% muy buena y 16% excelente.

**GRÁFICO: 15**

Oportunidades de desarrollo y logro de competencias profesionales, a través del desempeño laboral de las Enfermeras del Primer Nivel de Atención Red Chiclayo MINSA 2012.



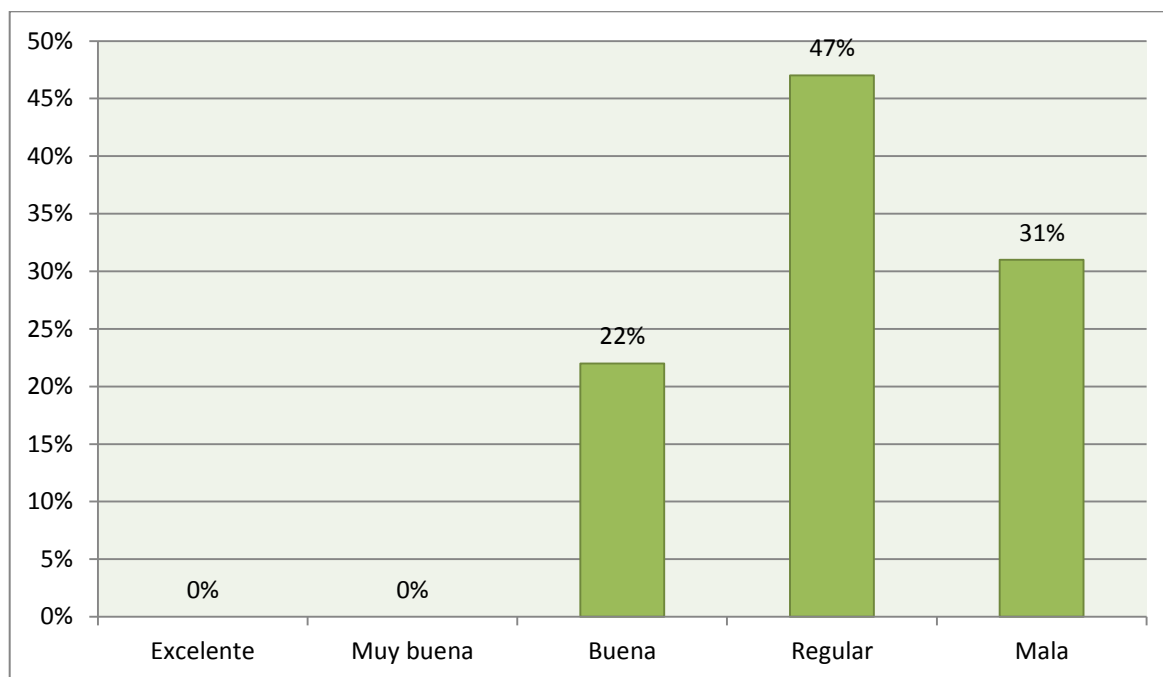
Fuente: cuestionario: Factores Motivacionales en el Desempeño laboral de las enfermeras de la Red de Salud Chiclayo - MINSA. 2012

La oportunidad de desarrollo y logro de competencias como profesional, es considerado por un 38% buena, 27% como excelente, 20% sostiene que es muy buena, y un 15% regular.

## **RECONOCIMIENTO:**

### **GRÁFICO N°16:**

Reconocimiento recibido por su Institución donde se Desempeña Laboralmente la Enfermera del Primer Nivel de Atención Red Chiclayo MINSA 2012.

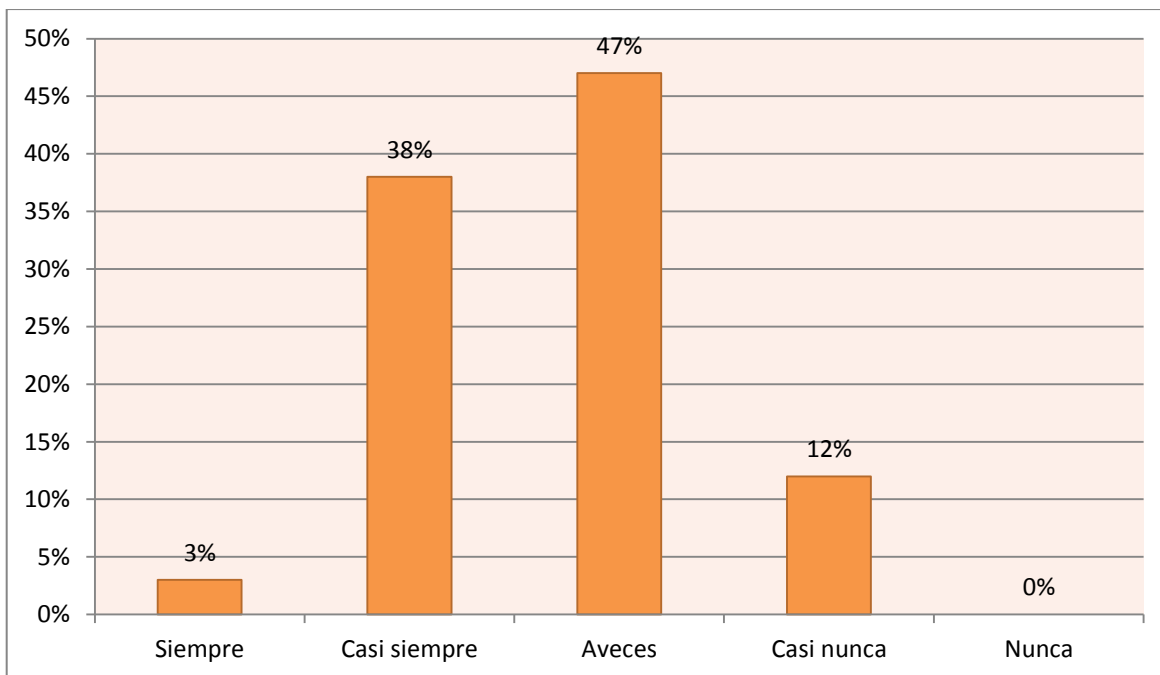


Fuente: cuestionario: Factores Motivacionales en el Desempeño laboral de las enfermeras de la Red de Salud Chiclayo - MINSA. 2012

El gráfico nos muestra que el reconocimiento que reciben las enfermeras es considerado regular (47%), el 31% que es mala, manifiestan que se han olvidado de eso ya, pues nadie valora su labor, 22% considera que si es buena, este predomina en las zonas Urbanas.

**GRÁFICO: 17**

Reconocimiento (Delegación de nuevas responsabilidades, nuevos retos, premios, cartas de felicitación, etc.) a las Enfermeras del Primer Nivel de Atención por su Desempeño Laboral.

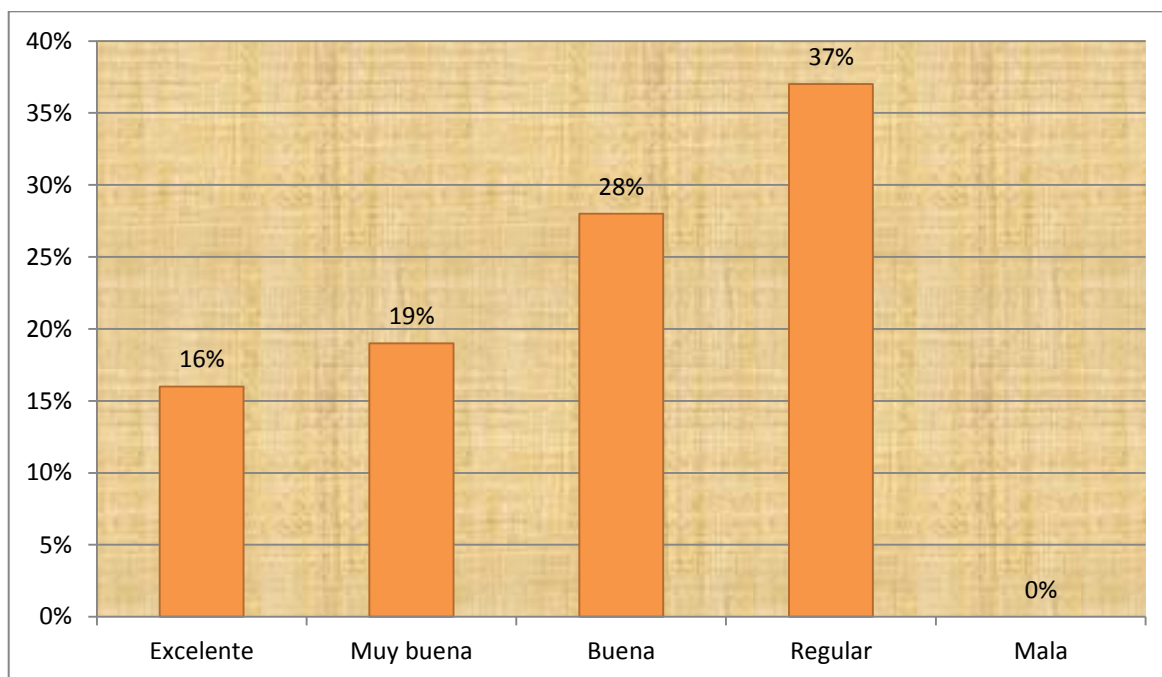


Fuente: cuestionario: Factores Motivacionales en el Desempeño laboral de las enfermeras de la Red de Salud Chiclayo - MINSA. 2012

El reconocimiento al desempeño laboral de las enfermeras, se da en pocas ocasiones pues, el 47% sostiene que es a veces, 38% casi siempre esto predominó en las enfermeras con mayor tiempo de servicio y nombradas, 12% casi nunca, y un 3% refirieron que siempre reciben este reconocimiento.

**TRABAJO EN SÍ:****GRÁFICO: 18**

Apoyo brindado por parte del jefe del establecimiento de salud, en la labor diaria de las Enfermeras del Primer Nivel de Atención Red Chiclayo MINSA 2012.

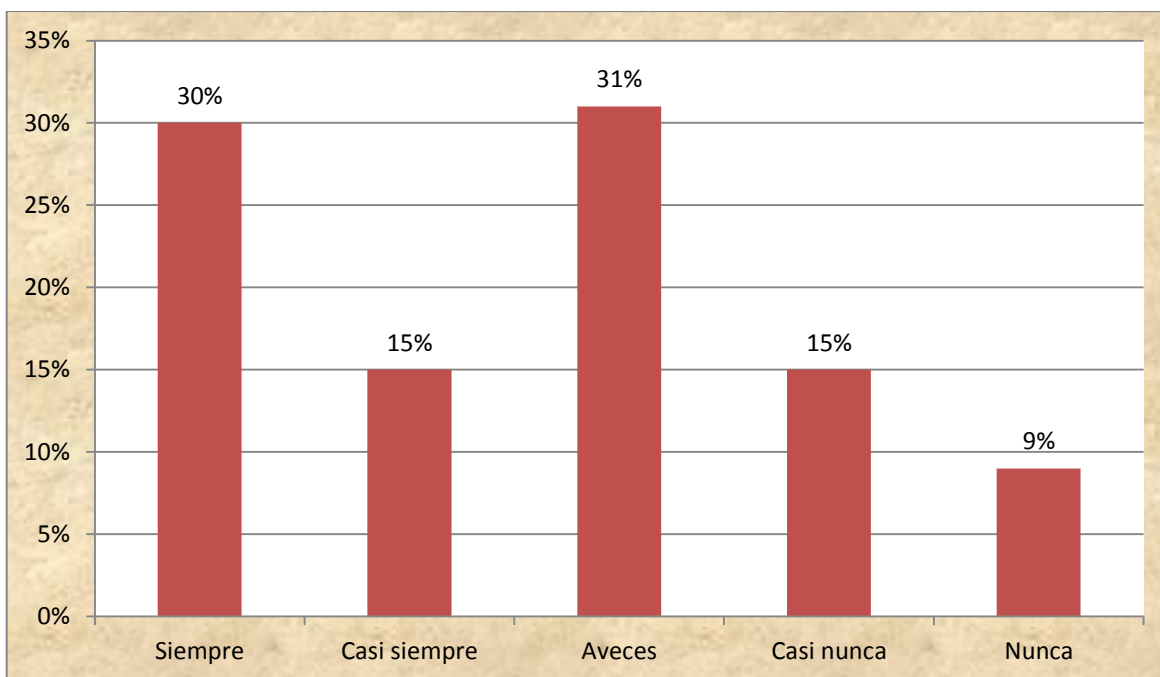


Fuente: cuestionario: Factores Motivacionales en el Desempeño laboral de las enfermeras de la Red de Salud Chiclayo - MINSA. 2012

El apoyo a la labor diaria por parte de los jefes de los diferentes establecimientos de salud, es calificado por las enfermeras en un 37% regular, asimismo 28% consideran que es buena, 19% muy buena y 16% excelente.

**GRÁFICO: 19**

Críticas y opiniones constructivas, que ayudan a que las Enfermeras del Primer Nivel de Atención Red Chiclayo. MINSA 2012 crezcan y mejoren laboralmente.



Fuente: cuestionario: Factores Motivacionales en el Desempeño laboral de las enfermeras de la Red de Salud Chiclayo - MINSA. 2012

Las críticas y opiniones constructivas dentro de los diversos establecimientos de salud que son parte de la Red Chiclayo, para corroborar en el crecimiento y mejora laboral de las enfermeras que se desempeñan en los mismos, según los sujetos de estudio se dan a veces (31%), siempre (30%), casi siempre y casi nunca (15%) y un 9% sostiene que nunca se dan.

#### IV. DISCUSION

El Ministerio de Salud (MINSA) como ente rector del sector salud, busca garantizar que la producción social de la salud se realice en forma eficiente y eficaz, con plena participación de los actores sociales para contribuir a mantener y mejorar la calidad de vida de la población. Es así que a través de los diferentes Programas y Proyectos entre ellos el Programa de Administración de Acuerdos de Gestión relevan la necesidad de propiciar y promover la Gestión de los servicios en el primer nivel de atención bajo el enfoque de Redes, con la finalidad de optimizar el uso de los recursos, mejorar la equidad y eficiencia en la prestación de los servicios, transitando de una prestación de servicios basada en la oferta a una prestación centrada en la demanda.<sup>12</sup>

Una Red de Salud es un conjunto de establecimientos y servicios de salud, bajo un esquema organizativo planificado de prestación de servicios de salud en los diferentes niveles de complejidad y capacidad de resolución, interrelacionados por una red vial y corredores sociales, articulados funcional y administrativamente, cuya combinación de recursos y complementariedad de servicios asegura la provisión y continuidad de un conjunto de atención prioritarias de salud, en función de las necesidades de la población.<sup>13</sup> La investigación realizada tuvo como escenario a las Micro Redes que pertenecen a la Red de Salud Chiclayo – MINSA 2012.

Una Micro Red de Salud es un conjunto de establecimientos de salud del primer nivel de atención cuya articulación funcional, según criterios de accesibilidad, ámbito geográfico y epidemiológico, facilita la organización de la prestación de servicios de salud. Constituye la unidad básica de gestión y organización de la prestación de servicios, teniendo la jurisdicción técnica sobre todos los establecimientos que la conforman. La agregación de micro redes conformará una red de salud.<sup>13</sup> En el presente trabajo de investigación, la población de estudio estuvo conformada por 54 enfermeras que laboran en las diferentes Micro Redes que pertenecen a la Red de Salud Chiclayo – MINSA. Las cuales tienen un rango de tiempo de servicio mayor a un año, considerando a enfermeras contratadas y nombradas.

La presente investigación tuvo como objetivos determinar y describir los factores motivacionales extrínsecas e intrínsecas en el desempeño laboral de las enfermeras de la Red de Salud Chiclayo – MINSA 2012. Las Micro Redes de Salud de la Red Chiclayo, están en una superficie territorial dentro de la cual se pueden dar con mayor facilidad las relaciones entre la población y el establecimiento de salud y se ubican en diferentes zonas urbano marginales y es ahí donde las enfermeras ejercen su labor enfrentándose a diversas adversidades y obstáculos tales como : materiales e insumos incompletos para la atención a la población, ambientes y entornos que no cumplen con las condiciones necesarias, gran demanda de pacientes con escaso recurso humano, gastos en pasajes para visitas domiciliarias según el caso lo amerite, este último problema se evidencia en mayores oportunidades en las Micro Redes Cayalti – Zaña, Reque – Lagunas, Oyotun, Chongoyape, Posope Alto y Circuito de Playas. Según lo que las mismas enfermeras manifiestan su remuneración muchas veces no es suficiente, para cubrir todos estos gastos y eventualidades.

Lo mencionado, son solo algunos de los factores motivacionales extrínsecos presentes en el desempeño laboral encontrados en esta investigación: los factores motivacionales extrínsecos están enfocados en la desmotivación laboral, pues se localizan en el ambiente que rodean a las personas y abarcan las condiciones en que desempeñan su trabajo. Como esas condiciones son administradas y decididas por la empresa, los factores extrínsecos están fuera del control de las personas. Los principales factores extrínsecos son: el salario, los beneficios sociales, el tipo de dirección o supervisión que las personas reciben de sus superiores, las condiciones físicas y ambientales de trabajo, las políticas y directrices de la empresa, el clima de relaciones entre la empresa y las personas que en ella trabajan, los reglamentos internos, el estatus y el prestigio, y la seguridad personal, etc. Son factores de contexto y se sitúan en el ambiente externo que circunda al individuo. <sup>14</sup>

Todo lo expuesto resume a estos factores motivacionales extrínsecos en: remuneración, entorno laboral, supervisión y seguridad laboral. Los resultados de esta investigación muestran que 66% de las enfermeras consideran que reciben una mala remuneración por su desempeño laboral, Sobre todo en las zonas rurales, que es donde más gastos se genera ya sea por demanda de pasajes, alimentación

entre otros. El 27% califica como regular su salario y 8% manifiesta que es buena la remuneración recibida predominando este porcentaje en las enfermeras nombradas y que laboran en la zona urbana. (Gráfico N°1). La remuneración laboral y su incremento es uno de los aspectos de las condiciones de trabajo que más directamente ha sido reivindicado por los trabajadores.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha luchado constantemente por establecer normas que garanticen y protejan el derecho de los trabajadores a percibir un salario justo. Según la OIT "la garantía de una remuneración vital adecuada" es uno de los objetivos cuya consecución es más urgente.<sup>15</sup> Las remuneraciones representan algo muy diferente para trabajadores y empleadores. Para estos últimos, aparte de ser un elemento del costo, es un medio que permite motivar a los trabajadores. En cambio, para los trabajadores representa el nivel de vida que pueden tener.

El trabajo es la utilización, de talentos y habilidades propias, ya sean físicas o mentales, para llevar a cabo una acción, cuando esta actividad, es productiva, la utilización de talentos y habilidades genera un retorno económico que se denomina remuneración, esta sería entonces, el precio pagado por la realización de un trabajo, la remuneración puede variar dependiendo del lugar, la región, el país, la ocupación, etc.<sup>16</sup> En esta investigación, se evidencia que las enfermeras de las Micro Redes rurales alejadas de la ciudad, son las que sufren las consecuencias de que no se les considere estos gastos en sus remuneraciones, como un beneficio que deberían de contar para cubrir las demandas extras que genera su labor, tales como: pasajes para realizar visitas domiciliarias, gastos en materiales de escritorio para cumplir con sus sesiones de educación en salud, gastos operativos que implican sus traslado y permanencia en dichas zonas.

Se entiende así como mala remuneración a aquel salario que no cumple con la satisfacción de las necesidades del trabajador, conllevando a la frustración, preocupación y desmotivación.

Todo profesional debe ser motivado, y ser reconocida su labor, recibir remuneraciones justas y que vaya acorde con sus necesidades, el Ministerio de Salud, incentivó a sus trabajadores asignándoles bonificaciones y AETAS. 50% de las enfermeras considera regular los incentivos que reciben, teniendo presente que las AETAS son solo para personal nombrado, 34% considera que es buena, 13% que es mala y tan solo 3% que es muy buena.( Gráfico N° 2)

Las Asignaciones Extraordinarias por Trabajo Asistencial (AETAS) son incentivos que motivan a los profesionales de salud, es una forma de retribuir por sus actividades y mejorar las condiciones de los trabajadores en salud, es exclusivamente para profesional nombrado. Las bonificaciones son retribuciones efectuadas en fechas especiales y festivas según calendario cívico a los trabajadores como beneficios laborales, por ejemplo: escolaridad, 28 de julio, navidad.<sup>17</sup> Sin embargo estos beneficios en general son para el personal nombrado más no para el contratado, no favoreciendo a un trato equitativo, ya que la ley tampoco lo permite. Si los incentivos y bonificaciones extras se cumplieran al 100% se vería reflejado el resultado de buenas gestiones y organización en el sistema de salud, los profesionales se identificarían con su labor aumentando su rendimiento en cada una de las atenciones brindadas día a día.

Aquí también es importante resaltar que a veces no existe el apoyo entre trabajadores de salud nombrados y contratados, según lo que en algunos establecimientos las enfermeras encuestadas manifestaron, que en oportunidades se ha tratado de incentivar a todos por igual pero los profesionales nombrados no están de acuerdo con ello, rehusándose a participar.

Respecto al entorno laboral el cual es considerado como aspecto motivacional y parte de las enfermeras en su desempeño diario de trabajo, el gráfico N° 3 muestra que 31% de las enfermeras encuestadas considera bueno el entorno laboral, 26% lo considera regular, 16% opinan que es excelente y otro 16% que es muy buena y 11% que es mala. La vida laboral de una organización es el entorno, el cual incluye: el ambiente, el aire que se respira en la organización, etc.

Durante años se ha tratado de estudiar el entorno, encontrando, según los teóricos varios tipos; entre ellos, el entorno externo, el interno y el microentorno. El entorno, es específico, el cual se describe por las relaciones de intercambio que mantiene la organización, como un equilibrio homeostático que le permite adaptarse al medio, sobrevivir o desarrollarse en él, como un producto de las funciones de auto regulación del propio sistema.<sup>18</sup> El entorno es la calidad de la vida laboral de una organización, el ambiente, el aire que se respira, el inmobiliario, en si todo lo que rodea al empleado. Es decir el entorno es todo lo que nos rodea en el medio ambiente de la vida laboral, y está compuesto por instituciones o fuerzas externas que pueden afectar el desempeño laboral dentro de las organizaciones.

En el campo del cuidado de enfermería, Nightingale señala que el entorno son todas las condiciones y las fuerzas externas que influyen en la vida y el desarrollo de un organismo.<sup>19</sup> Los autores citados permiten deducir que el entorno repercute en el desarrollo de las actividades laborales dentro de las instituciones. Las diferentes realidades evidenciadas en las Micro Redes de salud, muestra que los ambientes y entornos donde laboran las enfermeras no reúnen las condiciones necesarias y óptimas para desempeñar su labor, considerando que ellas realizan atenciones a las diferentes etapas de vida y estrategias sanitarias, debiendo contar con ambientes amplios con buena iluminación y ventilación.

Además en el entorno laboral está inmerso el clima organizacional, que es importante, pues es el conjunto y/o circunstancias que rodean a una persona en su entorno laboral y se ve reflejada en la motivación de los trabajadores y por ende en la productividad y eficacia de sus funciones. El gráfico N° 4 refleja el apoyo que existe entre los trabajadores de salud de las diversas Micro Redes en las que laboran las enfermeras. El apoyo recibido por parte del equipo de salud es considerado, en su mayoría como bueno (31%), un 25% sostiene que es regular, 17% que es muy bueno, 15% que es excelente y 13% que es mala. En los profesionales de enfermería las relaciones interpersonales que permiten el desempeño laboral se realizan con los compañeros supervisores y los pacientes en el desarrollo de cada jornada de trabajo, pues las técnicas interpersonales permiten interactuar con las personas de forma eficaz, contribuyendo así a la

construcción de relaciones con el suficiente entendimiento como para comunicarse con franqueza sobre problemas que se puedan solucionar.<sup>20</sup>

En un adecuado clima organizacional, se destaca el trabajo en equipo que es la manera más adecuada de trabajar uniendo todo su potencial y buscando constantemente la calidad de los servicios que se brinda. Un clima organizacional son las características que definen a una organización, un entorno laboral adecuado estará definido por un clima agradable y con características claras y definidas, donde se tenga siempre presente la importancia de trabajar en equipo, considerando que dos personas darán mejores resultados que un individuo, en un equipo. Si existiera el trabajo en equipo en todos los establecimientos visitados otra sería la realidad, tal como las mismas enfermeras sostienen, se trabajaría en base al logro de objetivos trazados en busca de la mejora continua de sus establecimientos.

Los Jefes de establecimientos de salud, son los responsables de favorecer el cambio organizacional en su institución, además de guiar y motivar a sus trabajadores, en las diferentes labores que desempeñan. El gráfico N° 5 refleja como resultados que las enfermeras califican en 58% como regular la gestión de su jefe de establecimiento y 19% buena y adecuada gestión de los recursos y apoyo en su labor. Sin embargo ellas manifestaron que muchas veces no cuentan con el apoyo y una buena gestión por parte de su jefe de establecimiento, debido a que se ha hecho costumbre trabajar con los pocos recursos que ofrece el establecimiento de salud, recurrir a la creatividad y a otras fuentes de apoyo como son: asociaciones y/o empresas toda bajo responsabilidad de la enfermera y su gestión, para así poder cumplir con su labor.

Además esta realidad implica que los jefes de establecimientos están centrados en cumplir con la productividad y basarse en labores administrativas dejando de lado el bienestar de su equipo de salud. Esta problemática es evidenciada mayormente en las zonas rurales: Cayalti – Zaña, Chongoyape, Circuito de Playas, Reque – Lagunas, Posope Alto y Oyotun que es donde muchas veces las enfermeras tienen que hacer también la labor de jefes de establecimiento.

Es el jefe de cada establecimiento, quien será el encargado de brindar el apoyo que sea necesario para facilitar el trabajo enfermero y velar por la calidad de los cuidados a las personas, y esto depende del número y de la competencia del personal de enfermería que preste servicio durante los turnos asignados. Es el jefe del establecimiento la primera persona que ha de determinar la importancia de los problemas de personal es decir si es que es suficiente número, si cuentan con los materiales e insumos para cumplir con sus funciones y la supervisión de las mismas enfocándose a la mejora continua en su desempeño laboral.<sup>21</sup>

La capacitación es una actividad que consiste en la aplicación y preparación de conocimientos preferentemente teóricos y de carácter general a fin de incrementar, mejorar y corregir para cumplir funciones con eficacia, eficiencia y seguridad en la organización laboral.<sup>22</sup> La realidad que atraviesan las enfermeras del primer nivel de atención Red Chiclayo MINSA, refleja que 58% manifiesta que las capacitaciones recibidas anualmente son escasas y regulares y 42% sostiene que son suficientes (Grafica N° 6 ).

Actualmente diversos autores sostienen que la mejor capacitación es la supervisión motivadora, que es aquella encargada de guiar, apoyar y asistir al personal para que realicen su trabajo lo mejor que puedan, de esa manera se observa a su vez el desempeño laboral, corrigiendo procedimientos impropios si el caso lo amerite y logrando el desarrollo de las tareas que ejerce enfermería permitiendo una mejor calidad de trabajo ofrecida a los pacientes, por los profesionales de enfermería.<sup>22</sup>

Las capacitaciones motivan a las enfermeras a seguir creciendo profesionalmente y dar siempre lo mejor de sí mismas en su desempeño laboral, pues les permite fortalecer sus debilidades y mejorar sus habilidades, aprendiendo nuevos métodos de educación en salud y actualizando sus conocimientos para mejorar día a día la calidad de atención. Esto se ve evidenciado en las enfermeras de las zonas tanto urbanas como rurales, quienes sostienen que sería mejor aprender a ver lo nuevo en lo tradicional, es decir aprender en su mismo campo de trabajo, con la misma realidad y con los recursos con los que se puede contar, de esa manera si habría mejora en salud puesto que, se busca más que supervisar

tener un líder capacitador, que las guíe y enseñe nuevos métodos de atención en salud.

Cuando no se cuenta con la dotación de recursos humanos necesaria, las enfermeras asumen todas las atenciones sin el apoyo necesario y agregándole a esta problemática surge la sobrecarga laboral, es decir exceso de demanda de pacientes para un solo profesional, las enfermeras califican la dotación de recursos humanos en sus diferentes establecimientos de salud como mala (48%), regular 47% y tan solo 5% la considera buena (gráfico N° 7), estos resultados son evidenciados en las Micro Redes de zona urbano marginal, es decir: Cayalti – Zaña, Posope, Chongoyape, Circuito de Playas, Oyotun, Reque – Lagunas y Pisci.

El Proceso de la Administración de los Recursos Humanos de Enfermería (RRHH) son actividades necesarias para proveer personal a la organización y mantener un nivel alto de desempeño de los empleados. Implica reconocer el rol que juegan los empleados en el éxito de la organización, ya que son el activo más importante, gerenciar el potencial humano como herramienta estratégica importante porque ayuda a establecer una ventaja competitiva sostenible para la organización y lograr el éxito competitivo a través del personal requiere que los gerentes vean a los trabajadores como socios y no sólo como costos, sino más bien como una inversión importante para la empresa.

La planeación de los RRHH es el proceso por el que los gerentes y gestores tienen la seguridad de poseer el número y tipo correcto de empleados, en los lugares adecuados y en el momento oportuno, los mismos que tienen la capacidad de desempeñar las tareas asignadas de manera eficiente y eficaz, teniendo como objetivos: dotar el potencial humano de enfermería necesario para las 24 horas del día y los 365 días del año, tanto en cantidad como en calidad, para satisfacer con efectividad las necesidades de atención de enfermería a los pacientes en las diferentes unidades operativas de los establecimientos de salud, garantizar que la atención de enfermería a la persona, sea integral, oportuna, continua, humana y con calidad y calidez, favorecer el crecimiento y desarrollo del personal para optimizar las competencias y ejecutar el Plan de Desarrollo Personal.<sup>23</sup>

Asimismo la problemática de la falta de recursos humanos se ve reflejada en el gráfico N° 8 se observó que el 48% de enfermeras considera como regulares las atenciones brindados por día, el 27% la califica como mala por exceso de pacientes y falta de recurso humano, 14% muy buena y un 11% buena. No hay ninguna enfermera que haya considerado excelente las atenciones brindadas por día. Las enfermeras de las diferentes Micro Redes de salud, sostienen que día a día se enfrentan a la realidad de tener exceso de pacientes en las diferentes etapas de vida y estrategias sanitarias, que muchas veces tienen que quedarse más tiempo que el de su horario de trabajo establecido. Es por ello la importancia de una buena organización y distribución de RRHH, así como del análisis de dotación de personal diario y anual, dando así a la población la cantidad necesaria de recurso humano para la atención y acorde a sus necesidades distribuir a los profesionales en salud necesarios.

La dotación de recursos humanos tiene como objetivo fundamental garantizar el número indispensable de personas, con la formación necesaria, en los puestos adecuados y en el momento preciso y de esta manera alcanzar los objetivos propuestos. Es la cantidad de personal profesional (enfermeras /os) y personal técnico o auxiliar de enfermería que se requiere en el servicio para brindar cuidados y realizar actividades de enfermería cumpliendo con los estándares de calidad científica, tecnológica y humana.<sup>18</sup> Si no se cuenta con el recurso humano necesarios las enfermeras enfrentan todas las atenciones solas y sin apoyo y generando demanda excesiva de pacientes por día, demora en la atención, molestias y quejas por parte de la población. Es por ello que la Gerencia Regional de Salud debe buscar soluciones rápidas y oportunas para distribuir adecuadamente su recurso humano, demostrando así una buena organización en salud.

En el gráfico N° 9, nos muestra como resultado respecto al abastecimiento de los materiales e implementos necesarios para desempeñar su labor, 55% de enfermeras consideran regular, 30% sostiene que es buena y 15% considera que es mala. Pues muchas veces este material llega a destiempo, o incompleto sobre todo en zonas rurales como son Cayalti – Zaña, Reque – Lagunas, Posope, Circuito de Playas, Chongoyape, Oyotun y Picsi. En zonas urbanas la problemática constante

es material incompleto e insuficiente para la demanda de atenciones, debido a falta de un buen sistema en salud.

La logística es el conjunto de conocimientos, acciones y medios destinados a prever y proveer los recursos necesarios para realizar una actividad principal en tiempo, forma y menor costo en un marco de productividad y calidad. Es decir, la logística es la encargada de la distribución eficiente de los productos de una determinada empresa con un menor costo y un excelente servicio al cliente. Entendiendo así a la logística, como el proceso de gerenciar estratégicamente el movimiento y almacenamiento de materiales e implementos. La logística puede ser definida como el proceso científico y estratégico de la cadena de abastecimientos que planifica, implementa y controla el flujo y el almacenamiento eficaz y eficiente de los bienes y servicios, con el objetivo de satisfacer los requerimientos de los consumidores en la cantidad, en el lugar y en el tiempo correcto, de tal modo que la actual y futura rentabilidad sean maximizados.<sup>24</sup>

En el caso de la logística empresarial, su misión fundamental consiste en colocar los productos adecuados (bienes y servicios) en el lugar apropiado, en el momento preciso y en las condiciones deseadas, contribuyendo lo máximo posible a la rentabilidad de la empresa. El objetivo de la logística es la satisfacción de la demanda en las mejores condiciones de servicio, coste y calidad. Para ello se encarga de la gestión de todos los medios necesarios para alcanzar este objetivo: superficies, medios de transporte, informática, etc. y moviliza tanto los recursos humanos como los financieros que sean adecuados.<sup>24</sup>

Para poder cumplir con la misión y los objetivos que busca la logística empresarial es necesario apoyarse en la logística de la información, que ayuda a tomar decisiones oportunas y contribuye a la competitividad de las empresas en un constante mundo cambiante, convirtiéndose en un arma estratégica para las empresas dado que les permite tener el control oportuno de la información a lo largo de todos los procesos logísticos. De esta manera, la logística en el mundo de hoy es la columna vertebral de toda empresa. Todo profesional para desempeñar su labor, necesita de abastecimiento de materiales e implementos necesarios para las diferentes atenciones a los diversos grupos etéreos, si bien es cierto uno de los factores motivacionales extrínsecos que afectan a las enfermeras es la falta de

materiales e insumos en sus diversos establecimientos de salud. Las enfermeras que laboran en las diferentes Micro Redes de salud cumplen funciones en consultorios de atención a las diferentes etapas de vida y estrategias sanitarias, para llevar a cabo estas atenciones, es necesario contar con recursos humanos, materiales e implementos suficientes que cubran la atención de los pacientes, donde la demanda de los mismos es alta.

Todas las profesiones llevan implícito un riesgo inherente a la naturaleza misma de su trabajo y al ambiente donde se desenvuelven, es decir que la actividad laboral influye en gran medida en la vida de las personas y como consecuencia, también en su salud.<sup>25</sup> En esta investigación se obtuvo como resultados, que el cumplimiento de las normas de bioseguridad en los diferentes establecimientos de salud de la Red Chiclayo MINSA, es considerada por las enfermeras encuestadas como regular 45%, 28% muy buena, y 27% buena. Ninguna enfermera calificó el cumplimiento de estas normas como excelente.

Con frecuencia los trabajadores están expuestos a factores de riesgos físicos, químicos, biológicos, psicosociales y ergonómicos presentes en las actividades laborales. Dichos factores pueden conducir a una ruptura del estado de salud, y pueden causar accidentes, enfermedades profesionales y otras relacionadas con el ambiente laboral, es por ello que se necesita incrementar el interés y la responsabilidad social (Estado - Trabajadores) y la sociedad civil en sus diferentes manifestaciones organizativas, para desplegar más esfuerzos en este sentido. La salud y el trabajo deben estar íntimamente relacionadas teniendo en cuenta que el trabajo es un elemento vital de las personas y para poder desarrollarlo se requiere tener adecuadas condiciones de salud, y por otro lado, es el motor del desarrollo económico y social de un país, situación que compromete al estado en el desarrollo de políticas que preserven estos derechos fundamentales.<sup>26</sup>

Debido a esto, el personal de salud especialmente el profesional de enfermería está potencialmente expuesto a una concentración más elevada de agentes biológicos que la población general, debido a una mayor frecuencia de exposición a este tipo de agentes a causa de la naturaleza de su trabajo, destacando una alta incidencia de exposición a riesgos.<sup>31</sup> En este sentido es necesario que el profesional de enfermería posea el conocimiento acerca de la prevención de riesgos biológicos, siendo fundamental, puesto que ayudará a proteger la salud e integridad física de la enfermera como también del paciente.

La bioseguridad es un componente de la calidad de atención, es un deber brindar los servicios de salud con garantía y seguridad, es responsabilidad de todo el equipo de salud el cumplimiento de las normas de bioseguridad que implica. Sabemos que bioseguridad es el conjunto de medidas preventivas que tienen como objetivo proteger la salud y la seguridad del personal, de las personas y comunidad, frente a diversos riesgos producidos por agentes biológicos, físicos, químicos y mecánicos.<sup>27</sup>

Las enfermeras se encuentran expuestas a riesgos tanto biológicos, químicos, físicos y mecánicos, estos se debe a que se trabaja con personas potencialmente enfermos o infectados, puede haber contaminación con sangre, otros fluidos o material contaminado; se usan equipos y sustancias potencialmente dañinas; se producen residuos y desechos peligrosos. Es de vital importancia que en todos los establecimientos de salud, se cuente con el equipo de bioseguridad necesario, para que los profesionales en salud puedan realizar su labor con el mínimo de riesgo a su persona.

Desde el año 2003, se asigna funciones con competencias en salud ocupacional a las Direcciones de Salud y Direcciones de Redes de Salud, como órganos desconcentrados; una de estas funciones es la de vigilancia y control de riesgos en el trabajo, en las diversas actividades económicas; la cual requiere que sea estandarizada mediante el uso de instrumentos de gestión, así como del conocimiento de principios básicos en salud ocupacional, y de criterios técnicos normativos en los que se enmarca su competencia; por tal razón se presenta el Manual de Salud Ocupacional a consideración de los sectores académicos,

técnicos, administrativos, gubernamentales, empresariales y de la opinión pública, a fin de controlar los riesgos ocupacionales en el marco de la descentralización y desarrollo sostenible.<sup>28</sup>

La Gerencia Regional de Lambayeque debería a través de áreas involucradas con la seguridad del trabajador, analizar los diversos factores que están afectando la bioseguridad en sus trabajadores y la población, revisando procesos y procedimientos, capacitando constantemente al personal, educando a las personas y comunidad. Existe un conjunto de actividades de salud dirigidas hacia la promoción de la calidad de vida de los trabajadores, diagnóstico precoz y tratamiento oportuno, la rehabilitación, readaptación laboral y la atención de las contingencias derivadas de los accidentes y de las enfermedades profesionales, a través del mantenimiento y mejoramiento de sus condiciones de vida, dichas actividades se conocen como salud ocupacional.<sup>29</sup>

La Salud Ocupacional a nivel mundial es considerada como un pilar fundamental en el desarrollo de un país, siendo la salud ocupacional una estrategia de lucha contra la pobreza sus acciones están dirigidas a la promoción y protección de la salud de los trabajadores y la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales causadas por las condiciones de trabajo y riesgos ocupacionales en las diversas actividades económicas. La Organización Internacional del Trabajo (OIT), informa en el año 2002, que cada año en el mundo 270 millones de asalariados son víctimas de accidentes de trabajo, y 160 millones contraen enfermedades profesionales. En América Latina y el Perú aún no se conoce bien la magnitud que alcanzan las enfermedades ocupacionales. La OIT estima, que en países en vías de desarrollo, el costo anual de los accidentes y enfermedades ocupacionales está entre el 2% al 11% del Producto Bruto Interno (PBI), en el Perú es de aproximadamente \$ 50,000 millones de dólares americanos, es decir entre \$1,000 y \$5,500 millones de dólares americano anuales, es posible disminuir estos costos con acciones preventivas promocionales de bajo costo e inversión. <sup>28</sup>

En el Perú, se desconoce la magnitud de la población trabajadora que se encuentra expuesta a diferentes riesgos ocupacionales y no se cuenta con información estadística sobre enfermedades y accidentes de trabajo. En el sector Salud, de conformidad a lo dispuesto en la Ley del Ministerio de Salud, Ley N° 27657 del año 2002, son dos las instituciones que tienen competencias en salud ocupacional: el Instituto Nacional de Salud (INS) cuya misión es desarrollar y difundir la investigación y la tecnología en salud ocupacional; y la Dirección General de Salud Ambiental (DIGESA) que es el órgano técnico normativo en los aspectos de salud ocupacional a través de la Dirección Ejecutiva de Salud Ocupacional (DESO), para lo cual coordina con los Institutos Especializados, Organismos Públicos Descentralizados de Salud, Órganos Desconcentrados y con la Comunidad Científica Nacional e Internacional.<sup>30</sup>

La Organización Mundial de Salud (OMS), define a la salud ocupacional como la actividad multidisciplinaria dirigida a promover y proteger la salud de los trabajadores mediante la prevención, control de enfermedades, accidentes y la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo. Además procura generar y promover el trabajo seguro y sano, así como buenos ambientes y organizaciones de trabajo realzando el bienestar físico, mental y social de los trabajadores y respaldar el perfeccionamiento y mantenimiento de su capacidad de trabajo. A la vez que busca habilitar a los trabajadores para que lleven vidas social y económicamente productivas, contribuyendo efectivamente el desarrollo sostenible, la salud ocupacional permite enriquecimiento humano y profesional en el trabajo.<sup>30</sup>

El gráfico N° 11 nos refleja que el cuestionario realizado a las enfermeras, demuestran que 44% de las enfermeras consideran regular el cumplimiento de sus derechos en la institución donde laboran, sobre todo el personal contratado, 34% consideran buena, este porcentaje predomina en las nombradas y un 22% considera que es malo el ejercicio de sus derechos en la institución. Como podemos ver ninguna enfermera califico como excelente o muy buena el cumplimiento de sus derechos.

Los profesionales de enfermería gozan de deberes y derechos, en el cumplimiento de su trabajo, estos deben ser respetados y cumplirse en los diversos establecimientos de salud donde se desempeñan laboralmente, entre los derechos reconocidos que cuenta la enfermera tenemos : acceder a cargos de dirección y gerencia en igualdad de condiciones que los demás profesionales de salud, ocupar cargos correspondientes a la estructura orgánica de la carrera de enfermería, contar con un ambiente de trabajo sano y seguro para su salud física, mental e integridad personal, contar con los recursos materiales y equipamiento necesario y adecuados para cumplir sus funciones de manera segura y eficaz, que le permitan brindar servicios de calidad, percibir una remuneración equitativa y actualizada sobre la base de un escalafón salarial proporcional a la jerarquía científica, calidad, responsabilidad y condiciones de trabajo que su ejercicio demanda.<sup>31</sup>

Las guardias diurnas y nocturnas cualquiera sea su modalidad serán remuneradas, recibir asistencia legal del empleador en procesos abiertos por actos sucedidos en el ejercicio de sus funciones, gozar de licencia con goce de haber para el ejercicio de cargos internacionales, nacionales, regionales y locales en las entidades representativas que derivan de su profesión y cargos públicos por el período que dure su gestión de acuerdo a la normatividad legal vigente, percibir una bonificación mensual por realizar funciones en zonas de menor desarrollo y fronteras, a ser contratados única y exclusivamente bajo la modalidad y el plazo que corresponde a la naturaleza de las labores que ejecuta, bajo sanción de nulidad.<sup>31</sup>

Las enfermeras contratadas manifiestan que en ocasiones sus derechos no son debidamente respetados, dando prioridad a las nombradas, ellas sostienen que en el caso que les corresponde vacaciones, dan prioridad a las enfermeras con mayores años laborando y ellas tienen que esperar. Además algunas manifiestan que han tenido que asistir en días que no les corresponde laborar por disposición de su jefe de establecimiento, esto genera malestar e inconformidad por parte de los profesionales de salud, desmotivándolas y sintiéndose que nadie las respalda.

Existen diversas modalidades de contrato, tales como: indefinido el cual permite a las enfermeras contar con los mismos beneficios de una enfermera nombrada: remuneración, bonificaciones, incentivos, vacaciones, entre otros, con la diferencia que no se establecerán tiempos en la duración del contrato, este tipo de contrato tiene diversas modalidades, según la necesidad de la entidad.<sup>32</sup>

El CAS es una modalidad contractual de la Administración Pública, privativa del Estado, que vincula a una entidad pública con una persona natural que presta servicios de manera no autónoma, es decir es la prestación de servicios que realiza una persona a favor de una entidad pública de manera dependiente, sin que ello implique un vínculo laboral con la entidad. Se rige por normas del derecho público y confiere a las partes únicamente los beneficios y las obligaciones que establece el Decreto Legislativo N° 1057 y su reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, no está sujeto a las disposiciones del Decreto Legislativo N° 276 – Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, ni al régimen laboral de la actividad privada, ni a ningún otro régimen de carrera especial.<sup>33</sup>

Uno de los derechos de las enfermeras es de poder contar con un ambiente de trabajo sano y seguro para su salud física, mental e integridad personal. Es decir un ambiente que cumpla con las normas de bioseguridad para desempeñar su labor con la mayor minimización de riesgos posibles. Las Enfermeras del primer nivel de atención Red Chiclayo MINSA 2012, brindan atención a los diferentes grupos etáreos y con diversas problemáticas de salud, tales como enfermedades transmisibles y no transmisibles, muchas veces el ambiente es cerrado, con poca iluminación, sin la seguridad que debe contar.

Es por ello que se consideró dentro de los factores motivacionales extrínsecos al ambiente donde laboran las enfermeras del primer nivel de atención, y tal y como nos refleja el gráfico N° 12. Obtenemos que 70% de enfermeras consideró mala las instalaciones y/o ambientes donde laboran, pues están expuestas a riesgos por inadecuada iluminación, ventilación y mala distribución de ambientes, 30% sostiene que estos ambientes son adecuados. Hablar de un 70% que considere mala las instalaciones y ambientes, es más del 50% de enfermeras que diariamente laboran en ambientes que atentan contra su seguridad y bienestar físico y mental.

Se mencionó durante esta investigación la importancia de la bioseguridad laboral, los ambientes observados en las diversas Micro Redes de salud, no cuentan con las condiciones necesarias para que las enfermeras brinden su atención, por ejemplo una de las estrategias sanitarias es disminuir el número de casos de Tuberculosis pulmonar en la población, y es ahí donde se evidencia que las enfermeras atienden al paciente sin mascarilla, en ambientes reducidos y que no cuentan con la ventilación necesaria. Las enfermeras manifiestan que no cuentan con el apoyo de la Gerencia de salud, pues no se ha tomado la importancia que merece esta problemática. Este es solo un ejemplo de las adversidades y riesgos a los que se encuentra expuesta la enfermera, que día a día enfrenta y tiene simplemente que cumplir con su labor.

Se describieron los factores motivacionales extrínsecos presentes en el desempeño laboral: remuneración, entorno laboral, supervisión, seguridad laboral, siendo este último la principal problemática que enfrentan las enfermeras de las diferentes Micro Redes de la Red Chiclayo – MINSA, un 70% sostiene que no cuentan con ambientes adecuados ni materiales necesarios para atender a la población y a la vez cumplir con las normas de bioseguridad y prevención de riesgos ocupacionales a los que están expuestos diariamente.

Ahora siguiendo con los objetivos de esta investigación, se procederá a la descripción de los factores motivacionales intrínsecos, los cuales son: el logro, reconocimiento y trabajo en sí. Los factores motivacionales intrínsecos están bajo el control del individuo, pues se relacionan con aquello que él hace y desempeña, involucran los sentimientos relacionados con el crecimiento y desarrollo personal, el reconocimiento profesional, las necesidades de autorrealización, la mayor responsabilidad y dependen de las tareas que el individuo realiza en su trabajo. Tradicionalmente, las tareas y los cargos han sido diseñados y definidos con la única preocupación de atender a los principios de eficiencia y de economía, suprimiendo los aspectos de reto y oportunidad para la creatividad individual. Con esto, pierden el valor para el individuo que los ejecuta y tienen un efecto de desmotivación que provoca apatía, desinterés y falta de sentido o, ya que la empresa sólo ofrece un lugar espacio para trabajar.<sup>34</sup>

Logro es la realización de una meta, algo que cada profesional se traza internamente, es de vital importancia que este profesional enfermero se identifique con su sede de trabajo y lo haga parte de ese logro. El gráfico N° 13 refleja que la identificación con sus establecimientos de salud por parte de las enfermeras es considerada muy buena (44%), (33%) solo la califica como buena y 23% consideran que es regular. El logro está presente al poder conseguir en los pacientes mejoría de acuerdo a las condiciones físicas, psicológicas o mentales, a través de su desempeño proporciona una gran satisfacción al profesional de enfermería, ya que evidencia en el paciente la efectividad de que es atendido con las técnicas y desarrollo de diagnóstico que emplea el profesional de enfermería.<sup>35</sup>

Cuando un profesional de enfermería tiene la iniciativa de lograr desempeñar alguna actividad se refleja en su lucha y perseverancia de obtener o alcanzar lo deseado. En la motivación del profesional de enfermería el logro tiene un papel fundamental, al realizar la atención directa con pacientes que ingresan a su centro de salud y amerita cuidados propios de enfermería y constante valoración de su estado de salud.<sup>35</sup> Las enfermeras encuestadas tiene amor a su profesión y se identifican con su sede de trabajo, pero a la vez se enfrentan a la indiferencia por parte de sus entidades de salud que las dirigen, ellas consideran que si recibieran mayor apoyo y mejor gestión a sus proyectos que ellas mismas plantean en busca de la mejora de salud y calidad de vida de la comunidad, otra sería la realidad.

La realización y desarrollo personal es la cima de nuestra meta, nuestro logro trazado, en el gráfico N° 14 se obtuvo como resultado que el desarrollo personal de las enfermeras logrado a través de su desempeño laboral diario en los diferentes establecimientos de salud a los que pertenecen, es calificado como regular (37%), el 28% sostiene que es buena, 19% muy buena y 16% excelente. Según estos resultados solo 16% sostiene que es excelente su logro y autorrealización, considerando que el otro extremo que es el 37% solo siente que lo han logrado regularmente. El Desarrollo personal y la autorrealización son términos que realmente escuchamos muy pocas veces, pero que indudablemente buscamos todos los seres humanos en nuestra vida. Se trata de buscar llegar a una cima de logros y desempeños tal, que nos haga sentir que estamos siendo quienes sabemos

que podemos ser. En otras palabras, se trata de lograr nuestro máximo potencial y desarrollar al máximo nuestras habilidades, capacidades o talentos para hacer, ser y tener lo que siempre hemos querido.<sup>36</sup>

Las enfermeras manifiestan que muchas veces sienten frustración y se sienten estancadas porque no pueden dar todo de sí mismas, a causa de que no reciben el apoyo que pensaron en algún momento iban a contar para cumplir con su labor, esa labor que muchas veces no es reconocida, no solo es la remuneración económica lo que importa, pero si el respeto que ellas necesitan y la importancia de las necesidades que tienen para desempeñarse, proyectos e ideas que no son tomados en cuenta con la respuesta de que no hay presupuesto para realizarlo.

Asimismo el gráfico N° 15 refleja que la oportunidad de desarrollo y logro de competencias como profesional, es considerado por 38% buena, 27% como excelente, 20% sostiene que es muy buena, y 15% regular. Las competencias profesionales son aquellas que todo profesional debe desarrollar para poder desempeñarse en su vida laboral. Las competencias profesionales se construyen, entonces, desde la lógica del trabajo: para definir una competencia profesional se identifica el contenido de trabajo que desempeña una persona en un contexto laboral específico, se identifican los conocimientos, habilidades y actitudes que requiere la actividad demandada y se integran en uno o varios enunciados.<sup>37</sup>

La realidad de las enfermeras del primer nivel de atención, es que sus competencias profesionales no han sido logradas aun, debido a que ellas consideran que aún les falta mucho para lograrlas, ellas esperan que mejore la situación laboral en sus establecimientos de salud, esto se evidencia mayormente en las zonas rurales, como son Cayalti – Zaña, Reque – Lagunas, Posope Alto, Circuito de Playas, Chongoyape, Oyotun y Picsi que son las más alejadas de la ciudad y como ellas mismas dicen muchas veces las más olvidadas.

Se consideró en el cuestionario incluir el reconocimiento que recibe la enfermera por parte de la institución a la que pertenece, el gráfico N° 16, dio como resultados: que el reconocimiento que reciben las enfermeras es considerado regular (47%), 31% que es mala, manifiestan que se han olvidado de eso, pues nadie valora su labor, 22% considera que si es buena, este predomina en las zonas

Urbanas. El reconocimiento es el segundo indicador de la motivación intrínseca del desempeño laboral, puede servir no sólo para determinar si un empleado, efectúa bien su trabajo, sino también para decidir la manera como puede mejorarse el desempeño laboral y ser tomados en cuenta a través de: cartas de felicitaciones, premios, publicaciones de artículos o fotografía. El reconocimiento proporciona supervisión general, da oportunidad al crecimiento individual delega responsabilidad y estimula la participación en resolución de problemas.<sup>38</sup>

Las enfermeras necesitan ser motivadas, como todo ser humano, necesita a la motivación como esa fuerza impulsadora de sus metas a alcanzar, las enfermeras del primer nivel de atención reflejan que muchas veces han aprendido a tener que trabajar sin esa fuerza, solo por cumplir con sus horas asignadas, pero eso no es lo que ellas buscan, desearían poder sentirse a gusto en su trabajo, motivadas y felices de crecer como persona y como profesional.

Además se profundizó en si las enfermeras recibían incentivos laborales, tales como las cartas felicitación, premios al mejor profesional del mes, distinciones al desempeño laboral, entre otros reconocimientos, pero tal como nos refleja el gráfico N°17 el reconocimiento al desempeño laboral de las enfermeras, se da en pocas ocasiones pues, el 47% sostiene que es a veces, 38% casi siempre esto predomina en las enfermeras con mayor tiempo de servicio y nombradas, 12% casi nunca, y 3% refirieron que siempre reciben este reconocimiento.

Un incentivo es un estímulo hacia el profesional, los incentivos pueden ser de diferentes tipos como: salarios, premios, beneficios sociales, oportunidades de progreso, estabilidad en el cargo, aumento de sueldo y prolongación de vacaciones, entre otros. Las oportunidades en las que se pueden dar estos estímulos son variadas. Generalmente, se usan cuando se sobrepasa las metas, se ha cumplido eficazmente con un determinado trabajo o en celebraciones, como, navidad, fiestas patrias, donde se entregan los llamados “aguinaldos”.<sup>39</sup>

El incentivo más poderoso que pueden utilizar los jefes de establecimiento es el Reconocimiento personalizado e inmediato. Unas palabras de agradecimiento dichas sinceramente por la persona apropiada en el momento oportuno pueden significar más para el profesional enfermero que un aumento de sueldo, una recompensa formal o toda una pared de certificados o placas. Parte del poder de tales reconocimientos proviene de saber que alguien dedicó el tiempo necesario para darse cuenta del logro, buscar al profesional que lo obtuvo y felicitarlo personalmente en forma oportuna. Muchas formas eficaces de reconocimiento constituyen celebraciones únicas de un logro significativo o un acontecimiento importante. Es preciso planear tales actividades de manera oportuna y pertinente, según la situación y la persona objeto del reconocimiento.<sup>40</sup>

Se consideró importante recolectar información acerca del apoyo brindado por el supervisor y/o jefe de establecimiento a la labor diaria de las enfermeras, obteniendo como resultados que el apoyo por parte de los jefes de los diferentes establecimientos de salud, es calificado por las enfermeras en un 37% regular, asimismo 28% consideran que es buena, 19% muy buena y 16% excelente (Gráfico N°18) Como último indicador de los factores motivacionales intrínsecos encontramos al Trabajo en sí: Marriner (1997) sostiene que proporcionar un apoyo adecuado para las tareas delegadas. Hay que darles a enfermeros (as) lo que necesitan para hacer la tarea o bien explicarles por qué no se dispone de los recursos necesarios. Por lo tanto aprender de los deberes que se requieren para desempeñarse en el trabajo, habilidad que tiene el profesional enfermero para desarrollar actividades y ejecutar acciones que dependan de sus esfuerzos para alcanzar el trabajo deseado.<sup>16</sup>

Muchas enfermeras demostraron inconformidad e incluso molestia porque sostenían que ellas solas tenían que solucionar todo y se limitaban a presentar solo resultados de su trabajo. En las zonas rurales es donde menos apoyo se encontró, pues muchas veces los jefes tenían que venir a la ciudad a realizar gestiones que les tomaban muchos días.

Es importante fortalecer el espíritu interno de los profesionales de enfermería, alentándolos constantemente a crecer y dar lo mejor de sí, pero asimismo aprender de los errores sin reprobaciones sino a través de críticas

constructivas, es así que el gráfico N° 19 nos muestra que las críticas y opiniones constructivas dentro de los diversos establecimientos de salud que son parte de la Red Chiclayo, para corroborar en el crecimiento y mejora laboral de las enfermeras que se desempeñan en los mismos, según los sujetos de estudio se dan a veces (31%), siempre (30%), casi siempre y casi nunca (15%) y un 9% sostiene que nunca se dan.

El desempeño laboral que es directamente el cumplimiento de las funciones, y quehacer diario enfermero. Es el ejercicio de un conjunto de habilidades y destrezas adquiridas por medio de la experiencia, la cual puede ser valorada a través de la observación o expresada a través del lenguaje. Se define como sinónimo de experiencia, para que el ser humano ponga en práctica su conocimiento. <sup>30</sup>Así mismo MINSA define al desempeño laboral como la aplicación del conocimiento adquirido a través de un proceso formativo.<sup>41</sup>

De tal forma el desempeño laboral enfermero está dirigida al bienestar social en coadyuvancia con otras disciplinas: Su razón de ser y/o objetivo es el cuidado a la persona en las dimensiones: física, mental, emocional, social y espiritual, por lo que requiere aplicar las competencias de la profesión de la enfermería a las personas con el fin de Prevenir, promover, conservar y recuperar la salud. Para la cual los profesionales de enfermería requieren de fundamentos científicos propios, cristalizados en el proceso enfermero que guíe en forma sistematizada, planeada, y organizada su quehacer diario. De allí que el desempeño laboral en enfermería es el instrumento más importante de esta disciplina para la planificación del cuidado para cada uno de los pacientes, se puede decir que el desempeño laboral de enfermería es el verbo del cuidado.<sup>42</sup>

## CONCLUSIONES

- Los factores motivacionales presentes en el desempeño laboral de las enfermeras del primer nivel de atención Red Chiclayo – MINSA. Están divididos en extrínsecos e intrínsecos.
- Los factores motivacionales extrínsecos presentes en el desempeño laboral son: remuneración, entorno laboral, supervisión y seguridad laboral.
- El factor motivacional extrínseco presente en el desempeño laboral enfermero con mayor porcentaje es el de seguridad laboral, considerando que el 70% de enfermeras están expuestas a riesgos ocupacionales.
- El factor motivacional intrínseco presente en el desempeño laboral, con más alto porcentaje es el logro, 44% de enfermeras buscan la identificación con su sede de trabajo y alcanzar todas sus metas y objetivos propuestos.

## RECOMENDACIONES

- A la Gerencia Regional de Salud (GERESA), para que analice la brecha existente de recursos humanos y/o dotación de personal necesaria en los diferentes establecimientos de salud del primer nivel de atención y así ir en busca de la mejora continua en la calidad de atención en salud.
- A las enfermeras del primer nivel de atención, establecer estrategias que permita superar sus debilidades y enfrentar las amenazas, enriqueciendo sus destrezas y habilidades para hacer frente a las adversidades de las diferentes realidades en los establecimientos de salud donde labora.
- Implementar estrategias de motivación dirigidas a las enfermeras que laboran en el área asistencial de la Red de Salud Chiclayo - MINSA.
- Incorporar en el curriculum de la Escuela Profesional de Enfermería, talleres de crecimiento personal y estrategias que incrementen los factores motivadores, para así permitirles desempeñarse en un ambiente adecuado y dirigidas a contribuir en la mejora del cuidado a la persona, de acuerdo como las enfermeras expresan su motivación, aumentando la eficiencia y la eficacia en el desempeño laboral y por ende la prestación de servicios de alta calidad.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Espada M. Nuestro motor emocional "la motivación": con motivación nuestra vida será más estimulante exitosa y satisfactoria o no será. Ediciones: Díaz de Santos, 2003.
2. Reyes, I. El significado de la motivación para el profesional de enfermería. 2007[base de datos en internet] ; [acceso 12 de junio del 2013] 38(236).
3. Norma J., García L. Hay déficit de 40.000 enfermeras en la red hospitalaria del país. Diario El mundo. 12 de mayo de 2007; Salud: 12. Disponible en: <http://venezuelareal.zoomblog.com/archivo/2007/05/12/hay-deficit-de-40000-enfermeras-en-la-.html>
4. Pereira, M. Alves,C.. La motivación en el trabajo del equipo de enfermería. Rev. Latino-Am. Enfermagem [online]. 2001, vol.9, n.4, pp. 7-12. ISSN 0104-1169. doi: 10.1590/S0104-11692001000400002.
5. Ministerio de Salud. Inversión Pública en Salud: Encuentro Nacional MINSA 2005.[acceso 6 de abril de 2013]; Disponible en: <http://www.minsa.gob.pe/portal/14Descentralizacion/5toEncuentro/Archivos/Inversion%20Salud.ppt#1497,12,Organización%20de%20Servicios%20de%20Salud>
6. Pita, S. Investigación cuantitativa y cualitativa. España: La Coruña; 2002. Disponible en: [http://www.fisterra.com/mbe/investiga/cuanti\\_cuali/cuanti\\_cuali.asp](http://www.fisterra.com/mbe/investiga/cuanti_cuali/cuanti_cuali.asp)
7. Hernández, R. Metodología de la Investigación. 2º ed. México: Mac Graw. Hill; 2003.
8. Calero, J. Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Problemas no resueltos. Revista Cubana [revista en Internet] 2013; 11(3) Abril – julio. [acceso 6 de abril de 2013]; 192(3). Disponible en: [http://www.fisterra.com/mbe/investiga/cuanti\\_cuali/cuanti\\_cuali2.pdf](http://www.fisterra.com/mbe/investiga/cuanti_cuali/cuanti_cuali2.pdf)
9. Pedroza, H., Dicovskyi, Luis. Sistema de Análisis Estadístico con SPSS. Nicaragua. Ed. LITONIC. Managua. 2006.
10. Álvarez, R. El método científico en las ciencias de la salud: Las bases de la investigación biomédica. Madrid: Díaz de Santos, 1997.
11. Principios y Guías éticos para la protección de los sujetos humanos de investigación. El informe de Belmont. Bioética i dret 1(1). [Base de datos en internet] Barcelona [consultado 20 de junio de 2012]. Disponible: <http://www.pcb.ub.edu/bioeticaidret/archivos/norm/InformeBelmont.pdf>
12. Ministerio de Salud. Informe Semestral de Evaluación Presupuestaria: Ejercicio económico 2003. [acceso 27 de abril de 2013]; Disponible en: <https://www.hacienda.go.cr/NR/rdonlyres/E3F4FAC3-8D05-4FC7-90B8-D3A5B396E4B2/5851/Inf114.pdf>
13. Ministerio de Salud. Servicios de Salud 2012. [acceso 27 de abril de 2013]; Disponible en: [http://www.minsal.cl/portal/url/page/minsalcl/g\\_conozcanos/g\\_subs\\_red\\_es\\_asist/servicios%20-%20funciones.html](http://www.minsal.cl/portal/url/page/minsalcl/g_conozcanos/g_subs_red_es_asist/servicios%20-%20funciones.html)
14. Rosussel, P. La motivación: conceptos y teorías. EEUU: universite Toulouse; 2000.
15. Alles, M. Dirección estratégica: Recursos Humanos gestión por competencias. Argentina: Granica 2008. 2da. Ed. Vol. 2.

16. Varas, K. Remuneraciones. [ revista en internet] ; [acceso 4 de junio del 2013] disponible en: <http://www.escuelasindical.org/blog/wp-content/uploads/remuneraciones1.pdf>
17. Muñiz, R. Marketing en el Siglo XXI. Madrid 3ra Ed. [acceso 16 de mayo de 2013]; Disponible en: <http://www.marketing-xxi.com/la-motivacion-en-el-entorno-laboral-89.htm>
18. Robbins, S. Comportamiento Organizacional. Prentice Hall. 2009 . [acceso 16 de mayo de 2013]; Disponible en: <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/clio.htm>
19. Kerouac, S., Pepin, J. y otros. El pensamiento enfermero. 3ra. Ed. Barcelona: España. Líder dúplex S.L. 1999.
20. Sandoval, W. Formación de Líderes. Revista “Nuevos Líderes” facultad de ciencias administrativas. Quito. Pág. 15(19). 2003.
21. Desser, G. Administración personal. México: Prentice Hispanoamericano. S.A. 1991.
22. Gomez, G. Llera, J. Dirigir es educar. Madrid: McGraw Hill, 1994.
23. Chiavenato, I. Administración de Recursos Humanos. Bogota: Colombia. 5ta. Ed. McGraw Hill 2000.
24. Anaya, J. Logística Integral. La gestión operativa de la empresa. España: ed. Esic. Madrid. 2011.
25. Ministerio de Salud. Inversión Pública en Salud: Encuentro Nacional MINSA 2010.[acceso 6 de abril de 2013]; Disponible en: <http://www.slideshare.net/PiaHurtadoBurgos/niveles-de-atencion-en-salud-i>
26. Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo 2005. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela. junio 2005 [base de datos en internet] ; [acceso 12 de junio del 2013] 38(236).
27. Instrumentos de la FAO sobre la bioseguridad. Roma. 2007.
28. Manual de Salud Ocupacional. 2005.1(1). [base de datos en internet] Perú.[consultado 1 de julio del 2013] 7(102). Disponible en: [http://www.digesa.minsa.gob.pe/publicaciones/descargas/manual\\_deso.PDF](http://www.digesa.minsa.gob.pe/publicaciones/descargas/manual_deso.PDF)
29. Ministerio de salud. Manual de Bioseguridad en centros y puestos de salud. Sistema de Gestión de la calidad del PRONAHEBAS. Lima 2004. 8(32) disponible en: <ftp://ftp2.minsa.gob.pe/docconsulta/documentos/pronahebas/MANUAL%20DE%20BIOSEGURIDAD.pdf>
30. Balderas, M. Administración de los Servicios de Enfermería. México. Editorial Mc Graw Hill Interamericana. 3ra. Ed. 1995.
31. Reyes, M. Colegio de Enfermeros del Perú: Código de Ética y Deontología. Concejo Directivo Nacional 2008 [acceso 16 de mayo de 2013]; Disponible en: [http://www.cep.org.pe/beta/download/codigo\\_etica\\_deontologia.pdf](http://www.cep.org.pe/beta/download/codigo_etica_deontologia.pdf)
32. Rizzolatti, G. Las neuronas espejo te ponen en el lugar del otro. El país. Madrid. 2005.
33. Contratos sujetos a modalidad. Derechos y obligaciones laborales. Noviembre 2006. Disponible. [http://www.ugt.es/juventud/guia/cap2\\_5.htm#arriba](http://www.ugt.es/juventud/guia/cap2_5.htm#arriba)
34. Batista, A.; Vieira, M.J. Factores de motivación e insatisfacción en el trabajo del enfermero. Rev. esc. enferm. USP [online]. 2005, vol.39, n.1, pp. 85-91. ISSN 0080-6234. doi: 10.1590/S0080-62342005000100011.

35. Flores, C. Motivación: una alternativa para el éxito. Venezuela: Fredupe; 1994.
36. Marina, J. Desarrollo y Autorrealización.2008 [acceso 16 de mayo de 2013]; Disponible en: <http://sermasyo.es/que-es-autorrealizacion/>.
37. Aneas, A. Competencias Profesionales: Análisis Conceptual y Aplicación Profesional. Barcelona 2003. [Acceso 4 de junio de 2013] disponible: [http://www.ub.edu/mide/publicacions/SPOP%20PUBLICACIONES/2003-A\\_Aneas.PDF](http://www.ub.edu/mide/publicacions/SPOP%20PUBLICACIONES/2003-A_Aneas.PDF)
38. Reeve, J. Motivación y Emoción. México; McGraw. Hill; 2003
39. Milkovich, G., Boudreau, J. Dirección y Administración de los Recursos Humanos. Un enfoque de estrategia. EEUU: Addison Wesley Iberoamericana. 6ta. Ed. 1994.
40. Urcola, J. La motivación empieza en uno mismo. Aspectos básicos para motivar a los demás y motivarse a sí mismo. España. Ed. Esic. Madrid 2008.
41. Marriner, T. Teorías y Modelos en Enfermería. 5ta ed. España: Harcourt. 1997.
42. Robbins, S. Comportamiento Organizacional. México. Editorial Prentice Hall Hispanoamericana. 8va. Ed. 1999.

**ANEXOS:****Consentimiento informado**

Yo (seudónimo) \_\_\_\_\_ acepto participar en la investigación: “Factores Motivacionales en el Desempeño Laboral de las Enfermeras del Primer Nivel De Atención Red Chiclayo – MINSA 2012.”, que será realizado por la alumna del IX ciclo. El estudio tiene como objetivo: “Determinar los factores motivacionales en el desempeño laboral de las enfermeras de la Red de Salud Chiclayo – MINSA 2012.

Acepto participar de las entrevistas que sean necesarias en horarios y lugares coordinados previamente por ambas partes, donde responderé a preguntas acerca de mis sentimientos, emociones y experiencias. Mis respuestas solo servirán netamente para fines de la investigación y se conservará el anonimato y privacidad en todo momento.

Estoy consciente que el informe final de estudio será publicado sin que los nombres de los participantes sean dados a conocer y que aun después de iniciada la presente investigación puedo rehusarme a responder cualquier pregunta o decidir retirarme de esta sin que tenga ningún tipo de perjuicio. Manifiesto a la vez que cualquier duda relacionada con la investigación que se me presentara, podrá ser disipada con la responsable de dicho estudio. Finalmente declaro que después de las aclaraciones convenientemente realizadas por la investigadora, consiento participar de la investigación:

\_\_\_\_\_

Firma del (la) participante

\_\_\_\_\_

Firma de las investigadora

Chiclayo, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ 2012



Nº \_\_\_\_\_

Fecha:

**Cuestionario: Factores Motivacionales en el Desempeño laboral de las enfermeras de la Red de Salud  
Chiclayo - MINSA. 2012**

**INTRODUCCIÓN:** La información que Ud. nos proporcione será utilizada con fines investigativos por lo que se le pide la mayor sinceridad posible, así mismo le garantizamos el anonimato y la confidencialidad de los mismos. Agradecemos su participación.

**OBJETIVO:** Determinar los factores Motivacionales en el Desempeño laboral de las enfermeras de la Red de Salud Chiclayo - MINSA. 2012

DATOS GENERALES:

1.- Edad \_\_\_\_\_ años.

2.- Condición Laboral:

✚ - Nombrada ( )                      - Contratada ( )

3.- Tiempo de Servicio en el establecimiento:

2 - 4 ( )              4 - 6 ( )              6 - 8 ( )              >8 años ( )

4.- ¿A qué Micro red pertenece? \_\_\_\_\_

**MOTIVACION EXTRÍNSECA:**

<i>CALIFICADOR</i> <i>INDICADOR</i>	Excelente. ( 5 )	Muy Buena. ( 4 )	Buena. ( 3 )	Regular ( 2 )	Mala ( 1 )
<i>REMUNERACIÓN:</i>					
1. Cómo considera usted la remuneración recibida por su trabajo mensualmente:					
2. Recibe Incentivos laborales: AETAS, u otros (canastas, apoyo alimentarios, etc.)					
<i>ENTORNO LABORAL:</i>					
3. Como define usted el entorno donde labora.					
4. Como califica el apoyo recibido por parte del equipo de salud que lo acompaña					
5. El jefe del establecimiento de salud, le brinda facilidades para el desarrollo de su trabajo.					
<i>SUPERVISIÓN:</i>					
6. Cómo califica el número de capacitaciones recibidas al año:					
7. Cómo considera usted la dotación de recursos humanos de su institución.					
<i>SEGURIDAD LABORAL:</i>					
8. Cómo califica el número de atenciones brindadas al día					
9. Cómo es el abastecimiento de materiales e implementos en su centro de trabajo.					
10. Se cumple con las normas de bioseguridad en el establecimiento.					
11. Cómo califica el cumplimiento de sus derechos en la institución					
12. Cómo califica el ambiente donde labora diariamente (iluminación, riesgos, etc.)					

<b>MOTIVACIÓN INTRÍNSECA:</b>					
<i>CALIFICADOR</i>	Excelente ( 5 )	Muy Buena ( 4 )	Buena ( 3 )	Regular ( 2 )	Mala ( 1 )
<i>INDICADOR</i>					
<i>LOGRO</i>					
13. Cómo es la identificación con su sede de trabajo.					
14. Considera que su trabajo en el área de salud le ha brindado la oportunidad de alcanzar su realización y desarrollo personal.					
15. Considera que su trabajo en el área de salud le ha brindado la oportunidad de desarrollar sus competencias como profesional.					
<i>RECONOCIMIENTO</i>					
16. Cómo califica el reconocimiento recibido por su institución hacia su labor profesional.					
17. Ha recibido premios, delegación de nuevas responsabilidades y/o felicitaciones por su desempeño laboral.					
<i>TRABAJO EN SI:</i>					
18. Cómo califica el apoyo brindado por su supervisor y/o jefe ante su labor diaria.					
19. Recibe críticas u opiniones constructivas sobre su trabajo, para mejorar y crecer profesionalmente.					

Categoría	Extrínseca	Intrínseca	Total
Mala	0 - 3	0 - 1	0 - 4
Regular	4 - 6	2	5 - 8
Buena	7 - 9	3	12
Muy Buena	10 - 12	4	16
Excelente	13 - 15	5	20

