



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

FACULTAD DE MEDICINA HUMANA

ESCUELA DE POST-GRADO

Nivel de motivación del profesional de enfermería que labora en el Hospital II Carlos García Tupia Godos de EsSalud Ayacucho-2016

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Para optar el Título de Especialista en Enfermería Intensivista

AUTOR

Edwin Cisneros Ayala

LIMA – PERÚ
2016

AGRADECIMIENTOS

Gracias a Dios por darme la vida y fortaleza para seguir adelante, y a quien pido bendiciones en mi vida personal y profesional

A mi familia por todo el apoyo en todo el proceso de mi estudio, los amo: Viviana y Edrick Aadir.

A mis padres por su inmenso amor. Así mismo a mis hermanos por su muestra de cariño y apoyo.

A la magister Teresa Vivas Durand con afecto y gratitud por su apoyo y asesoría en la presente investigación

DEDICATORIA

Dedico a los docentes de la UNMSM que impartieron sus conocimientos durante dos años, por su orientación y profesionalismo.

A mis compañeros de trabajo de EsSalud por brindarme facilidades durante el proceso de mi estudio.

Al colegio de enfermeros de Ayacucho por el acompañamiento permanente en la formación de mi especialidad.

A Edrick Aadir, mi hijo, fuente de mi inspiración y razón de ser.

INDICE

	Pág.
INDICE DE GRAFICOS	vi
RESUMEN	vii
SUMARY	viii
PRESENTACION	ix
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
1.1. Situación problemática	1
1.2. Formulación del Problema	3
1.3. Justificación	4
1.4. Objetivos	4
1.5. Propósito	5
CAPITULO II: MARCO TEORICO	
2.1. Antecedentes	6
2.2. Base Teórica	10
2.3. Definición Operacional de Términos	19
CAPÍTULO III. METODOLOGIA	
3.1. Tipo y Diseño de la Investigación	20
3.2. Lugar y área de estudio	20
3.3. Población de estudio	20
3.4. Unidad de análisis	21
3.5. Criterios de Selección	21
3.6. Técnicas e Instrumento de recolección de datos	22
3.7. Procedimientos para el análisis e interpretación de la información	22
3.8. Consideraciones éticas	23
3.9. Validez y confiabilidad de instrumento	23
CAPÍTULO IV: RESULTADO Y DISCUSIÓN	
4.1. Resultados	24
4.2. Discusión	28
CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
5.1. Conclusiones	30
5.2. Recomendaciones	30
5.3. Limitaciones	31
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	32
BIBLIOGRAFÍA	34
ANEXOS	

INDICE DE GRAFICOS

GRÁFICO Nº		PÁG.
1.	Nivel de motivación del Profesional de Enfermería del Hospital II Carlos García Tupia Godos EsSalud Ayacucho 2016.	25
2.	Nivel de motivación Intrínseca del Profesional de Enfermería del Hospital II Carlos García Tupia Godos EsSalud Ayacucho 2016.	26
3.	Nivel de motivación extrínseca del Profesional de Enfermería del Hospital II Carlos García Tupia Godos EsSalud Ayacucho 2016.	27

RESUMEN

Autor: Edwin Cisneros Ayala

Asesora: Teresa Vivas Duran

La motivación tiene un papel muy importante en el campo laboral por lo que amerita un análisis exhaustivo del profesional de enfermería para descubrir cuán motivados están para brindar servicios de calidad al usuario. En todos ámbitos de la existencia humana, la motivación interviene como mecanismo para lograr determinados objetivos y alcanzar metas; en tal sentido el presente estudio tiene como objetivo identificar el nivel de motivación intrínseca y extrínseca del profesional de Enfermería del Hospital II Carlos García Tupia Godos EsSalud Ayacucho.

La Metodología de la investigación fue cuantitativa y descriptiva de corte transversal. La población estuvo constituido por 50 Enfermeros; la técnica empleada fue la encuesta y como instrumento se utilizó la escala tipo Likert.

Obteniendo como resultados que del 100% (50) de usuarios internos, el 86% (43) presenta el nivel medio de la motivación y el 12% (6) el nivel bajo de la misma, en relación a la motivación intrínseca el 80% presentan el nivel medio y el 18% el nivel bajo en tanto en lo que respecta al nivel de motivación extrínseca el 70% presenta el nivel medio el 18% presenta nivel alto de la motivación extrínseca.

Se llega a la siguiente conclusión: existe un porcentaje considerable de profesionales de Enfermería que presentan el nivel medio de la motivación.

Palabras clave: Nivel de motivación- Profesional de Enfermería.

SUMMARY

Author: Edwin Cisneros Ayala

Adviser: Teresa Vivas Durand

The Motivation has a very important role in the workplace so it warrants close scrutiny of nursing professionals to discover how motivated they are to provide quality services to the user. In all areas of human existence, motivation acts as a mechanism to achieve certain goals and achieve goals; in this regard, the present study aims to identify the level of intrinsic and extrinsic motivation Professional Nursing II Hospital Carlos Garcia Godos Tupia Ayacucho.

The research methodology was quantitative and descriptive cross-sectional .The sample consisted of 50 nurses; the technique used was the survey instrument and as the Likert scale was used.

Data analysis showed that 100 % (50) of internal users , 86% (43) presents the average level of motivation and 12% (6) low level of the same , relative to intrinsic motivation 80 % show the average level and 18% low level as regarding the level of extrinsic motivation 70% presents the average level 18 % have high level of extrinsic motivation .

You come to the following conclusion: there is a considerable percentage of nursing professionals presenting the average level of motivation

Keywords: motivation level, professional nursing.

PRESENTACIÓN

En el campo de la salud; la motivación es esencialmente relevante, toda vez que el profesional de enfermería es la encargada de cuidar la salud física y mental de quienes están a su cargo y entregar una atención de calidad. Por ello es indispensable disponer de enfermero(as) motivados(as) con su trabajo, lo cual aumentara su rendimiento y la calidad del servicio que presta a fin de contribuir en el logro de las metas propuesto.

El presente estudio titulado: “Nivel de motivación del profesional de Enfermería que labora en el Hospital II Carlos García Tupia Godos” con el objetivo de determinar el nivel de motivación a fin de proporcionar información válida a las autoridades de enfermería para elaborar estrategias tendientes a mejorar lo antes citado, además de plantear y desarrollar un sistema de gestión en la cual se considere incentivos que coadyuve en la transformación cualitativa de los servicios de salud.

El estudio consta de Capítulo I que incluye el planteamiento del problema el cual comprende la formulación, justificación, objetivos y el propósito. El Capítulo II corresponde el Marco Teórico que presenta los antecedentes, base teórica y la definición operacional de términos. En el Capítulo III comprende la metodología, el nivel y el tipo de investigación, la población y muestra, la técnica e instrumento para la recolección de datos. El Capítulo IV incluye Resultados y discusión.

Se finaliza con el V Capítulo que incluya las conclusiones, Recomendaciones y limitaciones, Referencias Bibliográficas y Anexos.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. SITUACION PROBLEMÁTICA.

La motivación está definida como una característica de la Psicología Humana que incluye factores que ocasionan, canalizan y sostienen la conducta humana, esto hace que las personas funcionen.

La motivación es el primer paso que nos lleva a la acción, es decir, el individuo para realizar sus actividades debe estar motivado; por lo tanto viene hacer un proceso de estímulo para que se ejecute una determinada acción.

Idalberto Chiavenato, define a la Motivación “como uno de los factores internos que requiere mayor atención y al motivo, como aquello que impulsa a una persona en actuar de una manera determinada o que origina una propensión hacia un comportamiento específico”. (1)

La Doctora Laura Olivero, Psicóloga clínica que estudió la motivación laboral en Buenos Aires-Argentina, considera que la “Motivación es la combinación entre los deseos y energías de la persona para alcanzar una meta”. (2)

En este contexto se puede concluir que la motivación es el acto de realizar una determinada tarea en el marco de las actividades inherentes a la profesión para la consecución de una determina meta.

A si mismo René J. En una publicación realizada en 1966, señala que “Motivo es la causa o razón que impulsa para realizar determinada acción, y que todo comportamiento humano está en menor o mayor grado motivado; por lo que la forma de saber si una persona está más motivada que otra, es mirando su comportamiento, es decir, cuanto más motivado está, más esfuerzo realiza”. (3)

En el estudio realizado por Vásquez Sosa, Sheila en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza -Lima se llegó a la siguiente conclusión: “El 48% de las/los Profesionales de Enfermería tiene un nivel medio de motivación”. (4)

Por lo mencionado anteriormente, se evidencia con mucha frecuencia y gran preocupación que el nivel de motivación del personal asistencial es cada vez menor, lo cual origina un clima laboral negativo, lleno de indiferencia, pesimismo y resistencia a cualquier innovación, afectando así la cohesión entre compañeros de trabajo, el entusiasmo profesional, el compromiso institucional y finalmente a la adaptación de las nuevas exigencias de un mundo globalizado que exige mayores demandas.

Al respecto Frederick Herzberg manifiesta “la relación de un individuo con su trabajo es básica y de su actitud hacia éste bien puede determinar el éxito o fracaso”. (5)

Esto demuestra que el profesional de enfermería es consciente del rol importante que desempeña y por ser quien interactúa mayor

tiempo con el paciente durante la estancia hospitalaria; sin embargo se observa al personal desmotivado por diversas razones.

En el Hospital “Carlos Tupia García Godos” de EsSalud en los últimos 05 años (2007 a 2012) la población asegurada se incrementó de 6, 792,605 a 9, 786,864 asegurados, es decir, aproximadamente en un 30% y por ende genera mayor demanda, sin embargo no existe crecimiento vegetativo del profesional de enfermería más aun ocurre renuncias constantes del personal contratado.

Al interactuar con el profesional de enfermería manifiestan que: “cada día se incrementa pacientes hospitalizados”. “implementan mayores formatos para su llenado, lo que genera más trabajo.” “nos exigen trabajar más y no valoran la labor que realizamos día a día”, “sí tuviera otra oportunidad de trabajo renunciaría a este hospital”, “en verdad ya estoy cansado (a) de soportar los insultos y la atribución de los pacientes y familiares” a esto se suma el escaso reconocimiento por la actividad desarrollada, débil trabajo en equipo y la rutina conllevan a la desmotivación que finalmente repercute en el cuidado del paciente; frente a estas afirmaciones considero pertinente determinar el nivel de motivación del profesional de enfermería.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.

De acuerdo a la problemática planteada se ha creído conveniente realizar el estudio sobre:

¿Cuál es el nivel de motivación del profesional de Enfermería que laboran en el Hospital II Carlos García Godos de EsSalud, Ayacucho 2016?

1.3. JUSTIFICACIÓN.

El presente trabajo de investigación se realizó en vista que la motivación constituye un medio fundamental para el desarrollo personal y por ende conduce al logro de los objetivos y metas de la institución ; en ese contexto las organizaciones deben conocer y valorar adecuadamente el nivel de motivación de sus trabajadores estableciendo mecanismos que permitan disponer de una fuerza de trabajo suficientemente motivada para un desempeño eficiente y eficaz, lo cual redundará en la calidad de atención hacia el usuario externo. En tal sentido es necesario tener un informe real y de carácter científico que evidencie el nivel de motivación del personal de que labora en la institución a fin de plantear estrategias que generen actitudes positivas que contribuyan con el logro de los objetivos de la institución.

Los Resultados de la Investigación contribuirán a las distintas autoridades, analizar las implicancias del personal desmotivado laboralmente, la misma que permita plantear estrategias donde se consideren estímulos de acuerdo a las expectativas con la finalidad de mejorar el desempeño profesional.

1.4. OBJETIVOS

Objetivo General

- Determinar el nivel de motivación laboral del profesional de enfermería que laboran en el Hospital II Carlos García Tupia Godos de EsSalud, Ayacucho 2016.

Objetivo Especifico

- Determinar el nivel de la motivación intrínseca del profesional de enfermería que laboran en el Hospital II Carlos García Tupia Godos de EsSalud, Ayacucho 2016.
- Determinar el nivel de la motivación extrínseca del profesional de enfermería que laboran en el Hospital II Carlos García Tupia Godos de EsSalud, Ayacucho 2016.

1.5. PROPÓSITO

Los resultados de la presente investigación proporcionaron información actualizada y de carácter científico a las autoridades a fin de formular estrategias y acciones orientadas a mejorar y fortalecer los niveles de motivación, contribuyendo, a mejorar la satisfacción del usuario interno y por ende al mejoramiento de la calidad de atención al usuario externo.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1 ANTECEDENTES DE ESTUDIO

A nivel Nacional

Vásquez Sosa, Sheyla. En el año 2007 en Lima desarrolló la investigación titulada “Nivel de Motivación y Satisfacción laboral del profesional de Enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza”, estudio que tuvo como objetivo establecer la relación entre el nivel de motivación y satisfacción laboral. La Metodología fue tipo cuantitativo, descriptiva de corte transversal, la Muestra estuvo conformada por 80 Enfermeras que laboran en 09 servicios. Se aplicó como técnica la entrevista y como instrumento la escala tipo Likert adaptado de Job Diagnostic Survey de Hackman y Oldham. Llegando la siguiente Conclusión:

“El 48% de los Profesionales de enfermería tiene un nivel medio de motivación siendo las dimensiones identidad y autonomía las más significativas, mientras que las dimensiones retroalimentación, importancia y variedad de la tarea, caracterizan el nivel de motivación baja, en tanto las dimensiones que generan una motivación media en los profesionales de enfermería se caracterizaron por: identidad y autonomía, en cuanto a la satisfacción laboral el 54% de los profesionales de enfermería presentan un nivel medio, siendo los factores que alcanzaron mayor valor porcentual :desempeño de tareas, relación con la autoridad ,beneficios laborales y remunerativos”.(7)

Albornoz Flores, Doris. En el año 2006 en Lima desarrolló la investigación titulada “Motivación y Satisfacción Laboral del personal de Enfermería en el Hospital Guillermo Almenara Irigoyen. Estudio que tuvo como objetivo determinar la relación entre motivación laboral que tienen las enfermeras del servicio de emergencia. La Metodología fue descriptiva de corte transversal, la muestra estuvo conformado 43 Profesionales de Enfermería. Como Instrumento se ha aplicado una encuesta anónima. Llegando a la siguiente conclusión:

“En cuanto se refiere a la remuneración, ésta es desmotivante para el 70%, para el 74% no satisface sus necesidades con la remuneración actual, para el 95% el trabajo que realiza implica responsabilidad, para el 72% no existes ascensos por tiempo de servicios y finalmente el 74% manifestaron que no existe ascensos por habilidad. Por lo tanto Los profesionales de enfermería incluidos en este estudio, como consecuencia de motivadores extrínsecos (condiciones de trabajo, compensación económica, medidas de protección, recursos materiales) inadecuados, tienen un bajo nivel de satisfacción laboral”. (8)

Egusquiza Ocaño, Liz Betzabel. En el año 2003 en Lima desarrolló la investigación titulada “Motivación y nivel de satisfacción Laboral de las enfermeras en el servicio de Infectología y Neumología del instituto de Salud del Niño”. Estudio que tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación y los niveles de satisfacción laboral que tiene la enfermera. La Muestra estuvo conformado por 86 profesionales de Enfermería. La Metodología Investigación descriptivo, analítico, de corte transversal. El Instrumento que se utilizó para la recolección de la información fue un formulario tipo escala Likert y la Técnica fue la encuesta. Llegándose a la siguiente conclusión:

“El mayor número de las enfermeras se sienten poco motivadas (50%) mientras que el 30% no está motivado y un 20% motivadas. En

relación a satisfacción laboral el 40% no está satisfecho ,35% ligeramente satisfecho, 15% satisfecho y un 10% muy satisfecho. (9)

A nivel Internacional.

Moya Mier, Susana. En el año 2011 en España desarrolló la investigación titulada: “Motivación y satisfacción de los profesionales de enfermería en el área quirúrgica de la Universidad de Cantabria”, estudio que tuvo como objetivo determinar la motivación de los profesionales de enfermería. El estudio fue descriptiva de corte transversal, la muestra estuvo conformado 91 enfermeros y 4 supervisores. Se aplicó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario Font Roja. Llegándose a la siguiente conclusión:

“las fuentes que generan satisfacción han resultado ser las relaciones con los compañeros de trabajo, el propio trabajo y competencia profesional. Por el contrario los encuestados se sentían insatisfechos con el reconocimiento, la promoción profesional y la tensión relacionada con el trabajo. Así mismo se encuentran diferencias significativas entre el fijo de plantilla y los contratados temporales”. (10)

Quispe Apaza, Nelly. En el año 2012 en Bolivia desarrolló la investigación titulada:” El síndrome de deterioro profesional y su relación con la motivación en el Hospital E Seton Caja Petrolera de Salud Regional Cochabamba”, estudio que tuvo como objetivo: diseñar una estrategia motivacional con contenido técnico que disminuya objetivamente el SDP. El estudio fue de carácter experimental “pre test” y “post test” en grupo experimental y control. La Muestra estuvo conformado por 70 enfermeros(as). Se utilizó como técnica la encuesta auto aplicativo y como instrument el cuestionario

estandarizado Maslach Burnout Inventory-Human Service Profesional. Llegando a las siguientes conclusiones:

“se logró identificar el SDP en el personal de enfermería a través del instrumentos de MBI, existen diferencias estadísticamente entre el grupo experimental y el grupo control, al realizar una intervención en la estimulación de la motivación del personal de enfermería, las dimensiones del AE y de la DP del síndrome del deterioro profesional percibido en el personal de enfermería presentan una correlación negativa, sin embargo la dimensión de EP correlaciona positivamente, con la estimulación de la motivación a través del taller motivacional”.(11)

Henríquez Ocasio, Olga. En el 2011 en Puerto Rico desarrolló la investigación titulada “Nivel de Motivación de la Enfermera y su efecto en el desempeño de sus funciones en la documentación de expediente clínico en el programa de Hospicio San Juan- Puerto Rico, estudio que tuvo como objetivo determinar el nivel de motivación en el profesional de enfermería y determinar la calidad de documentación .El estudio fue descriptivo-correlacional. La Muestra estuvo conformado por 15 Enfermeros. Como técnica se aplicó la encuesta y como instrumento se utilizó dos tipos de cuestionario el primero con 36 reactivos divididos en tres partes y el segundo fue una planilla para recopilar datos. Llegándose a la siguiente conclusión:

“los profesionales de enfermería cuando se hallan desmotivados presentan diversas conductas (se ausentan de su trabajo) y respecto a la documentación del expediente clínico la falla más común encontrada fue el estimado del dolor. (12)

2.2 BASE TEÓRICA

Aspectos conceptuales sobre motivación.

La palabra motivación deriva del latín *motivus* o *motus*, que significa “causa del movimiento”.

Chiavenato Idalberto conceptualiza la Motivación como “los procesos responsables del deseo de un individuo de realizar un gran esfuerzo para lograr los objetivos organizacionales, condicionado por la capacidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual”. (13)

La motivación también se define “como la raíz dinámica del comportamiento”, es decir, “los factores o determinantes internos que incitan a una acción”. (14)

“La motivación es un estado interno que activa, dirige y mantiene la conducta”. (15)

Lourdes Munduate después de una revisión de las definiciones dadas hasta ese momento concluye que “la motivación se relaciona con la conducta del trabajador y su rendimiento e implica la direccionalidad del proceso y la orientación de la conducta hacia una meta o varias metas y existen diferencias individuales en cuanto a factores fisiológicos, psicológicos y ambientales que inciden en la misma”. (16)

Según Gonzales (2008) la motivación se conceptualiza como “Todo proceso psíquico (percepción, memoria, pensamiento, tendencia, emoción y sentimiento, etc.) que refleja la interacción establecida entre el sujeto y el mundo, y sirve para regular la actividad del individuo. Todo fenómeno psíquico es, a su vez, un reflejo de la realidad y un eslabón en el proceso regulador de la actividad”. (17)

Según Rubinstein (1965) son 2 las formas en que se manifiesta la función reguladora de la realidad por parte del individuo: en forma de regulación inductora y ejecutora.

La regulación inductora lleva a la acción y determina el sentido que ésta toma. El reflejo de un objeto que sirve para satisfacer alguna necesidad del individuo, provoca en éste tendencias que inducen a la acción y determinan la dirección y en sentido que ésta toma, por ejemplo: un individuo sediento, descubre a lo lejos una casa habitada, esta imagen de la vivienda y del agua que el individuo piensa que allí debe haber agua, engendra en él una tendencia activa que determina la dirección y el sentido de su actividad: pedir un vaso de agua.

“La regulación ejecutora determina que la acción se cumpla, en dependencia de las condiciones en las cuales se desarrolla. Este tipo de regulación se efectúa mediante el análisis de las condiciones con los objetivos de la misma, por ejemplo, en el caso anterior el caminante observa la distancia que lo separa de la casa y los obstáculos que se interpone en su camino, de esta manera escoge la vía más adecuada para llegar a su meta, o sea, la regulación inductora determina la dirección (el objeto-meta) e intensidad, el por qué y para qué del comportamiento, mientras que la ejecutora determina que la acción se ajuste a las condiciones concretas en que se encuentra el sujeto para obtener dicho objeto-meta (el cómo de comportamiento)”.(18)

Tipos de motivación.

La motivación puede dividirse en dos tipos como son la motivación intrínseca (interna) y extrínseca (externa).

La Motivación intrínseca.- Ha sido estudiada desde principios de la década 1970, podría definirse como el auto-deseo de buscar cosas nuevas, es una tendencia motivacional natural y es un elemento fundamental en el desarrollo físico, social y cognitivo.

En aquellas situaciones en que las recompensas extrínsecas son insuficientes, las personas pueden activar conductas intrínsecamente motivadas que emerge espontáneamente por tendencias internas y necesidades psicológicas que motivan la conducta en ausencia de recompensas extrínsecas. Así, cuando las personas realizan actividades para satisfacer necesidades personales como la autodeterminación, efectividad o curiosidad entonces actúan por motivación intrínseca.

Por otro lado se ha determinado que “las actividades intrínsecamente motivantes suelen ser complejas, novedosas e imprevisibles. Los estímulos y acontecimientos nuevos provocan en la persona curiosidad y tendencia a la exploración. Al respecto, se afirma que la complejidad, la novedad y la imprevisibilidad son propiedades que conducen a la exploración, investigación, manipulación y, en definitiva, a la motivación personal”. (19)

Motivación extrínseca.-Se denomina así cuando la motivación proviene de fuentes externas. Es decir las causas fundamentales de la conducta se encuentran fuera y no dentro de la persona, alude a fuentes artificiales de satisfacción que han sido programadas socialmente, como por ejemplo, los halagos y el dinero.

El estudio de este tipo de motivación se relaciona con dos conceptos fundamentales la recompensa y el castigo. Tanto las recompensas como el castigo ocurren después de una determinada conducta y afectan la probabilidad futura de ocurrencia de la misma. Una recompensa es una situación atractiva que se da después de una secuencia de conducta y aumenta las probabilidades de que esa conducta se vuelva a dar. Por otra parte, el castigo se refiere a una situación no atractiva que se da después de una secuencia de comportamiento y que reduce las probabilidades de que esa conducta se vuelva a dar.

El condicionamiento clásico es el proceso mediante el cual se asocian dos estímulos que se presentan repetidamente. El primer estímulo tiende a ser biológicamente atractivo, mientras que el segundo estímulo tiende a ser un objeto ambiental neutro. Debido a su continua asociación, el segundo estímulo adquiere la capacidad de elicitar la respuesta reflejo del primer estímulo aun cuando este desaparezca.

Mediante este tipo de condicionamiento, los seres humanos pueden aprender a anticipar estímulos ambientales y otorgar valor de incentivo a estímulos que ocurren en su medio ambiente. Asimismo, se aprenden reacciones emocionales, como el miedo o la ansiedad ante determinados eventos contextuales.

Con respecto al condicionamiento operante o instrumental, este se fundamenta en la premisa que las conductas voluntarias de las personas están determinadas por sus consecuencias, de forma que aquellos actos que poseen consecuencias positivas tienen mayor probabilidad de aparición que aquellos que poseen consecuencias negativas.

Frente a una señal ambiental, el organismo da una respuesta que le traerá una consecuencia favorable o desfavorable. La capacidad de discriminar entre consecuencias positivas y negativas es una función del condicionamiento operante.

Factores determinantes de la Motivación.

Los factores que influyen en la motivación de los trabajadores de la salud son:

El factor individual.

Existen dos dimensiones de la motivación para el trabajo al nivel individual. Primero, las metas de la persona y las de la organización deben ser compatibles entre sí, lo que a veces se denomina el componente “lo haré” de la motivación.

En segundo lugar, los trabajadores necesitan percibir que son capaces de realizar sus tareas, lo que a veces se denomina el componente “lo puedo hacer” de la motivación.

Las metas individuales de los trabajadores, el concepto de sí mismo, como también las expectativas y la experiencia de resultados son factores determinantes e importantes de la motivación para el trabajo a nivel individual.

Factor institucional.

El papel de una organización en motivar a sus trabajadores consiste en esbozar y comunicar las metas institucionales, proporcionar los procesos y recursos para lograrlas, asegurar la retroalimentación respecto al desempeño, así como desarrollar habilidades en el personal.

Se destacan los diversos canales a través de los cuales los factores institucionales afectan la motivación laboral:

Esfuerzos por aumentar la competencia laboral

Provisión de recursos y procesos

Retroalimentación o consecuencias relacionadas con el desempeño laboral

Aspectos más indirectos como cultura laboral.

Factor cultural y de cliente.

En las organizaciones que prestan servicios, la cultura social también afecta a los trabajadores través de sus interacciones con los clientes. La inserción social de los trabajadores o la medida en que se identifiquen con la comunidad que atienden y se sientan parte de ella,

afecta su motivación para proporcionar un buen servicio y su deseo de ser apreciados por sus clientes.

En casos en que existe una relación social entre el paciente y el trabajador, es posible que los proveedores se sientan motivados a dar un tratamiento más educado y empático.

Dentro de este marco los motivadores son acciones que inducen a un individuo a alcanzar un desempeño. Son las recompensas o incentivos ya identificados que intensifican el impulso a satisfacer esos deseos. Son también los medios por los cuales es posible conciliar necesidades contrapuestas o destacar una necesidad para darle prioridad sobre otra.

“En el contexto organizacional, uno de los temas centrales del comportamiento es la motivación, proceso psicológico por excelencia, equivalente en importancia a lo que sería el proceso de poder, desde la perspectiva sociológica. Desde una perspectiva interdisciplinaria, poder y motivación son procesos complementarios, que interactúan y que explican la dinámica del ajuste recíproco entre individuo y organización, para conseguir los objetivos mutuos de eficacia y calidad de vida laboral”. (20)

Teoría de la Motivación.

La década de 1950 fue un periodo fructífero en el desarrollo de los conceptos de la motivación. En esta época se formularon varias teorías que, si bien fueron muy atacadas, todavía son las explicaciones más conocidas de la motivación a cerca del trabajo, a continuación se presenta una descripción resumida y esquemática de principios propuestos.

Teoría de las necesidades de las necesidades de Maslow.

Es la más citada y utilizada para interpretar los motivos que impulsan la conducta de las personas. Establece una jerarquía de necesidades, así como:

Necesidades fisiológicas. Incluyen hambre, sed, abrigo, descanso, el ejercicio y otras necesidades corporales.

Necesidades seguridad. La seguridad y protección contra daños emocionales y materiales.

Necesidades sociales. El afecto, el sentimiento de pertenencia y la amistad. Cuando las necesidades de seguridad son frustradas el individuo atiende a malograr los objetivos de la organización.

Necesidades del yo. Las que están relacionados con la propia estima (necesidades de confianza de uno mismo), las que se relacionan con la propia reputación (necesidades de status, reconocimiento, aprecio, etc.)

Necesidades de autorrealización. Están en la cúspide de las jerarquías de necesidades, son las necesidades de da vida a nuestras propias potencialidades.

Esta teoría tiene aportes de interés, principalmente el hecho de que existen en los seres humanos ciertas condiciones internas que tienen la potencialidad de orientar y activar su comportamiento en ciertas direcciones y con cierto grado de intensidad

Teoría de las relaciones humanas de McGregor.

Utilizó como base de sus supuestos la jerarquía de necesidades de Maslow y la denomino teoría X y teoría Y, que corresponde a dos concepciones opuestas acerca de la naturaleza del hombre. La teoría X supone que el ser humano siente repugnancia al trabajo y lo evita, las

personas deben ser impulsadas, controladas y a veces amenazadas para que se orienten a cumplir con los objetivos de la organización; el único incentivo para los trabajadores es salario. La teoría Y, por el contrario, tiene una visión positiva a cerca del desempeño del hombre, dependiendo de algunas condiciones, el trabajo es una fuente de satisfacción y en condiciones normales asume responsabilidades; una recompensa importante para el hombre es la satisfacción de la necesidades de autorrealización.

Teoría de la satisfacción de las necesidades de McClelland.

Esta teoría describe tres necesidades importantes que ayudan a explicar la motivación: la necesidad de realización que impulsa a las personas a desempeñar un papel activo en la determinación del resultado; les agrada y fabrican sus propias oportunidades. La necesidad de poder, que se manifiesta por medio de las acciones que buscan ejercer dominio y control; estas personas quieren modificar los comportamiento de los individuos, tener influencia y control sobre los demás y la necesidad de afiliación que se infiere por los comportamiento que se encaminan a obtener, conservar y restaurar una relación afectiva con una persona, a mantener relaciones amigables y estrechas y a preferir situaciones donde haya cooperación y ausencia de competencia.

Teoría de la Motivación – Higiene

Formulada por Frederick Herzberg, explica que existe una relación entre los factores intrínsecos y la satisfacción laboral, y entre los factores extrínsecos y la insatisfacción. Plantean- en contraste con Maslow y Herzberg –que existe una relación entre las características psicológicas y el rendimiento en el trabajo, y las organiza en dos jerarquías: cognoscitivas y motivacionales.

Los factores intrínsecos o motivadores son la realización, el reconocimiento, el trabajo mismo, la responsabilidad, el progreso y el desarrollo. Estos aspectos están relacionados con la satisfacción.

Los factores extrínsecos o higiénicos como el salario, la administración, la supervisión, las relaciones interpersonales, las políticas y la estructura administrativa de la compañía y las condiciones laborales si están presentes no originan motivación, pero evitan la insatisfacción.

Teoría de las expectativas de Vroom.

Postula que los individuos tienen creencias y expectativas con respecto al futuro. La teoría analiza qué persiguen las personas en la organización y la forma de obtenerlo, para determinar las motivaciones. Existen tres aspectos que explican el proceso de motivación en la teoría de las expectativas: 1) la valencia, que se refiere a la fuerza de la preferencia de una persona por recibir una recompensa, depende de sus propias necesidades; 2) la expectativa o percepción que tiene el individuo de la dificultad que encierra un esfuerzo y la posibilidad de alcanzar la meta deseada; 3) la instrumentalidad o idea que tiene un empleado de que después de realizada una tarea recibirá una recompensa. Este modelo permite entender fácilmente el proceso mental utilizado para la motivación.

Para efectos de estudio se tuvo en cuenta el modelo planteado por Frederick Herzberg y la teoría de las expectativas de Vroom.

La motivación se manifiesta por medio de las preferencias, persistencia y vigor de la conducta motivada. En otras palabras los procesos motivacionales, cualquiera que sea su naturaleza, se manifiestan de estas áreas tres maneras en la conducta de las personas.

Por esta razón se arguye que la motivación para el trabajo se pone en evidencia por medio de la eficiencia, la efectividad y la productividad de las personas.

2.3 DEFINICIÓN OPERACIONAL DE TÉRMINOS.

Nivel de motivación. Es el grado de bienestar alcanzado por el profesional de enfermería con respecto al logro de sus metas, la misma que será medido a través de la escala tipo Likert.

Profesional de Enfermería. Es el profesional de salud que posee título profesional y habilitado por el colegio de enfermeros quien se dedica al cuidado del ser humano y que labora en el Hospital II tipo C “Carlos Tupia García Godos” de EsSalud – Ayacucho.

CAPITULO III

METODOLOGÍA.

3.1 TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.

Se trata de una investigación cuantitativa, en tanto que se trabajó con frecuencia de respuestas ,descriptiva por cuanto se detallan los resultados de acuerdo al cuadro de matriz de consistencia y de corte transversal por cuanto permitió la obtención de la información tal y como se presenta en un tiempo y espacio determinado.

3.2 LUGAR Y ÁREA DE ESTUDIO.

El estudio se realizó en el Hospital II tipo C “Carlos García Tupia Godos” de EsSalud de Ayacucho, cuya dirección legal es Av. Venezuela s/n, Distrito de San Juan Bautista Departamento de Ayacucho; es una institución de Salud perteneciente al Ministerio de Trabajo con categoría II tipo C. Que brinda atención ambulatoria y de hospitalización a los paciente a nivel regional, ofreciendo servicios salud con las especialidades de mayor demanda:Ginecología, Cirugia ,Medicina ,Pediatría, servicio de emergencia y las unidades de hospitalización y cuidados de vigilancia intensiva.

3.3 POBLACIÓN EN ESTUDIO

Para el presente trabajo de investigación, se tomó la población que està conformada por todo el profesional de enfermería que labora en el Hospital Carlos García Godos de EsSalud que son 50.

3.4 UNIDAD DE ANÁLISIS.

La unidad de análisis es cada de uno de los profesionales de enfermería que participan en la investigación.

3.5 CRITERIOS DE SELECCIÓN.

Se tuvo en cuenta los siguientes criterios para delimitar a las unidades que conforman la población de estudios.

Criterios de inclusión

- Enfermeras asistenciales que laboran de los diferentes servicios de Medicina, Cirugía, Pediatría, Neonatología, Emergencia, Tópico de inyectables y Tomografía.
- Enfermeras que aceptan participar en dicho estudio.
- Enfermeras(os) asistenciales con vínculo laboral vigente con la institución y con experiencia laboral mayor de 06 meses.

Criterios de exclusión

- Enfermeras (os) asistenciales que laboren menos de 6 meses en los servicios seleccionados.
- Enfermeras(os) que se encuentre vacaciones, de reten y/o permisos en los servicios seleccionados.
- Enfermeras (os) con cargos Administrativos
- Enfermeras(os) que se encuentren de vacaciones.
- Internas de Enfermería
- Estudiantes de Enfermería.

3.6 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Para la recolección de información se utilizó como técnica la encuesta, teniendo en cuenta los criterios de inclusión y exclusión, como instrumento se aplicó el cuestionario tipo escala de Likert de elaboración propia estructurado por reactivos con una escala de respuestas en cuatro categorías: muy de acuerdo, de acuerdo, en desacuerdo, muy en desacuerdo, siendo procesada la información en una tabla matriz.

Los reactivos han sido propuestos de acuerdo a las dimensiones de estudio y sus indicadores. Para la primera dimensión se han planteado 4 reactivos o proposiciones, para la segunda dimensión 3 reactivos o proposiciones, para la tercera dimensión 3 reactivos o proposiciones, para la cuarta dimensión 2 reactivos o proposiciones, para la quinta dimensión 3 reactivos o proposiciones, para la sexta dimensión 1 reactivo o proposiciones, para la séptima dimensión 2 reactivo o proposiciones, y finalmente para la octava dimensión 5 reactivos o proposiciones. Quedando constituido finalmente el instrumento con 23 reactivos o proposiciones (ver anexo C)

3.7 PROCEDIMIENTOS PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

Se elaboró una tabla de códigos y tabla de matriz a fin de procesar los datos y presentar los resultados en cuadros y/o gráficos estadísticos para su análisis e interpretación respectiva contrastando los resultados con las investigaciones previas y las bases teóricas que sustentan el estudio, principalmente el modelo planteado por Frederick Herzberg y la teoría de las expectativas de Vroom.

3.8 CONSIDERACIONES ÉTICAS.

Se tuvo en cuenta la no maleficencia en base a la confidencialidad de las respuestas emitidas por los encuestados. Asimismo el respeto a la persona y su autonomía en base al consentimiento informado según formato expuesto en anexos.

La beneficencia será también tomada en cuenta, en cuanto que se remitirá los resultados a la Jefatura de Enfermería y al área de recursos Humanos, en función de los resultados obtenidos.

Finalmente el respeto a la institución, salvaguardando los permisos pertinentes para llevar a cabo la investigación.

3.9 VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO.

Para dar la validez y confiabilidad del instrumento se sometió al juicio de 8 expertos que estuvo conformado por 2 médicos, 02 obstetras y 04 enfermeros, cuyo resultado ha sido sometido a la prueba concordancia binomial obteniéndose como resultado una $P= 0.02$ siendo menor a 0.05 lo cual da validez al instrumento a utilizar.

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSION.

Luego de recolectados los datos, estos fueron procesados y presentados en gráficos para su análisis e interpretación considerando el marco teórico. Así tenemos que:

4.1 RESULTADOS.

a. Datos Generales

Como parte de las características de la población encuestada se observa que del 100% (50) del profesional de enfermería encuestado el 82% (41) son de sexo femenino y el 18% (9) corresponde al sexo masculino tal como se puede ver en el anexo J-cuadro N°01.

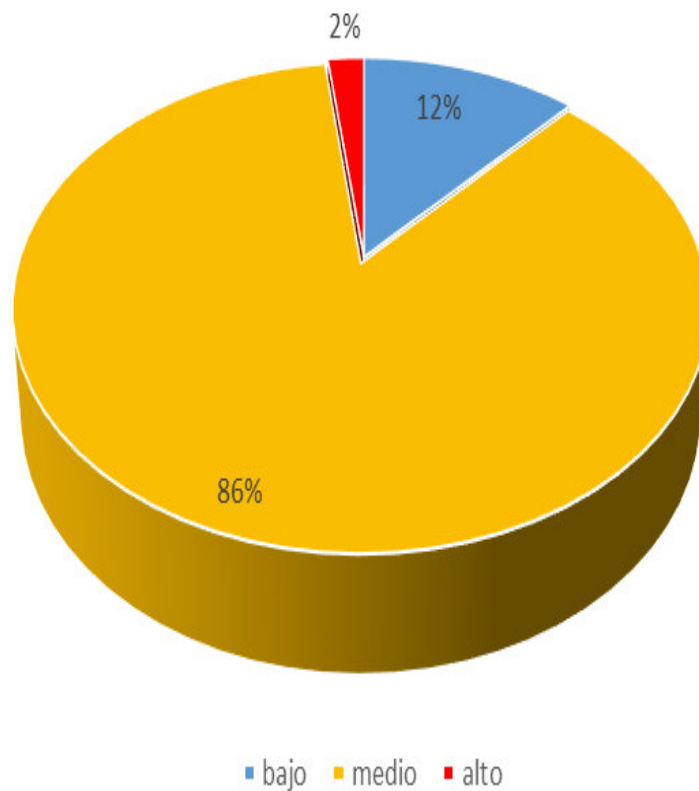
con respecto a la edad se puede mencionar que el 42% (21) tienen entre 30 a 40 años de edad, el 58% (29) se encuentran entre los 41 a 50 años como se visualiza en el cuadro N°02, según al servicio donde laboran se tiene que el 64% (32) corresponde al servicio de Emergencia y el 30% (15) al servicio de Medicina en tanto 6%(3) al servicio de Cirugía y Pediatría tal como se puede ver en el cuadro N°08, mientras tanto en relación a la condición laboral tenemos que el 66% (33) son contratados a plazo indeterminado y 28% (14) pertenecen al contrato de administración de servicios-CAS tal como se visualiza en el cuadro N°03.

Finalmente en relación al tiempo que laboran en los diferentes servicios el 40% (20) se encuentran entre 10 a 20 años y el 28% (14) están entre 21 a 30 años y 16% (8) entre 5 a 10 años.

b. Datos Específicos: a continuación se presentan los gráficos sobre nivel de motivación intrínseca y extrínseca.

GRÁFICO N°01

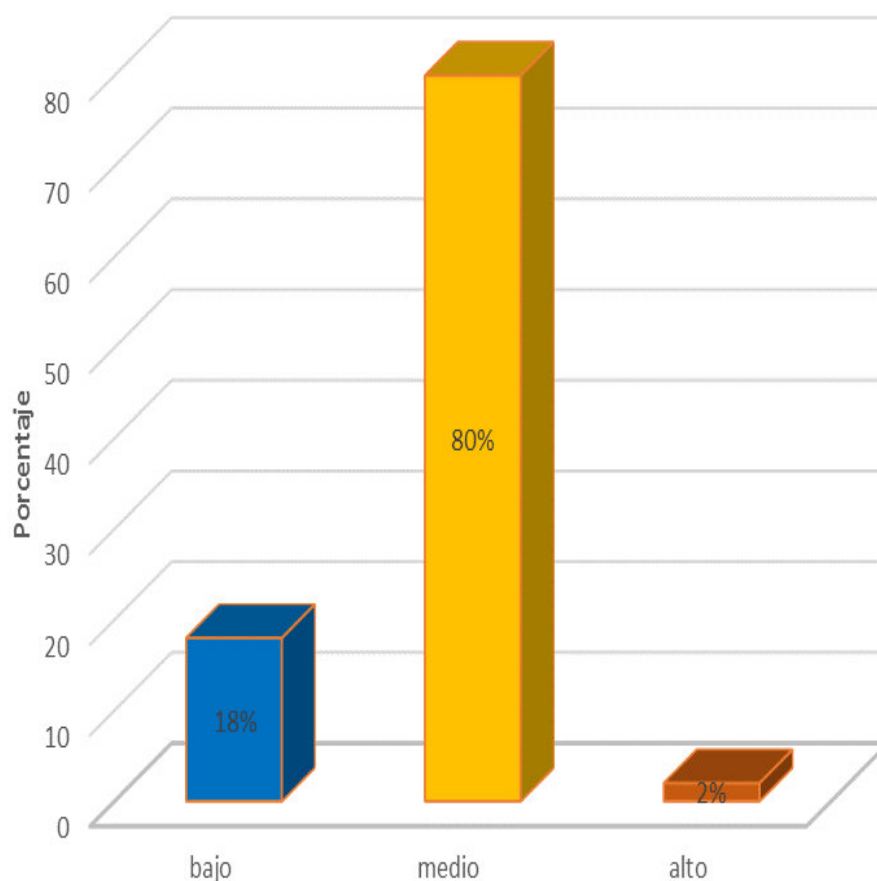
NIVEL DE MOTIVACIÓN DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL II CARLOS GARCÍA TUPIA GODOS EsSalud AYACUCHO - 2016.



En el Gráfico N° 01, Podemos evidenciar que del 100% (50) de los enfermeros encuestados, el 86% (43) presenta el nivel medio de motivación, el 12% (6) nivel bajo y tan solo el 2% (1) manifiestan el nivel de motivación alta tal como se puede ver en el cuadro N°04.

GRAFICO N°02

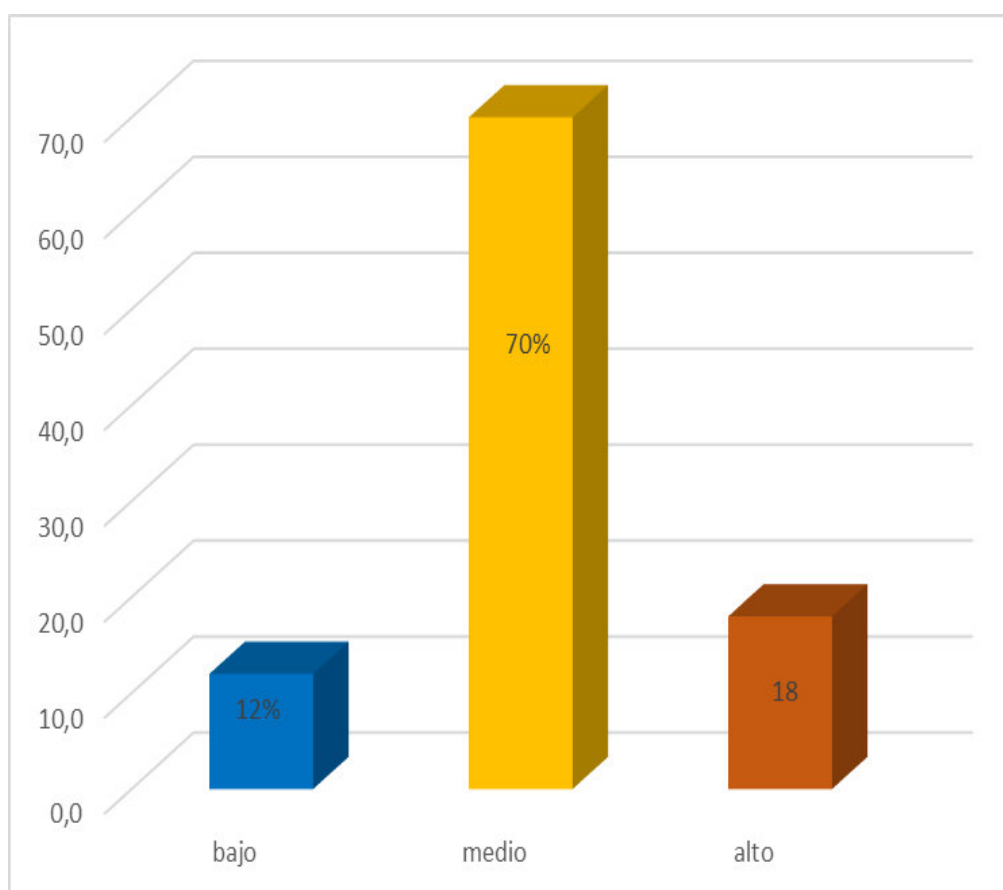
NIVEL DE MOTIVACION INTRINSECA DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL II CARLOS TUPIA GARCIA GODOS EsSalud AYACUCHO - 2016.



En el Gráfico N°02, se observa que del 100% (50) de los enfermeros encuestados el 80% (40) presentan el nivel de motivación intrínseca medio y el 18% (9) se ubica en nivel bajo tal como se puede visualizar en el cuadro N°05 del anexo J.

GRAFICO N°03

NIVEL DE MOTIVACION EXTRINSECA DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL II CARLOS TUPIA GARCIA GODOS EsSalud AYACUCHO - 2016



En el gráfico N°03, se evidencia que del 100% (50) de los enfermeros encuestados en relación a la motivación extrínseca, el 70% (35) presenta el nivel medio, el 18% (9) el nivel alto y el 12% nivel bajo, tal como se puede ver en el cuadro N°07.

4.2 DISCUSIÓN DE RESULTADOS.

Según la base teórica la motivación es entendida como el primer paso que nos lleva a realizar una acción tendiente a lograr un objetivo por lo tanto la motivación como proceso es importante para estimular a las personas a que realice una determinada acción tendiente al logro de las metas organizacionales.

En este sentido los resultados obtenidos en el presente estudio, nos indica que el mayor porcentaje de profesionales de enfermería presentan el nivel medio – bajo de motivación; reflejo que las autoridades de enfermería y de recursos humanos no promueven la motivación sabiendo que la recuperación del estado de salud del paciente depende en su gran mayoría de la atención de enfermería.

Con respecto a la motivación intrínseca el mayor número de profesionales de enfermería presenta el nivel medio de motivación, entendida como el auto-deseo de buscar cosas nuevas, una tendencia motivacional natural, lo cual constituye un elemento fundamental en el desarrollo integral del ser humano.

En relación a la motivación extrínseca también se evidencia el nivel medio de motivación, lo cual está influenciada por factores y estímulos externos como son la interrelación con los compañeros de trabajo, la idiosincrasia del paciente, la dotación de materiales biomédicas y la infra-estructura física que determinan de manera directa en la motivación del profesional de enfermería lo cual redundará en la calidad del trabajo y en el desempeño de sus funciones.

En este nivel podemos comprobar que existe una cierta aproximación a lo que manifiesta Herzberg, cuando señala que el

salario y las condiciones laborales son aspectos que intervienen en la motivación laboral

Realizando una comparación con los estudios de Albornoz Doris (2006) y Egusquiza Liz (2003) se obtiene resultados similares donde predominan el nivel medio y bajo de motivación laboral del profesional de Enfermería.

Podemos concluir que los profesionales de enfermería estudiados en el presente estudio en relación a los motivadores extrínsecos (condición laboral, compensación económica y dotación de materiales) e intrínsecos (auto deseo de superación), presentan el nivel medio de la motivación.

CAPITULO V

CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES Y LIMITACIONES

5.1 CONCLUSIONES.

- En el presente estudio se determinó que existe un alto porcentaje de profesionales de enfermería que presentan el nivel medio-bajo de la motivación; tanto en la motivación intrínseca como extrínseca; lo cual afecta el buen desempeño y rendimiento en la atención a la población asegurada.
- La motivación del profesional de enfermería en la institución está influenciada en su mayor porcentaje por el factor extrínseco tales como: el salario, la estabilidad laboral.
- Es imprescindible que el profesional de enfermería sienta que su trabajo es valorado y reconocido por los jefes inmediatos y supervisores de enfermería para ofrecer cuidados de calidad a los usuarios.

5.2 RECOMENDACIONES.

Las recomendaciones del presente estudio son:

- Que la Dirección General, La Unidad de Recursos Humanos y Jefatura de Servicio de Enfermería utilicen los resultados del presente estudio a fin de mejorar el nivel de motivación laboral tanto intrínseca como extrínseca.
- Realizar estudios de enfoque cualitativo en el que se tome en cuenta las expectativas laborales, salud física y psicológica del profesional de Enfermería.

- Que el entorno laboral y el ambiente en general sea cómodo y acogedor, pues el profesional de Enfermería pasa la tercera parte de su vida en el centro hospitalario.
- Fortalecer la motivación laboral tanto intrínseca como la extrínseca en vista que repercute en el desempeño de sus funciones y por ende calidad de atención hacia el asegurado.

5.3 LIMITACIONES

- Las conclusiones del presente estudio solo pueden ser generalizadas a los servicios con similares características donde se realizó el estudio.
- Durante la aplicación de instrumento se presentaron casos aislados de negativa de responder la encuesta y la indiferencia hacia el presente estudio.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- (1) Chiavenato I. Administración de Recursos Humanos.7° ed. México: McGraw-Hill Interamericana; 2004.
- (2) Olivero Laura. Motivación. Psicóloga clínica. Buenos Aires. Argentina 1997.
- (3) Rene J. Motivación. México: McGraw-Hill; 1996.
- (4) Vásquez Sh. Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería [tesis licenciatura]. Perú: Hospital Nacional Arzobispo Loayza; 2006.
- (5) Herzberg F. The Motivation to Work. New York: Wiley; 1959.
- (6) Estadística [en línea] sobre población asegurada activa [actualizada 10 de octubre, accesado 19 de Nov 2015] disponible en:<http://www.EsSalud.gob.pe/estadistica-institucional>.
- (7) Vásquez Sh. Nivel de motivación y satisfacción laboral del profesional de enfermería [tesis licenciatura].Lima UNMSM. Facultad de Enfermería; 2007.
- (8) Albornoz D. Motivación y satisfacción laboral del enfermero asistencial del HNGAI [tesis Especialidad].Lima: Universidad Peruana Unión. Facultad de Enfermería; 2006.
- (9) Egusquiza L. Motivación y nivel de satisfacción laboral de las enfermeras en el servicio de Infectología y Neumología del instituto de Salud del Niño [tesis Licenciatura].Lima: Instituto de Salud del Niño; 2003.
- (10) Moya S. Motivación y satisfacción de los Profesionales de Enfermería en área quirúrgica [tesis licenciatura].España: Universidad de Cantabria; 2011.
- (11) Quispe N. El síndrome de deterioro profesional y su relación con la motivación en el personal de Enfermería [tesis maestría].Bolivia: Universidad Mayor de San Andrés .Facultad Ciencias Médicas; 2012.
- (12) Henríquez M. Nivel de motivación de la Enfermera de Hospicio y su efecto en el desempeño de sus funciones en la documentación de expediente clínico [tesis maestría].Puerto Rico: Universidad Metropolitana .Facultad Ciencias Médicas; 2011.

- (13) Chiavenato I. Teoría del comportamiento de la administración. En: Nuevas proposiciones sobre la motivación. Mc Graw –Hill / interamericana editores. Introducción a la teoría general de la administración. México: Mc Graw –Hill / interamericana; 2004.p.283.
- (14) Pinillos José. Principios de la psicología .Madrid. Alianza Universal.p.503.1977.
- (15) Woolfok Anita. Psicología Educativa.9ª ed. España: Pearson Educativa.p.669.2006
- (16) Munduate L. La teoría de motivación en el trabajo. En: Gestión de recursos humanos.Preterite-Hall.Madrid.1984 .p.305.
- (17) Gonzales D. Psicología de la motivación. En: conceptos de la motivación. Habana: Ciencias médicas; 2008.p.51-52.
- (18) Rubinstein SL .El desarrollo de la psicología. Principios y métodos .Habana: Nacional de Cuba; 1964.p.165.
- (19) Reeve.J. Motivación y emoción. 5ª ed. México: McGraw-Hill Interamericana; 2009.
- (20) Koonzt Harold. Administración una Perspectiva Global. 3ª Ed. México: McGraw Hill /Interamericana.1990.
- (21) Knippenberg.V D. & Sleebos, E (2006). Organizational identifications versus organizational commitment: Self-definition, social exchange, and job attitudes. Journal of Organizational Behavior, 27 (5), 571-584. doi: <http://dx.doi.org/10.1002/job.359>[go to publisher's site].
- (22) Porter, Bigley, Motivation and Work Behavior is a scholarly reader 7ª. ed. of /text designed for upper-level and MBA courses in Motivation and Organizational Behavior.
- (23) Deci.E. Intrinsic Motivation and Seft-Determination in Human Bejavior.New York:Plenun Press.1985.
- (24) Toro F. Distinciones y relaciones entre clima, motivación, satisfacción y cultura organizacional. Revista interamericana de Psicología Organizacional, 1998.p.17, 27-39.

BIBLIOGRAFIA

- Albornoz D. Motivación y satisfacción laboral del enfermero asistencial del HNGAI [tesis Especialidad].Lima: Universidad Peruana Unión. Facultad de Enfermería; 2006.
- Chiavenato I. Administración de Recursos Humanos.7° ed. México: McGraw-Hill Interamericana; 2004.
- Chiavenato I. Teoría del comportamiento de la administración. En: Nuevas proposiciones sobre la motivación. Mc Graw –Hill / interamericana .editores. Introducción a la teoría general de la administración. México: Mc Graw –Hill / interamericana; 2004.p.283.
- Douglas M McGregor. Lado Humano de la Empresa-Una antología. Rio de Janeiro. Fundación Getulio Vargas.1971.
- Egusquiza L. Motivación y nivel de satisfacción laboral de las enfermeras en el servicio de Infectología y Neumología del instituto de Salud del Niño [tesis Licenciatura].Lima: Instituto de Salud del Niño; 2003.
- Estadística [en línea] sobre población asegurada activa [actualizada 10 de octubre, accesado 19 de Nov 2016] disponible en:<http://www.EsSalud.gob.pe/estadistica-institucional>.
- Teoría del comportamiento de la administración. En: Nuevas proposiciones sobre la motivación. Mc Graw –Hill / interamericana .editores. Introducción a la teoría general de la administración. México: Mc Graw –Hill / interamericana; 2004.p.283.
- Gonzales D. Psicología de la motivación. En: conceptos de la motivación. Habana: Ciencias medicas; 2008.p.51-52.
- Herzberg F. The Motivation to Work. New York: Wiley; 1959.
- Henríquez M. Nivel de motivación de la Enfermera de Hospicio y su efecto en el desempeño de sus funciones en la documentación de expediente clínico [tesis maestría].Puerto Rico: Universidad

Metropolitana .Facultad Ciencias Médicas; 2011.

- Koonzt Harold. Administración una Perspectiva Global. 3ª Ed. México: McGraw Hill /Interamericana.1990
- Moya S. Motivación y satisfacción de los Profesionales de Enfermería en área quirúrgica [tesis licenciatura].España: Universidad de Cantabria; 2011.
- Munduate L. La teoría de motivación en el trabajo. En: Gestión de recursos humanos.Preterite-Hall.Madrid.1984 .p.305.
- Olivero Laura. Motivación. Psicóloga clínica. Buenos Aires. Argentina 1997.
- Quispe N. El síndrome de deterioro profesional y su relación con la motivación en el personal de Enfermería [tesis maestría].Bolivia: Universidad Mayor de San Andrés .Facultad Ciencias Médicas; 2012.
- Rene J. Motivación. México: McGraw-Hill; 1996.
- Vásquez Sh. Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería [tesis licenciatura]. Perú: Hospital Nacional Arzobispo Loayza; 2006.
- Werther William. Administración de Personal y Recursos Humanos. 5ª ed. México: Mc. Graw Hill Interamericana. 2000.

ANEXOS

ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO		PÁG.
A.	Matriz de consistencia	I
B.	Operacionalización de variables	II
C.	Cuestionario	III
D.	Consentimiento informado	VI
E.	Tabla de concordancia	VIII
F.	Tabla de códigos	IX
G.	Datos generales	IX
H.	Cuadros de gráficos	X
I.	Medición de las variables	XIII
J.	Consolidado general	XV

ANEXO A

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE	METODOLOGIA
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Cuál es el nivel de motivación del profesional de enfermería que laboran en el Hospital II “Carlos García Godos” de EsSalud, Ayacucho 2016?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar el nivel de motivación del profesional de enfermería que laboran en el Hospital II Carlos García Godos de EsSalud, Ayacucho 2016?</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>Determinar el nivel de la motivación intrínseca</p> <p>Determinar el nivel de la motivación extrínseca</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>El Nivel de Motivación es Alta y medio del Profesional de Enfermería</p> <p>HIPOTESIS ESPECIFICA</p> <p>Ho : El Nivel de motivación intrínseca y extrínseca es baja debido al incremento del trabajo y el escaso reconocimiento del Profesional de Enfermería</p> <p>Hi : El Nivel de motivación intrínseca y extrínseca es de medio a alto del Profesional de Enfermería.</p>	<p>Nivel del motivación</p>	<p>Enfoque de la investigación: Es de tipo Cuantitativo.</p> <p>Tipo de investigación: Descriptivo</p> <p>Nivel de investigación: Corte Transversal.</p> <p>Técnica</p> <p>Para la recolección de información se utilizó como técnica la encuesta</p> <p>Instrumento</p> <p>Cuestionario tipo Likert</p> <p>Procesamiento de datos</p> <p>El programa estadístico SPSS y Excel 2014.</p>

ANEXO B

OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

Variable	Definición conceptual	Dimensiones de variable	Indicadores	Definición Operacional.	Valor final de la variable
Nivel de motivación de los enfermeros con respecto al trabajo que realizan en el HII EsSalud.	El nivel de motivación es un factor que impulsa a una persona a actuar de una determinada manera, o por lo menos, que origina una propensión hacia un comportamiento específico influenciado por el factor individual, institucional, cliente y relación con la jefatura.	Motivación intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Autonomía. ✓ Oportunidad de Progreso ✓ Trabajo en general. 	La motivación es una fuerza interna que impulsa para la consecución de las metas planteadas.	Alto Medio Bajo
		Motivación extrínseca	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ambiente de trabajo(infraestructura) ✓ Dotación de materiales ✓ Remuneración e incentivos (salarios y sus beneficios,vacaciones,etc) ✓ Interrelación con los compañeros de trabajo ✓ Relación Directivo, Jefe y coord. 		

ANEXO C

Cuestionario

Estimada (o) Licenciado (o):

El presente cuestionario es de carácter anónimo; tiene como objetivo conocer su Nivel de motivación que le brinda su puesto de trabajo a fin de elaborar y plantear estrategias para mejorar los niveles de motivación y de esta manera contribuir a la mejora de la calidad de atención.

Describa su puesto de trabajo con la mayor objetividad posible, por favor, no utilice estas preguntas para demostrar cuanto te agrada o desagrada tus compañeros y/o tu jefe inmediato.

Para responder debes marcar con un aspa en el ítem que describa de la manera más precisa tu puesto.
Agradeciéndole atentamente su colaboración.

Edwin Cisneros Ayala

Datos Generales

Sexo: (F) (M)

Edad: a) 25 a 30 años b)30 a 40 años c)40 a 50 años d)50 a 60 años

Mencione en qué servicio

labora.....

¿Cuál es su condición laboral en el EsSalud?

Contrato CAS () Plazo indeterminado () Nombrado ()

¿Cuánto tiempo lleva laborando en el EsSalud?

a. Menos de 5 años () b. 5 a 10 años () c. 10 a 20 años ()
d) 20 a 30 años

¿Cuánto tiempo lleva laborando en el servicio actual

a. Menos de 5 años () b. 5 a 10 años () c. 10 a 20 años ()
d) 20 a 30 años

¿Qué apreciación tiene usted de su centro laboral?	Muy de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Muy en Desacuerdo
Autonomía				
Tengo autonomía en mi trabajo y puedo contribuir con mis ideas.				
En el servicio del Hospital donde trabajo me es difícil mejorar profesionalmente.				
En mi trabajo, al brindar el cuidado integral y al cumplir mis actividades asistenciales me siento a gusto.				
Los objetivos y las responsabilidades de mi puesto de trabajo son ambiguos, por lo tanto; no me siento a gusto.				
Tengo la oportunidad de recibir capacitaciones que permita el fortalecimiento de mis habilidades asistenciales.				
Me siento a gusto con las capacitaciones que brinda el Hospital.				
En términos generales, me siento a gusto en el servicio del Hospital donde trabajo actualmente.				
La institución me proporciona protocolos y guías de atención para tener mejor desempeño en el servicio de trabajo.				
En el servicio y hospital en general; percibo un clima organizacional inadecuado.				
El nombre y prestigio de EsSalud es gratificante para mí.				
Mi sueldo o remuneración es adecuada en relación al trabajo que realizo.				
Me siento a gusto, por el reconocimiento que realiza el Hospital (carta de felicitación, resolución jefatural .etc.)				
En el servicio del Hospital donde trabajo; existe infraestructura física adecuada.				
Tengo conocimiento claro y transparente de las políticas y normas de la institución en relación a recursos humanos.				
En mi servicio y en el hospital en general, percibo que existe distribución del recurso humano de acuerdo al perfil profesional.				

En el hospital donde trabaja, existe materiales e insumos suficientes para el cumplimiento de sus actividades asistenciales.				
Los compañeros de trabajo, en general, estamos dispuesto a ayudarnos entre nosotros para completar las tareas, aunque esto signifique mayor esfuerzo.				
Estoy a gusto con la actitud de mis compañeros de trabajo.				
El/la jefe o las coordinadoras generalmente me motivan por un trabajo bien hecho.				
Los directivos y jefes toman acciones correctivas de manera neutral y equitativamente.				
Los directivos y jefes demuestran un dominio técnico y conocimiento de sus funciones.				
El/la jefe (a) y el/la coordinador(a) del servicio toman decisiones con la participación de los trabajadores.				
La forma y el modo de supervisión es inadecuada.				

ANEXO D

Consentimiento Informado para Participantes de Investigación

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por _____,
de la Universidad _____. La meta de este estudio es _____

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una entrevista (o completar una encuesta, o lo que fuera según el caso). Esto tomará aproximadamente _____ minutos de su tiempo. Lo que conversemos durante estas sesiones se grabará, de modo que el investigador pueda transcribir después las ideas que usted haya expresado.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario y a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas las entrevistas, las grabaciones se destruirán.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por _____. He sido informado (a) de que la meta de _____ este estudio es _____

Me han indicado también que tendré que responder cuestionarios y preguntas en una entrevista, lo cual tomará aproximadamente _____ minutos.

Reconozco que la información que yo provea en esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a _____ al teléfono _____.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar a _____ al teléfono anteriormente mencionado.

Nombre del Participante
Fecha
(en letras de imprenta)

Firma del Participante

ANEXO E

TABLA DE CONCORDANCIA PRUEBA BINOMIAL: JUICIO DE EXPERTOS

ITEMS	N° DE JUEZ								P
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1.	1	1	1	1	1	1	1	1	0.004
2.	1	1	1	1	1	1	1	1	0.004
3.	1	1	1	1	1	1	1	1	0.004
4.	1	1	1	1	1	1	1	1	0.004
5.	1	1	0	1	1	1	1	1	0.035
6.	1	1	1	1	1	1	1	1	0.004
7.	1	1	0	1	1	1	1	1	0.035
8.	1	1	1	1	1	1	1	1	0.004
9.	1	1	1	1	1	1	1	1	0.004
10.	1	1	1	1	1	1	1	1	0.004
11.	1	1	1	1	1	1	1	1	0.004
12.	1	1	1	1	1	1	1	1	0.004
13	1	1	1	1	1	1	1	1	0.004
14	1	1	1	1	1	1	1	1	0.004
15	1	1	1	1	1	1	1	1	0.004
16	1	1	1	1	1	1	1	1	0.004
17	1	1	1	1	1	1	1	1	0.004
18	1	1	1	1	1	1	1	1	0.004
19	1	1	1	1	1	1	1	1	0.004
20	1	1	1	1	1	1	1	1	0.004
21	1	1	1	1	1	1	1	1	0.004
22	1	1	1	1	1	1	1	1	0.004
23	1	1	1	1	1	1	1	1	0.004

Leyenda:

1 = si

0 = no

Si $p < 0.05$, la concordancia es significativo

ANEXO F
TABLA DE CÓDIGOS

PARAMETROS DE MEDICION	VALOR DEL ENUNCIADO
Muy de acuerdo	4
De acuerdo	3
En desacuerdo	2
Muy en desacuerdo	1

ANEXO G
DATOS GENERALES

VARIABLE		CODIGOS
Sexo	Femenino	
	Masculino	
Edad	25-30	
	31-40	
	41-50	
	50-60	
En qué servicio en que labora?		
Condición laboral?	Cas	
	Plazo indeterminado	
	Nombrado	
Años de servicio	< 5 años	
	5-10 años	
	11-20 años	
	21 -30 años	
	31 + años	

ANEXO J

CUADROS DE GRÁFICOS

Cuadro N° 1

Nivel de motivación laboral según sexo del profesional de Enfermería del Hospital II Carlos García Tupia Godos. Ayacucho-Perú - 2016.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Masculino	9	18,0	18,0
Femenino	41	82,0	100,0
Total	50	100,0	

Cuadro N° 2.

Nivel de motivación laboral según grupo etareo del profesional de Enfermería del Hospital II Carlos García Tupia Godos. Ayacucho-Perú - 2016.

Edad	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
31 a 40 años	21	42,0	42,0
41 a 50 años	29	58,0	100,0
Total	50	100,0	

Cuadro N° 3.

Nivel de motivación laboral según condición laboral del profesional de Enfermería del Hospital II Carlos García Tupia Godos Ayacucho-Perú - 2016.

Condición	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Contrato CAS	14	28,0	28,0
Plazo Indeterminado	33	66,0	94,0
Nombrado	3	6,0	100,0
Total	50	100,0	

Cuadro N° 4.

Nivel de motivación laboral del profesional de Enfermería del Hospital II Carlos García Tupia Godos Ayacucho-Perú - 2016.

Nivel de motivación	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
bajo	6	12,0	12,0
medio	43	86,0	98,0
alto	1	2,0	100,0
Total	50	100,0	

Cuadro N° 5.

Nivel de motivación laboral Intrínseca del profesional de Enfermería del Hospital II Carlos García Tupia Godos Ayacucho-Perú - 2016.

Nivel de motivación Intrínseca	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
bajo	9	18,0	18,0
medio	40	80,0	98,0
alto	1	2,0	100,0
Total	50	100,0	

Cuadro N° 6.

Nivel de motivación laboral por servicios del profesional de Enfermería del Hospital II Carlos García Tupia Godos Ayacucho-Perú - 2016.

Nivel de motivación	En qué servicio labora?				Total
	Cirugía	Medicina	Emergencia	Pediatría	
bajo	0	3	6	0	9
medio	2	12	25	1	40
alto	0	0	1	0	1
	2	15	32	1	50

Cuadro Nº 7.

Nivel de motivación laboral Extrínseca del profesional de Enfermería del Hospital II Carlos García Tupia Godos Ayacucho-Perú - 2016.

Nivel de motivación Extrínseca	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
medio	6	12,0	12,0
alto	35	70,0	82,0
bajo	9	18,0	100,0
Total	50	100,0	

Cuadro Nº 8.

Nivel de motivación laboral Extrínseca por servicio del profesional de Enfermería del Hospital II Carlos García Tupia Godos Ayacucho-Perú - 2016.

Nivel de motivación Extrínseca	En qué servicio labora?				Total
	Cirugía	Medicina	Emergencia	Pediatría	
bajo	1	1	4	0	6
medio	1	11	22	1	35
alto	0	3	6	0	9
	2	15	32	1	50

ANEXO I

MEDICIÓN DE LAS VARIABLES

Para la medición de la variable de nivel de Motivación se utilizó la escala de Stanones, usando una constante 0.75 dividiéndolo en tres categorías alto, medio y bajo.

1.- se determinó el promedio

Promedio: 63,40

2.- Se calculó la desviación estándar (DS).

DS=2,231

3.- Se establecieron los valores de a y b (para determinar el límite inferior y superior).

$$a = x - 0.75 (DS) \qquad b = x + 0.75 (DS)$$

$$a = 63,40 - 0.75 (2,231) \qquad b = 63,40 + 0,75 (2,231)$$

$$a = 62$$

$$b = 65$$

4.- Intervalos (límite inferior y superior).

Alto: 65 a 77 puntos

Medio: 62 a 64 puntos

Bajo: 59 a 61 puntos

Para Motivación Intrínseca.

1.- se determinó el promedio

Promedio: 36,16

2.- Se calculó la desviación estándar (DS).

DS=1,390

3.- Se establecieron los valores de a y b (para determinar el límite inferior y superior).

$$\begin{array}{ll} a = x - 0.75 \text{ (DS)} & b = x + 0.75 \\ \text{(DS)} & \\ a = 36,16 - 0.75 \text{ (1,390)} & b = 36,16 + 0,75 \\ \text{(1,390)} & \\ a = 33 & b = 37 \end{array}$$

4.- Intervalos (límite inferior y superior).

Alto: 38 a 44 puntos

Medio: 35 a 37 puntos

Bajo: 33 a 34 puntos

Para Motivación Extrínseca.

1.- se determinó el promedio

Promedio: 27,24

2.- Se calculó la desviación estándar (DS).

DS=1,364

3.- Se establecieron los valores de a y b (para determinar el límite inferior y superior).

$$\begin{array}{ll} a = x - 0.75 \text{ (DS)} & b = x + 0.75 \text{ (DS)} \\ a = 27,24 - 0.75 \text{ (1,364)} & b = 27,24 + 0,75 \\ \text{(1,364)} & \\ a = 26 & b = 28 \end{array}$$

4.- Intervalos (límite inferior y superior).

Alto: 29 a 33 puntos

Medio: 26 a 28 puntos

Bajo: 25 a 26 puntos

ANEXO J
Consolidado General del Instrumento para la medición del Nivel de motivación del profesional de Enfermería en el Hospital II Carlos García Tupia Godos EsSalud, Ayacucho-2016.

Encuestados	Datos Generales					Motivación General																										
						Motivación Intrínseca												Motivación Extrínseca														
						Aut y Reconoc.					Oport Progreso			Trab.general				Remun.e incentivos		Amb.trabajo			Dot materiales		Int.comp de trab.		Int.jefe inmediato					
						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	
sexo	edad	servicio	Cond.Laboral	Tiempo servicio																												
1	1	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	1	1	1	3	2	2	2	3	2	4	4	4	3	1	
2	1	2	2	2	1	2	3	4	4	4	1	2	2	3	4	3	2	3	2	3	3	1	2	2	2	2	1	2	2	1	4	
3	1	3	3	2	4	3	1	3	3	3	2	3	3	2	4	3	3	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	3	
4	1	3	3	2	1	3	2	4	3	2	2	3	3	3	4	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
5	2	2	1	2	1	3	2	4	3	4	1	4	3	1	4	4	3	1	1	3	2	1	3	1	3	2	1	1	1	1	4	
6	1	2	1	2	2	3	3	4	3	4	1	3	3	3	4	3	3	3	2	1	3	1	2	1	2	2	2	2	1	1	4	
7	1	3	5	2	1	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	1	2	1	2	2	2	2	1	1	4	
8	1	3	3	2	3	3	3	4	3	4	1	3	3	3	4	3	3	3	2	1	3	1	2	1	2	2	2	2	1	1	4	
9	1	2	2	2	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	1	2	1	2	2	2	2	1	1	4	
10	1	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	1	2	1	2	2	2	2	1	1	4	
11	1	3	3	1	4	3	2	4	3	4	1	4	3	1	4	4	3	1	1	3	2	1	3	1	3	2	1	1	1	1	4	
12	2	2	2	1	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	1	2	1	2	2	2	2	1	1	4	
13	1	2	3	2	2	3	2	4	3	4	1	4	3	1	4	4	3	1	1	3	2	1	3	1	3	2	1	1	1	1	4	

14	1	3	3	1	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	1	3	1	2	1	2	2	2	1	1	4			
15	1	3	2	2	3	3	2	4	3	4	1	4	3	1	4	4	3	1	1	3	2	1	3	1	3	2	1	1	1	1	4
16	1	2	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	1	3	1	2	1	2	2	2	2	1	1	4	
17	1	3	3	2	4	3	2	4	3	4	1	4	3	1	4	4	3	1	1	3	2	1	3	1	3	2	1	1	1	1	4
18	1	3	2	1	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	1	3	1	2	1	2	2	2	2	1	1	4	
19	2	2	3	1	3	3	2	4	3	2	2	3	3	3	4	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
20	1	2	3	2	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	1	3	1	2	1	2	2	2	2	1	1	4	
21	1	3	2	1	1	3	2	4	3	2	2	3	3	3	4	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
22	1	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	1	3	1	2	1	2	2	2	2	1	1	4	
23	1	2	3	2	1	3	2	4	3	2	2	3	3	3	4	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
24	2	3	2	2	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	1	3	1	2	1	2	2	2	2	1	1	4	
25	1	3	3	1	3	3	2	4	3	2	2	3	3	3	4	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
26	2	2	3	1	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	1	3	1	2	1	2	2	2	2	1	1	4	
27	1	2	2	2	2	3	2	4	3	2	2	3	3	3	4	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
28	1	3	3	1	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	1	3	1	2	1	2	2	2	2	1	1	4	
29	1	3	3	2	3	3	2	4	3	2	2	3	3	3	4	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
30	2	2	2	2	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	1	3	1	2	1	2	2	2	2	1	1	4	
31	1	3	3	2	4	3	3	4	3	4	1	3	3	3	4	3	3	3	2	1	3	1	2	1	2	2	2	2	1	1	4
32	1	3	3	1	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	1	3	1	2	1	2	2	2	2	1	1	4	
33	2	2	2	1	1	3	3	4	3	4	1	3	3	3	4	3	3	3	2	1	3	1	2	1	2	2	2	2	1	1	4
34	1	2	3	2	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	1	3	1	2	1	2	2	2	2	1	1	4	
35	1	3	3	1	2	3	3	4	3	4	1	3	3	3	4	3	3	3	2	1	3	1	2	1	2	2	2	2	1	1	4
36	1	3	2	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	1	3	1	2	1	2	2	2	2	1	1	4	
37	1	2	3	2	1	3	3	4	3	4	1	3	3	3	4	3	3	3	2	1	3	1	2	1	2	2	2	2	1	1	4
38	1	3	3	2	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	1	3	1	2	1	2	2	2	2	1	1	4	
39	1	3	2	1	3	3	3	4	3	4	1	3	3	3	4	3	3	3	2	1	3	1	2	1	2	2	2	2	1	1	4
40	2	2	3	1	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	1	3	1	2	1	2	2	2	2	1	1	4	

41	1	2	3	2	2	3	3	4	3	4	1	3	3	3	4	3	3	3	2	1	3	1	2	1	2	2	2	2	1	1	4
42	1	3	2	1	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	1	2	1	2	2	2	2	1	1	4
43	1	3	3	2	3	3	3	4	3	4	1	3	3	3	4	3	3	3	2	1	3	1	2	1	2	2	2	2	1	1	4
44	1	2	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	1	2	1	2	2	2	2	1	1	4
45	1	3	2	2	4	3	3	4	3	4	1	3	3	3	4	3	3	3	2	1	3	1	2	1	2	2	2	2	1	1	4
46	1	3	3	1	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	1	2	1	2	2	2	2	1	1	4
47	2	2	3	3	3	3	3	4	3	4	1	3	3	3	4	3	3	3	2	1	3	1	2	1	2	2	2	2	1	1	4
48	1	2	2	2	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	1	2	1	2	2	2	2	1	1	4
49	1	3	3	3	3	3	3	4	3	4	1	3	3	3	4	3	3	3	2	1	3	1	2	1	2	2	2	2	1	1	4
50	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	1	2	1	2	2	2	2	1	1	4