

**UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN - TACNA**

**Facultad de Ciencias de la Salud**

**Escuela Académico Profesional de Enfermería**

**Sección de Segunda Especialidad**

**“FACTORES LABORALES Y SU RELACIÓN CON LA REALIZACIÓN  
PERSONAL EN LAS ENFERMERAS DEL CENTRO QUIRÚRGICO  
DEL HOSPITAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN Y DEL  
HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE. TACNA, 2010”**

**TESIS**

**Presentada por:**

**Lic. Nancy Yuliana Espinoza Francia**

**Para optar el Título de Segunda Especialidad de Enfermería en Centro  
Quirúrgico**

**TACNA - PERÚ**

**2011**

**UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN - TACNA**

**Facultad de Ciencias de la Salud**

**Escuela Académico Profesional de Enfermería**

**Sección de Segunda Especialidad**

**“FACTORES LABORALES Y SU RELACIÓN CON LA REALIZACIÓN  
PERSONAL EN LAS ENFERMERAS DEL CENTRO QUIRÚRGICO  
DEL HOSPITAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN Y DEL  
HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE. TACNA, 2010”**

**Presentado por:**

**Lic. Nancy Yuliana Espinoza Francia**

**Para optar la Segunda Especialidad en Centro Quirúrgico**

**Aprobado por Unanimidad , ante el siguiente jurado.**

  
\_\_\_\_\_  
**Dra. Victoria Nora Vela Paz**  
**Presidenta**

  
\_\_\_\_\_  
**Mgr. Carla Patricia Mori Fuentes**  
**Miembro de Jurado**

  
\_\_\_\_\_  
**Lic. Norma Vargas Zúñiga**  
**Miembro de Jurado**

  
\_\_\_\_\_  
**Mgr. María Porrás Roque**  
**Asesora**

## *Dedicatoria*

*A Dios por darme la sabiduría  
y fortaleza en este camino.*

*A mis queridos padres, por el  
inmenso amor, comprensión y  
ternura que me brindan día a  
día.*

*A mi Esposo César por todo el amor y  
constante apoyo.*

*Y a todos aquellos que hicieron posible  
este logro...*

*Nancy*

## *Agradecimiento*

*A Dios, porque sin Él, este logro  
no sería realidad.*

*A mi asesora Mgr. Maria Porras,  
por compartir sus conocimientos  
y dedicar el tiempo para este  
trabajo.*

*A todos los docentes de la  
Segunda Especialidad de  
Enfermería, por sus enseñanzas  
durante el periodo de estudio.*

*A la Lic. Sonia Ccusi, por su  
dedicación y constante apoyo en  
la realización de esta  
investigación.*

*A mis compañeras, con quienes he  
compartido muchos momentos de  
alegría y tristezas.*

*Nancy*

## CONTENIDO

RESUMEN	Pág. i
ABSTRACT	ii

### CAPITULO I INTRODUCCIÓN

1. Planteamiento del Problema .....	1
2. Antecedentes .....	4
3. Marco Teórico .....	6
4. Objetivos .....	13
5. Hipótesis .....	13
6. Justificación .....	14

### CAPITULO II MATERIAL Y MÉTODOS

1. Tipo de investigación .....	15
2. Población y muestra .....	15
3. Variable de estudio .....	16
4. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	17
5. Procesamiento y análisis de datos .....	20

### CAPITULO III RESULTADOS

1. Presentación de cuadros .....	23
2. Discusión .....	33

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS

ANEXOS

## RESUMEN

La presente estudio de investigación es de tipo cuantitativo, de corte transversal con diseño descriptivo correlacional, que busca determinar la relación entre los Factores laborales y la Realización Personal en las enfermeras del Centro Quirúrgico del Hospital Daniel Alcides Carrión y del Hospital Hipólito Unanue Tacna, 2010. La muestra estuvo constituida por 30 enfermeras, a quienes se aplicaron los dos instrumentos: Escala de valoración de Realización Personal y el Cuestionario de Factores Laborales. El estudio permitió determinar que la mayoría de las (os) profesionales de enfermería presentan Realización Personal baja. En relación a los Factores Laborales el mayor porcentaje se encuentra en el personal nombrado, experiencia 0 -10 años, horas de trabajo 35 a 44 horas a la semana, que atienden 0 a 10 pacientes diarios, no trabajan en otro lugar, se encuentran satisfechas en su trabajo, no se encuentran motivadas y el problema más frecuente es la falta de personal y la falta de estímulos. Existe relación estadísticamente significativa entre las variables Factores Laborales: el lugar de trabajo, el tiempo de servicio, horas por semana, motivación y en relación a los problemas más frecuentes: falta de personal, falta de estímulos con la Realización Personal, aplicando la prueba estadística Chi cuadrado con el 95% de confiabilidad y significancia de  $p < 0,05$ . No existe relación estadísticamente significativa entre las variables Factores Laborales: situación laboral, número de pacientes, relacionado con otro trabajo, con la Realización Personal de las enfermeras del Centro Quirúrgico del Hospital Daniel Alcides Carrión y el Hospital Hipólito Unanue de Tacna.

Palabras claves: Factores Laborales, Realización Personal.

## **ABSTRACT**

This research study is a quantitative, cross-sectional descriptive correlational design, which seeks to determine the relationship between occupational factors and personal fulfillment in the nurses at the Surgery Center Daniel Alcides Carrión Hospital and the Hospital Hipólito Unanue Tacna, 2010 . The sample consisted of 30 nurses, who applied two tools: Performance Rating Scale of Personal and Occupational Factors Questionnaire. The study allowed to determine that most of the (os) nurses have low Personal Conduct. In relation to occupational factors is the highest percentage in the appointed staff, experience 0 -10 years, hours of work 35 to 44 hours a week, serving 0-10 patients a day, do not work elsewhere, are satisfied in their work, are not motivated and the most common problem is the lack of personnel and lack of stimulation. There is a statistically significant relationship between variables Factors Labor: the workplace, length of service, hours per week, and motivation in relation to common problems: staff shortages, lack of incentives to personal fulfillment, applying the statistical test Chi square with 95% reliability and significance of  $p < 0.05$ . No statistically significant relationship between variables Factors Labor, employment status, number of patients, related to other work, with the personal development of nurses at the Surgery Center Daniel Alcides Carrión Hospital and the Hospital Hipólito Unanue of Tacna.

Keywords: work factors, personal accomplishment.

# **CAPITULO I**

## **INTRODUCCIÓN**

### **1.1 Planteamiento del Problema:**

Las Unidades Quirúrgicas del Hospital Daniel Alcides Carrión y el Hospital Hipólito Unanue, están estructuradas física y técnicamente para proporcionar seguridad y protección a los usuarios, pero lamentablemente, los sismos han dejado deteriorado la estructura física del Hospital Hipólito Unanue, constituyéndose estos elementos como riesgos físicos para el personal que labora y para el cliente.

El personal de enfermería que laboran en los Centros Quirúrgicos, tienen como objetivo lograr los beneficios máximos para el paciente en todo momento. Aunque, para el logro de estas metas, se hacen esfuerzos para controlar las situaciones fatigantes existentes por la complejidad de los procedimientos que allí han de realizarse. La práctica de la profesión requiere un despliegue de actividades que necesitan un control mental y emocional de mayor rigor ya que es una tarea expuesta a múltiples agresiones, como por ejemplo, el manejo del paciente con pronóstico sombrío y la necesidad de brindar cuidado, no sólo durante las intervenciones, sino también prolongado, y en el cual, también se exige alta concentración y responsabilidad que traen como consecuencia un desgaste físico y mental. La realización personal en los



profesionales de enfermería se ve afectada por estos factores laborales.

El mejor ejemplo, es el de las enfermeras investigadoras de la Universidad de Harvard, en Estados Unidos, quienes realizaron un seguimiento, durante cuatro años, a 21.290 enfermeras para evaluar las condiciones que influían en el estado de salud física y emocional de estas trabajadoras. El estudio demostró que, con el tiempo, las mujeres con actividades que demandan una alta carga laboral, con poco control sobre ella, y escaso apoyo de su entorno laboral, presentan una disminución importante de sus niveles de salud emocional y física y un deterioro de sus habilidades.

En el año 2000, la Organización Mundial de la Salud, considera que los trabajadores estaban expuestos a sufrir riesgos a la salud debido a las condiciones con las que laboran día a día. (1)

En esta época encontramos a las personas sometidas a un ritmo de vida laboral sumamente acelerada, donde las exigencias de las esferas individual, social y laboral son elevadas, aún más, al referirse al género femenino, que en la actualidad cumple cabalmente diferentes roles y que por consiguiente su salud física, emocional y las habilidades se encuentran afectadas originando una reducida realización personal.

La Realización Personal, es fundamental en el ser humano ya que es una fuerza que impulsa a buscar el sentido de su vida. Sin embargo, el sentimiento de bajo logro o realización personal surge cuando se verifica que las demandas que se le hacen, exceden su capacidad para atenderlas de forma competente. La falta de logro personal en el trabajo se caracteriza por una dolorosa desilusión y fracaso en dar sentido personal al trabajo.

La Realización Personal en enfermería pretende destacar en la mejora de la praxis, el crecimiento personal y profesional, significando actividad que produce saber, que trae soluciones para el trabajo cotidiano. (2)

El personal de enfermería considera que la realización personal presupone una inversión personal muy grande y con esfuerzos propios y que agregándose una actividad laboriosa y desmotivadora se le consideraría un daño personal e institucional. (2)

Frente a lo expuesto, considero pertinente la realización de la presente investigación planteando el siguiente problema:

**Formulación del problema:**

¿Existe relación entre los Factores Laborales y la Realización Personal en las enfermeras del Centro Quirúrgico del Hospital Daniel Alcides Carrión y del Hospital Hipólito Unanue. Tacna, 2010?

## **1.2 Antecedentes de la Investigación**

Al revisar estudios a nivel internacional y nacional relacionados con el problema y/o variables de estudio encontramos los siguientes:

Nuñez, R. (2002), en la tesis titulada “Frecuencia del Síndrome de Burnout en el Personal de enfermería en las áreas críticas del Hospital Central Universitario Antonio María Pineda en Venezuela”; en su estudio cuantitativo concluyó que, el 51.4% de las enfermeras presentan cansancio emocional, el 43,1% presentan despersonalización y 58,3% se evidencia la Realización Personal baja. **(3)**

Gamonal, Y. (2008), en la tesis “Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería que labora en áreas críticas del Hospital Nacional Arzobispo Loayza”, en su estudio cuantitativo, concluyó que, el 78,1% presentó tendencia a Síndrome de Burnout predominando el nivel bajo en todas sus dimensiones: en despersonalización el 80%, en cansancio emocional 66,7% y Realización Personal 65,7%. **(4)**

Franco, D. (2008), en la tesis “Prevalencia, Características y Factores asociados al Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería del Hospital Hipólito Unanue de Tacna. En su estudio cuantitativo, concluyó que, los profesionales de enfermería el 22% presentan prevalencia del Síndrome, el 69% agotamiento emocional, el 59% despersonalización, el 39% Realización Personal baja, el 81% presenta satisfacción en el trabajo y no se sienten motivados el 69,57%; asociado significativamente con el tiempo de servicio, condición laboral, número de pacientes que atiende, satisfacción y motivación. **(5)**

Arévalo, Y. (2004), en la tesis titulada "Sobrecarga laboral y su influencia en la funcionalidad familiar de los profesionales de enfermería del Hospital Regional de Ayacucho", en su estudio cuantitativo concluyó que, el 71.4% de profesionales asistenciales de este nosocomio experimentan sobrecarga laboral; de ellos, el 55.5% tienen familias disfuncionales, Por tanto, la dotación de personal sigue siendo insuficiente, debido al excesivo número de pacientes hospitalizados que supera la capacidad real de atención de los profesionales de enfermería, situación que hace que culminen con su jornada laboral agotados física y mentalmente, razón por la cual perciben que trabajan a presión y más de su capacidad real". (6)

### **1.3 Marco teórico**

El presente proyecto de investigación se fundamenta en las bases conceptuales Factores Laborales y Realización Personal.

#### **FACTORES LABORALES:**

Son los factores que se encuentran en el lugar de trabajo. Son las condiciones de trabajo que están presentes en una institución o empresa, que pueden influenciar en la realización personal y laboral en el trabajador sea esta realización alta o baja.

Los Factores Laborales son factores preponderantes para la productividad y la satisfacción laboral.

Profesiones de gente que trabaja con gente. Condiciones laborales deficitarias en cuanto a medio físico, entorno humano, organización laboral, condiciones salariales, cantidad de trabajo. **(7)**

Son situaciones que se dan en una organización donde se desempeñan profesionalmente y cuales son las condiciones en las que trabaja, ya sea el tiempo de experiencia, los turnos de trabajo, el salario y si trabaja o no en otra dependencia. **(7)**

Las dimensiones relacionadas con la variable son:

- Dimensión relacionado con la situación laboral
- Dimensión relacionada con el lugar de trabajo
- Dimensión relacionado con el tiempo de servicio en la institución
- Dimensión relacionada con las horas de trabajo

- Dimensión relacionada con la cantidad de pacientes que atiende diariamente
- Dimensión relacionada con otro trabajo fuera de la jornada laboral
- Dimensión relacionada con la satisfacción de su trabajo.
- Dimensión sobre la motivación en su trabajo
- Dimensión sobre los problemas más frecuentes en el trabajo

Según Hall, 1990; Greenhaus y Parasuraman, 1999; Frye y Breugh, 2004; Lapierre y Allen, 2006. Medidas como la flexibilidad de horarios, servicios de asistencia en labores domésticas, permisos laborales y, en general, beneficios organizacionales, han mostrado un incremento en los niveles de bienestar y satisfacción en los trabajadores. **(8)**

La percepción de ambientes de trabajo favorables incrementa el uso de beneficios y están asociados con actitudes positivas tales como satisfacción laboral y compromiso con la organización **(9)**

Según Herzberg, citado por Chiavenato, sostiene que hay algunos factores que generan satisfacción en el trabajo y que mientras mayor sea la satisfacción en los trabajadores, más motivados estarán, más a mayor nivel de ejecución y productividad, es decir, que la satisfacción laboral tiene efecto sobre el trabajo. **(10)**

Según el Libro Blanco de la Enfermería, refiere que las condiciones laborales de la profesión de enfermería, se caracterizan por una sobrecarga y tensión que dificultan el desempeño profesional y ésta, en el origen de las quejas sobre la falta de incentivos y estímulos. Un

factor añadido a esta situación, es el trastorno asociado a horarios que dependen más de las necesidades del personal de enfermería para satisfacer su necesidad familiar y personal. Por otro lado, hay que tener en cuenta una serie de riesgos presentes en el ejercicio profesional como la carga laboral, cansancio y agotamiento físico-mental, conjuntamente con la falta de recursos técnicos y material medico quirúrgico para realizar cualquier procedimiento.(11)

Cuixart, S. Se refiere al trabajo nocturno y éstos turnos están cada vez más extendidos por distintas razones: Económicas, un salario pésimo, por necesidades de producción o por motivos sociales, desde el punto de vista de salud laboral; sin embargo, el trabajo a turnos debe organizarse teniendo en cuenta que se han de prevenir sus implicaciones sobre la salud de los trabajadores, tanto al nivel físico como psicológico o de interacción social, en esta investigación se estudiará la variable asociada a la falta de sueño, problemas asociados a la salud física, mental, la vida familiar, social, datos individuales y factores de personalidad.(12)

Gil Monte, P. Hace referencia a un tipo de estrés laboral e institucional, generando en profesionales que mantienen una relación constante, directa e intensa con otras personas. (13)

Borges, A. Añade a lo anterior el hecho de que siendo el paciente, el objeto de trabajo de este personal, el contacto con la enfermedad, el sufrimiento y la muerte, constituyen una carga mental para este grupo de trabajadores.(14)

## **REALIZACIÓN PERSONAL**

Para realizarnos en la vida, es necesario conocer nuestra propia naturaleza y vivir de acuerdo a ella. Poniendo toda nuestra energía en esa actividad que nos agrada, que hacemos mejor que ninguno, que nos hace sentir bien, y que nos hace perder la noción del tiempo, nuestra realización personal estará asegurada; porque todo lo que nos rodea se transformará para que se haga posible lo que deseamos.

En el campo personal se refiere, a sentirnos completos como personas, dentro de este campo esta la capacidad que cada ser humano tiene de identificar sus errores, dificultades o miedos y la misma capacidad con que cuenta para corregir, mejorar o eliminar todo aquello que lo limita.

La Realización Personal consta de objetivos o metas que nos proponemos durante el transcurso de nuestra vida, dichas metas nunca terminan, ya que cuando nos proponemos una meta comenzando desde la más pequeña y la logramos; ésta nos abre el panorama a una meta mayor, y así, continuamos el camino a nuestra realización personal.

Realizarse personalmente no es haber alcanzado los más grandes honores o logrando los mas lejanos objetivos, pero sí en cambio, sentirse pleno y contento con que has alcanzado hasta el momento.

No debemos confundirnos el conformarnos con el realizarnos.

Realizarte te hace sentir orgulloso, feliz con lo que eres, con lo que tienes, sabiendo que puedes lograr más si es que tu deseas, que disfrutas el momento y te sientes con las habilidades necesarias



para lograr más cosas, así como, para ayudar a otras persona a lograr lo mismo que tu has logrado. Realizarse despierta en ti pensamientos y sentimientos positivos que hacen que te sientas agradecido y en armonía con el universo.

La Realización Personal en el trabajo, es la percepción que las persona tienen de la autoeficiencia o rendimiento personal en sus actividades diarias. Las capacidades, las aptitudes y los logros que espera y el ajuste entre ambas cosas.

Según Blay, la Realización personal —o Autorrealización— es el proceso mediante el cual uno consigue ser todo lo que en potencia es. (15)

Según Burn, describe la Realización personal y define que se puede experimentar en diferentes niveles de intensidad. (7)

Realización Personal alta.- Tendencia de los profesionales a evaluarse positivamente en la realización del que hacer en las tareas, el autoconcepto, autoestima, empatía y realización social. (7)

Realización Personal moderada.- Tendencia de los profesionales a evaluarse en forma regular en la realización del que hacer en las tareas, el autoconcepto, autoestima, empatía y realización social. (7)

Realización Personal baja.- Tendencia de los profesionales a evaluarse negativamente, y de forma especial esa evaluación negativa afecta a la realización del trabajo y a la realización con las personas a las que atienden. Los trabajadores se sienten descontentos consigo mismos, desmotivados en el trabajo e insatisfechos con los resultados. (7)

Según Maslow, la autorrealización no es únicamente un estado final, sino también, un proceso de actualización de las propias potencialidades. Supone hacer bien aquello que uno quiere hacer.

**(7)**

Según Baraona, el desarrollo personal, auto-desarrollo, realización personal, crecimiento interior y otros semejantes, se refieren al concepto básico de descubrir algo que se encuentra cubierto. Desarrollo, es extender algo que se encuentra replegado en sí mismo. Crecimiento interior, es la expresión paulatina de las potencialidades de un ser. Realizar, es sacar algo que está bajo la sombra del desconocimiento a la luz de la realidad. De este modo, estamos frente a una acción deliberada de descubrimiento, de conquista de áreas de nuestro ser que permanecen ignotas, ajenas a nuestro conocimiento y comprensión. **(16)**

Según Dyer, Realización Personal es el podernos sentir felices, satisfechos y completos con lo que somos y tenemos en nuestra vida. **(17)**

Podemos mencionar varios campos dentro de la realización personal: profesional, sentimental, familiar, personal y económico. **(17)**

La Realización Personal es fundamental en el ser humano, ya que es una fuerza que está dentro del individuo, eso que lo impulsa a buscar el sentido de su vida. **(17)**

La Realización Personal consta de objetivos o metas que nos proponemos durante el transcurso de nuestra vida. **(17)**

Realizarse te hace sentir orgulloso, feliz con lo que eres, con lo que tienes, sabiendo que puedes lograr más si es lo que tu deseas, pero que disfrutas el momento y te sientes con las habilidades necesarias para lograr más cosas, así como, para ayudar a otras personas a lograr lo mismo que tu has logrado. Realizarse despierta en ti pensamientos y sentimientos positivos que hacen que te sientas agradecido y en armonía con el universo. **(17)**

Según Barajas, describe que debemos hallarle un sentido a la vida y para ello es necesario adoptar una actitud mental diferente. Este hecho no se logra de un día para otro, es un proceso lento, pero a medida que se va afirmando surge de manera constante hasta que la persona aprende a integrarla en todas las situaciones que se le presentan. La completa realización personal se obtiene con las aportaciones de los niveles físico, intelectual, económico, social y psicológico. **(18)**

Aranzadi, refiere que cada vez se habla más del desarrollo personal en el trabajo, de la importancia que tienen las personas en las organizaciones. Toda persona se realiza en el trabajo. La actividad transformadora del hombre sobre el exterior le transforma como ser individual y social. Es el ámbito de las aspiraciones personales donde se busca la satisfacción personal. **(19)**

## **1.4 Objetivos**

### **Objetivo general:**

Determinar la relación entre los Factores Laborales y la Realización Personal en las Enfermeras del Centro Quirúrgico del Hospital Daniel Alcides Carrión y del Hospital Hipólito Unanue. Tacna, 2010.

### **Objetivos Específicos:**

- Describir los Factores Laborales de las enfermeras del Centro Quirúrgico del Hospital Daniel Alcides Carrión.
- Describir los Factores Laborales de las enfermeras del Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna.
- Identificar la Realización Personal de las enfermeras del Centro Quirúrgico del Hospital Daniel Alcides Carrión.
- Identificar la Realización Personal de las enfermeras del Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue de Tacna.
- Establecer la relación entre los Factores Laborales y la Realización Personal en las enfermeras del Centro Quirúrgico del Hospital Daniel Alcides Carrión y del Hospital Hipólito Unanue. Tacna, 2010.

## **1.5 Hipótesis**

Existe relación significativa entre los Factores Laborales y la Realización Personal en las enfermeras del Centro Quirúrgico del Hospital Daniel Alcides Carrión y del Hospital Hipólito Unanue. Tacna, 2010.

## **1.6 Justificación**

Los Factores Laborales como los años de servicio, el tiempo de trabajo, la cantidad de pacientes, etc; conllevan al profesional de enfermería a mejorar el servicio, sin embargo; cuando no existe un control sobre estos factores y las exigencias sobrepasan su capacidad para atenderlas de forma competente, el profesional de enfermería presenta una serie de problemas que afectan al logro personal en el trabajo. Por ello, es importante el estudio de estos Factores Laborales y la Realización Personal que conlleven a una experiencia gratificante y en competencia profesional, mejorando los resultados laborales, lo cual produciría satisfacción al trabajador y mejoraría la calidad en el cuidado a los pacientes.

En Tacna, no existen estudios realizados en el profesional de enfermería sobre los Factores Laborales y la Realización Personal, por lo que el estudio adquiere novedad e importancia.

Además, es conveniente para el Hospital Daniel Alcides Carrión e Hipólito Unanue, las Jefaturas de los Departamentos de Enfermería y Oficinas de Capacitación; por que los resultados de la investigación contribuirán a brindar condiciones favorables en el trabajo y en la realización personal que pretende destacar en la mejora de la praxis, crecimiento personal y profesional de enfermería.

## **CAPITULO II**

### **MATERIAL Y MÉTODOS**

#### **2.1 Tipo de Investigación:**

El presente trabajo de investigación es un estudio cuantitativo, transversal, de diseño descriptivo y correlacional. (20,21)

#### **2.2 Población y muestra:**

##### **Población:**

Estuvo conformada por todas las enfermeras que laboran en el Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue y del Hospital Daniel Alcides Carrión, en total son 30 enfermeras.

##### **Muestra:**

Todas las enfermeras que laboran en los servicios de los centros quirúrgicos del Hospital Hipólito Unanue y del Hospital Daniel Alcides Carrión, durante el mes de Junio a Julio del año 2010, donde se aplicaron los dos instrumentos.

### **Criterios de Inclusión**

- Profesionales de enfermería que trabajan actualmente en el Hospital Hipólito Unanue y Daniel Alcides Carrión.
- Sexo femenino y masculino.
- Situación laboral nombrado y contratado.
- Estado civil todos.

### **Criterios de Exclusión:**

- Se excluyó a los profesionales de enfermería que trabajan en otros servicios.
- Se excluyó a los profesionales de enfermería que se encuentren en condición de destacados.
- Se excluyó a los profesionales de enfermería que se encuentren en periodo de vacaciones durante los meses de ejecución.

### **2.3 Variables:**

- Variables Independiente : Factores Laborales
- Variable Dependiente : Realización Personal

## **2.4 Métodos y técnicas de recolección de datos:**

### **Técnica**

Se utilizó la técnica de la entrevista.

### **Instrumentos:**

En el presente trabajo de investigación se utilizaron 2 instrumentos para la recolección de datos que se detallan a continuación.



## **Instrumento No 01**

### **Cuestionario sobre los Factores laborales**

Instrumento elaborado en base al cuestionario de Factores laborales, elaborado por Franco, D y modificado por Espinoza, N para fines de la presente investigación. **(Anexo N° 01)**

Está constituido por 9 ítems distribuidos de la siguiente manera:

1. Relacionado con la situación laboral
2. Relacionado con el lugar de trabajo
3. Relacionado con el tiempo de experiencia en el servicio
4. Relacionada con las horas de trabajo
5. Relacionado con la cantidad de pacientes
6. Relacionad con otro trabajo
7. Relacionado con la satisfacción laboral
8. Relacionado con la motivación
9. Relacionado con los problemas más frecuentes en el trabajo.

## **Instrumento No 02**

### **Escala de Realización Personal**

Elaborado por Burn, M. para la evaluación del presente estudio y esta constituido por 08 ítems. (Anexo N° 02)

- Datos de Identificación, donde se obtuvo la ubicación del servicio en que trabaja actualmente el profesional de enfermería.
  
- Realización Personal alta
- Realización Personal moderada
- Realización Personal baja

Cada ítem consta del siguiente criterio de calificación según la Escala de Likert.

- |                            |   |          |
|----------------------------|---|----------|
| - Nunca                    | : | N = 0    |
| - 1 o varias veces al año  | : | VVA = 1  |
| - 1 vez al mes o menos     | : | 1VAM = 2 |
| - 1 vez a la semana        | : | 1VAS = 3 |
| - Varias veces a la semana | : | VVS = 4  |
| - Todos los días           | : | TLD = 5  |

El rango de puntuación es:

- 0 a 33 =Realización personal baja
- 34 a 39 =Realización personal moderada
- De 40 a más =Realización personal alta

## **2.5 Procesamiento y análisis de datos:**

### **Procesamiento**

Los datos se procesaron en el paquete SPSS/info/software versión 14.0, se presentaron los datos en tablas simples y se elaboraron gráficos.

Para establecer la relación entre variables de estudio se utilizó la prueba de independencia Chi cuadrado con el 95% de Confiabilidad y Significancia de  $p < 0.05$ .

### **Control de calidad de los datos:**

#### **Validez externa:**

Se aseguró la validez externa por Juicio de Expertos presentando el instrumento a cuatro expertos en el área a investigar, quienes con sus sugerencias brindaran mayor calidad y especificidad a los instrumentos. **(22)(23)**

#### **Validez Interna**

Para realizar la validez interna se realizó ítem por ítem o ítem total a través de la prueba piloto a una muestra similar a la población en estudio. **(22)(23)**

#### **Confiabilidad**

La confiabilidad de los instrumentos para medir los Factores Laborales y la Realización Personal, se obtuvo mediante el estudio de la consistencia interna u homogeneidad con el coeficiente de Cronbach.

Para la recolección de datos del presente trabajo de investigación se consideraron los siguientes aspectos:

- Se realizó los trámites administrativos en coordinación con la Escuela Académica Profesional de Enfermería de la Universidad Jorge Basadre Grohmann; quienes emitieron los documentos pertinentes al Hospital Hipólito Unanue y al Hospital Daniel Alcides Carrión. Una vez emitida la aprobación a través de la dirección y área de capacitación se coordinó con el Departamento de Enfermería.
- Se aplicó el instrumento a las enfermeras que reunían los criterios de inclusión, a quienes se les informó sobre el objetivo del estudio a fin de obtener su libre participación, asegurándoles anonimidad y confidencialidad.
- La aplicación de los instrumentos se realizó en los Centros Quirúrgicos del Hospital Hipólito Unanue y del Hospital Daniel Alcides Carrión de Tacna, estando a cargo de la investigadora, dando un tiempo de 20 minutos a cada una de las enfermeras, las respuestas fueron marcadas de manera personal y directa.

## **Consideraciones éticas**

La investigación está configurada bajo los siguientes principios esenciales:

El consentimiento informado, con base al conocimiento de los objetivos a obtenerse con la aplicación de los instrumentos de medición.

- a) El principio de respeto a la dignidad humana, se cumple respetando la autodeterminación de personal de salud y el reconocimiento estricto de la información.
- b) La autodeterminación del personal de salud, fue de acuerdo con la decisión que ellos tomaran en forma voluntaria de su participación en el presente estudio.
- c) El cumplimiento del permiso de la privacidad, se cuida el anonimato en cuanto a la información obtenida, estableciéndose el compromiso de confiabilidad de la información brindada.
- d) El principio de autorización se tuvo en cuenta el consentimiento de personal de salud, después de una explicación clara y comprensiva sobre los objetivos de la investigación.

## **CAPITULO III**

### **LOS RESULTADOS**

#### **3.1 PRESENTACIÓN DE CUADROS**

En este capítulo se presenta los cuadros estadísticos descriptivos y gráficos que corresponden a la información obtenida como resultado de la investigación y los análisis estadísticos de los cuadros que a continuación se detalla.

## CUADRO N° 01

### FACTORES LABORALES DE LAS ENFERMERAS DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN. TACNA, 2010

<b>FACTOR RELACIONADO CON LA SITUACIÓN LABORAL</b>		
<b>Condición</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Nombrado	10	50,0
Contratado	10	50,0
<b>Total</b>	20	100,0
<b>FACTOR RELACIONADO CON EL LUGAR DE TRABAJO</b>		
<b>Entidad</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Hospital D. A .C	20	100,0
<b>Total</b>	20	100,0
<b>FACTOR RELACIONADO CON LA EXPERIENCIA LABORAL</b>		
<b>Experiencia en años</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
0 a 10 años	10	50,0
11 a 20 años	10	50,0
21 a 30 años	0	10,0
Más de 30 años	0	0,0
<b>Total</b>	20	100,0

<b>FACTOR RELACIONADO CON LAS HORAS DE TRABAJO</b>		
<b>Horas de trabajo</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
25 a 34 hrs	10	50,0
31 a 44 hrs	10	50,0
Más de 45 hrs	0	100,0
<b>Total</b>	20	100,0
<b>FACTOR RELACIONADO CON LA CANTIDAD DE PACIENTES</b>		
<b>Atenciones diariamente</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
0 a 10 pacientes	20	100,0
11 a 20 pacientes	0	0
21 a 30 pacientes	0	0
Más de 30 pacientes	0	0
<b>Total</b>	20	100,0

<b>FACTOR RELACIONADO CON OTRO TRABAJO</b>		
<b>Trabajo extrahospitalario</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Si	0	0
No	20	100,0
<b>Total</b>	20	100,0
<b>FACTOR RELACIONADO CON LA SATISFACCIÓN LABORAL</b>		
<b>Satisfecho en su trabajo</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Si	10	50,0
No	10	50,0
<b>Total</b>	20	100,0
<b>FACTOR RELACIONADO CON LA MOTIVACIÓN EN EL TRABAJO</b>		
<b>Motivado en el trabajo</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Si	0	0,0
No	20	100,0
<b>Total</b>	20	100,0
<b>FACTOR RELACIONADO CON LOS PROBLEMAS MÁS FRECUENTES</b>		
<b>Problemas más frecuentes</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Relaciones Interpersonales Deterioradas	0	0
Falta de Personal	10	50,0
Falta de Estímulos	10	50,0
<b>Total</b>	20	100,0

**Fuente:** Cuestionario sobre Factores laborales aplicado al Personal de Enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Daniel Alcides Carrión, 2010.

### **Descripción:**

En el Cuadro N° 01, se puede observar al personal nombrado con un 50% (10), seguido del personal contratado con un 50%. En relación al lugar de trabajo, el 100 % (20) trabajan en el Hospital Daniel Alcides Carrión. En relación con la experiencia en la profesión el 50% (10) refieren tener experiencia de 0 a 10 años, seguido del 50 % (10) que tienen experiencia de 11 a 20 años. En relación a las horas de trabajo el 50,0 % (10) trabajan de 25 a 34 horas, seguido del 50% (10) trabajan de 35 a 44 horas. En relación a la cantidad de pacientes el 100 % (20) atienden de 0 a 10 pacientes diariamente. En relación a otro trabajo extra hospitalario el 100%(20) refiere no tener otro trabajo. En relación con la satisfacción laboral el 50%(10) se encuentran satisfechos con su trabajo seguido del 50%(10) que no sienten satisfechos con su trabajo. En relación con la motivación en el trabajo el 100%( 20) no se encuentran motivados. En relación con los problemas más frecuentes el 50% (10), refieren que hay relaciones interpersonales deterioradas, seguidos del 50 % (10) que refieren falta de estímulos en el trabajo.



## CUADRO N° 02

### FACTORES LABORALES DE LA ENFERMERAS DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL HIPOLITO UNANUE. TACNA, 2010

<b>FACTOR RELACIONADO CON LA SITUACIÓN LABORAL</b>		
Condición	n	%
Nombrado	8	80,0
Contratado	2	20,0
<b>Total</b>	10	100,0
<b>FACTOR RELACIONADO CON EL LUGAR DE TRABAJO</b>		
Entidad	n	%
Hospital H.Unanue	10	100,0
<b>Total</b>	10	100,
<b>FACTOR RELACIONADO CON LA EXPERIENCIA EN LA PROFESIÓN</b>		
Experiencia en años	n	%
0 a 10 años	1	0
11 a 20 años	0	0
21 a 30 años	3	30,0
Más de 30 años	6	60,0
<b>Total</b>	10	100,0

<b>FACTOR RELACIONADO CON LAS HORAS DE TRABAJO</b>		
Horas de trabajo	n	%
25 a 34 hrs	2	20,0
35 a 44 hrs	7	70,0
Más de 45 hrs	1	10,0
<b>Total</b>	10	100,0
<b>FACTOR RELACIONADO CON LA CANTIDAD DE PACIENTES</b>		
Atenciones diarias	n	%
0 a 10 pacientes	5	50,0
11 a 20 pacientes	5	50,0
21 a 30 pacientes	0	0
Más de 30 pacientes	0	0
<b>Total</b>	10	100,0

<b>FACTOR RELACIONADO CON OTRO TRABAJO</b>		
<b>Trabajo Extrahospitalario</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Si	1	10,0
No	9	90,0
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100,0</b>
<b>FACTOR RELACIONADO CON LA SATISFACCIÓN LABORAL</b>		
<b>Satisfecho en su Trabajo</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Si	9	90,0
No	1	10,0
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100,</b>
<b>FACTOR RELACIONADO CON LA MOTIVACIÓN EN EL TRABAJO</b>		
<b>Motivado en su Trabajo</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Si	4	40,0
No	6	60,0
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100,0</b>
<b>FACTOR RELACIONADO CON LOS PROBLEMAS MÁS FRECUENTES</b>		
<b>Problemas más frecuentes</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Relaciones Interpersonales Deterioradas	7	70,0
Falta de Personal	3	30,0
Falta de Estímulos	0	0
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100,00</b>

**Fuente:** Cuestionario sobre Factores laborales aplicado al Personal de Enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue. Tacna, 2010.

### **Descripción:**

En el Cuadro N° 02, se puede observar que predomina el personal nombrado con un 80% (8). En relación al lugar de trabajo el 100% (20) trabajan en el Hospital Unanue. En relación con la experiencia en la profesión el 60% (16) refieren tener experiencia de 0 a 10 años. En relación a las horas de trabajo el 70,0 % (7) trabajan de 35 a 44 horas. En relación a la cantidad de pacientes el 50% (5) atienden de 0 a 10 pacientes diariamente seguidos del 50% (5) atienden de 11 a 20 pacientes diariamente. En relación a otro trabajo extra hospitalario el 90%(9) refiere no tener otro trabajo. En relación con la satisfacción laboral el 90%(9) se encuentran satisfechos con su trabajo. En relación con la motivación en el trabajo el 60%( 6)) no se encuentran motivados. En relación con los problemas más frecuentes el 70% (7) refieren que las relaciones interpersonales están deterioradas.

### CUADRO N° 03

#### REALIZACIÓN PERSONAL DE LAS ENFERMERAS DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN. TACNA, 2010

Entidad	Realización Personal						Total	
	Bajo		Moderada		Alto			
	n	%	n	%	n	%	n	%
Hospital D.A.C	20	100,0	0	0,0	0	0,0	20	100,0
<b>Total</b>	20	100,0	0	0,0	0	0,0	20	100,0

Fuente: Escala de valoración de Realización Personal, aplicado al Profesional de Enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Daniel Alcides Carrión. Tacna, 2010.

#### Descripción:

En el cuadro N° 03, se observa que la Realización Personal del profesional de enfermería que trabaja en el Hospital Daniel Alcides Carrión es baja al 100%. (20)

## CUADRO N° 04

### REALIZACIÓN PERSONAL DE LAS ENFERMERAS DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL HIPÓLITO UNANUE. TACNA, 2010

Entidad	Realización Personal						Total	
	Bajo		Moderada		Alto			
	n	%	n	%	n	%	n	%
Hospital H.Unanue	3	30,0	2	20,0	5	50,0	10	100,0
<b>Total</b>	3	30,0	2	20,0	5	50,0	10	100,0

Fuente: Escala de valoración de Realización Personal, aplicado al Profesional de Enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue. Tacna, 2010.

#### Descripción:

En el cuadro N° 04, se observa que la Realización Personal del profesional de enfermería que trabaja en el Hospital Hipólito Unanue, es alta con el 50% (5), seguido del 30% (3) que presentan Realización Personal baja.

**CUADRO N° 05**  
**RELACIÓN ENTRE LOS FACTORES LABORALES Y LA REALIZACIÓN**  
**PERSONAL EN LAS ENFERMERAS DEL CENTRO QUIRÚRGICO**  
**DEL HOSPITAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN Y DEL HOSPITAL**  
**HIPÓLITO UNANUE. TACNA, 2010**

Situación Laboral	Realización Personal						Total		$\chi^2 = 1,449$ , 2gl $P = 0.485 > 0,05$  No existe relación estadísticamente significativa
	Baja		Moderada		Alta				
	n	%	n	%	n	%	n	%	
Nombrado	13	43,3	2	6,7	3	10,0	18	60,0	
Contratado	10	33,3	0	0,0	2	6,7	12	40,0	
<b>Total</b>	23	76,6	2	6,7	8	16,7	30	100,0	

Lugar de trabajo	Realización Personal						Total		$\chi^2 = 18,261$ , 2gl $P = 0.000 < 0.05$  Si existe relación estadísticamente significativa
	Bajo		Moderado		Alta				
	n	%	n	%	n	%	n	%	
Hospital D.A.C	20	66,6	0	0,00	0	0,00	20	66,7	
Hospital H. Unanue	3	10,0	2	6,7	5	16,7	10	33,3	
<b>Total</b>	23	76,6	2	6,7	5	16,7	30	100,0	

Tiempo de Servicio	Realización Personal						Total		$\chi^2 = 15,281$ , 6gl $P = 0.018 < 0,05$  Si existe relación estadísticamente significativa
	Baja		Moderada		Alta				
	n	%	n	%	n	%	n	%	
0 a 10 a	10	33,3	0	0,0	1	3,33	11	36,7	
11 a 20 a	10	33,3	1	3,33	0	0,0	10	33,3	
21 a 30 a	1	3,3	1	3,3	1	3,33	3	10,0	
Más de 30	2	6,7	0	0,0	3	10,0	6	20,0	
<b>Total</b>	23	76,6	2	6,7	5	16,7	30	100,0	

Continuación del cuadro N° 05

Hrs/sem	Realización Personal						Total		$\chi^2 = 13,197$ , 6gl $P = 0.040 < 0,05$  <b>Si existe relación estadísticamente significativa</b>
	Baja		Moderada		Alta				
	n	%	n	%	n	%	n	%	
25 a 34 hrs	10	33,3	0	0,0	0	0,0	10	33,3	
35 a 44 hrs	10	33,3	1	3,3	1	3,3	12	40,0	
Más de 45 hrs	3	10,0	1	3,3	4	10,0	8	26,66	
<b>Total</b>	23	76,6	2	6,7	5	16,7	30	100,0	

N° de Pacientes atendidos /sem	Realización Personal						Total		$\chi^2 = 4,612$ , 2gl $P = 0.100 > 0.05$  No existe relación estadísticamente significativa
	Bajo		Moderado		Alta				
	n	%	n	%	n	%	n	%	
0 a 10 p.	21	70,0	1	3,33	3	10,0	25	83,3	
11 a 20 p.	2	6,7	1	3,33	2	6,7	5	16,7	
<b>Total</b>	23	76,7	2	6,7	5	16,7	30	100,0	

Otro Trabajo	Realización Personal						Total		$\chi^2 = 5,172$ , 2gl $P = 0.075 > 0,05$  No existe relación estadísticamente significativa
	Baja		Moderada		Alta				
	n	%	n	%	n	%	n	%	
Si	0	0,0	0	0,0	1	3,33	1	3,33	
No	23	76,6	2	6,7	4	13,33	29	96,66	
<b>Total</b>	23	76,6	2	6,7	5	16,7	30	100,0	

Satisfecho en su Trabajo	Realización Personal						Total		$\chi^2 = 5,286$ , 2gl $P = 0.071 > 0.05$  No existe relación estadísticamente significativa
	Bajo		Moderado		Alta				
	n	%	n	%	n	%	n	%	
Si	12	40,0	2	6,7	5	16,7	19	63,4	
No	11	36,6	0	0,0	0	0	11	36,6	
<b>Total</b>	23	76,6	2	6,7	5	16,7	30	100,00	

Continuación del cuadro N° 05:

Motivado en su Trabajo	Realización Personal						Total		$\chi^2 = 19,615$ , 2gl $P = 0.000 < 0,05$  <b>Si existe relación estadísticamente significativa</b>
	Baja		Moderada		Alta				
	n	%	n	%	n	%	n	%	
Si	0	0	2	6,7	2	6,7	4	13,3	
No	23	76,6	0	0,0	3	10,0	26	86,7	
<b>Total</b>	23	76,6	2	6,7	5	16,7	30	100,0	

Relación con los Problemas más Frecuentes	Realización Personal						Total		$\chi^2 = 14,061$ , 4gl $P = 0.007 < 0,05$  <b>Si existe relación estadísticamente significativa</b>
	Baja		Moderada		Alta				
	n	%	n	%	n	%	n	%	
R. Interp. Deteriorada	2	6,7	2	6,7	3	10,0	7	23,4	
Falta Personal	11	36,6	0	0,0	2	6,7	13	43,3	
Falta de Estímulos	10	33,3	0	0,0	0	0,	10	33,3	
<b>Total</b>	23	76,6	2	6,7	5	16,7	30	100,0	

**Fuente:** Factores Laborales y Escala de Realización Personal, aplicada al Profesional de Enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Daniel Alcides Carrión y el Hospital Hipólito Unanue.Tacna, 2010.

### 3.2 DISCUSIÓN

**En el cuadro N° 01:** Se muestra la distribución porcentual de los Factores Laborales de las enfermeras participantes en la presente investigación que laboran en los Centros Quirúrgicos del Hospital Daniel Alcides Carrión de Tacna. En el factor relacionado con la situación laboral se observa que el mayor porcentaje de las enfermeras son nombradas en un 50% (10), seguido del 50% que corresponden al personal contratado. Con respecto al lugar de trabajo, el 100% (20) de las enfermeras trabaja en Hospital Daniel Alcides Carrión; en cuanto a la experiencia laboral en la profesión el 50% (10), tienen experiencia laboral de 0-10 años, seguido del 50% (10) de las enfermeras tienen experiencia laboral de 11 a 20 años. En lo referente a las horas de trabajo el 50% (10) de las enfermeras trabajan de 25 a 34 horas por semana, seguido del 50%(10) trabajan 35 a 44 horas por semana. Referente a la cantidad de pacientes, el 100% (20) de las enfermeras atienden 0-10 pacientes diariamente. Referente al factor relacionado con otro trabajo, el 100% (20) de las enfermeras no tienen otro trabajo fuera del establecimiento. Referente con la satisfacción laboral el 50% (10) de las enfermeras refieren encontrarse satisfechas en su trabajo, seguido del 50% que refieren no encontrarse satisfechos Referente a la motivación en el trabajo el 100% (20) de las enfermeras no se encuentran motivadas en su trabajo. Y referente a los problemas más frecuentes, el 50%(5) de las enfermeras refiere que es la falta personal en el trabajo, seguido del 50% que refieren existe una falta estímulos.

**En el cuadro N° 02:** Se muestra la distribución porcentual de los Factores Laborales de las enfermeras participantes en la presente investigación, que laboran en el Centro Quirúrgicos del Hospital



Hipólito Unanue de Tacna. En el factor relacionado con la situación laboral, se observa que el mayor porcentaje de las enfermeras son nombradas en un 80% (8). Con respecto al lugar de trabajo, el 100% (10) de las enfermeras trabajan en el Hospital Unanue; en cuanto a la experiencia laboral en la profesión el 60% (6) de las enfermeras tienen experiencia laboral más de 30 años. En lo referente a las horas de trabajo el 70% (7) de las enfermeras trabajan de 35 a 44 horas por semana. Referente a la cantidad de pacientes el 50% (5) de las enfermeras atienden 0-10 pacientes diariamente, seguido del 50% (5) de las enfermeras atienden 11-20 pacientes diariamente. Referente al factor relacionado con otro trabajo el 90% (9) de las enfermeras no tienen otro trabajo fuera del establecimiento. Referente con la satisfacción laboral el 90% (9) de las enfermeras refieren encontrarse satisfechas en su trabajo. Referente a la motivación en el trabajo el 60% (6) de las enfermeras no se encuentran motivadas en su trabajo. Referente a los problemas más frecuentes, el 70% (7) de las enfermeras, refieren que existe relaciones interpersonales deterioradas.

Franco, D. (2009), realizó un estudio cuantitativo sobre la "Prevalencia, Características y Factores asociados al Síndrome de Burnout en el Profesional de Enfermería del Hospital Hipólito Unanue de Tacna". Concluyó que, los profesionales de enfermería el 22% presentan prevalencia del síndrome, el 69% agotamiento emocional, el 59% despersonalización, el 39% Realización Personal baja, el 81% presenta satisfacción en el trabajo y no se sienten motivados el 69,57%; asociado significativamente con el tiempo de servicio, condición laboral, número de pacientes que atiende, satisfacción y motivación. **(5)**

Este estudio también se asemeja a la investigación de Peralta y Pozo, (2006), en la tesis "Factores asociados al síndrome de Burnout en el equipo de salud asistencial del Hospital de Apoyo Huanta (Ayacucho)", estudio cuantitativo donde concluyó los siguientes aspectos: el 29.2% de integrantes del equipo de salud asistencial del Hospital de Apoyo Huanta, presentaron síndrome de Burnout, asociado significativamente con el tiempo de servicio, condición laboral, jornada laboral semanal y el perfil ocupacional. **(24)**

### **Factores laborales**

Son los factores que se encuentran en el lugar de trabajo. Son las condiciones de trabajo que están presentes en una institución o empresa, que pueden influenciar en la Realización Personal, profesional y laboral en el trabajador, sea esta realización alta o baja.

Profesiones de gente que trabaja con gente. Condiciones laborales deficitarias en cuanto a medio físico, entorno humano, organización laboral, condiciones salariales y cantidad de trabajo. **(7)**

Son situaciones que se dan en una organización donde se desempeñan profesionalmente y cuales son las condiciones en las que trabaja ya sea el tiempo de experiencia, los turnos de trabajo, el salario y, si trabaja o no en otra dependencia. **(7)**

En esta población de salud, los factores laborales vienen a ser un factor preponderante para la productividad y la satisfacción laboral.

Se considera que el capital de una empresa y/o institución es el recurso humano. Es necesario que estos factores influyan de

manera positiva en la realización personal y laboral, donde se encuentre satisfecho por lo que hace y se sienta motivado por querer hacerlo, logrando sus objetivos y que mediante su desempeño lo conducirá a resultados de trabajos deseables, incrementando la productividad y la satisfacción laboral.

**En el cuadro N° 03:** Se muestra que el 100% (20) de enfermeras que laboran en el Hospital Daniel Alcides Carrión, el 100% (20) presentan Realización Personal baja en el trabajo.

Al realizar la investigación bibliográfica en relación a la Realización Personal encontramos estudios realizados en poblaciones similares a la presente investigación que se asemejan con los resultados encontrados.

Estos resultados son similares al estudio de Nuñez, R. (2002), en la tesis titulada “Frecuencia del Síndrome de Burnout en el Personal de enfermería en las áreas críticas del Hospital Central Universitario Antonio María Pineda en Venezuela”, estudio cuantitativo, en donde se concluyó que, el 51.4% de las enfermeras presentan cansancio emocional, el 43,1% presentan despersonalización y 58,3% se evidencia la Realización Personal baja. (3)

Así mismo, estos estudios son similares a la investigación de Gamonal Y. (2008), en la tesis “Síndrome de Burnout en el Profesional de Enfermería que labora en áreas críticas del Hospital Nacional Arzobispo Loayza”, en su estudio cuantitativo concluyó que, el 78,1% presentó tendencia a Síndrome de Burnout predominando el nivel bajo en todas sus dimensiones: en

despersonalización el 80%, en cansancio emocional 66,7% y Realización Personal 65,7%. **(4)**

Realización Personal baja.- Tendencia de los profesionales a evaluarse negativamente, y de forma especial esa evaluación negativa afecta a la realización del trabajo y a la realización con las personas a las que atienden. Los trabajadores se sienten descontentos consigo mismos, desmotivados en el trabajo e insatisfechos con los resultados. **(7)**

Bajo logro o realización profesional y/o personal, surge cuando se verifica que las demandas que se le hacen al sujeto, exceden su capacidad para atenderlas de forma competente. Supone respuestas negativas hacia uno mismo y hacia su trabajo, evitación de las relaciones personales y profesionales, bajo rendimiento laboral, incapacidad para soportar la presión y una baja autoestima. La falta de logro personal en el trabajo se caracteriza por una dolorosa desilusión y fracaso en dar sentido personal al trabajo. **(7)**

Falta de realización en el trabajo que involucra respuestas negativas hacia sí mismo y el trabajo. **(7)**

La Realización Personal o Autorrealización es el proceso mediante el cual uno consigue ser todo lo que en potencia es. **(15)**

Realizarnos como personas es una necesidad vital para el bienestar profundo y crecimiento espiritual. **(15)**

Un compromiso con el Ser, con la Realización Personal, con ser uno mismo. **(15)**

Freudenberger, empleó por vez primera el término Burnout para describir un conjunto de síntomas físicos sufridos por personal de salud como resultado de las condiciones de trabajo. Según este autor, es típico de las profesiones de servicios de ayuda y se caracteriza por un estado de agotamiento como consecuencia de trabajar intensamente, sin tomar en consideración las propias necesidades. Este enfoque sostiene que Burnout aparece más frecuentemente en los profesionales más comprometidos, en los que trabajan más intensamente ante la presión y demandas de su trabajo, poniendo en segundo término sus intereses. Se trata de una relación inadecuada entre profesionales, excesivamente celosos en su trabajo y clientes excesivamente necesitados, una respuesta del profesional asistencial al realizar un sobreesfuerzo. **(25)**

Desde una perspectiva psicosocial, la definición de Burnout elaborada por Maslach y Jackson, quienes lo consideran como una respuesta, principalmente emocional, situando los factores laborales y los organizacionales como condicionantes y antecedentes. Los estudios de Maslach y Jackson argumentan que el Burnout es un síndrome tridimensional que se desarrolla en aquellos profesionales cuyo objeto de trabajo son personas (usuarios) y añaden tres dimensiones características. **(7)**

- Agotamiento emocional. Se define como cansancio y fatiga que puede manifestarse física, psíquicamente o como una combinación de ambos. Es la sensación de no poder más de sí mismo a los demás. **(7)**

- **Despersonalización.** Es la segunda dimensión y se entiende como el desarrollo de sentimientos, actitudes, y respuestas negativas, distantes y frías hacia otras personas, especialmente hacia los beneficiarios del propio trabajo. Se acompaña de un incremento en la irritabilidad y una pérdida de motivación hacia él mismo. El profesional trata de distanciarse no sólo de las personas destinatarias de su trabajo, sino también de los miembros del equipo con los que trabaja, mostrándose cínico, irritable, irónico e incluso utilizando a veces etiquetas despectivas para aludir a los usuarios y tratando de hacerles culpables de sus frustraciones y descenso del rendimiento laboral. **(7)**
  
- **Sentimiento de bajo logro o realización profesional y/o personal.** Surge cuando se verifica que las demandas que se le hacen, exceden su capacidad para atenderlas de forma competente. Supone respuestas negativas hacia uno mismo y hacia su trabajo, evitación de las relaciones personales y profesionales, bajo rendimiento laboral, incapacidad para soportar la presión y una baja autoestima. La falta de logro personal en el trabajo se caracteriza por una dolorosa desilusión y fracaso en dar sentido personal al trabajo. Se experimentan sentimientos de fracaso personal (falta de competencia, de esfuerzo o conocimientos), carencias de expectativas y horizontes en el trabajo y una insatisfacción generalizada. Como consecuencia: la impuntualidad, la abundancia de interrupciones, la evitación del trabajo, el ausentismo y el abandono de la profesión, son síntomas habituales y típicos de esta patología laboral. **(7)**

Se aprecia que el profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Daniel Alcides Carrión, sobre los Factores Laborales que afectan la Realización Personal en el personal contratado y nombrado y, que a pesar de tener un contrato indefinido para el personal nombrado y para los contratos CAS, no tienen estabilidad laboral. Los contratados, sin embargo, no se encuentran liberados de estas preocupaciones de su estabilidad laboral, restando energías decisivas para aportar en el trabajo. Y el personal contratado, es aquel personal donde se le exige mucho más en su trabajo, cuando en realidad la exigencia debería estar equilibrada, y recaer también al personal nombrado. Se observa también a personal que rota de servicio en servicio y muchas veces no cuenta con la especialidad para ello, sin embargo, se encuentra en él sin reclamo alguno, ya que está sujeto a lo que la gerencia le designe, como sucede en el Centro Quirúrgico. Y esto conlleva, que los profesionales en enfermería consideran que en su trabajo no tienen la oportunidad de hacer aquello que saben o de poner en práctica sus propias ideas y no tienen sensación de realizar un trabajo útil, por ello, no se sienten motivados y satisfechos con lo que hacen dando resultados de baja Realización Personal y laboral. El Hospital cuenta con tecnología moderna y sueldos aceptables, sin embargo, no son la única fuente para la realización personal. Observándose a profesionales cansados, agotados, poco realizados en su trabajo y en su Realización Personal.

**Cuadro N° 04:** Se muestra que el 100% (10) de enfermeras que laboran en el Hospital Hipólito Unanue, el 50% (5) presentan alta Realización Personal en el trabajo y un 30% (3) presentan baja Realización Personal y un 20% (2) presentan moderada Realización Personal en el trabajo.

Sin embargo, los resultados obtenidos se asemejan al estudio de García, N; y Colaboradores (2004), con su estudio: Síndrome de Burnout en los equipos de Enfermería de Cuidados Intensivos del Hospital Universitario Joan XXIII en Barcelona, España. En su estudio cuantitativo concluyó que las enfermeras presentan un diagnóstico de Bournout medio en realización personal. (26)

Del Río y Perezagua (2003) en el informe "El síndrome de Burnout en los enfermeros/as del Hospital Virgen de la Salud de Toledo. España", llegaron a la siguiente conclusión: Recogidos trescientos veinte cuestionarios, lo que supone más del 60% de los (as) enfermeros (as) que trabajan en el hospital, el 17,83% sufría Burnout, donde el intervalo de confianza del 95% corresponde a 14,2% - 21,4%. Además se objetivó la presencia de cansancio emocional en el 43,3% de los enfermeros/as, despersonalización en el 57%; y la falta de realización en el trabajo en el 35,66%.(27)

Según Maslow, (2005) la autorrealización no es únicamente un estado final, sino también un proceso de actualización de las propias potencialidades. Supone hacer bien aquello que uno quiere hacer. (7)

Según Baraona, (2008), define que el desarrollo personal, auto-desarrollo, realización personal, crecimiento interior y otros semejantes, se refieren al concepto básico de descubrir algo que se encuentra cubierto. Desarrollo, es extender algo que se encuentra replegado en sí mismo. Crecimiento interior, es la expresión paulatina de las potencialidades de un ser. Realizar, es sacar algo que está bajo la sombra del desconocimiento a la luz de la realidad. De este modo, estamos frente a una acción deliberada de descubrimiento, de conquista de áreas de nuestro ser que



permanecen ignotas, ajenas a nuestro conocimiento y comprensión. (16)

Como se aprecia el personal profesional de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Hipólito Unanue, el 50% del personal presenta alta Realización Personal en el trabajo, sin embargo todavía la otra mitad de su personal presenta mediana a baja realización. Y esta realización se encuentra influenciada por los factores laborales afectando la realización personal en el contratado y nombrado. Los trabajadores no se encuentran motivados y las relaciones interpersonales se encuentran deterioradas para determinado grupo; lo que entorpece el trabajo y las relaciones con el personal y con el paciente, que muchas veces es testigo de discusiones entre compañeros de trabajo, el trato, el hostigamiento, la falta de respeto y la falta de cooperación entre ellos, lo que influenciaría en su rendimiento laboral. Otro factor laboral es la sobrecarga de trabajo a lo que se ve sometida el profesional de enfermería, cuya exigencia de tareas trae consecuencias negativas sobre la salud física y mental, como: bajo rendimiento, síntomas de fatiga, insatisfacción creciente, aumento de los riesgos de accidentes e incidentes.

**Cuadro N° 05:** Se evidencia la distribución porcentual de las enfermeras según los Factores Laborales: Situación laboral y la Realización Personal encontrando que el 43,3% (13) de las enfermeras nombradas presentan Realización Personal baja. Así mismo, el 33,3% (10) de las enfermeras contratadas, presentan Realización Personal baja.

Ante la prueba estadístico Chi-cuadrado ( $\chi^2 = 1,449$ , 2gl y  $p=0,485 >0.05$ ) encontramos que no existe relación estadísticamente significativa entre la situación laboral y la Realización Personal.

Condición del trabajo, es aquella que depende y es inherente a la institución donde se realiza la actividad profesional. Dentro de estos factores tenemos la responsabilidad del trabajo, interrupción frecuente en la realización de la tarea, recibir de manera constante crítica de otras personas, como médicos, superiores, familiares de los pacientes y el paciente mismo, falta de comunicación con los compañeros de trabajo sobre problemas del servicio y compartir experiencias y sentimientos positivos o negativos hacia los pacientes, ausencia de personal médico en situaciones de urgencia como paro cardiorespiratorio o empeoramiento de la situación clínica del paciente, etc.; estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente o información insuficiente e inadecuada con respecto a la evolución del paciente, rotación permanente por diferentes servicios, ambigüedad en la asignación de las funciones de enfermería, tiempo insuficiente para dar apoyo emocional al paciente, falta de personal para atender adecuadamente el servicio, sobrecarga de trabajo y salario bajo. (28)

Según el Libro Blanco de Enfermería, refiere que las condiciones laborales de la profesional de enfermería, se caracterizan por una sobrecarga y tensión que dificultan el desempeño profesional y está en el origen de las quejas sobre la falta de incentivos y estímulos. Un factor añadido a esta situación, es el trastorno asociado a horarios que dependen mas de las necesidades del personal de enfermería para satisfacer su necesidad familiar, personal, por otro lado, hay que tener en cuenta una serie de

riesgos presentes en el ejercicio profesional como la carga laboral, cansancio y agotamiento físico y mental, conjuntamente con la falta de recursos técnicos y material médico quirúrgico para realizar cualquier procedimiento. **(11)**

Gil, P. Hace referencia a un tipo de estrés laboral e institucional, generado en profesionales que mantienen una relación constante, directa e intensa con otras personas. **(13)**

Es un proceso que supone la interacción entre variables afectivas o emocionales (agotamiento emocional y despersonalización), y variables de carácter cognitivo-aptitudinal (falta de realización personal en el trabajo). **(29)**

Borges, A. Añade a lo anterior el hecho de que siendo el paciente, el objeto de trabajo de este personal, el contacto con la enfermedad, el sufrimiento y la muerte, constituyen una carga mental para este grupo de trabajadores. **(14)**

La baja Realización Personal, se refiere a la evaluación negativa del profesional, que afecta la habilidad en la realización del trabajo, se generan respuestas negativas hacia sí mismo y el trabajo, se desarrolla una incompetencia personal (falta realización personal). **(7)**

La situación laboral y la realización personal no guardan relación, ya que en nombrados y contratados presentan realización personal baja.

-Así mismo, se evidencia la **distribución porcentual de las enfermeras según los Factores Laborales: el lugar de trabajo y la Realización Personal** encontrando que el 66,6% (20) de las enfermeras que laboran en el Hospital Daniel Alcides Carrión presentan Realización Personal baja.

Ante la prueba estadístico Chi-cuadrado ( $\chi^2 = 18,261$ , 2 gl y  $p=0,000 < 0.05$ ) se encontró que si **existe relación estadísticamente significativa entre el lugar de trabajo y la Realización Personal.**

Sender A. (2011). Refiere que el trabajo habría de ser, antetodo y sobretodo un instrumento de Realización Personal. Por ello, la vocación da sentido a cualquier esfuerzo, no importa lo grande que éste sea. **(30)**

Observando el comportamiento de cada una de las características analizadas en los profesionales de enfermería de ambas instituciones, se evidenció un perfil del trabajador de la salud que presenta grado de Realización Personal baja en ambas instituciones y que son influenciados por los Factores Laborales de cada institución. Sin embargo, siendo la entidad con más recurso como es el Hospital Daniel Alcides Carrión, estos factores no son analizados y controlados de manera positiva en la salud y en la productividad de sus trabajadores, siendo la calidad de atención no tan eficaz para el usuario interno y el usuario externo. Los factores laborales influyen en la Realización Personal y laboral, que trae como consecuencia un daño personal e institucional, sobretodo al paciente sujeto del cuidado.

-Así mismo se evidencia **la distribución porcentual de las enfermeras según los Factores Laborales: tiempo de servicio y la Realización Personal** encontrando que el 33,3 % (10) de las enfermeras con tiempo de servicio de 0 a 10 años presentan Realización Personal baja, seguida del 33,3% (10) de las enfermeras con tiempo de servicio de 11 a 20 años que presentan también Realización Personal baja.

Ante la prueba estadístico Chi-cuadrado ( $\chi^2 = 15,281, 6 \text{ gl}$  y  $p=0,018 < 0.05$ ) se encontró que **si existe relación estadísticamente significativa entre el tiempo de servicio y la Realización Personal.**

Maslach y Jackson, realizaron los primeros estudios de caracterización del síndrome integrado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con que se trabaja (despersonalización), hacia el propio rol profesional (falta de Realización Personal en el trabajo) y una intensa vivencia de encontrarse emocionalmente agotado. (7)

Nuestro resultado coincide con lo planteado por Maslach, en su investigación, cuando plantea que aquellas personas que por naturaleza o especiales características de su trabajo debían mantener un contacto directo y continuo con la gente, tras un período de tiempo largo, algunas de ellas acaban sufriendo un importante desgaste personal y laboral.

Se observa que el personal de enfermería según el tiempo de servicio existe relación con la Realización Personal. Los años de servicio dan experiencia para la formación personal y laboral en el trabajo. La experiencia, la habilidad, la especialidad influyen en la

productividad del trabajador. Los años de servicio nos da experiencia laboral y seguridad en lo que se hace, obteniéndose mejores resultados en la habilidad y la destreza en hacer las cosas bien. Las enfermeras del Centro quirúrgico necesitan actualizarse aún más, en intervenciones de especialidad, ya que ello no limitará el trabajo. Otro factor que se observa, es la ausencia de capacitación, colaboración, sobretodo a personal nuevo que ingresa al servicio lo que influye en la Realización Personal y laboral obviando el trabajo en equipo, y las buenas relaciones interpersonales, dando como resultado en el personal de enfermería Realización Personal baja.

-Así mismo se evidencia **la distribución porcentual de las enfermeras según los Factores Laborales: horas/ semana y la Realización Personal** encontrando que el 33,3 % (10) de las enfermeras que trabajan a la semana de 25 a 34 hrs, presentan realización personal baja, seguida del 33,3% (10) de las enfermeras que trabajan a la semana de 35 a 44hrs a la semana, presentan también Realización Personal baja.

Ante la prueba estadístico Chi-cuadrado ( $\chi^2 = 13,197$ , 6 gl y  $p=0,040 < 0.05$ ) se encontró que **si existe relación estadísticamente significativa entre las hrs/ semana y la Realización Personal.**

Estos resultados se asemejan al estudio de Arévalo (2004), en la tesis titulada "Sobrecarga laboral y su influencia en la funcionalidad familiar de los profesionales de enfermería del Hospital Regional de Ayacucho". Concluyó que, el 71.4% de profesionales asistenciales de este nosocomio experimentan sobrecarga laboral; de ellos, el 55.5% tienen familias disfuncionales, Por tanto, la dotación de

personal sigue siendo insuficiente, debido al excesivo número de pacientes hospitalizados que supera la capacidad real de atención de los profesionales de Enfermería, situación que hace que culminen con su jornada laboral agotados física y mentalmente, razón por la cual perciben que trabajan a presión y más de su capacidad real. **(3)**

En el año 2000, la Organización Mundial de la Salud considera que los trabajadores estaban expuestos a sufrir riesgos a la salud debido a las condiciones con las que laboran día a día. **(1)**

El personal de enfermería considera que la Realización Personal presupone una inversión personal muy grande y con esfuerzos propios y que agregándose una actividad laboriosa y desmotivadora se le consideraría un daño personal e institucional. **(2)**

Según Maslow, la autorrealización no es únicamente un estado final, sino también un proceso de actualización de las propias potencialidades. Supone hacer bien aquello que uno quiere hacer. **(7)**

Los profesionales de enfermería en relación a las horas de trabajo en relación a la realización personal, se vea afectada en este grupo ocupacional físicamente y emocionalmente, percibiendo que trabajan a presión y más de su capacidad real, generando ansiedad lo que conlleva a una daño personal e institucional.

**-Así mismo se evidencia la distribución porcentual de las enfermeras según los Factores Laborales: N° de pacientes que atiende y la Realización Personal encontrando que el 70 %**

(21) de las enfermeras que atienden diariamente de 0 a 10 pacientes, presentan Realización Personal baja.

Ante la prueba estadístico Chi-cuadrado ( $\chi^2 = 4,612$ , 2 gl y  $p=0,100 > 0.05$ ) se encontró que no existe relación estadísticamente significativa entre el N° de paciente que atiende y la Realización Personal.

Sin embargo, los resultados en relación al número de pacientes, se ve afectada por la cantidad de pacientes que se han de atender durante la jornada laboral, y que esto generaría impotencia, angustia, ansiedad en la falta de logro personal y laboral.

-Así mismo se evidencia **la distribución porcentual de las enfermeras según los Factores Laborales: Con otro trabajo y la Realización Personal** encontrando que el 76,6 % (23) de las enfermeras que no tienen otro trabajo fuera del establecimiento, presentan Realización Personal baja.

Ante la prueba estadístico Chi-cuadrado ( $\chi^2 = 5,172$ , 2 gl y  $p=0,075 > 0.05$ ) se encontró que no existe relación estadísticamente significativa entre otro trabajo y la Realización Personal.

-Así mismo se evidencia **la distribución porcentual de las enfermeras según los Factores Laborales: Satisfacción en su trabajo y la Realización Personal** encontrando que el 40 % (12) de las enfermeras se sienten satisfechos en su trabajo, presentando Realización Personal baja



Ante la prueba estadístico Chi-cuadrado ( $\chi^2 = 5,286$ , 2 gl y  $p=0,071 > 0.05$ ) se encontró que no existe relación estadísticamente significativa entre la satisfacción en su trabajo y la Realización Personal.

Según Herzbrg, citado por Chiavenato, sostiene que hay algunos factores que generan satisfacción en el trabajo, y que mientras mayor sea la satisfacción en los trabajadores mas motivados, estarán más a mayor nivel de ejecución y productividad, es decir, que la satisfacción laboral tiene efecto sobre el trabajo. **(10)**

Según Dyer, Realización Personal, es el podernos sentir felices, satisfechos y completos con lo que somos y tenemos en nuestra vida. **(17)**

Aranzadi,J. Refiere que cada vez se habla más del desarrollo personal en el trabajo, de la importancia que tienen las personas en las organizaciones. Toda persona se realiza en el trabajo. La actividad transformadora del hombre sobre el exterior le transforma como ser individual y social. Es el ámbito de las aspiraciones personales donde se busca la satisfacción personal. **(19)**

No existe relación significativa entre la satisfacción y la Realización Personal. Sin embargo, el 40% se encuentra satisfecho, ya que no guarda relación con su Realización Personal; quizás se deba a que este grupo de enfermeras expresan sentirse satisfechas realmente o que tal vez, por la presión de quedar bien no se expresa lo que realmente es. Ya que no guarda relación con su realización siendo esta baja.

La satisfacción en el trabajo pasa evidentemente por la satisfacción con el salario, pero eso no lo es todo. La motivación de las personas tiene una dinámica compleja.

Cuando se ve afectada la Realización Personal en el trabajo vemos cierta vulnerabilidad, aparece la insatisfacción que involucra en el trabajo y despersonalización, y no la satisfacción como lo refiere este grupo de profesionales.

-Así mismo, se evidencia **la distribución porcentual de las enfermeras según los Factores Laborales: Motivación en su trabajo y la Realización personal** encontrando que el 76,6 % (23) de las enfermeras no se sienten motivados en su trabajo, presentando Realización Personal baja

Ante la prueba estadístico Chi-cuadrado ( $\chi^2 = 19,615$ , 2 gl y  $p=0,000 < 0.05$ ) se encontró que si existe relación estadísticamente significativa entre la motivación en su trabajo y la Realización Personal.

La Realización Personal es fundamental en el ser humano ya que es una fuerza que esta dentro del individuo, eso que lo impulsa a buscar el sentido de su vida. (17)

Realizarse te hace sentir orgulloso, feliz con lo que eres, con lo que tienes, sabiendo que puedes lograr más si es lo que tu deseas, pero que disfrutas el momento y te sientes con las habilidades necesarias para lograr más cosas, así como, para ayudar a otras personas a lograr lo mismo que tu has logrado. Realizarse, despierta en ti pensamientos y sentimientos positivos que hacen que te sientas agradecido y en armonía con el universo. (17)

La motivación, es una característica de la psicología humana, que contribuye al grado de compromiso de la persona, es un proceso que ocasiona, activa, orienta, dinamiza y mantiene el comportamiento de los individuos hacia la realización de objetivos esperados.(31)

La teoría de la Jerarquía de las Necesidades de Abraham Maslow, este autor propone que la motivación humana se basa en la voluntad de satisfacer sus necesidades (fuerza interna), identificando un jerarquía de cinco necesidades, desde las necesidades básicas hasta las necesidades más altas de Realización Personal. (32)

La necesidad de Realización Personal en un hombre sano, está motivado principalmente por sus necesidades de desarrollar y realizar todo su potencial y toda su capacidad. Se refiere a cumplir nuestros deseos más profundos, es decir, hacer realidad lo que somos en potencia, es el deseo de ser cada vez más lo que uno es, de llegar a ser lo que uno es capaz de llegar a ser. (32)

Romero, D. Define que la motivación es como un proceso mediante el cual se inicia, se sostiene y se direcciona una conducta para alcanzar un incentivo que satisface una necesidad importante en ese momento para el individuo. (33)

En el mundo laboral, esa conducta, además de buscar satisfacer las necesidades e impulsos del individuo, intenta alcanzar objetivos organizacionales. (33)

La motivación en el trabajo se define como un proceso mediante el cual un trabajador, impulsado por fuerzas internas o que actúan sobre él, inicia, dirige y mantiene una conducta orientada a alcanzar determinados incentivos que le permiten la satisfacción de sus necesidades, mientras simultáneamente intenta alcanzar las metas de la organización.(33)

Un trabajador motivado, no es necesariamente un trabajador productivo. Para que un alto nivel de motivación se traduzca en un alto desempeño son necesarios algunos ingredientes adicionales como: la capacitación del individuo para el cargo, el conocimiento de lo que la organización espera de él (percepción del rol), la disponibilidad de recursos para la ejecución de la tarea y la identificación del trabajador con la organización. Sólo la conjunción de esas circunstancias hace posible que un elevado nivel de motivación se materialice en un alto desempeño. (33)

La motivación se define como las fuerzas que actúan sobre una persona o en su interior y provocan que se comporte de una forma específica, encaminada hacia una meta. (33)

La motivación produce alto desempeño cuando la acompañan la capacidad, el conocimiento del papel, la disponibilidad de recursos y la identificación con la organización. El buen desempeño puede conducir a recompensas extrínsecas e intrínsecas que generan satisfacción. La satisfacción alcanzada alimenta las expectativas para el comportamiento futuro, incrementando la *motivación* para el nuevo desempeño.

Motivación, es “la voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzo hacia las metas organizacionales, condicionados por la capacidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual”. (34)

Robbins, la motivación con un poco más de precisión, la concibe como una serie de “procesos que dan cuenta de la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo por conseguir una meta”. **(35)**

Moreno, establece que es posible también distinguir distintos tipos de motivación, teniendo en cuenta cuáles son los factores que en cada circunstancia determinan preponderantemente la conducta del sujeto. Existen tres tipos de motivación a saber. **(36)**

La motivación intrínseca, corresponde a la satisfacción que siente el sujeto producida por la misma conducta o tarea al ser realizada. **(36)**

La motivación extrínseca, en este caso, es lo que mueve a la persona, es el beneficio obtenido como resultado de su desempeño. **(36)**

La motivación trascendente, dada nuestra condición de seres sociales, muchos de nuestros comportamientos no se explican exclusivamente por el beneficio extrínseco obtenido, o por la satisfacción intrínseca lograda, sino por el beneficio o satisfacción que obtiene un tercero, o bien porque éste evita algo negativo para él. **(36)**

Podemos decir que la motivación en el trabajo es importante, ya que estos provocan, mantienen y dirigen la conducta hacia un objetivo esperado. Un hombre sano está motivado para realizarse en su trabajo, motivado principalmente por sus necesidades de desarrollarse y realizar todo su potencial y toda su capacidad, despertando sentimientos positivos y la capacidad de desenvolverse en forma óptima, lo que trae como resultados una producción alta y niveles altos de satisfacción personal y laboral.

Pero en esta población en estudio, se observa que el personal de enfermería no se encuentra motivado, lo que origina la causa de su Realización Personal baja, aunado al agotamiento de sus recursos emocionales y físicos, el cansancio que hace en que no puede ser capaz de pensar en la magnitud de los problemas de los pacientes ni en su solución, podrían resultar fatales no sólo para el personal, sino también para el paciente. Por lo tanto, la motivación juega un rol importante en el Realización Personal. Sin motivación no puede haber satisfacción. La motivación produce alto desempeño cuando la acompañan la capacidad, el conocimiento del papel, la disponibilidad de recursos y la identificación con la organización. El buen desempeño puede conducir a recompensas extrínsecas e intrínsecas que generan satisfacción y Realización Personal, profesional y laboral.

-Así mismo, se evidencia **la distribución porcentual de las enfermeras según los Factores Laborales: En relación con los problemas más frecuentes y la Realización Personal** encontrando que el 36,6 % (11) refieren que falta personal, seguido del 33,3%(10) refiere que falta estímulos y el 6,7%(2) las relaciones interpersonales se encuentran deterioradas, presentando Realización Personal baja.

Ante la prueba estadístico Chi-cuadrado ( $\chi^2 = 14,061, 4 \text{ gl}$  y  $p=0,007 < 0.05$ ) se encontró que si existe relación estadísticamente significativa entre los problemas más frecuentes y la Realización Personal.

En esta población en estudio, se observa que el personal de enfermería que labora en los Centros Quirúrgicos, refieren que los problemas más frecuentes son: la falta de personal, la falta de estímulos y las relaciones interpersonales deterioradas y que

influyen en la Realización Personal del trabajador manifestando en los profesionales de enfermería baja Realización Personal y laboral.

El hecho de que los trabajadores se encuentren sometidos a este tipo de situaciones trae como consecuencia síntomas psicossomáticos y reacciones anormales hacia el trabajo y el ambiente laboral y la vida personal del trabajador.

## CONCLUSIONES

- Los profesionales de enfermería del Centro Quirúrgico del Hospital Daniel Alcides Carrión y el Hospital Unanue, presentan en mayor porcentaje Realización Personal baja y en menor porcentaje Realización Personal alta.
- Entre los Factores Laborales tenemos que el mayor porcentaje recae en el personal nombrado, con experiencia laboral de 0 a 10 años, seguido de 11 a 20 años, que trabajan de 35 a 44 horas semanales, que atienden de 0 a 10 pacientes, que no tienen otro trabajo, que se encuentran satisfechas, que no se encuentran motivadas y el problema más frecuente es la falta de personal.
- Existe relación estadísticamente significativa entre los Factores Laborales y la Realización Personal: lugar de trabajo, tiempo de servicio, horas de trabajo por semana, motivación en su trabajo y en relación a los problemas más frecuentes: falta de personal, falta de estímulos en los Centros Quirúrgico del Hospital Daniel Alcides Carrión y del Hospital Hipólito Unanue, aplicando la prueba estadística Chi Cuadrado.
- No existe relación estadísticamente significativa entre los Factores Laborales y la Realización Personal: situación Laboral, número de pacientes atendidos diariamente, otro trabajo y satisfacción en su trabajo en los Centros Quirúrgicos del Hospital Daniel Alcides Carrión y del Hospital Hipólito Unanue, aplicando la prueba estadística Chi Cuadrado.



## RECOMENDACIONES

- Brindar los resultados a la Dirección Ejecutiva del Hospital Hipólito Unanue y Daniel Alcides Carrión, a la Universidad Jorge Basadre Grohmann, a la Oficina de Capacitación del Hospital Hipólito Unanue y Daniel Alcides Carrión, a las Jefaturas de Enfermería, al Colegio de Enfermeros, para que adopten estrategias sobre el mejoramiento continuo de la calidad de vida del trabajador y la mejora continua de la calidad del cuidado de enfermería al paciente.
- Sensibilizar a los empleadores de los Hospitales de los Centros Quirúrgicos, sobre la Realización Personal baja, sus causas y consecuencias en la salud del cliente interno y repercusión en el cliente externo.
- Diseñar un programa de Promoción de la Salud y Prevención de la enfermedad en los trabajadores del Sector Salud, encargado de la motivación, apoyo psicológico y estrategias para evitar una baja Realización Personal; que contribuirá al mejoramiento de los procesos de las condiciones de trabajo y calidad de vida laboral.
- Destinar un fondo único para investigaciones científicas similares, en los Hospitales Daniel Alcides Carrión e Hipólito Unanue de Tacna, a través de la Unidad de Capacitación e Investigación.

## REFERENCIAS

1. Salud laboral (2006) - Wikipedia, la enciclopedia libre. Salud y Seguridad de los trabajadores. Geneve. Disponible en: [es.wikipedia.org/wiki/Salud\\_laboral](http://es.wikipedia.org/wiki/Salud_laboral) - En caché - Similares
2. Scielo - Scientific Electronic Library Online (2008). CONCYTEC - PERU  
Calle del comercio 197 - San Borja Lima - Perú (Citado el 26 de Noviembre del 2008) Disponible desde el URL <http://www.scielo.org.pe>
3. Nuñez, R.(2002). "Frecuencia del Síndrome de Burnout en el Personal de enfermería en las áreas críticas del Hospital Central Universitario Antonio María Pineda en Venezuela .Tesis para optar el título de especialista en Medicina del trabajo. Universidad Centrooccidental Lisandro Alvarado.
4. Gamonal, Y.(2008) "Síndrome de Burnout en el Profesional de Enfermería que labora en áreas críticas del Hospital Nacional Arzobispo Loayza".Rev.enf.Heradiana.
5. Franco, D. (2009) "Prevalencia, Características y Factores asociados al Síndrome de Burn Out en el Profesional de Enfermería del Hospital Hipólito Unanue de Tacna" Tesis para optar el titulo de Licenciada en enfermería" .Universidad Jorge Basadre Grohmann de Tacna.
6. Arévalo, Y. (2004). "Sobrecarga laboral y su influencia en la

funcionalidad familiar de los profesionales de enfermería del Hospital de Ayacucho,”. Ayacucho. Tesis de Pregrado de la Facultad de Enfermería. Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga.

7. Maslach, C; Jackson, S. (2005). Maslach Burnout Inventory. Palo Alto. [www.monografias.com](http://www.monografias.com) › Psicología - En caché
8. Hall, D. (1990). "Promoting work/family balance: An organization-change approach". Presented at the Industrial Relations Research Association, New York. [ Links ] Disponible: [www.questia.com/PM.qst?a=o&se=gglisc&d=500025441](http://www.questia.com/PM.qst?a=o&se=gglisc&d=500025441)
9. Allen, T. (2001). "Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions". Journal of Vocational Behavior. [ Links ] [fpce.rhto.googlepages.com/Allen2001.pdf](http://fpce.rhto.googlepages.com/Allen2001.pdf)
10. Chiavenato, Idalberto. (1990). Administración de los recursos humanos. México Editorial AHMSA.OMS .A new perspective on the health of Canadians. Ottawa 1974 Pág. #5.
11. Grupo de Atención temprana 2000. Libro Blanco de La Enfermería Actualidad, 1 ed. Madrid. Artegraf. Disponibles en [www.monografias.com](http://www.monografias.com) › Salud › General.
12. Cuixart, C; Nogareda, S. (1999). Criterio para su análisis, trabajo a turnos. NPT.502. España. Disponible en [www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/.../NTP/Ficheros/.../ntp\\_502.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/.../NTP/Ficheros/.../ntp_502.pdf)

13. Gil, P. (2007). El Síndrome de quemarse por el trabajo: Desarrollo y estrategias de intervención. Recuperado el 21 de Octubre del 2007 del Departamento de Justicia de Catalunya. Disponible en [http://www.gencat.cat/justicia/temes/reinsercio\\_i\\_serveis\\_penitenciaris/ce](http://www.gencat.cat/justicia/temes/reinsercio_i_serveis_penitenciaris/ce)
  
14. Borges, A. (1998). Condiciones de trabajo de alto riesgo. Salud de los Trabajadores". Disponible: [www.opas.org.br/gentequefazsaude/bvsde/.../personal/personal.pdf](http://www.opas.org.br/gentequefazsaude/bvsde/.../personal/personal.pdf)
  
15. Blay, A. (1982). La Realización personal. SESMAYO.1982 Disponible en : <http://www.sermasyo.es/la-realizacion-personal/>
  
16. Baraona, A. (2008). Realización Personal ¿Una Utopía Posible? Antártica 4 vientos. Disponible en: <http://psicologia.laguia2000.com/general/el-camino-de-la-rea...> - 33k
  
17. Portal del éxito y la superación personal (2009). [caminoalarealizacionpersonal.blogspot.com/.../que-es-realizacion-personal.html](http://caminoalarealizacionpersonal.blogspot.com/.../que-es-realizacion-personal.html) - En caché - Similares. Publicado por Sandra C. en 16:44 Etiquetas: Realización personal
  
18. Barajas. El sentido de vivir. hacia la *realización personal*. Editorial Mad. SL. 1ra ed. Disponibles es: [www.agapea.com/.../EL-SENTIDO-DE-](http://www.agapea.com/.../EL-SENTIDO-DE-) Barajas Medina, Jorge; Editorial Trillas.
  
19. Aranzedi, Javier del Cerro. 1999. Papeles de Ética, Economía y dirección, Nº 3, Madrid. Disponible en: [www.eben-spain.org/docs/Papeles/VII/Univ.](http://www.eben-spain.org/docs/Papeles/VII/Univ.)

20. Hernández, R. (2003). Metodología de la Investigación. 3ra Ed. Editorial Mc Graw Hill. Interamericana. México. Consulta 26 de Noviembre del 2008. Disponible en: <http://www.metabase.net/docs/unibe/03624.html>
21. Canales, F y Alfaro (2004). E. Metodología de la Investigación. Edt. Limusa, 20ª. Reimpresión, México.
22. Pollit, D.y Hungler, B. (2007) Investigación Científica en Ciencias de la Salud. Edit. Interamericana Mc Graw Hill. México. D.F. 2007. Consultado el 26 de Noviembre del 2008. Disponible desde el URL: [www.hjunin.ms.gba.gov.ar/capacitacion/mi\\_programa\\_metodologia\\_2008 Doc.](http://www.hjunin.ms.gba.gov.ar/capacitacion/mi_programa_metodologia_2008_Doc)
23. Polit, D y Hungler, B. (2000) Investigación Científica en Ciencias de la Salud. Ed. Interamericana – Mc. Graw-Hill; 4ta ed. México.
24. Peralta, K. y Pozo, S. (2006). "Factores asociados al síndrome de Burnout en el equipo de salud asistencial del Hospital de Apoyo Huanta". Ayacucho. Tesis pre grado de la Facultad de Enfermería. Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga.
25. Freudemberger S. Cebria J. y Col. (2001). Rasgos de Burnout y personalidad en médicos de familia atención primaria. La Habana. Editorial Ciencias Médicas; 7:459-68.
26. García Grau, Natalia; Roca Biosca, Alba; Carmona Heredia, Ana y Olona Cabasés, Montserrat .Síndrome de Burnout en los equipos de Enfermería de Cuidados Intensivos de Cataluña. Hospital Universitario Joan XXIII .Barcelona, España.

27. Del Río, O. y Perezagua, M. (2003). El síndrome de Burnout en los Enfermeros/as del Hospital Virgen de la Salud de Toledo. España.
28. Memorias del VI Simposio. Actualizaciones en enfermería. Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería. Santa Fé de Bogotá Disponible en: <http://www.encolombia.com/medicina/enfermeria/enfermeria4101-sindrome.htm>
29. Gil, Monte, P. (2005). El síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout). Una enfermedad laboral en la sociedad de bienestar. Pirámide. Madrid.
30. Sender, A. Vocación y Realización Personal. Citada 2011 Junio 20. Disponible en: [http://www.asociaciónideatica.com/Revista/vocación\\_y\\_realización personal...](http://www.asociaciónideatica.com/Revista/vocación_y_realización_personal...)
31. Davis, K., y Newstrom, J. (1999). Comportamiento humano en el trabajo. México. Mc. Graw Hill.
32. Rousell, Patyrice. (2000). Concepto de teoría sobre la Motivación. . Universite de Toulouse I-Ciencias Sociales., Octubre Pag 5.
33. Maslow, Abraham Harold (2005). El management según Maslow: una visión humanista para la empresa de hoy (orig.: Maslow on Management). Barcelona: Editorial Paidós Ibérica. ISBN 84-493-1698-7.

34. Romero, D. Trabajo y Motivación. (2005) .Venezuela. Disponible en [trabajymotivacion.blogspot.com/.../diez-teoras-sobre-motivacin-en-el.html](http://trabajymotivacion.blogspot.com/.../diez-teoras-sobre-motivacin-en-el.html) –
35. Hellriegel, D. y Slocum, J. (2004). Comportamiento organizacional (10ª ed). México: Thomson Learning Editores
36. Robbins. (2004). Comportamiento Organizacional (10ª ed). México: Pearson Educación.
37. Moreno, M. (2001). Recursos humanos: La motivación y su influencia en el ámbito laboral. Recuperado enero 2, 2003, de la Universidad Champagnat, sitio Web: ".  
[www.uch.edu.ar/.../Clima%20Laboral/Motivacion%20en%20el%20ambito%20laboral%20-%20monografia.doc](http://www.uch.edu.ar/.../Clima%20Laboral/Motivacion%20en%20el%20ambito%20laboral%20-%20monografia.doc)

# **ANEXOS**



**ANEXO N° 1**

**UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN  
FACULTAD DE ENFERMERÍA**

**CUESTIONARIO SOBRE FACTORES LABORALES**

Autor: Franco, D.

Modificado por Espinoza, N. (2010)

**DATOS DE IDENTIFICACIÓN:**

Iniciales o seudónimo del nombre de la persona:

.....

**A) RELACION CON LA SITUACIÓN LABORAL:**

1. ¿En qué situación laboral se encuentra actualmente?

- a. Nombrado ( ) b. Contratado ( )

**B) RELACIÓN CON EL LUGAR DE TRABAJO:**

2. ¿Actualmente en qué hospital se encuentra trabajando?

- a. ESSALUD ( ) b. MINSA ( )

**C) RELACIÓN CON LA EXPERIENCIA EN LA PROFESIÓN:**

3. ¿Qué tiempo de servicio tiene en el hospital ?

- a. 0 a 10 años b. 11 a 20 años c. 21 a 30 años d. Más de 30 años

**D) RELACIÓN CON LAS HORAS DE TRABAJO :**

4. ¿Cuántas horas de trabajo tiene a la semana dentro del hospital?

- a. 25 a 34 hrs b. 35 a 44 hrs c. Más de 45 hrs

**E) RELACIÓN CON LA CANTIDAD DE PACIENTES:**

5. Número de pacientes que atiende diariamente:

- a. 0 a 10 pctes    b. 11 a 20 pctes    c. 21 a 30 pctes    d. Más de 30 pctes

**F) RELACIÓN CON OTRO TRABAJO :**

6. ¿Tiene otro trabajo fuera del hospital?

- a. Si            b. No

**G) RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN DE SU TRABAJO:**

8. ¿Se siente satisfecho en su trabajo dentro del hospital?

- a. Si            b. No

**H) RELACIÓN CON LA MOTIVACIÓN EN SU TRABAJO:**

9. ¿Se siente motivado en su trabajo dentro del hospital?

- a. Sí            b. No

**I) RELACIÓN CON LOS PROBLEMAS MÁS FRECUENTES:**

10. En general, ¿Qué problema considera el más frecuente o importante en el ámbito laboral?

.....  
.....

**ANEXO N ° 2**  
**ESCALA REALIZACIÓN PERSONAL**  
**Autor: Maslach Inventory Burn Out**

0	1	2	3	4	5	6
Nunca	1 ó varias veces al año	1 vez al mes o menos	Varias veces al mes	1 vez a La semana	Varias veces a La semana	Todos los días

N°	ITEMS	0	1	2	3	4	5	6
1	Siento que puedo entender fácilmente a todos los pacientes que tengo que atender							
2	Siento que trato con mucha efectividad los problemas de los pacientes a los que tengo que atender							
3	Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de mis pacientes, a través de mi trabajo							
4	Me siento con mucha energía en mi trabajo							
5	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo							
6	Me siento estimulado después de haber atendido a mis paciente							
7	Creo que consigo muchas cosa valiosas en mi trabajo							
8	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados en forma adecuada							

**PUNTAJE:**

Realización Personal alta = De 40 a más

Realización Personal moderada = 34 a 39

Realización Personal baja = 0 a 33

### ANEXO N ° 3

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,859	8

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Entendimiento1	22,13	68,533	,838	,813
Trato2	21,93	73,444	,871	,816
Influencia positiva3	20,77	96,944	-,019	,889
Me siento con mucha energía en mi trabajo	20,27	90,823	,284	,870
Creo un clima agradable	21,43	77,840	,561	,847
Me siento estimulado	23,33	57,747	,872	,806
Consigo cosa valiosas	22,43	73,426	,829	,819
P.emocionales 8	23,17	71,799	,589	,847

**ANEXO N ° 4**  
**CUADRO N ° 06**

**FACTORES LABORALES DE LA ENFERMERAS DEL CENTRO  
QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN Y EL  
HIPOLITO UNANUE TACNA, 2010**

<b>FACTOR RELACIONADO CON LA SITUACIÓN LABORAL</b>		
<b>Condición</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Nombrado	18	60
Contratado	12	40
<b>Total</b>	30	100,00
<b>FACTOR RELACIONADO CON EL LUGAR DE TRABAJO</b>		
<b>Entidad</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Hospital D.A.C	20	66,7
Hospital H. Unanue	10	33,3
<b>Total</b>	30	100,0
<b>FACTOR RELACIONADO CON LA EXPERIENCIA EN LA PROFESIÓN</b>		
<b>Experiencia en años</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
0 a 10 años	11	36,7
11 a 20 años	10	33,3
21 a 30 años	3	10,0
Más de 30 años	6	20,0
<b>Total</b>	30	100,0
<b>FACTOR RELACIONADO CON LAS HORAS DE TRABAJO</b>		
<b>Horas de trabajo</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
25 a 34 hrs	10	33,3
35 a 44 hrs	12	40,0
Más de 45 hrs	8	26,6
<b>Total</b>	30	100,0
<b>FACTOR RELACIONADO CON LA CANTIDAD DE PACIENTES</b>		
<b>Atenciones diariamente</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
0 a 10 pacientes	25	83,3
11 a 20 pacientes	5	16,7
21 a 30 pacientes	0	0
Más de 30 pacientes	0	0
<b>Total</b>	30	100,0

<b>FACTOR RELACIONADO CON OTRO TRABAJO</b>		
<b>Otro trabajo</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Si	1	3,3
No	29	96,7
<b>Total</b>	30	100,00
<b>FACTOR RELACIONADO CON LA SATISFACCIÓN LABORAL</b>		
<b>Satisfecho en su trabajo</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Si	19	63,3
No	11	36,7
<b>Total</b>	30	100,00
<b>FACTOR RELACIONADO CON LA MOTIVACIÓN EN EL TRABAJO</b>		
<b>Motivado en su trabajo</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Si	4	13,3
No	26	86,7
<b>Total</b>	30	100,00
<b>FACTOR RELACIONADO CON LOS PROBLEMAS MÁS FRECUENTES</b>		
<b>Problemas más frecuentes</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Relaciones Interpersonales deterioradas	7	23,3
Falta de Personal	13	43,3
Falta de estímulos	10	33,3
<b>Total</b>	30	100,00

#### **Continuación del cuadro N° 6.**

**Fuente:** Cuestionario sobre Factores laborales aplicado al personal de enfermería de los Centros Quirúrgico del Hospital Daniel Alcides Carrión y el Hospital Unanue de Tacna, 2010.

#### **Descripción:**

En el Cuadro N° 06, se puede observar que predomina el personal nombrado con un 60% (18). En relación al lugar de trabajo el 66,7% (20) trabajan en EESSALUD. En relación con la experiencia en la profesión el 36,7% (11) refieren tener experiencia de 0 a 10 años, seguido del 33,3 % (10) que tienen experiencia de 11 a 20 años. En relación a las horas de trabajo el 40,0 % (12) trabajan 35 a 40 hrs, seguido de 33,3% (10) trabajan menos de 25 a 35 hrs. En relación a la cantidad de pacientes el 83,3 % (25) atienden de 0 a 10 pacientes diariamente. En relación a otro trabajo extra hospitalario el 96,7%(29) refiere no tener otro trabajo. En relación con la satisfacción laboral el 63,3%(19) se encuentran satisfechos con su trabajo. En relación con la motivación en el trabajo el 86,7%( 26) no se encuentran motivados. En relación con los problemas más frecuentes el 43,3% (13) refieren que falta personal, seguidos del 33,3 % (10) que refieren falta de estímulos en el trabajo.

**ANEXO N° 5**  
**CUADRO N° 07**

**REALIZACIÓN PERSONAL EN LAS ENFERMERAS**  
**DE LOS CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL DANIEL**  
**ALCIDES CARRIÓN Y DEL HOSPITAL HIPOLITO UNANUE**  
**TACNA, 2010**

<b>Realización Personal</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Bajo	<b>23</b>	<b>76,7</b>
Moderado	<b>2</b>	<b>6,7</b>
Alta	<b>5</b>	<b>16,7</b>
Total	<b>30</b>	<b>100,00</b>

**Fuente:** Escala de Valoración de la Realización Personal aplicado al Profesional de Enfermería de los Centros Quirúrgicos 2010.

**Descripción:**

En el Cuadro N° 07, se puede observar que la gran mayoría de las enfermeras presenta una Realización Personal baja con 76,7% (23) así mismo, le sigue un nivel alto de Realización Personal con el 16,7% (5).

## GRÁFICO N° 01

### REALIZACIÓN PERSONAL EN LAS ENFERMERAS DE LOS CENTRO QUIRÚRGICO DEL HOSPITAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN Y DEL HOSPITAL HIPOLITO UNANUE TACNA, 2010



**Fuente:** Escala de Valoración de la Realización Personal aplicado al Profesional de Enfermería de los Centros Quirúrgicos 2010.