



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Influencia de la motivación en el desempeño laboral del
profesional de enfermería del servicio de emergencia del
Hospital de Emergencias Villa El Salvador, Lima-2018**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Baldera Paiva, Elena Rosa (orcid.org/0000-0002-5920-4900)

ASESOR:

Dr. Laguna Velazco, Jorge Gonzalo (orcid.org/0000-0002-1148-3648)

CO-ASESOR:

Mg. López Vega, María Jesús (orcid.org/0000-0002-5843-7665)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2019

Dedicatoria

Este trabajo se lo dedico a Dios, a mi Madre Carmen por brindarme su comprensión y apoyo en cada momento de mi vida, a mis hermanos Patty y José Luis por su ejemplo de lucha y perseverancia. A mi esposo por ser el pilar de nuestra familia.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo, al docente asesor, docente revisora y a todos los docentes que fueron parte de este proceso de aprendizaje durante el desarrollo de la maestría. Así mismo agradecer a la Coordinación General del Servicio de Enfermería, a los coordinadores de enfermería de Emergencia y Unidad de Cuidados Intensivos Adulto del HEVES, por su gran apoyo en la realización de la presente tesis.

Índice de contenidos	pág.
Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	17
3.1. Tipo y diseño de investigación	17
3.2. Variables y operacionalización	18
3.3. Población, muestra y muestreo	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.	18
3.5. Procedimientos	20
3.6. Método de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	32
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS	40
ANEXOS	46

Índice de tablas	pág.
Tabla 1. Distribución de frecuencias porcentuales y absolutas de la variable Motivación y sus dimensiones en el profesional de enfermería del servicio de emergencia de un hospital del distrito de Villa El Salvador,2018	22
Tabla 2. Distribución de frecuencias porcentuales y absolutas, en la variable, Desempeño laboral y sus dimensiones en profesional de enfermería del servicio de emergencia de un hospital del distrito de Villa El Salvador, 2018.	23
Tabla 3. Determinación del ajuste y Pseudo R Cuadrado de los datos de la Motivación en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia de un hospital del distrito de Villa El Salvador, 2018.	24
Tabla 4. Estimación de los parámetros del modelo de la motivación en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia de un hospital del distrito de Villa El Salvador,2018.	25
Tabla 5. Determinación del ajuste y Pseudo R Cuadrado de los datos de la motivación en la calidad de trabajo	26
Tabla 6. Presentación de los coeficientes de la regresión logística de la motivación en la calidad de trabajo del profesional de enfermería del servicio de Emergencia.	26
Tabla 7. Determinación del ajuste y Pseudo R Cuadrado de los datos de la motivación en la iniciativa	27
Tabla 8. Presentación de los coeficientes de la regresión logística de la motivación en la iniciativa del profesional de enfermería del servicio de Emergencia	28
Tabla 9. Determinación del ajuste y Pseudo R Cuadrado de los datos de la Motivación en las relaciones humanas	28
Tabla 10. Presentación de los coeficientes de la regresión logística de la motivación en las relaciones humanas del profesional de enfermería del servicio de Emergencia	29
Tabla 11. Determinación del ajuste y Pseudo R Cuadrado de los datos de la Motivación en el logro de metas del profesional de enfermería.	30
Tabla 12. Presentación de los coeficientes de la regresión logística de la motivación en el logro de metas del profesional de enfermería.	30

Índice de figuras	pág.
Figura 1. Esquema que corresponde al tipo de diseño de investigación	17
Figura 2. Distribución porcentual, según la variable Motivación y sus dimensiones	22
Figura 3. Distribución porcentual, según la variable Desempeño y sus dimensiones	23

Resumen

La presente pesquisa tuvo como propósito determinar la incidencia de la motivación en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia de un hospital del distrito de Villa El Salvador, 2018. A partir de esta investigación se precisa el grado de correlación y dependencia entre las variables estudiadas. En relación al enfoque de estudio fue cuantitativo, tipo básica, de nivel explicativo y diseño no experimental, transversal. La muestra estuvo conformada por 62 profesionales de enfermería. Se usaron dos tipos de instrumentos debidamente validados por expertos, un cuestionario para medir nivel de motivación cuya confiabilidad de alfa de Cronbach 0.951, desarrollado por el recurso humano de enfermería y un cuestionario que evalúa el nivel de desempeño laboral, cuya fiabilidad de alfa de Cronbach 0.948, aplicado por el coordinador de enfermería del servicio en mención. Por lo cual se concluyó que existe incidencia directa y significativa de la motivación en el desempeño laboral, obteniendo una significancia estadística del coeficiente de Nagelkerke de 0,555, lo que demuestra que la variabilidad del desempeño laboral depende el 55% de la motivación.

Palabras clave: Clima Organizacional, satisfacción, productividad, gestión, competencias.

Abstract

The purpose of this research was to determine the incidence of motivation in the work performance of the nursing professional of the emergency service of a hospital in the district of Villa El Salvador, 2018. From this research, the degree of correlation and dependence between the variables studied is specified. In relation to the study approach, it was quantitative, basic type, explanatory level and non-experimental, cross-sectional design. The sample consisted of 62 nursing professionals. Two types of instruments duly validated by experts were used, a questionnaire to measure the level of motivation with a Cronbach's alpha reliability of 0.951, developed by the nursing staff, and a questionnaire that assesses the level of work performance, whose Cronbach's alpha reliability 0.948, applied by the nursing coordinator of the service in question. Therefore, it was concluded that there is a direct and significant incidence of motivation in work performance, obtaining a statistical significance of the Nagelkerke coefficient of 0.555, which shows that the variability of work performance depends 55% on motivation.

Keywords: Organizational Climate, satisfaction, productivity, management, skills.

I. INTRODUCCIÓN

El estudio de la motivación se abre paso a partir de las experiencias de las teorías de las relaciones humanas, donde se plantea que el elemento más fundamental en una organización es el factor humano y sus relaciones con el medio social y monetario. Por otro lado, la psicología humanística desarrolla doctrinas de la motivación vinculadas a la identificación de requisitos que el ser humano necesita para alcanzar la tan ansiada motivación, y que este genere una conducta positiva en la ejecución de la tarea que despliega el empleado dentro de su centro laboral. Esto ha permitido que las instituciones u organizaciones sean más conscientes que el estudio de las teorías o doctrinas de la motivación tienen significativa relevancia en la administración del recurso humano, es por ello que emplean herramientas que miden la motivación en sus empleados con el fin de detectar circunstancias de mejora que repercutan en un personal motivado y deseoso de continuar trabajando.

A ello se suma, que los trabajadores con el tiempo han ido conociendo como desarrollar su trabajo y por ende, han ido identificando factores que aportan a que ellos se sientan motivados, tal es así que organizaciones internacionales han demostrado que el grado de motivación en los trabajadores es mayor, siempre y cuando se busque satisfacer sus necesidades; estas necesidades en su mayor parte se refieren a mejorar sus habilidades, adquirir nuevas competencias que les permitan acceder a un ascenso dentro del lugar donde laboran, según la Organización Internacional de Trabajo (O.I.T., 2016).

Desde la perspectiva del ambiente sanitario los gestores y planificadores consideran que el mantener motivados a sus trabajadores a través de incentivos, condiciones de trabajo seguras y reconocimientos, son factores que contribuyen a satisfacer sus necesidades propias y externas evitando de esta manera su abandono o traslado a otra entidad, según la Organización Mundial de la Salud (O.M.S., 2018). Considerando un factor importante el brindarle al trabajador la oportunidad de reforzar sus conocimientos y competencias que mejoren sus habilidades para el desarrollo de sus tareas (Thi Hoai Thu, Wilson & McDonald, 2015), y de esta manera contribuir a un adecuado desempeño laboral que denote grandes beneficios institucionales.

Por el lado de las empresas públicas o privadas que prestan servicios de salud, constantemente buscan estrategias que logren sensibilizar a sus

trabajadores en brindar una atención con calidad, sin embargo, no consideran a la motivación como un medio trascendental que mejora la productividad del profesional, y que permite alcanzar y superar las expectativas asignadas, logrando un alto grado de competencia y aporte a los servicios que prestan (Martínez, 2017). Por ende, es necesario que las instituciones detecten que factores inciden sobre la motivación, y que impiden generar una fuerza motivadora para lograr un eficiente desempeño, basándonos en el valor que aporta la teoría de Herzberg respecto a estos dos factores (García, Londoño & Ortiz, 2016). Y producto de ello poder Implementar estrategias que mantengan motivado al personal de manera que optimice sus funciones y por consiguiente el éxito de los objetivos institucionales (De Pol, Dalgallo & De Matia, 2014).

En el Perú, en un artículo un trabajador motivado y reconocido en su ambiente laboral puede incrementar en un 80% su productividad (22 de mayo de 2017), nos demuestra que los trabajadores requieren una atención especial por parte de su empleador para brindarle las condiciones necesarias que le permita estar motivado, así mismo considerar que la desmotivación de los trabajadores no solo afecta a un solo trabajador, sino también al resto de trabajadores, siendo importante que las empresas trabajen en mantener la motivación de sus trabajadores.

Es preciso resaltar que la atención médica bien motivada es clave para satisfacer la demanda continua y cambiante de los servicios de atención médica, por el contrario, si existe desmotivación, su desempeño en el trabajo se deteriora (Buchan, 2001). Sin embargo, la motivación en los establecimientos de salud públicos es un tema escasamente abordado por las Oficinas de Recursos Humanos, sin bien es cierto existe un marco normativo que brinda los lineamientos para medir el desenvolvimiento y la actuación laboral del personal de salud (MINSA, 2008); son pocos los establecimientos que han aplicado un estudio periódico que permita implementar mejoras.

Por otro lado, la Autoridad Nacional del Servicio Civil, indica que identificar, valorar y promover el buen desarrollo del servidor es de vital importancia, ya que permite evidenciar los factores que intervienen en su buen desempeño y compromiso con los objetivos institucionales, y de este modo optimizar el desempeño en los puestos laborales (SERVIR, 2018).

La presente pesquisa se realiza en el servicio de emergencia de un establecimiento de nivel II-2 perteneciente a la jurisdicción de Lima Sur, este servicio se caracteriza por ser un ambiente de continuo estrés y tensión por su alta demanda de pacientes, siendo el profesional de enfermería el personal que atiende las demandas del paciente y por ende se constituye como el personal que más se relaciona con el usuario.

En ese sentido, se ha estudiado la incidencia de la motivación en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio en mención, ya que se identificó que existe ausentismo por parte de los profesionales en mención, debido al aumento de descansos médicos que generan abandono temporal, y por ende sobrecarga de trabajo para el resto de sus colegas, convirtiéndose en una jornada más intensa para ellos, lo cual se traduce en fatiga física que conlleva a errores en la atención, accidentes de trabajo, trastornos en la salud del profesional, y automatización de sus actividades, y finalmente repercutiendo en el desempeño laboral. Así mismo, se observó que el servicio cuenta con 65 profesionales de enfermería, muchos de estos profesionales (62%) laboran bajo orden de servicio por terceros ubicándolos en una relación de empleo incierto, tanto por la falta seguridad social y de beneficios legales que dicha modalidad de servicios no contempla, pese a ello, más del 50 % de los profesionales registran un tiempo de servicio mayor a 6 meses.

Éste y otros escenarios de incertidumbre laboral exponen a los profesionales de enfermería a la insatisfacción y desmotivación laboral; aunado a ello no se evidencia estudios que valoren la motivación de los servidores y permitan plantear mejoras entorno a ello, lo cual nos lleva a pensar que los directivos del hospital no consideran como un tema prioritario el motivar a sus trabajadores.

Según lo expuesto, es preciso plantearse la siguiente pregunta principal: ¿Cuál es la incidencia de la motivación en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia de un hospital del distrito de Villa El Salvador, Lima- 2018?. Y como problemas específicos se propusieron: ¿Cuál es la incidencia de la motivación en la calidad del trabajo, iniciativa, relaciones humanas y logro de metas del profesional de enfermería del servicio de emergencia de un hospital del distrito de Villa El Salvador, Lima- 2018?

El presente objeto de estudio se sustenta desde un enfoque teórico, debido

a que permite ahondar en el entendimiento de las variables objeto de estudio, así mismo nos permite analizar sobre la existencia de dos factores motivacionales propuestos por Herzberg: Los factores motivadores o extrínsecos y los factores higiénicos o extrínsecos, y en consecuencia como estos factores inciden en tareas que ejercen los conoedores de enfermería en el servicio que laboran, y por ende en los objetivos y metas institucionales. Desde un panorama práctico, el estudio es significativo ya que los resultados serán difundidos y servirá de herramienta para los directivos del hospital estudiado, con el objeto de generar acciones correctivas que puedan revertir la situación de los trabajadores. Y finalmente con respecto al panorama metodológico el estudio aporta táctica, diseños, metodologías, instrumentos y técnicas para acopiar datos limpios, ordenados y confiables que servirán como modelo de futuras pesquisas relacionados al tema.

El objetivo principal de esta pesquisa es: Determinar la incidencia de la motivación en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia de un hospital del distrito de Villa El Salvador, Lima – 2018. Y como objetivos específicos se buscó identificar la incidencia de la motivación en las dimensiones: calidad del trabajo, iniciativa, relaciones humanas y logro de metas del profesional de enfermería del servicio de emergencia de un hospital del distrito de Villa El Salvador, Lima – 2018.

En cuanto a la hipótesis principal se propone que: Existe incidencia directa y significativa de la motivación en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia de un hospital del distrito de Villa El Salvador, Lima – 2018. Y con relación a las hipótesis específicas se propuso que existe incidencia directa y significativa de la motivación en la calidad del trabajo, iniciativa, relaciones humanas y logro de metas del profesional de enfermería del servicio de emergencia de un hospital del distrito de Villa El Salvador, Lima – 2018.

II. MARCO TEÓRICO

Respecto a las variables de estudio, se encontraron diversas investigaciones de rango nacional e internacional que nos plantean la significancia de los resultados obtenidos en cuanto a la incidencia y correlación de la variable motivación y la variable desempeño laboral.

A nivel nacional, Campos (2018) estudió ambas variables en un grupo de profesionales del Hospital Vitarte de Lima. Para ello, le dio a su investigación un enfoque cuantitativo y la orientó a un nivel correlacional causal, buscando determinar la influencia de una variable sobre la otra. Como principal conclusión se reportó que el desempeño depende del 34.7% de motivación ($Nagelkerke = 0.347$) de los profesionales de enfermería. Díaz (2018) también realizó un estudio en el mismo grupo de profesionales usando el mismo diseño, enfoque y nivel de investigación, donde busca describir la influencia de una variable sobre la otra. Encontró que el desempeño depende del 42.7% de la motivación.

Araujo (2018) realizó un estudio donde pretende conocer la concordancia entre las variables de estudio de un grupo de enfermeros de un hospital de Abancay. Para lo cual le dio a su investigación un planteamiento cuantitativo de nivel correlacional, aseverando que ambas variables presentan correlación moderada ($Rho S=0.544$), por lo que concluye que, a mayor motivación del trabajador, mayor desempeño en el desarrollo de sus funciones. Así también, Huamán (2018) en un grupo de trabajadores asistenciales de un hospital del cusco, tomando un enfoque cuantitativo tipo correlacional, se concluyó que existe concordancia positiva y directa entre ambas variables, es decir a más nivel de desempeño, existirán más niveles de motivación laboral.

En la misma línea Retamozo (2018) estudia la relación entre las variables planteadas por Araujo, donde decide estudiar a un grupo de enfermeros de un hospital nacional de Lima, dándole un planteamiento cuantitativo de nivel correlacional a su pesquisa, obteniendo durante el cómputo del tanteo que, existe concordancia directa y significativa entre ambas variables ($Rho S=0.334$). Así también, Miranda (2018) llevó a cabo un estudio buscando la concordancia en las variables evaluadas en un grupo de trabajadores de un hospital de Trujillo, para ello, le dio a su investigación un planteamiento cuantitativo y la orientó a un nivel correlacional. El investigador encontró que la motivación tiene una tendencia alta,

con una cifra mayor al 84% y el desempeño laboral una tendencia alta, representada por una cifra mayor a 92%, encontrando correlación significativa entre ambas variables ($p_valor < 0,001$).

Por otro lado, Quispe (2018) realizó un estudio para corroborar la concordancia entre las variables de estudio, en un grupo de empleados de un hospital de Lima, el cual tuvo un planteamiento cuantitativo de nivel correlacional. Concluyó que existe una correlación de intensidad moderada y directa entre ambas variables ($Rho S= 0.534$)

Paredes (2017) desarrolló una pesquisa donde busca conocer la concordancia entre las variables estudiadas a ser evaluadas en el nosocomio de El Agustino. Le dio a su investigación un enfoque cuantitativo, de acuerdo con el tipo fue básica con un nivel correlacional y dada su secuencia temporal se calificó como transversal. Se obtuvo que existe correlación directa y fuerte ($Rho S= 0,809$) entre las variables de estudio, concluyendo que, a mayor motivación, mayor desempeño.

Llagas (2017) estudio las mismas variables, con el objetivo de determinar su relación entre ellas, cuya muestra fue un grupo de profesionales con características similares, en un hospital de Lima. Para este propósito, en su metodología usó un enfoque cuantitativo, además la investigación fue transversal y de nivel correlacional. Se concluyó que el desempeño y motivación laboral están relacionados directamente ($Rho S= 0.850$), lo cual indica que mientras mayor sea la motivación laboral, mejor será el desenvolvimiento laboral en los profesionales de enfermería de neonatología.

Oliva (2017) también determinó la relación entre estas variables lo cual fue reportado en su investigación realizada a un grupo de empleados en un hospital nacional de Lima. Este estudio desarrolló una metodología correlacional y de corte transversal. Se obtuvo, que la concordancia entre las variables evaluadas es directa y significativa a nivel estadístico en los trabajadores del mencionado hospital ($Rho de S= 0.208$).

Finalmente, Quispe (2017) en su trabajo de investigación analizó los factores relacionados a las variables de estudio en profesionales médicos de un Hospital de EsSalud - Puno. Le dio un planteamiento cuantitativo, de tipo de investigación fue básica y de alcance correlacional. Dictaminando que existe concordancia moderada y positiva entre las variables de estudio ($Rho S=0.703$), es decir a medida que el

personal este motivado logrará un buen desempeño en sus labores.

A nivel internacional, Peña & Villón (2018) estudiaron la incidencia de las variables en estudio en trabajadores de instituciones de salud del Ecuador. Esta investigación tuvo un enfoque cualitativo. Los autores concluyeron que la forma en la que se comportan los trabajadores en determinada organización dependerá de componentes motivacionales que se hayan aplicado para cubrir las necesidades básicas: la satisfacción laboral, las buenas relaciones laborales y el clima laboral adecuado. Se resaltó de este estudio que toda organización debe de establecer métodos de distinciones y mejoramiento laboral, mecanismos que permitan a los empleadores, hallarse cómodos y satisfechos en su ambiente laboral.

Lúcio et al. (2019) realizaron una pesquisa para conocer sobre los factores que intervienen en la motivación en una institución de salud del Brasil, tratándose de un estudio cualitativo de nivel exploratorio, donde se encuentra que los principales factores que contribuyen a la motivación del personal en estudio es: que cuenten con los suministros necesarios para realizar su labor, que se incluya al personal en capacitaciones motivacionales, que involucren al personal en la elaboración de protocolos de atención, que el trabajo sea en equipo, entre otros factores; por el contrario la investigación también identifica factores que suelen desmotivar al grupo de estudio, tales como: falta de reconocimiento, carga de trabajo excesivo, críticas no constructivas.

Deng et al. (2019) en su estudio pretende relacionar los efectos del estrés laboral y la motivación sobre el desempeño laboral de un grupo de trabajadores de hospitales públicos de china, al cual le da una orientación cuantitativo, correlacional, transeccional. Encontrándose que el estrés repercute sobre el bienestar emocional y sobre los comportamientos del profesional, así como salarios injustos y la falta de seguridad laboral son factores que obstaculizan la motivación y por ende el desarrollo profesional.

Grujicic et al. (2018) en su estudio evalúa si existe diferencia entre la motivación y la satisfacción laboral entre profesionales médicos y enfermeros de tres centros de salud de una provincia de Serbia, donde se encuentra que los factores que motivan a los profesionales de enfermeros son: cumplimiento de objetivos, buenas relaciones laborales, ambiente de trabajo positivo, posibilidades de ascenso, valoración del buen desempeño laboral, apoyo gerencial,

equipamiento de última generación y bonos por el buen desempeño laboral, los factores mencionados obtuvieron un $p = < 0.001$, por lo que concluyó que existe una mayor motivación laboral en las enfermeras que obtuvieron un mayor nivel de satisfacción laboral.

Abimbola et al. (2018) decide realizar una pesquisa para comprobar si los factores organizacionales tienen efecto en la motivación de trabajadores de los centros de salud del Reino Unido, Europa, África y Asia, el estudio empleado fue de tipo cuantitativo descriptivo, donde concluye que los factores que contribuyen a mejorar la motivación son: responsabilidad, logros, reconocimiento, aprecio y recompensa, mientras que factores que desmotivan al personal son: escasez de personal y sobrecarga de trabajo, falta de capacitación o bonificaciones.

Así también, Enríquez (2014) realiza una investigación para corroborar si una variable incide sobre la otra, en un grupo de empleados de un instituto de visión, México. Dándole un tipo de diseño cuantitativo, explicativo, correlacional, de campo transversal, teniendo como resultado que el grado de motivación explicó el 41,4% de la variabilidad del desempeño, cuyo valor de p es igual a 0,00, que permitió corroborar la influencia significativa entre las variables mencionadas, con una tendencia positiva y lineal.

Así también, en la misma línea, Herrera et al. (2017) investigaron los determinantes de la motivación laboral en trabajadores públicos de Colombia, para ello, realizaron un estudio con un enfoque mixto, exploratorio y de diseño no experimental. Se concluyó que es importante que las organizaciones cuenten con estrategias orientadas a buscar en su personal el compromiso, sentido de pertenencia, productividad y factores que estimulen la motivación laboral, ya que el trabajador es el principal elemento en una institución. El estudio refleja que la estabilidad laboral, el ambiente laboral y las ideas de los trabajadores tenidas en cuenta, son los factores motivantes más importantes dentro de una organización, con un 69.39%, 50.26% y 49.62% respectivamente.

Khim (2016) determina estudiar la relación entre los ingresos y la motivación laboral de un grupo de trabajadores de salud de Camboya. Los resultados indican más del 80% de los encuestados informaron que su ingreso básico no era adecuado para una vida digna y muchos de ellos recurrieron a otros medios de subsistencia, incluidas las prácticas duales, para complementar sus ingresos formales,

concluyéndose que un cambio en los ingresos puede influir significativamente en la motivación laboral, y el efecto sobre la motivación aumenta con mayores incrementos de cambio.

Otros estudios solo abordan la motivación laboral, tal es así que Triviño, García & Garcia (2017) realizan un estudio cuantitativo de tipo descriptiva, en la que se analiza producciones científicas respecto a la medición de la motivación en un periodo determinado, donde se obtuvo que el personal de enfermería para sentirse motivado debe ser reconocido, necesita trabajar en un ambiente confortable, ser participe en las decisiones de la organización y que se brinde las posibilidades de desarrollo académico.

Otro estudio por Automatic Data Processing (2018), realizado a un grupo de trabajadores de Europa, encuentra que el 47% de los encuestados indican que la causa que aporta en la motivación de los empleados son: el sueldo y la remuneración, mientras que 22% indican que la causa es el buen balance entre el empleo y la vida privada, seguido el 21% indican que los motiva las relaciones con los compañeros y finalmente el 18% consideran como causa motivacional el reconocimiento de los superiores.

En las últimas décadas, las transiciones sociales, epidemiológicos, económicos y culturales han repercutido en el desarrollo del ser humano, provocando que este, se vea afectado en sus relaciones sociales y por ende en la relación del individuo con las organizaciones en las que labora. Lo que conlleva a que estas organizaciones adopten estrategias de reclutamiento que permitan que el individuo adquiera un sentido de pertenencia con la organización y de esta manera pueda satisfacer sus necesidades, lo que conllevaría a sentirse motivados en el desempeño de sus roles, y por ende contribuir a los objetivos organizacionales.

Según lo expresado líneas arriba, la motivación laboral es un tema muy trascendental para las organizaciones, ya que mediante ello se busca identificar que estimula al individuo, y tomar como insumo principal lo identificado para utilidad de los directivos a fin de que el trabajador contribuya al éxito organizacional.

La teoría de jerarquización de necesidades, planteada por Abraham Harold Maslow en 1954, el cual sostiene que las motivacionales se componen de una jerarquía, las cuales están sujetas a un orden de prioridad. Tal es así, que al

satisfacer un nivel específico de necesidad del individuo, se activa el nivel superior de necesidad para continuar motivando al individuo. Según Maslow son 5 las necesidades: (a) fisiológicas, aquellas relativas a la supervivencia tales como: el hambre, la sed, abrigo entre otras; (b) de seguridad, aquellas que se basan en la búsqueda de la defensa y custodia para evitar riesgos físicos y emocionales; (c) sociales, aquellas relativas a la percepción de aceptación y formar parte de un grupo; (d) de estima, es como el individuo se evalúa es decir cómo se respeta por sí mismo, autonomía, etc. (e) autorrealización, es el impulso por alcanzar su máximo potencial o en lo que uno es capaz de ser (Luthans, 2008). Según Maslow citado en Robbins (2009), indica que, si las organizaciones desean motivar a sus trabajadores, estos deberán conocer en que nivel de escalafón se encuentra el trabajador, para el despliegue de estrategias que satisfagan la necesidad identificada o la que está por encima de ella.

Otro enfoque teórico que sustenta la motivación laboral, es las teorías X y Y planteada por Douglas McGregor en 1960, donde propuso dos formas diferentes que adopta el individuo: uno negativo denominado teoría X, y el otro positivo, denominado teoría Y. El describe que los gerentes tienen un punto de vista y en base a ello se relacionaban con sus trabajadores. Según la teoría X, los directivos de una empresa tienen a pensar que el trabajo es una actividad que lo hacen por obligación, lo que conlleva a que deberían forzar a los trabajadores en cumplir su función. De manera contrapuesta la teoría Y, considera que el trabajo es algo natural, por ende, el trabajador aprenderá a aceptar y buscar responsabilidad (Douglas McGregor citado por Robbins, 2009).

Sin embargo, sobre esta teoría no existe evidencia que reafirma las suposiciones como válidas, pero sí podrían tomarse en situaciones particulares (Ramírez, Abreu & Badii, 2008), considerando la revisión bibliográfica rescató que dicha teoría es una base para la construcción de teorías contemporáneas que puedan ayudar a los gerentes a reconocer cuáles son los factores que motivan a su personal a cargo.

Otro enfoque teórico que sustenta la motivación laboral, es la Teoría de los dos factores, expuesta por Frederick I. Herzberg, donde producto de un estudio concluyó que existen factores que desencadenan ciertas actitudes en los trabajadores, estos comportamientos variaban según el grado de satisfacción en el

trabajo y otras provocaban falta de satisfacción. Por lo cual Herzberg plantea que la motivación depende de dos factores íntimamente relacionados, estos son: (a) Factores intrínsecos o motivadores hacen referencia al perfil del puesto: el trabajo en sí, desarrollo personal, reconocimiento de logros, desarrollo profesional y responsabilidad;(b) Factores higiénicos o extrínsecos, su existencia evita la insatisfacción en el trabajo, tales como: Supervisión adecuada, condiciones de trabajo, seguridad laboral, relaciones interpersonales, salario, reglamento institucionales y status (Herzberg, 1987). Al respecto es preciso indicar que esta teoría es ampliamente conocida, pese a las críticas por sus detractores, los gerentes aplican los hallazgos y recomendaciones de Herzberg.

Así también es pertinente presentar otro de los enfoques motivacionales, la Teoría de las motivaciones sociales de David C. Mc Clelland, propuesta por David McClelland en 1951, donde describe que la motivación laboral se desarrolla en base a tres necesidades, estos son: (a) Necesidad de logro: es el vencer un desafío por lograr la realización personal. (b) Necesidad de Poder: es la intención de influir sobre otros para lograr el liderazgo que oriente a los trabajadores al logro de los objetivos de su lugar de trabajo. (c) Necesidad de Afiliación: es la necesidad de relacionarse y desarrollar relaciones personales significativas (McClelland citado por Robbins, 2009). Debido a que estas necesidades son aprendidas, las organizaciones podrían influenciar conductas favorables al desempeño a través de recompensas, dado que la motivación se activa mediante estímulos que generan que los trabajadores fijen una conducta laboral (Ramírez, Abreu & Badii, 2008). Cada una de las teorías descritas se centran en algún aspecto de la motivación laboral y dejan de lado otros, por ello existen modelos integradores de diferentes teorías, que vienen siendo estudiados y propuestos.

La motivación según Herzberg (1987), lo define como todo factor externo o interno que estimula a la persona para que adopte un comportamiento. Mientras que Robbins y Coulter (2014) lo conceptualiza como un grupo de procesos que inciden sobre el comportamiento de un individuo para lograr sus objetivos. Sin embargo, según la definición de Amoros (2007), lo conceptualiza como la fuerza que influye internamente sobre el individuo y que motiva a satisfacer su necesidad individual. Desde el ámbito de la salud la motivación laboral, según Ramlall (2004) lo conceptualiza como la cooperación de los profesionales hacia el cumplimiento

de los indicadores organizacionales, el cual está condicionada a la satisfacción de las necesidades individuales. Por otro lado, desde el ámbito de la salud se define como motivación al medio que llevan a los trabajadores a trabajar más o menos intensamente dentro de su lugar de empleo (MINSa, 2011b)

Para la presente pesquisa se tomará la teoría bifactorial de Herzberg, descrita anteriormente y para ello se definirá cada una de ellas considerando que son factores que juegan un rol importante al momento de intentar explicar la conducta de los trabajadores que favorecen la motivación en el centro laboral.

Para ponderar la variable motivación se toma como autor base a Herzberg (1987), el cual la teoría bifactorial sobre la motivación: La Dimensión Factores Intrínsecos o Motivadores, definida como aquella condición interna del individuo que producen satisfacción permanente y un aumento del desempeño, superior a lo esperado, Los factores motivadores involucran para Herzberg sentimientos relacionado al (a) trabajo en sí mismo, (b) desarrollo personal, (c) reconocimiento de logros, (d) desarrollo profesional y (e) responsabilidad, las cuales están bajo el control del individuo.

Para Davis & Newstrom (2003) conceptualiza a los factores intrínsecos como las recompensas que satisfacen las necesidades propias de la persona que realiza el trabajo, es decir por el placer que supone el realizar la tarea. Sin embargo, (Cox, 2009) define a los factores intrínsecos como aquel impulso que emana del interior del individuo y que se hace visible a través de la adquisición de nuevas experiencias, repercutiendo en el comportamiento del individuo.

Los factores intrínsecos a reconocer son: (a) Trabajo en sí mismo, Luthans (2008) define como el grado en el que el trabajo le brinda al trabajador la oportunidad de aprendizaje y responsabilidades que le suele ser interesante. (1992) define al (b) Desarrollo personal como la interacción individual y grupal que permite que se desarrolle y mejore la capacidad y habilidad para la comunicación libre, las relaciones interpersonales y determinación de comportamientos. (c) Reconocimiento de logros, es la respuesta dada por la empresa, orientada a premiar al trabajador por los logros alcanzados, con la finalidad de incentivar la réplica de la conducta positiva (Cepeda et al, 2015). (d) El Desarrollo profesional, según Fernández (2002) es un proceso continuo basado en la identidad profesional, la cual se obtiene a través de experiencias propias del trabajo. (e) La

Responsabilidad es definida por Serrano (2016) como el trabajo con baja supervisión.

Otro de los factores que influyen sobre la motivación es la Dimensión Factores Extrínsecos o Higiénicos. Definida como los aspectos que rodean a la persona en su centro laboral, la recibe a cambio de la actividad realizada (Herzberg, 1987). Sin embargo, (Cox, 2009) lo define como la motivación que viene de una fuente externa, a través de situaciones que estimulen su comportamiento. En la misma línea Davis & Newstrom (2003) lo define como las recompensas externas que se reciben independiente de la tarea realizada, no ofreciendo satisfacción inmediata al individuo.

Los factores extrínsecos a reconocer son: (a) Supervisión adecuada, es uno de los procesos de la labor de control gerencial destinado a observar sistemáticamente el desenvolvimiento de las actividades que desarrolla el asalariado de una organización (MINSAs, 2009). Según Luthans (2008) la supervisión se manifiesta mediante acciones de vigilancia del desempeño del trabajador, para proporcionándole ayuda o asistencia técnica y apoyo al comportamiento. (b) Condiciones de trabajo, cantidad de trabajo, ambiente físico (ruido, espacio, iluminación, ventilación, entre otros), medios/materiales disponibles.

Luthans (2008) indica que si las condiciones de trabajo son adecuadas al empleador le será más fácil realizar sus tareas. Seguridad laboral se orienta a prevenir riesgos laborales en el proceso del trabajo para evitar que su salud se vea afectada, como consecuencia de desarrollar sus tareas y/o funciones (O.I.T., 2014). (c) Relaciones interpersonales, es la relación y acercamiento que tiene el individuo con el resto de trabajadores de manera directa o indirecta de manera permanente. (Campos, 2018). (d) Salario, el cual incluye cada aspecto relacionado con sueldos, comisiones, pago de movilidad, entre otros (Campos, 2018). (e) Reglamentos institucionales, son instrumentos que contienen información de los principios y reglas que los trabajadores deben ejercer para el cumplimiento de los indicadores de la empresa (Campos, 2018). Status, está relacionado con el lugar que toda persona ocupa en el trabajo (Campos, 2018).

El desempeño laboral con el paso de los años ha recobrado importancia, dado que este nos permite evaluar como los trabajadores están respondiendo a los

objetivos institucionales, por ende, las organizaciones deben de estudiar de manera periódica y analizar cuáles son las dimensiones con la cual se evaluará. En el sector salud, se define al desempeño como el acto de identificar los aportes del trabajador de salud y como estos se alinean a los objetivos organizacionales, la cual es evaluado en muchos casos a través de las competencias laborales del personal. Así mismo, ellos consideran desde un enfoque funcional las características de la persona producen comportamientos que repercuten en el desempeño laboral (MINSA, 2008). Asimismo, Pedraza, Conde & Amaya (2010) definen al desempeño como conductas que los trabajadores manifiestan que son trascendentales para los objetivos de una institución, y se miden en base a la relación de las competencias del individuo y su aporte para la empresa.

El desempeño en el trabajo es producto de la experiencia ejercida por la motivación, el cual se lleva a cabo si se cumple con la aptitud de entrenamiento y un ambiente que contribuya al desarrollo de las tareas (Wetten & Cameron, 2011). Chiavenato (2009) postula que el desempeño es el comportamiento que muestra una persona durante la búsqueda de los propósitos planteados. Establece la estrategia a nivel individuo para alcanzar los objetivos de la organización. Palaci (2005) dirige su definición del desempeño en el valor esperado de aporte en la organización de los distintos acontecimientos conductuales que cumple un trabajador en un tiempo determinado.

Con respecto a la Evaluación de desempeño laboral, El MINSA (2011a) señala que es de suma relevancia que los profesionales de enfermería se encuentren motivados con la labor que realizan, así mismo que busquen alcanzar con empeño las metas establecidas. Por otro lado, Robbins y Coulter (2014) lo define como un proceso que permite determinar el éxito de una institución para realizar adecuadamente sus actividades y objetivos de trabajo, a través del desarrollo de los objetivos individuales.

Según Wayne (2010) es un proceso organizacional de evaluación de capacidades de los trabajadores y como, estos contribuyen con los objetivos de la empresa, así mismo es una oportunidad que permita que el trabajador conozca sus deficiencias aportando al cambio de comportamientos y en consecuencia mejorar el desenvolvimiento de sus actividades asignadas, generando satisfacción en el empleado. Mientras que Delgado & Ena (2008) define a la evaluación de

desempeño como una sucesión de etapas relacionadas a la gestión en el que los objetivos y competencias de una institución son plasmados en un programa de acción que mediante el seguimiento permanente y sistemático que afiance el adecuado desempeño de los trabajadores y por ende su desarrollo profesional.

Chiavenato (2009) indica que esta evaluación permite revelar errores o dificultades en la supervisión de los empleados y la integración del trabajador a la institución o a su ocupación, así como evidenciar el progreso en el rendimiento del puesto, problemas de motivación, entre otros. Según lo citado por Robbins y Judge (2009) son diversos los métodos para evaluar desempeño, las más conocidas son: Ensayos escritos, método de incidentes críticos, escalas de calificación ancladas en el comportamiento, método de distribución forzada, método de escalas mixtas.

Por su parte, MINSA (2008) publica un documento técnico con el fin de adoptar acciones acorde a la política institucional para evaluar el desempeño laboral, el documento contiene una serie de ítems a evaluar dirigidos a los directivos, profesionales, técnicos y auxiliares, considerando aplicar a los profesionales los siguientes tópicos: Calidad de trabajo, confiabilidad y discreción, planificación, iniciativa, responsabilidad, oportunidad, relaciones interpersonales y cumplimiento de las normas, así mismo evalúa la puntualidad, capacitación y asistencia.

Para el estudio de la variable desempeño laboral, se analizaron las dimensiones planteadas por el MINSA, siendo la Dimensión Calidad de Trabajo, definida como la incidencia de aciertos y errores, consistencia, precisión y orden en la presentación del servicio que un trabajador realiza (MINSA, 2008). Sin embargo, Guerrero et al. (2006), lo define como el grado de satisfacción que siente la persona con el trabajo que realiza, convirtiéndose en su mayor prioridad, permitiéndole hacer uso de elementos intelectuales que destaquen su capacidad laboral. Por otro lado, Baitul (2012) lo define como la percepción de insatisfacción o satisfacción sobre el ambiente en el que labora el trabajador, orientado hacia el bienestar y el desarrollo que le brinda y que de ello depende el óptimo desarrollo de la organización.

Con respecto a la dimensión iniciativa, MINSA (2008) indica que es el nivel de actuación laboral voluntaria, en donde no hay directrices ni supervisión, planteando soluciones novedosas frente a problemas laborales mediante la

innovación. Chiavenato (2000) manifiesta que iniciativa es la tendencia a emprender actividades con autorresponsabilidad y dinamismo, sin la necesidad de ser requerido. De acuerdo a Alles (2005) es la capacidad que tiene el trabajador para resolver inconvenientes del quehacer diario, sin que algo lo motive, dando solución al problema identificado.

Con respecto a la dimensión relaciones humanas, MINSA (2008) la define como la adaptación al trabajo y la interrelación personal. Beiza (2012) lo cataloga como la interrelación entre sujetos que tienen cualidades comunes.

Sobre la dimensión logro de metas, según el MINSA (2008), lo define como el nivel de realización de objetivos y metas determinadas en el plan operativo organizacional para el cargo que ocupa. Según, Wayne (2010) es el factor apto para evaluar, que se refleja en el cumplimiento de los plazos establecidos para llegar a los objetivos institucionales. Logro de metas, es cuando el individuo modifica sus necesidades a la ejecución de los objetivos institucionales, planteándose plazos en el desarrollo de sus actividades, y haciendo uso de métodos de planificación y organización. (García, 2012).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

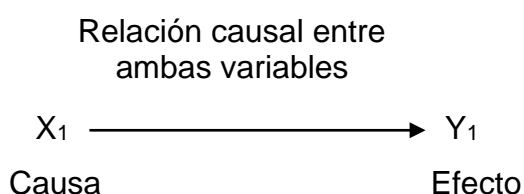
La presente pesquisa es de tipo aplicada, ya que pretende tomar en cuenta el aporte científico en la generación de decisiones que se expresaran en la creación de un plan con acciones que impacten en el desenvolvimiento en el trabajo de los profesionistas de enfermería.

En el presente estudio se aplica un diseño de nivel explicativo, debido a que permite identificar las causas motivaciones en el desenvolvimiento del trabajo de los profesionales de salud de enfermería, explicando de qué manera los factores motivaciones le inciden en la variable desempeño laboral. Según Hernández, Fernández & Baptista (2014) la finalidad es la evidenciar las causas de estudio, siendo un proceso más complejo que solo la descripción o concordancia que existe entre las variables.

Según el diseño de investigación, es correlacional causal de tipo no experimental, porque las variables estudiadas no fueron sometidas a ningún tipo de manipulación, más bien, se explica la incidencia que causa la motivación como variable independiente en el desempeño del profesional de estudio que, de acuerdo a Hernández, et al (2014) en estos diseños no se altera la variable independiente para generar algún efecto en la otra variable de estudio; por lo que, el investigador solo observa los fenómenos tal como se presentan para realizar los análisis. Además, por su dimensión temporal, es transversal ya que recolectan información en un solo momento dado.

Figura 1

Esquema que corresponde a este estudio (Hernández et al., 2014) es:



Donde: X_1 : Variable independiente: Motivación, Y_1 : Variable dependiente: Desempeño Laboral, y la incidencia de X_1 en Y_1 . El gráfico indica que la variable independiente (X_1) tiene efecto en la variable (Y_1)

3.2. Variables y operacionalización

Definición conceptual de la variable Motivación: Es todo factor externo o interno que estimula a la persona para que adopte un comportamiento. (Herzberg, 1987).

La variable motivación operacionalmente, se divide en 2 dimensiones, 12 indicadores y 24 ítems de escala tipo Likert.

Definición conceptual de la Variable Desempeño Laboral: Es el acto de identificar los aportes del trabajador de salud y como estos se alinean a los objetivos de la institución (MINSa, 2008)

La variable desempeño laboral operacionalmente, se divide en 4 dimensiones, 12 indicadores y 27 ítems de escala tipo Likert.

3.3. Población, muestra y muestreo

Hernández et al (2014) definen a la población como una agrupación de casos que coincidan con determinados requisitos. Mencionan también que las poblaciones se determinan en base características de contenido, de espacio y de tiempo.

El universo estuvo conformado por 65 profesionales de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de nivel II-2, perteneciente a la Red Integrada de Salud Lima Sur. Los criterios de inclusión fueron: Los profesionales de enfermería del servicio de emergencia, de ambos sexos y con ganas de participar en la pesquisa; los criterios de eliminación fueron: Los profesionales que no cumplan con el llenado corrector del instrumento, los profesionales de enfermería que no deseen participar de la investigación, y que se encuentren con goce de vacaciones y licencia por salud o maternidad.

La presente pesquisa se desarrolló con un prototipo de 62 profesionales de enfermería. Tipo de muestreo: No probabilístico intencional por conveniencia, considerando la forma de selección de la muestra.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Para el presente estudio se usó la técnica de la encuesta. Alvira (2011) resalta que la encuesta tiene dos atributos fundamentales que la diferencian de otros métodos de recolección de datos, siendo estos la recolección verbal o escrita haciendo uso

de un cuestionario estructurado en muestras de la población estudiada. De esta manera, se recoge la data con esta técnica al aplicar un interrogatorio para el prototipo seleccionado.

Para el presente estudio, se usó como instrumento el cuestionario de motivación y el cuestionario que evalúa el desempeño laboral. El cual Carrasco (2005) lo catalogó como un escrito que se caracteriza por ser estructurada y metodológica que contiene enunciados claros, objetivos y precisos que responden a lo que buscas estudiar.

En relación a la Variable Independiente: Motivación, se empleará un cuestionario adaptado por Melani Antonia Campos Huarez, la cual tiene como finalidad determinar el nivel de motivación del profesional de salud de enfermería del servicio de emergencia de un hospital del distrito de Villa El Salvador, Lima-2018. Es instrumento es de escala ordinal, su aplicación es de aproximadamente 15 min, emplea respuestas politómicas de tipo Likert, Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5), además se distribuye en 02 dimensiones según el marco teórico: Dimensión factores intrínsecos y Dimensión factores extrínsecos y tiene un rango de categorías donde se determina los niveles: alto (88-120), medio (56-87) y bajo (24-55).

Para la variable dependiente: Desempeño laboral, se empleará un cuestionario adaptado por Elsa Isabel Paredes Cabanillas, la cual tiene como finalidad indagar sobre el escalafón de desempeño laboral del profesional en estudio, el cual será desarrollado por el coordinador de enfermería de dicho servicio. Es instrumento es de escala ordinal, su aplicación es de aproximadamente 15 min, emplea respuestas politómicas de tipo Likert, Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5), además se distribuye en 04 dimensiones según el marco teórico: Dimensión calidad de trabajo, Dimensión iniciativa, Dimensión relaciones humanas y Dimensión logro de metas.

Con respecto a la validación de los cuestionarios sobre motivación y desempeño laboral, fueron sometidos a juicio de expertos, el cual estuvo integrado por docentes que enseñan en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo y cuentan con grado académico (maestría y doctorado), e informaron acerca de la aplicabilidad de las herramientas de recolección de datos usados en esta pesquisa. La validación de juicio de expertos del instrumento de motivación y

desempeño laboral fue realizada por el Dr. Ángel Salvatierra Melgar, el Mg. Walter Menchola Vásquez y el Dr. Jacinto Joaquín Vertíz Osoreo, dándole el certificado de validez de Aplicable para ambos instrumentos.

Además, en la fase de validación de los cuestionarios previamente descritos, se tuvo en cuenta para cada reactivo, la validez de contenido y para ello se consideraron tres aspectos: pertinencia, relevancia y claridad. Por lo tanto, para establecer la confiabilidad del instrumento se realizó la prueba piloto, el cual contó con 30 elementos muestrales de una determinada institución de salud, con características similares a la muestra de estudio. Así mismo a los datos recolectados se aplicó el coeficiente Alfa de Cronbach obteniéndose los siguientes resultados obteniendo para ambas variables 0.951 y 0.948 respectivamente de la muestra piloto, los resultados fueron de alta confiabilidad para recabar información coherente y consistente.

3.5. Procedimientos

Para el despliegue de la investigación fue necesario indagar y estudiar previamente la literatura relacionado a ambas variables de estudio, primeramente se analizó los antecedentes y artículos científicos de acuerdo a la temática de estudio, progresivamente se construyó la matriz de operacionalización por cada una de las variables y finalmente se indagó en los instrumentos que respondan a la necesidad de la investigación, empleando cuestionarios de otros autores que se adaptaron para su aplicación realizando la prueba de confiabilidad a través de una prueba piloto, lo que permitió medir las características que presenta la población, una vez aplicado los instrumentos a la muestra, se realizó la organización de la información para que de esta manera puedan ser agrupados los datos según la distribución de las frecuencias de las variables obteniendo los resultados, que fueron presentados en tablas y figuras, estos resultados fueron la base para comprobar los postulados de la presente investigación y permitieron realizar la discusión, conclusiones, recomendaciones y base bibliográfica de utilidad para próximas investigaciones.

3.6. Método de análisis de datos

En la primera fase los datos fueron codificados y tabulados y en el software Microsoft Excel, logrando procesar ordenadamente los datos copiados por las herramientas aplicadas.

La segunda fase consistió en la estadística informativa de las variables y de

las dimensiones de la variable dependiente. En consecuencia, se realizó el estudio e interpretación de datos. Finalmente, en la tercera fase se usó la estadística deductiva para probar hipótesis y estimar parámetros, para ello, se realizó la prueba de hipótesis, utilizando para contrastar la hipótesis el Pseudo R Cuadrado.

3.7. Aspectos éticos

Se ha tomado como referencia la Guía de Elaboración de tesis, consignando aspectos esenciales de la investigación, y cumpliendo con los estándares de exigencia académica bajo el estilo APA. Se contó con la autorización de la institución en estudio, se consideró el consentimiento informado por parte de los participantes y se protegió la confidencialidad de los datos obtenidos, todo ello en cumplimiento del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados Descriptivos

Tabla 1

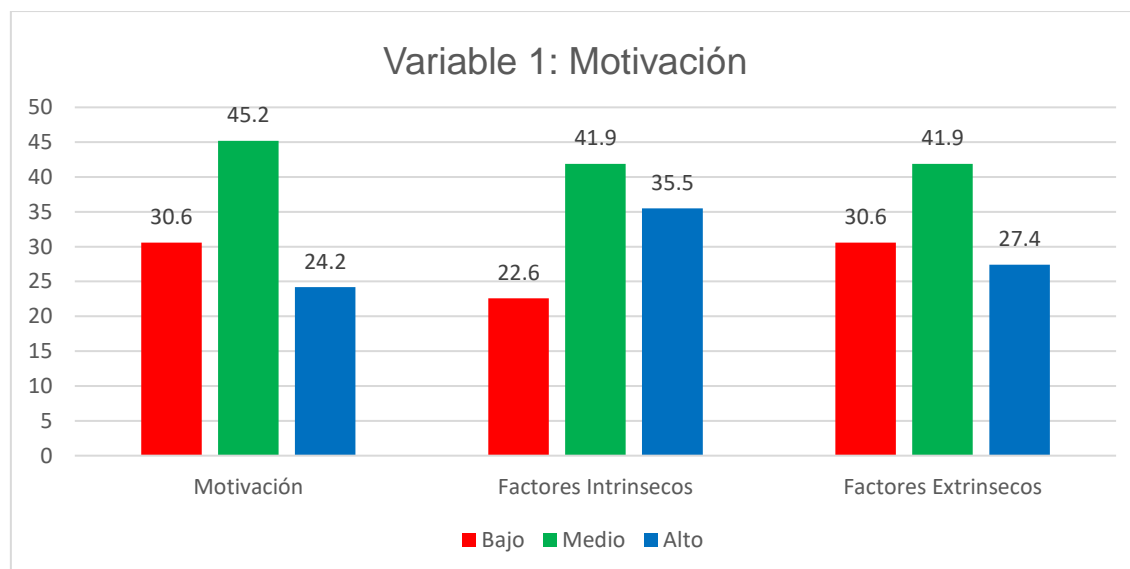
Distribución de frecuencias porcentuales y absolutas de la variable Motivación y sus dimensiones en la muestra estudiada.

Niveles	Motivación		Factores Intrínsecos		Factores Extrínsecos	
	f	%	f	%	f	%
Bajo	19	30.6	14	22.6	19	30.6
Medio	28	45.2	26	41.9	26	41.9
Alto	15	24.2	22	35.5	17	27.4
Total	62	100.0	62	100.0	62	100.0

Fuente: Elaboración propia

Figura 2

Distribución porcentual, según la variable Motivación y sus dimensiones



Se observa que la variable motivación (24.2%), así como sus dimensiones se obtuvieron los siguientes valores: factores intrínsecos (35.5%), factores extrínsecos (27.4%) los encuestados consideran se encuentran en nivel alto. Mientras que el nivel medio, la variable motivación (45.2%) y sus dimensiones: factores intrínsecos y factores extrínsecos se obtuvo 41.9%, respectivamente. Y finalmente, el nivel bajo, la variable motivación (30.6%) y sus dimensiones: factores intrínsecos (22.6%) y factores extrínsecos (30.6%).

Tabla 2

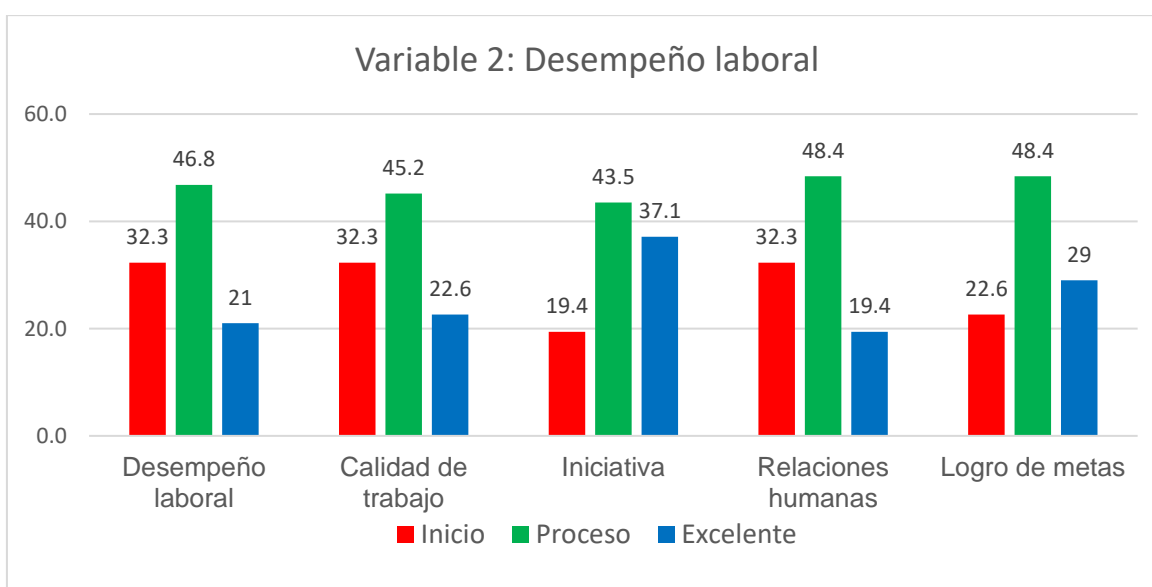
Distribución de frecuencias porcentuales y absolutas, en la variable, Desempeño laboral y sus dimensiones en la muestra estudiada.

Niveles	Desempeño laboral		Calidad de trabajo		Iniciativa		Relaciones humanas		Logro de metas	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Inicio	20	32.3	20	32,3	12	19,4	20	32,3	14	22,6
Proceso	29	46.8	28	45,2	27	43,5	30	48,4	30	48,4
Excelente	13	21.0	14	22,6	23	37,1	12	19,4	18	29,0
Total	62	100.0	62	100,0	62	100,0	62	100,0	62	100,0

Fuente: Elaboración propia

Figura 3

Distribución porcentual, según la variable Desempeño y sus dimensiones



Luego de hacer el análisis de la estadística descriptiva se llega a la conclusión de que la tendencia fuerte está en el nivel proceso, tanto para la variable 2 y sus dimensiones, el cual se encuentran por encima del 43%. Respecto al nivel inicio, tanto para la variable 2 y sus dimensiones calidad de trabajo, y relaciones humanas se encuentran sobre una tendencia por encima del 32 %, sin embargo, para las dimensiones iniciativa y logro de metas están por encima del 19%. Para el caso del nivel excelente la tendencia es baja para la variable 2 y sus dimensiones calidad de trabajo, relaciones humanas por debajo del 23%, caso contrario para la dimensión iniciativa y logro de metas se encuentran por encima del 29%.

4.2. Prueba de Hipótesis o resultados inferenciales

Considerando que las características del cuestionario para ambas variables son de escala ordinal y el tamaño de la modelo estudiado es mayor a 50, se asumió trabajar con la prueba de normalidad de Kolmogorov- Smirnov, obteniendo una significancia de 0,000, con lo cual se comprobó que los datos no tienen un modelamiento normal, por lo tanto se aplicó para la prueba de hipótesis la prueba de regresión logística ordinal para datos cualitativo ordinal, para el efecto se asumió el reporte del SPSS v.21.

Prueba de Hipótesis General.

Ho: No existe incidencia directa y significativa de la motivación en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia de un hospital del distrito de Villa el Salvador, Lima-2018.

H1: Existe incidencia directa y significativa de la motivación en el desempeño laboral del profesional de enfermería de un hospital del distrito de Villa el Salvador, Lima-2018.

Tabla 3

Determinación del ajuste y Pseudo R Cuadrado de los datos de la Motivación en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia de un hospital del distrito de Villa El Salvador, 2018.

Información de ajuste de los modelos					Pseudo R cuadrado	
	Logaritmo				Cox y Snell	,487
Modelo	de la verosimilitud -2	Chi- cuadrado	gl	Sig	Nagelkerke	,555
Sólo intersección	55,213				McFadden	,319
Final	13,821	41,392	1	,000		

Función de vínculo: Logit.

Se obtuvo resultados que explican que la variable1 incide sobre la variable 2. Así mismo, se obtuvo que el valor del Chi cuadrado fue de 41,392 y p-valor fue menor a 0,001 frente a la significación estadística donde p-valor es igual a 0,05. De esta manera, se rechaza la hipótesis nula, entonces se concluye que las variables no son independientes, por el contrario, se infiere la dependencia de ambas. Se presentan los estadísticos calculados mediante la prueba del pseudo R cuadrado,

que estaría describiendo la dependencia porcentual de la motivación en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería, del cual, el coeficiente de Nagelkerke muestra que la variabilidad del desempeño laboral depende el 55.5% de la motivación.

Tabla 4

Estimación de los parámetros del modelo de la motivación en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia de un hospital del distrito de Villa El Salvador, 2018.

Estimaciones de parámetro

		Estimación	Desv.		Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
			Error					Límite inferior	Límite superior
Umbral	[desempeñolaboral1 =1]	3,841	,880	19,057	1	,000	2,117	5,566	
	[desempeñolaboral1 =2]	7,396	1,270	33,932	1	,000	4,908	9,885	
Ubicación	Motivación1	2,655	,490	29,399	1	,000	1,695	3,614	

Función de enlace: Logit.

En cuanto al modelo de regresión logística ordinal, la motivación se tomará para la comparación al nivel bajo (1) frente al desempeño laboral asumirá un nivel proceso (2) en los profesionales de enfermería. Al respecto la variable desempeño laboral tiene un efecto protector; donde se puede inferir que los que tienen nivel alto de la motivación, tienen la probabilidad tener un desempeño laboral de nivel excelente, el cual se comprueba con el valor de Wald de 29,399, que resulta significativo ya que el p-valor es menor al nivel de significancia estadística ($p < 0.05$).

Prueba de Hipótesis específica 1

Ho: No existe incidencia directa y significativa de la motivación en la calidad de trabajo del profesional de enfermería del servicio de emergencia de un hospital del distrito de Villa El Salvador, Lima-2018.

H1: Existe incidencia directa y significativa de la motivación en la calidad de trabajo del profesional de enfermería del servicio de emergencia de un hospital del distrito de Villa El Salvador, Lima-2018.

Tabla 5

Determinación del ajuste y Pseudo R Cuadrado de los datos de la Motivación en la calidad de trabajo del profesional de enfermería

Información de ajuste de los modelos					Pseudo R cuadrado	
	Logaritmo				Cox y Snell	,357
Modelo	de la verosimilitud -2	Chi- cuadrado	gl	Sig	Nagelkerke	,406
Sólo intersección	48,680				Mc Fadden	,209
Final	21,271	27,409	1	,000		

Función de vínculo: Logit

De la exploración de los resultados se logra explicar que la variable 1 incide en la dimensión calidad de trabajo del profesional de enfermería. Se obtuvo que el valor del Chi cuadrado es de 27.409 con una significancia estadística de p-valor= 0.000, por lo cual se rechaza la hipótesis nula, por tanto, hay dependencia de entre las variables. Respecto a la prueba del pseudo R cuadrado, que estaría describiendo qué tanto explica porcentualmente la variabilidad de la motivación en la calidad de trabajo, del cual se desprende el coeficiente de Nagelkerke, que nos muestra que la variabilidad de la calidad de trabajo depende el 40.6% de la motivación.

Tabla 6

Presentación de los coeficientes de la regresión logística de la motivación en la calidad de trabajo del profesional de enfermería del servicio de Emergencia

Estimaciones de parámetro

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[calidadetrabajo1= 1]	2,710	,780	12,079	1	,001	1,182	4,239
	[calidadetrabajo1 = 2]	5,531	1,037	28,423	1	,000	3,498	7,565
Ubicación	Motivación1	1,931	,418	21,326	1	,000	1,111	2,750

Función de enlace: Logit.

Este estadístico se muestra como cero debido a su valor ínfimo. Los resultados mostrados en la Tabla 6 son los coeficientes de la expresión de la regresión respecto a la motivación, para lo cual se considera para la comparación a nivel bajo (1), frente a la calidad de trabajo asumirá al nivel proceso (2) en los profesionales de enfermería. Al respecto la variable la calidad de trabajo tiene un efecto protector,

donde se puede inferir que los profesionales con nivel alta de la motivación tienen la probabilidad de que su calidad de trabajo sea de nivel excelente, el cual se comprueba con el valor de Wald de 21.326, que resulta significativo con p-valor=0.000.

Prueba de hipótesis específica 2

Ho: No existe incidencia directa y significativa de la motivación en la iniciativa del profesional de enfermería del servicio de emergencia

H1: Existe incidencia directa y significativa de la motivación en la iniciativa del profesional de enfermería del servicio de emergencia

Tabla 7

Determinación del ajuste y Pseudo R Cuadrado de los datos de la Motivación en la iniciativa del profesional de enfermería

Información de ajuste de los modelos					Pseudo R cuadrado	
Modelo	Logaritmo				Cox y Snell	,268
	de la verosimilitud -2	Chi- cuadrado	gl	Sig	Nagelkerke	,378
	Sólo intersección	31,008			Mc Fadden	,234
Final	26,629	4,379	1	,036		

Función de vínculo: Logit

Del tratamiento e indagación de los datos, se obtuvieron resultados que explican cómo la motivación incide en la iniciativa del profesional de enfermería. Así mismo se obtuvo que el valor del Chi cuadrado es de 4.379 con una significancia p-valor es igual a 0.036, por lo cual se rechaza la hipótesis nula, por tanto, hay dependencia de entre las variables. Respecto a la prueba del pseudo R cuadrado, que estaría describiendo qué tanto explica porcentualmente la variabilidad de la motivación en la iniciativa, del cual se desprende el coeficiente de Nagelkerke, que nos muestra que la variabilidad de la iniciativa depende el 37.8% de la motivación

Tabla 8

Presentación de los coeficientes de la regresión logística de la motivación en la iniciativa del profesional de enfermería del servicio de emergencia

Estimaciones de parámetro

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[iniciativa1= 1]	-,153	,678	,051	1	,821	-1,482	1,175
	[iniciativa1 = 2]	1,917	,725	6,986	1	,008	,496	3,339
Ubicación	Motivación1	,677	,336	4,062	1	,044	,019	1,335

Función de enlace: Logit.

Los resultados corresponden a los coeficientes de regresión logística ordinal. Con respecto a la motivación, se tomó para el contraste al nivel bajo (1), frente a la iniciativa asumió el nivel proceso (2) en los profesionales de enfermería. Al respecto la dimensión iniciativa tiene un efecto protector; donde se puede inferir que los profesionales con una alta motivación tienen la probabilidad que su iniciativa sea de nivel excelente, el cual se comprueba con el valor de Wald de 4.062, con un p-valor =0.044.

Prueba de hipótesis específica 3

Ho: No existe incidencia directa y significativa de la motivación en las relaciones humanas del profesional de enfermería del servicio de emergencia

H1: Existe incidencia directa y significativa de la motivación en las relaciones humanas del profesional de enfermería del servicio de emergencia

Tabla 9

Determinación del ajuste y Pseudo R Cuadrado de los datos de la Motivación en las relaciones humanas del profesional de enfermería

Información de ajuste de los modelos						Pseudo R cuadrado	
	Logaritmo					Cox y Snell	,223
Modelo	de la verosimilitud -2	Chi- cuadrado	gl	Sig	Nagelkerke		,256
Sólo intersección	43,110				Mc Fadden		,122
Final	27,435	15,675	1	,000			

Función de vínculo: Logit

Del tratamiento e indagación de los datos, se obtuvieron resultados que explican cómo la motivación incide en la dimensión relaciones humanas de la muestra de estudio. Así mismo se obtuvo que el valor del Chi cuadrado es de 15,675 con un $p_valor = 0.000$, por lo cual se rechaza la hipótesis nula, por tanto, hay dependencia de entre las variables. Respecto a la prueba del pseudo R cuadrado, que estaría describiendo qué tanto explica porcentualmente la variabilidad de la motivación en la iniciativa, del cual se desprende el coeficiente de Nagelkerke, que nos muestra que la variabilidad de las relaciones humanas depende el 25.6% de la motivación.

Tabla 10

Presentación de los coeficientes de la regresión logística de la motivación en las relaciones humanas del profesional de enfermería del servicio de emergencia

Estimaciones de parámetro

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[relacioneshumanas1 = 1]	1,963	,737	7,100	1	,008	,519	3,407
	[relacioneshuamas1 = 2]	4,610	,945	23,795	1	,000	2,758	6,462
Ubicación	Motivación1	1,443	,383	14,201	1	,000	,693	2,194

Función de enlace: Logit.

Los resultados corresponden a los coeficientes de regresión logística ordinal, en la variable motivación se tomó al nivel bajo (1) para la comparación, y, frente a la dimensión relaciones humanas se asumió un nivel proceso (2) en los profesionales objeto de estudio. Al respecto, la dimensión relaciones humanas tiene un efecto protector; donde se puede inferir que los profesionales que presentan un nivel alto de motivación, tienen la probabilidad de que su dimensión relaciones humanas sea de nivel excelente, el cual se comprueba con el valor de Wald de 14.201, con un $p_valor = 0.000$.

Prueba de hipótesis específica 4

Ho: No existe incidencia directa y significativa de la motivación en el logro de metas del profesional de enfermería del servicio de emergencia

H1: Existe incidencia directa y significativa de la motivación en el logro de metas del profesional de enfermería del servicio de emergencia

Tabla 11

Determinación del ajuste y Pseudo R Cuadrado de los datos de la Motivación en el logro de metas del profesional de enfermería

Información de ajuste de los modelos					Pseudo R cuadrado	
	Logaritmo				Cox y Snell	,279
Modelo	de la verosimilitud -2	Chi- cuadrado	gl	Sig	Nagelkerke	,390
Sólo intersección	35,055				Mc Fadden	,339
Final	29,962	5,094	1	,024		

Función de vínculo: Logit.

Del tratamiento e indagación de los datos, se obtuvieron resultados que explican cómo la motivación incide en el logro de metas del profesional de enfermería. Así mismo se obtuvo que el valor del Chi cuadrado es de 5,094 con un p-valor= 0.024, por lo cual se rechaza la hipótesis nula, por tanto, hay dependencia de entre las variables. Respecto a la prueba del pseudo R cuadrado, que estaría describiendo qué tanto explica porcentualmente la variabilidad de la motivación en la iniciativa, del cual se desprende el coeficiente de Nagelkerke, que nos muestra que la variabilidad del logro de metas depende el 39% de la motivación.

Tabla 12

Presentación de los coeficientes de la regresión logística de la motivación en el logro de metas del profesional de enfermería del servicio de Emergencia

Estimaciones de parámetro

		Desv.				Intervalo de confianza al 95%		
	Estimación	Error	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior	
Umbral	[logrodemetas1 = 1]	,178	,638	,069	1	,793	-1,150	1,506
	[logrodemetas1 = 2]	2,453	,760	10,428	1	,001	,964	3,942
Ubicación	Motivación1	,763	,341	5,019	1	,025	,095	1,431

Función de enlace: Logit.

Los resultados corresponden a los coeficientes de regresión logística ordinal. Con respecto a la motivación se tomó para la comparación al nivel bajo (1), y frente al logro de metas asumió al nivel proceso (2) en los profesionales objeto de estudio. Al respecto la dimensión logro de metas tiene un efecto protector; donde se puede inferir que ha nivel alto de la motivación tienen la probabilidad de que tengan un

logro de metas de nivel excelente, el cual se comprueba con el valor de Wald de 5.019, que resulta significativo con $p_valor = 0.025$.

V. DISCUSIÓN

Los profesionales de salud que realizan laborar asistencial en áreas críticas, están continuamente expuestos a condiciones de alto estrés, aunado a ello, otros factores del ambiente externo que impacta en el despliegue de sus actividades. El enfermero profesionalista es un actor clave del equipo de salud y responsable del cuidado del paciente, caracterizándose por ser el profesional que más interactúa con el usuario, por ende, la satisfacción del cliente, depende muchas veces de la percepción que tiene sobre su trato y preocupación que este imparte durante el proceso de atención. Por ello es importante que el profesional de salud enfermero se sienta motivado al desarrollar su trabajo, y que su espacio de trabajo le brinde las herramientas para el buen desempeño de sus funciones.

La presente pesquisa tiene como objetivo determinar la incidencia de la motivación en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia de un hospital del distrito de Villa El Salvador. Como parte del proceso de investigación se discutirán los resultados hallados con los obtenidos en trabajos de investigación previos, así mismo se analizarán los resultados hallados contrastándolos con otras realidades o estudios que cuentan con variables y población de características similares.

Durante la investigación se logró aplicar la estadística descriptiva para ambas variables, obteniendo para el caso de la variable1: el 45.2% de la muestra objeto de estudio presentan una tendencia a la motivación media, y para la variable2: el 46.8% se encuentran en una tendencia de desempeño en proceso. Cuyos resultados son similares a los encontrados por Campos (2018), donde nos presenta para la variable1: el 60% de los profesionales investigados se encuentran sobre una tendencia de motivación medio, y para la variable2: el 65% se encuentran en una tendencia regular con respecto al desempeño laboral. En la misma línea Retamozo (2018) encuentra datos similares con respecto a la variable1, donde el 74.1% del personal en estudio cuenta con un nivel de motivación media; y para la variable2, el 80% del personal en estudio cuenta con un nivel regular con respecto al desempeño laboral.

Esta similitud es consecuencia que, para ambas investigaciones se tomó instituciones del mismo nivel de atención y grupos ocupacionales con características similares, lo cual podría ayudarnos a inferir que probablemente otras

instituciones del mismo nivel de atención presenten resultados similares, que deben ser abordados de manera prioritaria por los directivos.

Por otro lado, Díaz (2017) también realiza un estudio en profesionales de enfermería, donde plantea estudiar las mismas variables, logrando obtener para la variable1 que el 44.2% del personal en estudio se encuentran en un nivel de motivación Alto y para la variable2: el 37.2% de los profesionales en estudio presentan un nivel regular respecto al desempeño laboral; cuyos resultados difieren de los obtenidos por la presente pesquisa, pese a que existe similitud en las características del grupo de estudio y el nivel de atención de la institución que el autor investiga.

Ahora bien, para los datos obtenidos del grupo de estudio se aplicó la estadística inferencial, a través del cual se busca contrastar las hipótesis planteadas en la presente pesquisa. Respecto a la hipótesis general, se propone que existe incidencia directa y significativa de las variables de estudio en el grupo de profesionales encuestados. Donde se halló que el valor Chi cuadrado es de 41,392 y $p_valor=0.000$, por lo tanto, se infiere la dependencia de una variable sobre la otra variable, así mismo según el coeficiente de Nagelkerke nos demuestra que la variabilidad del desempeño laboral depende el 55.5% de la motivación. Estos indicadores nos muestran que existe incidencia directa y significativa de la motivación sobre el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de estudio.

Los hallazgos encontrados en la presente pesquisa son similares a los encontrados por Campos (2018), quién decide estudiar la relación respecto a la incidencia entre ambas variables de estudio, el cual es demostrado obteniendo un valor de Chi cuadrado de 13,581 con un nivel de significancia de 0.001 y coeficiente de Nagerkelke, donde la variabilidad del desempeño laboral depende del 34.7% de los factores motivacionales del profesional de enfermería. En la misma línea Díaz (2018) demostró que existe influencia entre ambas variables, el cual es demostrado obteniendo un valor de Chi cuadrado de 13,259 con un nivel de significancia de 0.001 y coeficiente de Nagerkelke, donde la variabilidad del desempeño laboral depende del 42.7% de la motivación. Los resultados de estas investigaciones son reflejo de la similitud de la población de estudio, ya que se realizaron en el mismo grupo ocupacional, pero en distintas realidades, afirmando lo importante que es

motivar y mantener motivados a los trabajadores dentro del lugar de trabajo.

Por otro, existen otros estudios que encuentran hallazgos similares a nivel correlacional de las variables estudiadas, tal es así que Huamán (2018) también decide estudiar ambas variables, encontrando que el valor de chi cuadrado es 29,805 con un $p_valor = 0,003$, donde se comprueba que existe relación entre ambas variables estudiadas. Así mismo que dicha correlación es directa positiva y media ($Rho = 0,452$), infiriendo que, a mayores valores de desempeño laboral, existirán mayores niveles motivación laboral.

Sin embargo, Araujo (2018) estudio las mismas variables encontrando un valor de chi cuadrado de 165.202 cuya significancia es 0.000, afirmando que existe relación entre las variables, cuya correlación es moderada ($Rho=0,544$), concluyendo que mientras más se motive al trabajador, mejor será su desempeño laboral.

En base a estos a resultados obtenidos por la presente pesquisa y al contrastarlas con otros estudios, se concluye que es importante que la instituciones conozcan cuales son los factores que motivan al personal de salud para mejorar su desempeño laboral, y de esta manera cumplir con éxito y logro de los objetivos institucionales, que finalmente se presenta en la atención que brinda el profesional al usuario en salud. Y ello valida lo que plantea Herzberg (1987) respecto a la motivación, como todo factor externo o interno que estimula a la persona para que adopte un comportamiento, postulando la teoría bifactorial.

Por su parte Ramlall (2004) define a la motivación como la voluntad de los trabajadores para ejercer altos niveles de esfuerzo hacia las metas de la organización, el cual está condicionada a la satisfacción de las necesidades individuales. Desde el ámbito de la salud se define a la motivación como el medio que lleva a los trabajadores a trabajar más o menos intensamente dentro de la organización (MINSAL, 2011b).

En cuanto a la primera hipótesis específica, se verifica que existe incidencia directa y significativa de la variable motivación en la dimensión calidad de trabajo del grupo en estudio, el cual es demostrado al obtener un valor de Chi cuadrado de 27.409 con un valor $p_valor = 0.000$ y coeficiente de Nagerkelke, donde la variabilidad de la calidad de trabajo depende del 40.6% de la motivación. Algo similar encontró Paredes (2017), donde comprueba que existe relación significativa

entre la variable motivación y la dimensión calidad del trabajo ($p=0.000$) rechazando la hipótesis nula, así mismo la correlación que existe entre ellas, es positiva y fuerte ($Rho S=0,947$), es decir a mayor motivación, mayor calidad de trabajo, cumpliendo con el objetivo planteado.

El MINSAs (2008) la define como la incidencia de aciertos y errores, consistencia, precisión y orden en la presentación del servicio que un trabajador realiza. Sin embargo, Guerrero et al. (2006), lo define como el grado de satisfacción que siente la persona con el trabajo que realiza, convirtiéndose en su mayor prioridad, permitiéndole hacer uso de elementos intelectuales que destaquen su capacidad laboral. Por otro lado, Baitul (2012) lo define como la percepción de insatisfacción o satisfacción sobre el ambiente en el que labora el trabajador, orientado hacia el bienestar y el desarrollo que le brinda y que de ello depende el óptimo desarrollo de la organización.

Así mismo, con respecto a la segunda hipótesis específica se verifica que existe incidencia directa y significativa de la variable motivación en la dimensión iniciativa del grupo en estudio, con un valor de significancia $p= 0.036$ para el valor de Chi cuadrado 4,379 y coeficiente de Nagerkelke, donde la variabilidad de la iniciativa depende del 37.8% de la motivación. Algo similar encontró Paredes (2017), donde comprueba que existe relación significativa entre la variable motivación y la dimensión iniciativa ($p=0.000$) rechazando la hipótesis nula, así mismo la correlación que existe entre ellas, es positiva y fuerte ($Rho S=0,702$). A partir de ello se puede inferir que los profesionales con una tendencia alta de la motivación tienen la probabilidad que su iniciativa sea de nivel excelente. Por su parte Chiavenato (2000) manifiesta que iniciativa es la tendencia a emprender actividades con autorresponsabilidad y dinamismo, sin la necesidad de ser requerido. De acuerdo a Alles (2005) es la capacidad que tiene el trabajador para resolver inconvenientes del quehacer diario, sin que algo lo motive, dando solución al problema identificado.

Con respecto a la tercera hipótesis específica se comprueba que existe incidencia directa y significativa de la variable motivación en la dimensión relaciones humanas del grupo en estudio, el cual es demostrado al obtener un valor de Chi cuadrado 15,675 con un p _ valor $=0.001$ y coeficiente de Nagerkelke, donde la variabilidad de las relaciones humanas depende del 25.6% de la motivación.

Resultados que difiere a los obtenidos por Paredes (2017), demostrando que no existe relación entre la variable motivación y la dimensión relaciones humanas ($p=0.124$) aceptando la hipótesis nula. Es preciso resaltar que, pese a lo encontrado por Paredes, la presente investigación encuentra no solo relación, si no también incidencia entre ambas variables, tal cual como lo respalda la teoría de Herzberg, que plantea que existen dos factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral, y justamente las relaciones interpersonales es considerado un factor extrínseco que desencadena un comportamiento favorable para el desarrollo de las tareas asignadas (Herzberg, 1987).

De acuerdo a Chiavenato (2000), quien estudió la intercambio social y las relaciones humanas son las acciones y actitudes producidas a partir de los contactos entre personas y grupos. Por ello, es importante que las actividades de trabajo se planifiquen y ejecuten con los equipos de trabajo, de tal manera que en lugar que sea ejecute el trabajo individual, el equipo de trabajo pueda responder a las actividades asignadas. Esto implica disponibilidad y organización de los equipos, en tal sentido, la orientación a los equipos en las organizaciones se dirige a fortalecer las potencialidades de cada integrante y en equipo elaboran propuestas, ideas y estructuran los resultados esperados.

Con respecto a la cuarta hipótesis específica, se comprueba que existe incidencia directa y significativa de la variable motivación en la dimensión logro de metas, el cual es demostrado al obtener un valor de Chi cuadrado 5,094 con un $p_valor = 0.024$ y coeficiente de Nagerkelke, donde la variabilidad del logro de metas depende del 39% de la motivación.

De manera similar, Paredes (2017) en su estudio encuentra relación significativa entre la motivación y la dimensión logro de metas en el personal que estudió ($Rho S=0,624$), dicha relación se caracteriza por ser directa y moderada, concluyendo que, a mayor motivación, mayor logro de metas. Por otro lado, García (2012) señaló que el logro de metas se basa en la motivación laboral; situación que se corroboró en esta tesis, dado que se determinó la incidencia directa y significativa entre la motivación y el logro de metas del personal de estudio, infiriendo que, a mayor motivación, mayor logro de metas. Para Nicholls (1989) el logro de metas de una persona es el principal método para instaurar la relación entre el éxito y el fracaso propios de la vida y/o desempeño laboral.

Por ello se, debe considerar la trascendencia de la motivación para el alcance de los objetivos, ya que cuando las metas son difíciles y específicas requieren un mayor nivel de compromiso, es decir que el profesional sienta la importancia y factibilidad de la meta. Así mismo es preciso resaltar que la necesidad de logro de los trabajadores se da con mucha frecuencia, y esto solo se logra cuando se motiva al personal ofreciéndole un entorno laboral óptimo y las condiciones para que satisfaga sus necesidades y que estas conlleven a mejorar su desempeño laboral.

Por último, el estudio de las variables de investigación y los resultados es una oportunidad para que otros investigadores tomen como referencia para futuros estudios de orden cuasi experimental o experimental , con el objetivo de obtener y establecer métodos que permitan medir y analizar los hallazgos, para luego transformarlos en insumo para la toma de decisiones gerenciales que generen cambios positivos en el recurso humano, para el desempeño de sus funciones y por ende genere valor a los objetivos institucionales.

VI. CONCLUSIONES

- Primera:** Con relación al objetivo general del presente estudio, se pudo comprobar que existe incidencia directa y significativa entre una variable y otra variable, con un valor de significancia estadística $p_valor=0,000 < 0.05$. Lo cual muestra que para que un trabajador se sienta motivado y en compromiso con la empresa debe de encontrar un motivo que estimule su desempeño laboral.
- Segunda:** Con relación al objetivo específico 1, se pudo obtener la incidencia de la motivación en la calidad de trabajo del profesional de enfermería de la institución evaluada, se observa que existe incidencia directa y significativa, con un valor de significancia estadística $p_valor=0,000 < 0.05$. Lo cual muestra que cuando el empleado entra en desmotivación se ve afectado su rendimiento y por ende la calidad de trabajo que realiza.
- Tercera:** Con relación al objetivo específico 2, se pudo comprobar la incidencia de la motivación en la iniciativa del profesional de enfermería de la institución evaluada, se observa que existe incidencia directa y significativa, con un valor de significancia estadística $p_valor=0,036 < 0.05$. Lo cual muestra que el empleado al sentirse motivado desarrolla la capacidad propia de asumir funciones por iniciativa propia con el objetivo de mejorar su rendimiento.
- Cuarta:** Con relación al objetivo específico 3, se pudo comprobar la incidencia de la motivación en las relaciones humanas del profesional de enfermería de la institución evaluada, se observa que existe incidencia directa y significativa, con un valor de significancia estadística $p_valor=0,000 < 0.05$. Lo cual demuestra que la motivación genera una influencia interpersonal entre compañeros que repercute en el desempeño laboral.
- Quinta:** Con relación al objetivo específico 4, se pudo comprobar la incidencia de la motivación en el logro de metas del profesional objeto de estudio se observa que existe incidencia directa y significativa, con un valor de significancia estadística $p_valor=0,024 < 0.05$, Lo cual demuestra que, a mayor motivación del profesional, mayor será el cumplimiento del logro de metas institucionales.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera:** A los directivos del Hospital de Emergencias Villa El Salvador (HEVES) se sugiere establecer estrategias (implementar un sistema de incentivos, mejorar las condiciones laborales, programar talleres de habilidades blandas) para lograr mantener la motivación en el personal, logrando incrementar la tendencia hacia un mejor desempeño laboral dado que la tendencia del desempeño laboral obtenido en el presente estudio se encuentra en proceso.
- Segunda:** A la Oficina de Gestión y Recursos Humanos programar talleres de habilidades blandas dentro del plan de desarrollo de personas por lo menos dos veces al año, así mismo establecer reuniones de integración e intercambio de experiencias entre los diferentes servicios con la finalidad de integrar equipos que apoyen a potenciar la motivación intrínseca de los profesionales de enfermería y por ende mejore la calidad de trabajo que realiza.
- Tercera:** Al coordinador del servicio de emergencia y los otros servicios del hospital, trabajar en fortalecer la confianza de los profesionales de enfermería en realizar su trabajo de manera responsable. Así mismo realizar el requerimiento de capacitaciones y en ello incluir talleres de coaching.
- Cuarta:** A la coordinación general del servicio de enfermería mejorar los espacios de dialogo entre el personal y los supervisores, incentivando el compromiso con la institución, propiciando un clima laboral favorable. Así mismo se sugiere coordinar actividades creativas, culturales, con el objetivo de reforzar las relaciones humanas entre los supervisores, coordinadores y sus propios colegas.
- Quinta:** Se recomienda a los directivos direccionar sus esfuerzos en fortalecer el reconocimiento de logros no solo del profesional de enfermería si no también del resto de profesionales de salud, ya que ello contribuye a lograr mantenerlos motivados y por ende mejoren los indicadores institucionales con su compromiso en el desarrollo adecuado de sus funciones.

REFERENCIAS

- Abimbola,A., Senaka,F.,Tony,B. (2018). The effect of organisational factors in motivating healthcare employees: a systematic review. *British Journal of Healthcare Management*, 24(12), 577-622. <https://doi.org/10.12968/bjhc.2018.24.12.603>
- Alles, M. (2005). *Gestión por competencias: Evaluación de 360°*. <https://bit.ly/3YmPLrd>
- Alvira, F. (2011). *La encuesta: una perspectiva general metodológica*. <https://bit.ly/3wZijeO>
- Araujo Peña, M.G. (2018). *Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay, 2018*. (Tesis Maestría). Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/30266>
- Automatic Data Processing (2018). *The Workforce View in Europe 2018*. <https://acortar.link/t2gwkt>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil (2018). *Informe sobre avances y resultados en la implementación de la gestión del rendimiento en el estado peruano 2017-2018*. Gerencia de Desarrollo de capacidades y rendimiento del servicio civil-SERVIR. p 28. (77). <https://bit.ly/3YaEz15>
- Baitul, M. (2012). Factors affecting quality of work life: An Analysis on Employees of Private Limited Companies in Bangladesh. *Global Journal Of Management And Business Research*, 12(18). <https://bit.ly/3QVieBX>
- Beiza, A. (2012) *Las relaciones interpersonales como herramienta esencial para optimizar el clima organizacional en la escuela básica nacional Creación Chahuaramos II*. (Tesis de Maestría). Universidad de Carabobo, Venezuela. <https://bit.ly/3jE5YJE>
- Brito, C. (1992). *Relaciones Humanas*. <https://bit.ly/3Jlfbvo>
- Buchan J. (2001) Planning for change: developing a policy framework for nursing labour markets. *International Nursing Review*, 47(4), 199–206. <https://doi.org/10.1046/j.1466-7657.2000.00047.x>
- Campos Huarez, M. A. (2018). Factores motivacionales en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte Lima – 2017. (Tesis Maestría). Universidad Cesar Vallejo.

- <https://hdl.handle.net/20.500.12692/12652>
- Carrasco, S. (2005). *Metodología de la Investigación Científica*.
<https://bit.ly/2HulPU4>
- Cepeda, S., Salguero, O., & Sánchez, Y. (2015). *Reconocimiento: Herramienta que refuerza el desempeño de los trabajadores de TNM Limited*. (Tesis Maestría) Universidad Piloto de Colombia. <https://bit.ly/3laykMi>
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos: las organizaciones*. (5ª ed.). Bogotá: McGraw-Hill Interamericana. <https://bit.ly/3RAKVUU>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional. La Dinámica del éxito en las organizaciones* (2da Edición). México. Mc Graw Hill. <https://bit.ly/2KheJFy>
- Cox, R. (2009). *Psicología del deporte (6ta edición)*. España. Editorial Médica Panamericana. <https://acortar.link/BKLEx6>
- Davis & Newstrom (2003). *Comportamiento Humano en el trabajo* (Décima edición). México: McGraw-Hill Interamericana, 2003. <https://acortar.link/SjZQWs>
- Delgado, S., Ena, B. (2008). *Recursos Humanos*. Madrid- España: Thomson-Paraninfo. <https://bit.ly/3jyH0eV>
- Deng, J., Guo, Y., Ma, T. et al. (2019). How job stress influences job performance among Chinese healthcare workers: a cross-sectional study. *Environmental Health and Preventive Medicine*, 24(2). <https://doi.org/10.1186/s12199-018-0758-4>
- De Pol, P., Dalgallo, L., & De Matia, G. (2014). Factores de (In)Satisfação No Trabalho Da Equipe De Enfermagem Em Uti Pediátrica. *Cogitare Enfermagem*. Universidade Federal do Paraná, Brasil, 19(1), 63-70. <http://dx.doi.org/10.5380/ce.v19i1.35958>
- Motivar a los colaboradores puede incrementar su productividad en 80% (22 de mayo de 2017) *Gestión*. <https://bit.ly/3lf6CxS>
- Enríquez Loredo, P.C. (2014). *Motivación y desempeño laboral de los empleados del Instituto de la Visión en México*. (Tesis de Maestría). Universidad de Morelos. <https://dspace.um.edu.mx/handle/20.500.11972/99>
- Fernández, N. (2002). El desarrollo profesional de los trabajadores como ventaja competitiva de las empresas. *Cuadernos de Gestión de la Universidad de Rioja*, 2(1), 65-90. <https://bit.ly/2DNCFgG>

- García Sanz, V. (2012). La motivación laboral estudio descriptivo de algunas variables (Tesis de Pregrado). Universidad de Valladolid. <https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/1144/1/TFG-B.60.pdf>
- García, D. A., Londoño, C., y Ortiz, L. (2017). Factores Internos y Externos que inciden en la motivación laboral. *Revista Electrónica Psiconex*, 8 (12),1-9. <https://bit.ly/3gAjk0N>
- Guerrero, J. C., Cañedo, R., Rubio, S., Cutiño, M. y Fernández, D. (2006). Calidad de vida y trabajo: Algunas consideraciones sobre el ambiente laboral de la oficina. *Revista Cubana de Información de Ciencias de la Salud*. 14(4). <https://bit.ly/3JHMZbW>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. México: McGraw-Hill / Interamericana Editores. <https://bit.ly/1SgDw7f>
- Herzberg, F. (1987). One more time: How do you motivate employees?. *Harvard Business Review*. September- october. <https://bit.ly/3YvdaXA>
- Herrera, I. M., Naranjo, P. A., Betancur, L. M., y Hurtado, L. M. (2017). Factores que determinan la Motivación Laboral en empleados del Sector Público del municipio de Medellín y municipio de La Estrella. *Revista del Centro de Investigación Institución Universitaria*, 8(1), 12-20. <https://bit.ly/2NR9rUk>
- Khim et al. (2016) Are health workers motivated by income? Job motivation of Cambodian primary health workers implementing performance-based financing. *Glob Health Action*, vol 9. <https://doi.org/10.3402/gha.v9.31068>
- Llagas Chafloque, M. G. (2017). *Motivación y su relación con el desempeño laboral de la Enfermera Servicio de Neonatología Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima-2015*. (Tesis de Maestría) Lima-Perú: Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/8660>
- Lúcio, K.D.L., Brandão, M.G.S.A., Aguiar, D.V., Silva, L.A., Caetano, J.A. & Barros, L.M. (2019). Factores de motivación en el desempeño de personal de enfermería. *Cultura de los Cuidados* (Edición digital), 23 (54). <http://dx.doi.org/10.14198/cuid.2019.54.22>
- Luthans, F. (2008). *Comportamiento Organizacional* (Undecima ed.). Mexico: Mc Graw-Hill Interamericana. <https://bit.ly/3jDioBy>

- Martínez, M. (2017). Motivación, disposición, diferencia: desarrollo profesional en enfermería. *Unirrevista*. <https://bit.ly/2VQyaIP>
- Ministerio de Salud del Perú. (2008). *Resolución Ministerial N°626- 2008/MINSA, "Normas y Procedimientos para el proceso de evaluación del desempeño y conducta laboral"*. Lima-Perú. <https://bit.ly/3HHNDDP>
- Ministerio de Salud del Perú. (2011a). Documento Técnico y Normativo en Salud N°2: "Competencias Laborales para la mejora del desempeño de los Recursos Humanos en Salud". Lima, Perú: Dirección General de la Gestión del Desarrollo de los Recursos Humanos. <http://bvs.minsa.gob.pe/local/minsa/1877.pdf>
- Ministerio de Salud del Perú. (2011b). Resolución Ministerial N° 468-2011/MINSA. Documento Técnico: "Metodología para el Estudio del Clima Organizacional". Lima- Perú: Dirección General de Salud de las Personas. <http://bvs.minsa.gob.pe/local/minsa/2112.pdf>
- Miranda Reyes, Y.M. (2018). Relación entre motivación con el desempeño laboral en trabajadores del departamento de Gineco Obstetricias en el Hospital Belén – Trujillo 2017. (Tesis de Maestría): Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/17742>
- Nicholls, J. (1989). *The Competitive Ethos and Democratic Education*. Harvard University Press. <https://bit.ly/3RGK4Cb>
- Oliva Estrada, E. (2017). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del hospital, Lima-Perú 2015*. (Tesis de Maestría) Lima-Perú: Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/9048>
- Organización Internacional del Trabajo (2016). *Mejore su negocio: el recurso humano y la productividad / Oficina Internacional del Trabajo, Departamento de Empresas*. - Ginebra: Primera edición 2016. <https://bit.ly/2pWUi5A>
- Organización Mundial de la Salud (2008). *Directrices: Incentivos para los profesionales de atención de salud*. 43. <https://bit.ly/2qFN3iE>
- Organización Internacional del Trabajo (2016). *Mejore su negocio: el recurso humano y la productividad/ Oficina Internacional del Trabajo- Ginebra Primera Edición 2016*. <https://acortar.link/7Qlr8h>
- Palaci, F. (2005). *Psicología de la Organización*. Madrid-España: Pearson Prentice

Hal. <https://bit.ly/3x2ZmaQ>

- Paredes Cabanillas, E. I. (2017). *Motivación y desempeño laboral en personal del departamento de patología clínica del H.N.H.U. El Agustino 2016*. Lima: Universidad Cesar Vallejo (Tesis de Maestría). <https://hdl.handle.net/20.500.12692/8856>
- Pedraza, E., Amaya, G., Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(3), 493-505. <https://bit.ly/2Ewn3Pz>
- Peña, H., Villon, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), 177-192. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Quispe Zapana, V. (2017). *Factores de la motivación y el desempeño laboral de los profesionales médicos del Hospital III Essalud puno – 2016*. (Tesis Maestría) Lima- Perú: Universidad Inca Garcilaso de la Vega. <http://hdl.handle.net/20.500.11818/1145>
- Quispe Vargas, C. (2018). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del departamento de farmacia del hospital nacional Dos de Mayo, 2016*. Lima-Perú: Universidad Cesar Vallejo (Tesis de Maestría). <https://hdl.handle.net/20.500.12692/14412>
- Ramírez, R., Abreu, J., Badii, M. (2008). Motivación laboral, factor fundamental para el logro de objetivos organizacionales: Caso empresa manufacturera de tubería de acero. *International Journal of Good Conscience*. 3(1): 143-185. <https://acortar.link/yJEkql>
- Ramlall S. A (2004) review of employee motivation theories and their implications for employee retention within organizations. *The Journal of American Academy of Business*, Cambridge. 5(1/2), 52-63, <https://bit.ly/3DNduZP>
- Robbins, S., & Coulter, M. (2014). *Administración* (12 ed.). Pearson Educación de México. <https://bit.ly/2MjliZI>
- Robbins, S., Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. Pearson Educación de México. Decimotercera edición. 175, 718 pag. <https://bit.ly/3I4m1ds>
- Serrano, K. A. (2016). *Influencia de los factores motivacionales en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS de la municipalidad distrital de Carabayllo*. (Tesis de Maestría) Lima-Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

<https://bit.ly/2lt7gjR>

Thi Hoai Thu, N., Wilson, A. & McDonald, F. (2015). Motivation or demotivation of health workers providing maternal health services in rural areas in Vietnam: findings from a mixed-methods study. *Human Resources for Health*, 13 (91).
<https://doi.org/10.1186/s12960-015-0092-5>

Triviño, M., Garcia, J., García, P. (2017). Gestión de la motivación laboral en el personal de enfermería. *Revista salud, historia y sanidad*, 12(3), 65–76.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.4679589>

Wayne, R. (2010). *Administración de recursos humanos*. México: Pearson.
<https://bit.ly/3jIHPSH>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Título: Influencia de la motivación en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital de Emergencias Villa el Salvador, Lima- 2018.
Autor: Br. Baldera Paiva Elena Rosa.

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLE E INDICADORES																																																																																																														
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es la incidencia de la motivación en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, Lima-2018?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>Específico 1</p> <p>¿Cuál es la incidencia de la motivación en la calidad del trabajo del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital de Emergencias Villa El Salvador- Lima - 2018?</p> <p>Específico 2</p> <p>¿Cuál es la incidencia de la motivación en la iniciativa del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, Lima - 2018?</p> <p>Específico 3</p> <p>¿Cuál es la incidencia de la motivación en las relaciones humanas del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, Lima - 2018?</p> <p>Específico 4</p> <p>¿Cuál es la incidencia de la motivación en el logro de metas del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, Lima - 2018?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la incidencia de la motivación en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, Lima - 2018.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Específico 1</p> <p>Identificar la incidencia de la motivación en la calidad del trabajo del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, Lima - 2018</p> <p>Específico 2</p> <p>¿Identificar la incidencia de la motivación en la iniciativa del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, Lima - 2018?</p> <p>Específico 3</p> <p>Identificar la incidencia de la motivación en las relaciones humanas del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, Lima - 2018</p> <p>Específico 4</p> <p>Identificar la incidencia de la motivación en el logro de metas del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, Lima - 2018</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe incidencia directa y significativa de la motivación en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, Lima-2018</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Específico 1</p> <p>Existe incidencia directa y significativa de la motivación en la calidad del trabajo del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, Lima- 2018</p> <p>Específico 2</p> <p>Existe incidencia directa y significativa de la motivación en la iniciativa del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, Lima - 2018</p> <p>Específico 3</p> <p>Existe incidencia directa y significativa de la motivación en las relaciones humanas del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, Lima - 2018</p> <p>Específico 4</p> <p>Existe incidencia directa y significativa de la motivación en el logro de metas del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, Lima - 2018</p>	<p>Variable 1: Motivación</p> <p>Definición Conceptual Según Herzberg (1987) es todo factor externo o interno que estimula a la persona para que adopte un comportamiento.</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 20%;">Dimensiones</th> <th style="width: 20%;">Indicadores</th> <th style="width: 10%;">Ítems</th> <th style="width: 10%;">Escala</th> <th style="width: 10%;">Nivel</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="6">Factores intrínsecos</td> <td>Trabajo en sí mismo</td> <td>1,2</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Desarrollo personal</td> <td>3,4</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Reconocimiento de logros</td> <td>5,6</td> <td></td> <td>Bajo</td> </tr> <tr> <td>Desarrollo profesional</td> <td>7,8</td> <td></td> <td>24 – 55</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>9,10</td> <td>Nunca (1)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Responsabilidad</td> <td></td> <td></td> <td>Casi Nunca (2)</td> <td></td> </tr> <tr> <td rowspan="6">Factores extrínsecos</td> <td>Supervisión adecuada</td> <td>11,12</td> <td>A</td> <td>Medio</td> </tr> <tr> <td>Condiciones de trabajo</td> <td>13,14</td> <td>veces (3)</td> <td>56-87</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td>Casi siempre (4)</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Seguridad laboral</td> <td>15,16</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Relaciones interpersonales</td> <td>17,18</td> <td></td> <td>Siempre (5)</td> <td>Alto</td> </tr> <tr> <td>Salario</td> <td>19,20</td> <td></td> <td></td> <td>88 – 120</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Reglamentos institucionales</td> <td>21,22</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>Status</td> <td>23,24</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>Variable 2: Desempeño Laboral</p> <p>Definición Conceptual Según MINSA (2008) es el acto de identificar los aportes del trabajador de salud y como estos se alinean al logro de los objetivos de la institución, la cual es evaluado en muchos casos a través de las competencias laborales del personal.</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 20%;">Dimensiones</th> <th style="width: 20%;">Indicadores</th> <th style="width: 10%;">Ítems</th> <th style="width: 10%;">Escala</th> <th style="width: 10%;">Nivel</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4">Calidad de Trabajo</td> <td>Oportunidad</td> <td>1,2</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Proactividad</td> <td>3,4,5</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Responsabilidad</td> <td>6,7,8</td> <td></td> <td>Inicio</td> </tr> <tr> <td>Innovación</td> <td>9,10</td> <td></td> <td>27-62</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Iniciativa</td> <td>Asequibilidad al cambio</td> <td>11,12</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Resolución de conflictos</td> <td>13,14</td> <td></td> <td>Proceso</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Relaciones Humanas</td> <td>Empatía</td> <td>15,16,17</td> <td></td> <td>63-99</td> </tr> <tr> <td>Buen trato al usuario</td> <td>18,19</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel	Factores intrínsecos	Trabajo en sí mismo	1,2			Desarrollo personal	3,4			Reconocimiento de logros	5,6		Bajo	Desarrollo profesional	7,8		24 – 55			9,10	Nunca (1)		Responsabilidad			Casi Nunca (2)		Factores extrínsecos	Supervisión adecuada	11,12	A	Medio	Condiciones de trabajo	13,14	veces (3)	56-87				Casi siempre (4)		Seguridad laboral	15,16			Relaciones interpersonales	17,18		Siempre (5)	Alto	Salario	19,20			88 – 120		Reglamentos institucionales	21,22				Status	23,24			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel	Calidad de Trabajo	Oportunidad	1,2			Proactividad	3,4,5			Responsabilidad	6,7,8		Inicio	Innovación	9,10		27-62	Iniciativa	Asequibilidad al cambio	11,12			Resolución de conflictos	13,14		Proceso	Relaciones Humanas	Empatía	15,16,17		63-99	Buen trato al usuario	18,19		
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel																																																																																																													
Factores intrínsecos	Trabajo en sí mismo	1,2																																																																																																															
	Desarrollo personal	3,4																																																																																																															
	Reconocimiento de logros	5,6		Bajo																																																																																																													
	Desarrollo profesional	7,8		24 – 55																																																																																																													
			9,10	Nunca (1)																																																																																																													
	Responsabilidad			Casi Nunca (2)																																																																																																													
Factores extrínsecos	Supervisión adecuada	11,12	A	Medio																																																																																																													
	Condiciones de trabajo	13,14	veces (3)	56-87																																																																																																													
				Casi siempre (4)																																																																																																													
	Seguridad laboral	15,16																																																																																																															
	Relaciones interpersonales	17,18		Siempre (5)	Alto																																																																																																												
	Salario	19,20			88 – 120																																																																																																												
	Reglamentos institucionales	21,22																																																																																																															
	Status	23,24																																																																																																															
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel																																																																																																													
Calidad de Trabajo	Oportunidad	1,2																																																																																																															
	Proactividad	3,4,5																																																																																																															
	Responsabilidad	6,7,8		Inicio																																																																																																													
	Innovación	9,10		27-62																																																																																																													
Iniciativa	Asequibilidad al cambio	11,12																																																																																																															
	Resolución de conflictos	13,14		Proceso																																																																																																													
Relaciones Humanas	Empatía	15,16,17		63-99																																																																																																													
	Buen trato al usuario	18,19																																																																																																															

	Orientación al usuario	20	Excelente
	Planificación	21,22,23	100-135
Logro de metas	Cumplimiento de normas	24,25	
	Metas alcanzadas	26,27	

TIPO DE INVESTIGACION	POBLACION Y MUESTRA	TECNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADISTICA DESCRIPTIVA Y CORRELACIONAL CAUSAL
TIPO Básico DISEÑO No experimental De corte transversal NIVEL Explicativo	POBLACIÓN La población estuvo conformada por 65 profesionales de enfermería del servicio de emergencia de un hospital del distrito de Villa El Salvador, Lima-2018 TAMAÑO DE LA MUESTRA Al considerar los criterios de exclusión se delimitó a una muestra de 62 profesionales de enfermería del servicio de emergencia. Se uso un tipo de muestreo no probabilístico, intencional	VARIABLES Motivación Desempeño laboral TÉCNICA: Encuesta INSTRUMENTOS: Cuestionarios AUTORES Herzberg (1987) MINSA (2008)	Para la estadística descriptiva, se recolectó información sobre las variables y se presentó la distribución de los datos usando la tabulación de frecuencias en tablas y figuras, y con ello ubicar en escala de medición los datos obtenidos. Para la estadística inferencial y contrastar las hipótesis planteadas se aplicó la estadística no paramétrica, mediante la prueba de regresión logística ordinal.

Anexo 2:
Matriz de Operacionalización de las variables de estudio

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Motivación	Según Herzberg (1987) es todo factor externo o interno que estimula a la persona para que adopte un comportamiento.	Se empleó el instrumento adaptado de Campos (2018) para medir la motivación del profesional de enfermería del servicio de emergencia según las dimensiones establecidas en la teoría de los dos factores de Herzberg	Factores intrínsecos	Trabajo en sí mismo Desarrollo personal Reconocimiento de logros Desarrollo profesional Responsabilidad	Nunca (1) Casi Nunca (2)
			Factores extrínsecos	Supervisión adecuada Condiciones de trabajo Seguridad laboral Relaciones interpersonales Salario Reglamentos institucionales Status	A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
Desempeño laboral	Según MINSA (2008) es el acto de identificar los aportes del trabajador de salud y como estos se alinean al logro de los objetivos de la institución, la cual es evaluado en muchos casos a través de las competencias laborales del personal.	Se empleó el instrumento adaptado de Paredes (2017) para medir el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia según las dimensiones establecidas por el MINSA en su documento técnico del 2008.	Calidad de Trabajo	Oportunidad Proactividad Responsabilidad	Nunca (1)
			Iniciativa	Innovación Asequibilidad al cambio Resolución de conflictos	Casi Nunca (2) A veces (3)
			Relaciones Humanas	Empatía Buen trato al usuario Orientación a los usuarios	Casi siempre (4) Siempre (5)
			Logro de Metas	Planificación Cumplimiento de Normas Metas alcanzadas	

Anexo 3

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN

Estimado Licenciado (a), mi nombre es Elena Rosa Baldera Paiva, estudiante de la Maestría en Gestión de los Servicios en Salud en la Escuela de Pos Grado de la UCV, y me encuentro realizando un estudio de investigación sobre "Influencia de la motivación en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital de Emergencias Villa El Salvador", los datos recolectados serán con fines de investigación, la información brindada se mantendrá en anonimato y será confidencial.

INSTRUCCIONES:

Por favor le agradeceré leer atentamente y marque tan solo una de las alternativas de respuesta con una (X) según sea el caso. Así mismo indicarle que es necesario responder a todas las preguntas de este cuestionario para obtener una información completa.

N°	ITEMS	Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
1	Se siente satisfecho con el trabajo que viene ejerciendo.					
2	El trabajo elegido responde a lo que esperaba profesionalmente					
3	Su trabajo le permite alcanzar sus expectativas personales.					
4	Su trabajo le permite crecer como persona y ser más empático (a).					
5	La labor bien realizada por su persona es reconocida por la institución (coordinador, supervisor, jefe inmediato)					
6	Su institución valora el logro de los objetivos alcanzados gracias a su trabajo.					
7	En su servicio percibe oportunidades laborales para desarrollarse a nivel profesional.					
8	En su trabajo le ofrecen oportunidades de capacitación, que facilita el desarrollo de sus habilidades.					
9	Las actividades que ejecuta le permiten asumir su rol con responsabilidad.					
10	Asume con responsabilidad el hecho de que sus acciones repercutan sobre la vida del usuario.					
11	Sus supervisores son personas justas, competentes, con opinión objetiva.					
12	Su coordinador(a) facilita una buena relación entre el equipo de trabajo.					
13	Considera que las condiciones físicas de: iluminación, ventilación, ambientes, equipos adecuados y recursos le permite desarrollar adecuadamente su trabajo					
14	En su institución se respeta las condiciones de trabajo estipuladas en la Ley de Trabajo del Enfermero (a).					
15	Su institución hace esfuerzos por disminuir los riesgos al que se expone el profesional enfermero (a).					
16	Se promociona la salud ocupacional dentro de su institución.					
17	Mi coordinador mantiene una comunicación asertiva conmigo y con mis colegas.					
18	En su trabajo el diálogo con sus pares se basa en un clima de respeto y serenidad.					
19	La remuneración que percibe satisface sus necesidades y expectativas.					
20	La remuneración que percibe está de acuerdo al trabajo y función que realiza.					
21	En su trabajo las políticas generales que se adoptan se ejecutan respetando el derecho de los trabajadores.					
22	Su trabajo cumple con la asignación de funciones acorde con el MOP institucional.					
23	El puesto que tengo en mi trabajo hace que mejore mi imagen profesional.					
24	La institución donde laboro me ha permitido alcanzar prestigio.					

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Estimado coordinador, con el objetivo de realizar un estudio con fines académicos sobre el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia se le pide a Ud. por favor nos brinde su opinión, la cual será confidencial.

APELLIDOS Y NOMBRE DEL EVALUADO:

CONTRATADO:.....TERCERO.....

INSTRUCCIONES:

A continuación, se presenta una serie de enunciados a los cuales Usted deberá responder marcando con un aspa (X) de acuerdo a lo que considere conveniente.

Ejemplo:

Enunciado:	NUNCA (1)	CASI NUNCA (2)	A VECES (3)	CASI SIEMPRE (4)	SIEMPRE (5)
Cumple con las labores designadas		X			

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
1	Muestra una adecuada organización en un área de trabajo, acorde con las expectativas según su puesto.					
2	Cumple tareas, procesos y productos en el tiempo establecido e incluso antes.					
3	Maneja adecuadamente los imprevistos de su área que pueden afectar su desempeño.					
4	Se muestra proactivo ante las dificultades dentro del área de trabajo.					
5	Da a conocer al jefe inmediato sus propuestas para mejorar las deficiencias institucionales para el logro del desempeño.					
6	Evita errores en el trabajo					
7	No requiere supervisión frecuente.					
8	Realiza con facilidad las funciones encomendadas. Muestra compromiso.					
9	Muestra ideas innovadoras para mejorar los procesos.					
10	Sus propuestas originan acciones innovadoras en el desempeño laboral					
11	Se muestra asequible al cambio.					
12	Asume las causas y consecuencias de su toma de decisiones, según el grado de responsabilidad de su puesto.					
13	Establece nuevas estrategias para resolver de manera asertiva las tareas de su puesto					
14	Tiene capacidad de resolución de problemas					
15	Establece relaciones de trabajo cordiales y respetuosas con sus compañeros de trabajo					
16	Explica sus decisiones y líneas de pensamiento con las personas que trabaja de manera clara y exhaustiva.					
17	Muestra actitud positiva para integrarse al equipo de trabajo.					
18	Muestra disponibilidad y apertura para atender a los usuarios.					
19	Maneja valores y principios al escuchar a las demás personas sin hacer diferencias.					
20	Brinda información necesaria y oportuna a los usuarios.					
21	Planifica sus actividades con mucha capacidad.					
22	Maneja racionalmente los recursos asignados.					
23	Cumple con un producto adecuado de trabajo.					
24	Cumple con las normas generales y específicas de la institución, (MOP), procedimientos, instructivos y otros.					
25	Hace uso de los indicadores establecidos por el MINSA u otro sector del cual dependa su trabajo.					
26	Se muestra proactivo para el cumplimiento de metas en el tiempo programado.					
27	Se preocupa por alcanzar las metas.					

Anexo 4



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo.....acepto participar voluntariamente en esta Investigación titulada “Influencia de la motivación en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital de Emergencias Villa el Salvador, Lima-2018” realizado por la Br. Elena Rosa Baldera Paiva estudiante de POSGRADO de la UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO.

He sido informado(a) del propósito del mismo, así como de los objetivos, y teniendo la confianza plena de que por la información que se vierte en el instrumento será solo y exclusivamente para fines de la investigación en mención, además confió en que la investigación utilizará adecuadamente dicha información asegurándome la máxima confidencialidad.

.....
Firma del Participante

.....
Firma del Investigador

Anexo 5

CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

PRUEBA ALFA DE CRONBACH (α) – MOTIVACIÓN

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,951	24

PRUEBA ALFA DE CRONBACH (α) – DESEMPEÑO LABORAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,948	27

Anexo 6
PRUEBA DE NORMALIDAD

Se realizó mediante Kolmogorov – Smirnow por tener una muestra mayor a 30.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Motivación	,228	62	,000
Desempeño laboral	,239	62	,000

ANEXO 7

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACION



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: MOTIVACION

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: FACTORES INTRÍNECOS								
1	Se siente satisfecho con el trabajo que viene ejerciendo.	✓		✓		✓		
2	El trabajo elegido responde a lo que esperaba profesionalmente	✓		✓		✓		
3	Su trabajo le permite alcanzar sus expectativas personales.	✓		✓		✓		
4	Su trabajo le permite crecer como persona y ser más empático (a).	✓		✓		✓		
5	La labor bien realizada por su persona es reconocida por la institución (coordinador, supervisor, jefe inmediato)	✓		✓		✓		
6	Su institución valora el logro de los objetivos alcanzados gracias a su trabajo.	✓		✓		✓		
7	En su servicio percibe oportunidades laborales para desarrollarse a nivel profesional.	✓		✓		✓		
8	En su trabajo le ofrecen oportunidades de capacitación, que facilita el desarrollo de sus habilidades.	✓		✓		✓		
9	Las actividades que ejecuta le permiten asumir su rol con responsabilidad.	✓		✓		✓		
10	Asume con responsabilidad el hecho de que sus acciones repercutan sobre la vida del usuario.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: FACTORES EXTRÍNECOS								
11	Sus supervisores son personas justas, competentes, con opinión objetiva.	✓		✓		✓		
12	Su coordinador(a) facilita una buena relación entre el equipo de trabajo.	✓		✓		✓		
13	Considera que las condiciones físicas de: iluminación, ventilación, ambientes, equipos adecuados y recursos le permite desarrollar adecuadamente su trabajo	✓		✓		✓		
14	En su institución se respeta las condiciones de trabajo estipuladas en la Ley de Trabajo del Enfermero (a).	✓		✓		✓		
15	Su institución hace esfuerzos por disminuir los riesgos al que se expone el profesional enfermero (a).	✓		✓		✓		
16	Se promueve la salud ocupacional dentro de su institución.	✓		✓		✓		
17	Mi coordinador mantiene una comunicación asertiva conmigo y con mis colegas.	✓		✓		✓		
18	En su trabajo el diálogo con sus pares se basa en un clima de respeto y serenidad.	✓		✓		✓		
19	La remuneración que percibe satisface sus necesidades y expectativas.	✓		✓		✓		
20	La remuneración que percibe está de acuerdo al trabajo y función que realiza.	✓		✓		✓		
21	En su trabajo las políticas generales que se adoptan se ejecutan respetando el derecho de los trabajadores.	✓		✓		✓		
22	Su trabajo cumple con la asignación de funciones acorde con el MOP institucional.	✓		✓		✓		
23	El puesto que tengo en mi trabajo hace que mejore mi imagen profesional.	✓		✓		✓		
24	La institución donde laboro me ha permitido alcanzar prestigio.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si muy suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Mg: Angel Salvaterra Melgar DNI: 19873557

Especialidad del validador: Matemática Estadística

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

24 de 11 del 2018


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: MOTIVACION

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSIÓN 1: FACTORES INTRINSECOS								
1	Se siente a gusto con el trabajo que viene ejerciendo.	✓		✓		✓		
2	Su trabajo fue elegido por vocación y disposición de ayuda a los demás.	✓		✓		✓		
3	Su trabajo le permite alcanzar sus expectativas personales.	✓		✓		✓		
4	Su trabajo le permite crecer como persona y ser más empático (a).	✓		✓		✓		
5	La labor bien realizada por su persona es reconocida por la institución	✓		✓		✓		
6	Su institución valora el logro de los objetivos alcanzados gracias a su trabajo.	✓		✓		✓		
7	En su servicio percibe oportunidades laborales para desarrollarse a nivel profesional.	✓		✓		✓		
8	En su trabajo le ofrecen oportunidades de capacitación, que facilita el desarrollo de sus habilidades.	✓		✓		✓		
9	Las actividades que ejecuta le permiten asumir su rol con responsabilidad.	✓		✓		✓		
10	Asume de forma responsable el desempeño de sus funciones en su institución	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: FACTORES EXTRINSECOS								
11	Sus coordinadores son personas justas, competentes, con opinión objetiva.	✓		✓		✓		
12	Sus coordinadores facilitan una buena relación entre el equipo de trabajo.	✓		✓		✓		
13	En su trabajo las condiciones físicas cumplen con la: iluminación, ventilación, ambientes y equipos son adecuados.	✓		✓		✓		
14	En su institución se respeta las condiciones de trabajo estipuladas en la Ley de Trabajo del Enfermero (a).	✓		✓		✓		
15	Su institución hace esfuerzos por disminuir los riesgos al que se expone el profesional enfermero (a).	✓		✓		✓		
16	Se promueve la salud ocupacional dentro de su institución.	✓		✓		✓		
17	Sus coordinadores mantienen una comunicación asertiva conmigo y con mis compañeros.	✓		✓		✓		
18	En su trabajo el diálogo con sus pares se basa en un clima de respeto y serenidad.	✓		✓		✓		
19	La remuneración que percibe satisface sus necesidades y expectativas.	✓		✓		✓		
20	Su institución reconoce las horas extras que realiza, con una paga justa.	✓		✓		✓		
21	En su trabajo las políticas generales que se adoptan se ejecutan respetando el derecho de los trabajadores.	✓		✓		✓		
22	Su trabajo cumple con la asignación de funciones acorde con el MOP institucional.	✓		✓		✓		
23	El puesto que tengo en mi trabajo hace que mejore mi imagen profesional.	✓		✓		✓		
24	La institución donde laboro me ha permitido alcanzar prestigio.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Sí hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Diego Walter Jendrick Sotomayor DNI: 10491127

Especialidad del validador: Medico

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

17 de 11 del 20 18


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: MOTIVACION

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: FACTORES INTRINSECOS								
1	Se siente satisfecho con el trabajo que viene ejerciendo.	✓		✓		✓		
2	El trabajo elegido responde a lo que esperaba profesionalmente	✓		✓		✓		
3	Su trabajo le permite alcanzar sus expectativas personales.	✓		✓		✓		
4	Su trabajo le permite crecer como persona y ser más empático (a).	✓		✓		✓		
5	La labor bien realizada por su persona es reconocida por la institución (coordinador, supervisor, jefe inmediato)	✓		✓		✓		
6	Su institución valora el logro de los objetivos alcanzados gracias a su trabajo.	✓		✓		✓		
7	En su servicio percibe oportunidades laborales para desarrollarse a nivel profesional.	✓		✓		✓		
8	En su trabajo le ofrecen oportunidades de capacitación, que facilita el desarrollo de sus habilidades.	✓		✓		✓		
9	Las actividades que ejecuta le permiten asumir su rol con responsabilidad.	✓		✓		✓		
10	Asume con responsabilidad el hecho de que sus acciones repercutan sobre la vida del usuario.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: FACTORES EXTRINSECOS								
11	Sus supervisores son personas justas, competentes, con opinión objetiva.	✓		✓		✓		
12	Su coordinador(a) facilita una buena relación entre el equipo de trabajo.	✓		✓		✓		
13	Considera que las condiciones físicas de: iluminación, ventilación, ambientes, equipos adecuados y recursos le permite desarrollar adecuadamente su trabajo	✓		✓		✓		
14	En su institución se respeta las condiciones de trabajo estipuladas en la Ley de Trabajo del Enfermero (a).	✓		✓		✓		
15	Su institución hace esfuerzos por disminuir los riesgos al que se expone el profesional enfermero (a).	✓		✓		✓		
16	Se promueve la salud ocupacional dentro de su institución.	✓		✓		✓		
17	Mi coordinador mantiene una comunicación asertiva conmigo y con mis colegas.	✓		✓		✓		
18	En su trabajo el diálogo con sus pares se basa en un clima de respeto y serenidad.	✓		✓		✓		
19	La remuneración que percibe satisface sus necesidades y expectativas.	✓		✓		✓		
20	La remuneración que percibe está de acuerdo al trabajo y función que realiza.	✓		✓		✓		
21	En su trabajo las políticas generales que se adoptan se ejecutan respetando el derecho de los trabajadores.	✓		✓		✓		
22	Su trabajo cumple con la asignación de funciones acorde con el MOP institucional.	✓		✓		✓		
23	El puesto que tengo en mi trabajo hace que mejore mi Imagen profesional.	✓		✓		✓		
24	La institución donde laboro me ha permitido alcanzar prestigio.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. D^a/Mg: *Verónica Dorcel Roa Quim*

DNI: *10738402*

Especialidad del validador: *Psicología*

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

24 de *10* del 20*18*

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSIÓN 1: CALIDAD DE TRABAJO								
1	Muestra una adecuada organización en un área de trabajo, acorde con las expectativas según su puesto.	✓		✓		✓		
2	Cumple tareas, procesos y productos en el tiempo establecido e incluso antes.	✓		✓		✓		
3	Maneja adecuadamente los imprevistos de su área o unidad que pueden afectar su desempeño.	✓		✓		✓		
4	Se muestra proactivo ante las dificultades dentro del área de trabajo.	✓		✓		✓		
5	Da a conocer al jefe inmediato sus propuestas para mejorar las deficiencias institucionales para el logro del desempeño.	✓		✓		✓		
6	Evita errores en el trabajo	✓		✓		✓		
7	No requiere supervisión frecuente.	✓		✓		✓		
8	Realiza con facilidad las funciones encomendadas. Muestra compromiso.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: INICIATIVA								
9	Muestra ideas innovadoras para mejorar los procesos.	✓		✓		✓		
10	Sus propuestas originan acciones innovadoras en el desempeño laboral	✓		✓		✓		
11	Se muestra asequible al cambio.	✓		✓		✓		
12	Assume las causas y consecuencias de su toma de decisiones, según el grado de responsabilidad de su puesto.	✓		✓		✓		
13	Establece nuevas estrategias para resolver de manera asertiva las tareas de su puesto	✓		✓		✓		
14	Tiene capacidad de resolución de problemas	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: RELACIONES HUMANAS								
15	Establece relaciones de trabajo cordiales y respetuosas con sus compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
16	Explica sus decisiones y líneas de pensamiento con las personas que trabaja de manera clara y exhaustiva.	✓		✓		✓		
17	Muestra actitud positiva para integrarse al equipo de trabajo.	✓		✓		✓		
18	Muestra disponibilidad y apertura para atender a los usuarios.	✓		✓		✓		
19	Maneja valores y principios al escuchar a las demás personas sin hacer diferencias.	✓		✓		✓		
20	Brinda información necesaria y oportuna a los usuarios.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4 : LOGRO DE METAS								
21	Planifica sus actividades con mucha capacidad.	✓		✓		✓		
22	Maneja racionalmente los recursos asignados.	✓		✓		✓		
23	Cumple con un producto adecuado de trabajo.	✓		✓		✓		
24	Cumple con las normas generales y específicas de la institución, (MOP), procedimientos, instructivos y otros.	✓		✓		✓		
25	Hace uso de los indicadores establecidos por el MINSa u otro sector del cual depende su trabajo.	✓		✓		✓		
26	Se muestra proactivo para el cumplimiento de metas en el tiempo programado.	✓		✓		✓		
27	Se preocupa por alcanzar las metas.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Verde Ordoñez, Joaquin DNI: 10935482

Especialidad del validador: de psicólogo.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

24 de 11 del 2018



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: CALIDAD DE TRABAJO								
1	Muestra una adecuada organización en un área de trabajo, acorde con las expectativas según su puesto.	✓		✓		✓		
2	Cumple tareas, procesos y productos en el tiempo establecido e incluso antes.	✓		✓		✓		
3	Maneja adecuadamente los imprevistos de su área o unidad que pueden afectar su desempeño.	✓		✓		✓		
4	Se muestra proactivo ante las dificultades dentro del área de trabajo.	✓		✓		✓		
5	Da a conocer al jefe inmediato sus propuestas para mejorar las deficiencias institucionales para el logro del desempeño.	✓		✓		✓		
6	Evita errores en el trabajo	✓		✓		✓		
7	No requiere supervisión frecuente.	✓		✓		✓		
8	Realiza con facilidad las funciones encomendadas. Muestra compromiso.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: INICIATIVA								
9	Muestra ideas innovadoras para mejorar los procesos.	✓		✓		✓		
10	Sus propuestas originan acciones innovadoras en el desempeño laboral	✓		✓		✓		
11	Se muestra asequible al cambio.	✓		✓		✓		
12	Asume las causas y consecuencias de su toma de decisiones, según el grado de responsabilidad de su puesto.	✓		✓		✓		
13	Establece nuevas estrategias para resolver de manera asertiva las tareas de su puesto	✓		✓		✓		
14	Tiene capacidad de resolución de problemas	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: RELACIONES HUMANAS								
15	Establece relaciones de trabajo cordiales y respetuosas con sus compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
16	Explica sus decisiones y líneas de pensamiento con las personas que trabaja de manera clara y exhaustiva.	✓		✓		✓		
17	Muestra actitud positiva para integrarse al equipo de trabajo.	✓		✓		✓		
18	Muestra disponibilidad y apertura para atender a los usuarios.	✓		✓		✓		
19	Maneja valores y principios al escuchar a las demás personas sin hacer diferencias.	✓		✓		✓		
20	Brinda información necesaria y oportuna a los usuarios.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4 : LOGRO DE METAS								
21	Planifica sus actividades con mucha capacidad.	✓		✓		✓		
22	Maneja racionalmente los recursos asignados.	✓		✓		✓		
23	Cumple con un producto adecuado de trabajo.	✓		✓		✓		
24	Cumple con las normas generales y específicas de la institución, (MOP), procedimientos, instructivos y otros.	✓		✓		✓		
25	Hace uso de los indicadores establecidos por el MINSA u otro sector del cual dependa su trabajo.	✓		✓		✓		
26	Se muestra proactivo para el cumplimiento de metas en el tiempo programado.	✓		✓		✓		
27	Se preocupa por alcanzar las metas.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si muy suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [Y] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. D^o Mg: NOEL SALDANHA HERNANDEZ DNI: 19872537

Especialidad del validador: Psicología - Especialista

24 de 11 del 2018

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
1	DIMENSIÓN 1: CALIDAD DE TRABAJO Muestra una adecuada organización en un área de trabajo, acorde con las expectativas según su puesto.	✓		✓		✓		
2	Cumple tareas, procesos y productos en el tiempo establecido e incluso antes.	✓		✓		✓		
3	Maneja adecuadamente los imprevistos de su área o unidad que pueden afectar su desempeño.	✓		✓		✓		
4	Se muestra proactivo ante las dificultades dentro del área de trabajo.	✓		✓		✓		
5	Da a conocer al jefe inmediato sus propuestas para mejorar las deficiencias institucionales para el logro del desempeño.	✓		✓		✓		
6	Evita errores en el trabajo	✓		✓		✓		
7	No requiere supervisión frecuente.	✓		✓		✓		
8	Realiza con facilidad las funciones encomendadas. Muestra compromiso.	✓		✓		✓		
9	DIMENSIÓN 2: INICIATIVA Muestra ideas innovadoras para mejorar los procesos.	SI	No	SI	No	SI	No	
10	Sus propuestas originan acciones innovadoras en el desempeño laboral	✓		✓		✓		
11	Se muestra asequible al cambio.	✓		✓		✓		
12	Asume las causas y consecuencias de su toma de decisiones, según el grado de responsabilidad de su puesto.	✓		✓		✓		
13	Establece nuevas estrategias para resolver de manera asertiva las tareas de su puesto	✓		✓		✓		
14	Tiene capacidad de resolución de problemas	✓		✓		✓		
15	DIMENSIÓN 3: RELACIONES HUMANAS Establece relaciones de trabajo cordiales y respetuosas con sus compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
16	Explica sus decisiones y líneas de pensamiento con las personas que trabaja de manera clara y exhaustiva.	✓		✓		✓		
17	Muestra actitud positiva para integrarse al equipo de trabajo.	✓		✓		✓		
18	Muestra disponibilidad y apertura para atender a los usuarios.	✓		✓		✓		
19	Maneja valores y principios al escuchar a las demás personas sin hacer diferencias.	✓		✓		✓		
20	Brinda información necesaria y oportuna a los usuarios.	✓		✓		✓		
21	DIMENSIÓN 4 : LOGRO DE METAS Planifica sus actividades con mucha capacidad.	✓		✓		✓		
22	Maneja racionalmente los recursos asignados.	✓		✓		✓		
23	Cumple con un producto adecuado de trabajo.	✓		✓		✓		
24	Cumple con las normas generales y específicas de la institución, (MOP), procedimientos, instructivos y otros.	✓		✓		✓		
25	Hace uso de los indicadores establecidos por el MINSa u otro sector del cual dependa su trabajo.	✓		✓		✓		
26	Se muestra proactivo para el cumplimiento de metas en el tiempo programado.	✓		✓		✓		
27	Se preocupa por alcanzar las metas.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): suficiente.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No-aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. (Mg) Rte. Walter Mendelsohn Dizeguez DNI: 10491121

Especialidad del validador: Psicólogo

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

17 de 11 del 2018

[Firma]
Firma del Experto Informante.

ANEXO 8

BASE DE DATOS DE LAS VARIABLES MOTIVACIÓN

N°	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M12	M13	M14	M15	M16	M17	M18	M19	M20	M21	M22	M23	M24	TOTAL
SUJ 1	5	5	4	4	5	4	3	1	1	3	3	1	1	3	3	3	3	2	3	3	4	4	5	4	77
SUJ 2	5	5	4	4	5	3	3	1	1	3	3	1	1	3	3	3	3	4	3	5	5	4	5	4	81
SUJ 3	2	2	1	1	3	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	3	1	5	5	45
SUJ 4	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	66
SUJ 5	3	3	2	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	4	2	4	4	46
SUJ 6	3	2	3	2	3	3	1	1	1	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	61
SUJ 7	2	2	2	1	2	3	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	1	2	43
SUJ 8	4	5	1	2	4	3	4	3	2	3	4	3	2	3	2	3	2	3	4	5	5	4	5	5	81
SUJ 9	2	1	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	1	2	1	1	3	2	1	2	1	2	49
SUJ 10	5	5	3	1	5	5	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	3	5	5	95
SUJ 11	3	3	3	2	3	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	2	2	52
SUJ 12	4	3	4	3	4	4	4	5	3	3	4	5	3	3	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	94
SUJ 13	1	4	3	1	3	3	1	2	3	2	1	2	3	2	2	4	3	3	3	4	4	3	4	4	65
SUJ 14	5	4	5	3	5	4	5	5	4	3	5	5	4	3	4	3	3	4	4	5	5	4	4	5	101
SUJ 15	4	3	3	2	3	5	2	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	3	5	5	4	5	5	89
SUJ 16	3	3	2	1	3	1	2	1	2	3	2	1	2	3	3	4	3	3	2	2	4	2	2	3	57
SUJ 17	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	87
SUJ 18	2	1	2	2	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	2	3	2	4	5	3	4	5	54
SUJ 19	4	4	3	4	4	5	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	5	80
SUJ 20	4	3	4	4	4	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	3	1	2	2	48
SUJ 21	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	1	5	5	44
SUJ 22	5	3	1	1	1	5	1	2	3	2	1	2	3	2	3	1	1	5	3	5	5	4	5	4	68
SUJ 23	1	1	3	2	2	4	3	1	1	1	3	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3	2	3	3	49
SUJ 24	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	3	2	5	4	39
SUJ 25	1	1	1	1	4	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	3	3	4	5	5	5	5	5	62
SUJ 26	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	2	3	4	4	4	4	67
SUJ 27	4	4	3	2	3	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	87
SUJ 28	5	4	3	2	3	5	1	2	5	1	1	2	5	1	4	3	2	5	4	5	5	1	1	4	74
SUJ 29	5	5	5	4	5	5	4	4	1	3	4	4	1	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	101
SUJ 30	5	4	3	2	3	2	2	3	3	1	2	3	3	1	3	3	3	3	3	5	5	3	5	5	75
SUJ 31	5	5	5	4	5	5	4	4	1	4	4	4	1	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	103
SUJ 32	4	5	5	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	97
SUJ 33	5	5	4	4	5	4	3	1	1	3	3	1	1	3	3	3	3	2	3	3	4	4	5	4	77
SUJ 34	5	5	4	4	5	3	3	1	1	3	3	1	1	3	3	3	3	4	3	5	5	4	5	4	81
SUJ 35	2	2	1	1	3	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	3	1	5	5	45
SUJ 36	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	66
SUJ 37	3	3	2	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	4	2	4	4	46
SUJ 38	3	2	3	2	3	3	1	1	1	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	61
SUJ 39	2	2	2	1	2	3	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	1	2	43
SUJ 40	4	5	1	2	4	3	4	3	2	3	4	3	2	3	2	3	2	3	4	5	5	4	5	5	81
SUJ 41	2	1	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	1	2	1	1	3	2	1	2	1	2	49

SUJ42	5	5	3	1	5	5	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	3	5	5	95
SUJ43	3	3	3	2	3	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	2	2	52
SUJ44	4	3	4	3	4	4	4	5	3	3	4	5	3	3	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	94
SUJ45	1	4	3	1	3	3	1	2	3	2	1	2	3	2	2	4	3	3	3	4	4	3	4	4	65
SUJ46	5	4	5	3	5	4	5	5	4	3	5	5	4	3	4	3	3	4	4	5	5	4	4	5	101
SUJ47	4	3	3	2	3	5	2	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	3	5	5	4	5	5	89
SUJ48	3	3	2	1	3	1	2	1	2	3	2	1	2	3	3	4	3	3	2	2	4	2	2	3	57
SUJ49	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	87
SUJ50	2	1	2	2	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	2	3	2	4	5	3	4	5	54
SUJ51	4	4	3	4	4	5	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	5	80
SUJ52	4	3	4	4	4	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	2	3	1	2	2	48
SUJ53	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	1	5	5	44
SUJ54	5	3	1	1	1	5	1	2	3	2	1	2	3	2	3	1	1	5	3	5	5	4	5	4	68
SUJ55	1	1	3	2	2	4	3	1	1	1	3	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3	2	3	3	49
SUJ56	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	3	2	5	4	39	
SUJ57	1	1	1	1	4	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	3	3	4	5	5	5	5	5	62
SUJ58	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	2	3	4	4	4	4	67
SUJ59	4	4	3	2	3	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	87
SUJ60	5	4	3	2	3	5	1	2	5	1	1	2	5	1	4	3	2	5	4	5	5	1	1	4	74
SUJ61	5	5	5	4	5	5	4	4	1	3	4	4	1	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	101
SUJ62	5	4	3	2	3	2	2	3	3	1	2	3	3	1	3	3	3	3	3	5	5	3	5	5	75

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Nº	D 1	D 2	D 3	D 4	D 5	D 6	D 7	D 8	D 9	D1 0	D1 1	D1 2	D1 3	D1 4	D1 5	D1 6	D1 7	D1 8	D1 9	D2 0	D2 1	D2 2	D2 3	D2 4	D2 5	D2 6	D2 7	TOT AL							
SU J 1	5	3	1	5	1	3	1	3	2	3	5	5	5	3	5	2	6	5	4	4	5	5	4	2	7	1	5	5	4	1	3	3	2	97	
SU J 2	5	4	1	5	5	3	5	3	3	4	5	5	5	4	5	2	8	5	2	5	5	5	2	4	1	5	5	4	1	3	3	2	105		
SU J 3	1	1	1	1	1	3	1	3	2	1	5	4	5	1	5	2	1	5	1	3	5	5	1	0	1	5	5	5	1	1	1	1	1	9	72
SU J 4	5	3	2	5	4	2	4	2	7	3	5	4	5	3	5	5	3	4	4	5	3	4	3	3	5	5	5	3	3	3	3	2	7	102	
SU J 5	2	2	1	1	1	1	1	1	0	1	2	3	5	1	2	4	1	1	4	3	1	1	1	1	2	4	3	3	2	3	3	2	0	55	
SU J 6	4	3	2	3	2	1	2	1	8	3	3	3	4	3	3	9	3	2	3	3	3	2	6	3	4	3	4	1	2	2	1	9	72		
SU J 7	3	2	1	2	2	1	2	1	4	2	3	3	4	2	3	7	2	1	4	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	0	52		
SU J 8	5	2	1	3	1	5	1	5	3	1	5	5	5	1	5	2	2	2	3	5	2	2	6	3	5	1	5	3	4	4	2	5	86		
SU J 9	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	3	2	5	1	3	5	2	1	2	1	2	1	9	2	1	2	1	2	1	1	1	0	46		
SU J 10	4	3	3	5	4	1	4	1	5	5	5	5	5	5	5	0	3	3	5	5	3	3	2	3	5	4	4	5	5	5	3	1	108		
SU J 11	3	3	1	3	1	1	1	1	4	1	2	5	5	1	2	6	1	1	1	1	1	1	6	1	3	2	2	3	2	2	1	5	51		
SU J 12	4	3	4	5	5	3	5	3	2	2	4	5	5	2	4	2	2	3	5	4	2	3	9	2	4	3	4	3	3	3	2	2	95		
SU J 13	4	3	2	4	4	3	4	3	7	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	2	8	100		
SU J 14	5	4	3	4	3	4	3	4	0	4	5	4	5	4	5	7	2	2	4	5	2	2	7	3	4	4	4	4	4	4	2	7	101		
SU J 15	5	4	2	3	3	2	3	2	4	2	5	5	5	2	5	4	1	2	3	4	1	2	3	2	3	3	5	2	3	3	2	1	82		
SU J 16	5	3	1	5	1	1	1	1	8	3	2	4	5	3	2	9	1	1	2	3	1	1	9	3	3	3	4	4	2	2	2	1	67		
SU J 17	5	4	2	3	3	3	3	3	6	4	5	4	5	4	5	7	3	3	3	5	3	3	0	2	3	5	5	3	4	4	2	6	99		
SU J 18	4	2	1	5	2	3	2	3	2	2	3	4	5	2	3	9	2	3	3	3	2	3	6	1	2	5	5	3	2	2	0	77			
SU J 19	5	3	3	1	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4	5	6	3	1	3	5	3	1	6	3	3	4	1	4	4	4	2	3	89		
SU J 20	4	3	2	2	1	1	1	1	5	3	4	2	2	3	4	8	1	1	1	4	1	1	9	2	5	2	1	1	1	1	1	3	55		
SU J 21	5	1	1	5	1	1	1	1	6	5	5	5	5	5	5	0	1	1	1	5	1	1	0	5	5	5	1	1	1	1	1	9	75		
SU J 22	5	3	4	1	1	1	1	1	7	5	3	1	5	5	3	2	4	1	1	5	4	1	6	1	1	5	5	4	2	2	0	75			
SU J 23	3	1	2	3	1	1	1	1	3	2	3	3	4	2	3	7	3	3	2	3	3	3	7	1	3	2	3	2	2	2	1	5	62		
SU J 24	3	2	1	2	1	1	1	1	2	1	3	4	5	1	3	7	1	1	2	2	1	1	8	2	4	4	4	1	2	2	1	9	56		
SU J 25	5	5	3	4	4	1	4	1	7	3	5	5	5	3	5	6	3	1	4	5	3	1	7	5	5	5	3	4	4	4	3	0	100		
SU J 26	4	4	3	4	3	3	3	3	7	2	2	3	4	2	2	5	3	4	3	4	3	4	2	1	3	4	4	4	2	4	4	2	5	88	
SU J 27	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	5	4	5	3	5	5	3	2	4	5	3	2	9	3	4	4	5	3	4	4	2	7	94		
SU J 28	5	1	5	3	4	1	4	1	4	1	3	3	5	1	3	6	5	5	5	5	5	5	0	5	5	5	5	5	4	4	3	3	103		
SU J 29	5	4	5	4	5	4	5	4	6	5	5	5	5	5	5	0	4	5	5	5	4	5	8	5	5	5	5	5	4	4	3	3	127		
SU J 30	5	3	3	3	3	2	3	2	4	3	2	4	4	3	2	8	1	3	3	3	1	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	2	78		
SU J 31	5	4	5	4	5	3	5	3	4	5	5	5	5	5	5	0	4	5	5	5	4	5	8	5	5	5	5	5	4	4	3	3	125		
SU J 32	5	5	5	5	5	3	5	3	6	5	5	5	5	5	5	0	5	5	5	5	5	5	0	5	5	5	5	5	4	4	3	3	129		
SU J 33	5	3	1	5	1	3	1	3	2	3	5	5	5	3	5	6	5	4	4	5	5	4	7	1	5	5	4	1	3	3	2	2	97		
SU J 34	5	4	1	5	5	3	5	3	1	4	5	5	5	4	5	8	5	2	5	5	5	2	4	1	5	5	4	1	3	3	2	2	105		

SU J 35	1	1	1	1	1	3	1	3	1	2	1	5	4	5	1	5	2	1	5	1	3	5	5	1	2	0	1	5	5	5	1	1	1	1	9	72
SU J 36	5	3	2	5	4	2	4	2	2	7	3	5	4	5	3	5	2	5	3	4	4	5	3	4	2	3	3	5	5	5	3	3	3	3	7	102
SU J 37	2	2	1	1	1	1	1	1	1	0	1	2	3	5	1	2	1	4	1	1	4	3	1	1	1	1	2	4	3	3	2	3	3	3	0	55
SU J 38	4	3	2	3	2	1	2	1	1	8	3	3	3	4	3	3	1	9	3	2	3	3	3	2	2	1	6	3	4	3	4	1	2	2	9	72
SU J 39	3	2	1	2	2	1	2	1	1	4	2	3	3	4	2	3	1	7	2	1	4	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	0	52
SU J 40	5	2	1	3	1	5	1	5	5	3	1	5	5	5	1	5	2	2	2	3	5	2	2	2	1	6	3	5	1	5	3	4	4	5	86	
SU J 41	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	3	2	5	1	3	1	5	2	1	2	1	2	1	9	2	1	2	1	2	1	1	1	1	0	46
SU J 42	4	3	3	5	4	1	4	1	1	5	5	5	5	5	5	5	3	0	3	3	5	5	3	3	2	2	3	5	4	4	5	5	5	3	1	108
SU J 43	3	3	1	3	1	1	1	1	1	4	1	2	5	5	1	2	1	6	1	1	1	1	1	1	1	6	1	3	2	2	3	2	2	5	51	
SU J 44	4	3	4	5	5	3	5	3	3	2	2	4	5	5	2	4	2	2	3	5	4	2	3	1	9	2	4	3	4	3	3	3	3	2	95	
SU J 45	4	3	2	4	4	3	4	3	3	7	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	4	4	3	2	1	4	4	4	4	4	4	4	8	100	
SU J 46	5	4	3	4	3	4	3	4	3	0	4	5	4	5	4	5	2	7	2	2	4	5	2	2	1	7	3	4	4	4	4	4	4	7	101	
SU J 47	5	4	2	3	3	2	3	2	2	4	2	5	5	5	2	5	2	4	1	2	3	4	1	2	1	3	2	3	3	5	2	3	3	1	82	
SU J 48	5	3	1	5	1	1	1	1	1	8	3	2	4	5	3	2	1	9	1	1	2	3	1	1	9	3	3	3	4	4	2	2	2	1	67	
SU J 49	5	4	2	3	3	3	3	3	3	6	4	5	4	5	4	5	2	7	3	3	3	5	3	3	2	0	2	3	5	5	3	4	4	6	99	
SU J 50	4	2	1	5	2	3	2	3	3	2	2	3	4	5	2	3	1	9	2	3	3	3	2	3	1	6	1	2	5	5	3	2	2	0	77	
SU J 51	5	3	3	1	3	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4	5	2	6	3	1	3	5	3	1	1	6	3	3	4	1	4	4	4	3	89	
SU J 52	4	3	2	2	1	1	1	1	1	5	3	4	2	2	3	4	1	8	1	1	1	4	1	1	9	2	5	2	1	1	1	1	1	3	55	
SU J 53	5	1	1	5	1	1	1	1	1	6	5	5	5	5	5	5	3	0	1	1	1	5	1	1	1	0	5	5	5	1	1	1	1	1	9	75
SU J 54	5	3	4	1	1	1	1	1	1	7	5	3	1	5	5	3	2	2	4	1	1	5	4	1	1	6	1	1	5	5	4	2	2	0	75	
SU J 55	3	1	2	3	1	1	1	1	1	3	2	3	3	4	2	3	1	7	3	3	2	3	3	3	1	7	1	3	2	3	2	2	2	5	62	
SU J 56	3	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	3	4	5	1	3	1	7	1	1	2	2	1	1	8	2	4	4	4	1	2	2	2	9	56	
SU J 57	5	5	3	4	4	1	4	1	1	7	3	5	5	5	3	5	2	6	3	1	4	5	3	1	1	7	5	5	5	3	4	4	4	3	100	
SU J 58	4	4	3	4	3	3	3	3	3	7	2	2	3	4	2	2	1	5	3	4	3	4	3	4	2	1	3	4	4	4	2	4	4	5	88	
SU J 59	3	4	3	3	3	2	3	2	2	3	3	5	4	5	3	5	2	5	3	2	4	5	3	2	1	9	3	4	4	5	3	4	4	7	94	
SU J 60	5	1	5	3	4	1	4	1	1	4	1	3	3	5	1	3	1	6	5	5	5	5	5	5	3	0	5	5	5	5	5	4	4	3	103	
SU J 61	5	4	5	4	5	4	5	4	3	6	5	5	5	5	5	5	3	0	4	5	5	5	4	5	2	8	5	5	5	5	5	4	4	3	127	
SU J 62	5	3	3	3	3	2	3	2	2	4	3	2	4	4	3	2	1	8	1	3	3	3	1	3	1	4	3	4	3	3	3	3	3	2	2	78

ANEXO 9



Escuela de Posgrado

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Lima, 17 de Noviembre de 2018

Carta P. 0766-2018-EPG-UCV-LN

M.C. CARLOS IVÁN LEÓN GÓMEZ
DIRECTOR EJECUTIVO DEL HOSPITAL DE EMERGENCIAS VILLA EL SALVADOR,
Hospital de Emergencias Villa el Salvador

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **ELENA ROSA BALDERA PAIVA** identificado con DNI N.° **43450076** y código de matrícula N.° **7001181186**; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

INFLUENCIA DE LA MOTIVACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL DE EMERGENCIAS VILLA EL SALVADOR, LIMA-2018

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestra estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,


Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Jefe de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo - Campus Lima Norte

ACPA


Dr. Joaquín Vique Osorio
Docente Investigador
C. P. 0766


Dr. Joaquín Vique Osorio
Docente Investigador
C. P. 0766

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



investir@ucv.pe

ANEXO 10



PERÚ

Ministerio
de Salud

Hospital de Emergencias
Villa El Salvador

DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA
MUJERES Y HOMBRES
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Villa El Salvador, 21 de diciembre de 2018

CONSTANCIA DE AUTORIZACION

El que suscribe

MC. Carlos I. León Gómez

Director Ejecutivo

Hospital de Emergencias Villa El Salvador

Deja constancia que la servidora **ELENA ROSA BALDERA PAIVA**, ha presentado su proyecto de investigación titulado "**Influencia de la motivación en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, Lima-2018**", habiendo sido aprobado el proyecto de investigación por la Universidad Cesar Vallejo, con la finalidad de optar el grado de Maestra en Gestión de los Servicios de Salud, al cual se brinda opinión favorable.

Se expide la presente a solicitud de la interesada para los fines que estime conveniente.

MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL DE EMERGENCIAS VILLA EL SALVADOR

M.C. Carlos I. León Gómez
DIRECCION EJECUTIVA

CILG/gepg
C.c. Archivo

HOSPITAL DE EMERGENCIAS VILLA EL SALVADOR
AV. PASTOR SEVILLA CRUCE AV. 200 MILLAS S/N
Teléfono: 640-9875 Anexo: 2023



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA
SALUD**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, JARAMILLO OSTOS, DENNIS FERNANDO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: **“INFLUENCIA DE LA MOTIVACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL DE EMERGENCIAS VILLA EL SALVADOR, LIMA-2018”**, cuya autora es **Baldera Paiva, Elena Rosa con código ORCID 0000-0002-5920-4900**, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido de 19.00%, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Lima, 08 de marzo de 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
JARAMILLO OSTOS, DENNIS FERNANDO DNI: 10754317 ORCID 0000-0003-0432-7855	