



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Factores motivacionales en el desempeño laboral del
profesional de enfermería del servicio de
emergencia del Hospital Vitarte
Lima – 2017**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTOR:

Br. Melani Antonia Campos Huarez

ASESOR:

Dra. Dora Lourdes Ponce Yactayo

SECCIÓN:

Ciencias de la Salud

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de los Servicios de la Salud

LIMA – PERÚ

2018

Página del jurado

Dra. Gladyz Sánchez Huapaya
Presidente

Dra. Karen Zevallos Delgado
Secretaria

Dra. Dora Lourdes Ponce Yactayo
Vocal

Dedicatoria

A Dios y la Virgen María, que me permiten seguir adelante cada día de mi vida, iluminando mis pasos durante mi formación.

Agradecimiento

A las autoridades de la Universidad César Vallejo por la formación académica de magister en la gestión de los servicios de salud.

Declaración de autoría

Yo, Melani Campos Huarez, estudiante del Programa de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo sede Ate, declaro la tesis titulada: “Factores motivacionales en el desempeño laboral del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Vitarte. Lima – 2017”, presentada en 134 folios para la obtención del grado académico de maestría en Gestión de los Servicios de la Salud, es mi autoría.

Por tanto declaro lo siguiente:

- He mencionadao todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda la cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 30 de junio de 2017

Melani Antonia Campos Huarez
DNI: 44125314

Presentación

A los Señores Miembros del Jurado de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, filial Ate presento la tesis titulada: “Factores motivacionales en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de Emergencia del Hospital Vitarte. Lima – 2017”; en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo; para obtener el grado de Magíster en Gestión de los Servicios de Salud.

El documento consta de ocho capítulos. El Primer Capítulo, está relacionado con la introducción donde se detalla los antecedentes, marco teórico, justificación, problema, hipótesis y objetivos. El Segundo Capítulo, se refiere al marco metodológico, el cual define las variables, operacionalización de variables, metodología, población, muestra y muestreo, técnicas e instrumentos de recolección de datos, métodos de análisis de datos y aspectos éticos. El Tercer Capítulo, está referido a los resultados a los cuales ha llegado la investigación. El Cuarto Capítulo. La discusión con los estudios revisados. El Quinto Capítulo, las conclusiones finales a las que se llegó en el presente estudio. El Sexto Capítulo, las recomendaciones que se hace en base a los resultados obtenidos de la investigación. El Séptimo Capítulo, se presentan las referencias bibliográficas consultadas. Finalmente, en el Octavo Capítulo, se incluyen a los anexos.

Esperamos Señores Miembros del Jurado que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por nuestra Universidad y merezca su aprobación.

La autora

Tabla de contenido

	Página
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autoría	v
Presentación	vi
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	xii
Resumen	xiii
Abstract	xiv
I. INTRODUCCIÓN	15
1.1 Antecedentes	16
1.2 Fundamentación científica	21
1.3 Justificación	41
1.4 Problema	42
1.5 Hipótesis	45
1.6 Objetivos	46
II. MARCO METODOLÓGICO	47
2.1. Variables	48
2.2. Operacionalización de variables	49
2.3. Metodología	50
2.4. Tipo de estudio	50
2.5. Diseño	51
2.6. Población, muestra y muestreo	52
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	54
2.8. Validación y confiabilidad del instrumento	56
2.9. Métodos de análisis de datos	58
2.10. Aspectos éticos	58
III. RESULTADOS	59
IV. DISCUSIÓN	77

V.	CONCLUSIONES	80
VI.	RECOMENDACIONES	82
VII.	REFERENCIAS	84

ANEXOS

Anexo A.	Matriz de consistencia	94
Anexo B.	Instrumentos	96
Anexo C.	Informe de jueces expertos	99
Anexo D.	Base de datos de prueba piloto realizada	111
Anexo E.	Prueba de confiabilidad de instrumentos	112
Anexo F.	Escala de Statones –Factores Motivacionales	113
Anexo G.	Escala de Statones –Desempeño Laboral	115
Anexo H.	Base de datos de población encuestada	117
Anexo I.	Tabla 27	121
Anexo J.	Tabla 28	123
Anexo K.	Constancia de autorización	124
Anexo L.	Artículo científico	125
Anexo M.	Declaración jurada de artículo científico	134

Lista de tablas

		Página
Tabla 1	Operacionalización de la variable factores motivacionales	49
Tabla 2	Operacionalización de la variable desempeño laboral	49
Tabla 3	Datos generales del profesional de enfermería en el Servicio de Emergencia del Hospital de Vitarte. Lima – 2017	54
Tabla 4	Procedimiento de puntuación para factores motivacionales	55
Tabla 5	Procedimiento de puntuación para desempeño laboral	56
Tabla 6	Validez de contenido del instrumento factores motivacionales	56
Tabla 7	Validez de contenido del instrumento desempeño laboral	57
Tabla 8	Confiabilidad instrumento para de factores motivacionales	58
Tabla 9	Confiabilidad instrumento para desempeño laboral	59
Tabla 10	Factores motivacionales del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Vitarte. Lima – 2017	60
Tabla 11	Desempeño laboral del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Vitarte. Lima – 2017	61
Tabla 12	Factores motivacionales en el desempeño laboral del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital de Vitarte. Lima – 2017	62
Tabla 13	Factores motivacionales intrínsecos en el desempeño laboral del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital de Vitarte. Lima – 2017	63

Tabla 14	Factores motivacionales extrínsecos en el desempeño laboral del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital de Vitarte. Lima – 2017	64
Tabla 15	Determinación del ajuste de los factores motivacionales en el desempeño laboral	65
Tabla 16	Determinación de las variables para el modelo de regresión logística ordinal: factores motivacionales en el desempeño laboral	65
Tabla 17	Determinación del ajuste de los factores motivacionales intrínsecos en el desempeño laboral	66
Tabla 18	Determinación de las variables para el modelo de regresión logística ordinal: factores motivacionales intrínsecos en el desempeño laboral	66
Tabla 19	Determinación del ajuste de los factores motivaciones extrínsecos en el desempeño laboral	67
Tabla 20	Determinación de las variables para el modelo de regresión logística ordinal: factores motivacionales extrínsecos en el desempeño laboral	67
Tabla 21	Pseudo coeficiente de determinación de los factores motivacionales intrínsecos en el desempeño laboral	68
Tabla 22	Presentación de los coeficientes de regresión logística ordinal de los factores motivacionales en el desempeño laboral	69
Tabla 23	Pseudo coeficiente de determinación de los factores motivacionales intrínsecos en el desempeño laboral	71
Tabla 24	Presentación de los coeficientes de regresión logística	

	ordinal de los factores motivacionales intrínsecos en el desempeño laboral	72
Tabla 25	Pseudo coeficiente de determinación de los factores motivacionales extrínsecos en el desempeño laboral	74
Tabla 26	Presentación de los coeficientes de regresión logística ordinal de los factores motivacionales extrínsecos en el desempeño laboral	75
Tabla 27	Factores motivacionales intrínsecos según respuesta a ítems del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Vitarte. Lima – 2017	120
Tabla 28	Factores motivacionales extrínsecos según respuesta a ítems del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Vitarte. Lima - 2017	122

Lista de figuras

		Página
Figura 1	Factores motivacionales del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital de Vitarte. Lima – 2017	60
Figura 2	Desempeño laboral del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital de Vitarte. Lima – 2017	61
Figura 3	Factores motivacionales en el desempeño laboral del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital de Vitarte. Lima – 2017	62
Figura 4	Factores motivacionales intrínsecos en el desempeño laboral del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital de Vitarte. Lima – 2017	63
Figura 5	Factores motivacionales extrínsecas en el desempeño laboral del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital de Vitarte. Lima – 2017	64
Figura 6	Representación del área Cor como influencia de los factores motivacionales en el desempeño laboral	70
Figura 7	Representación del área Cor como influencia de los factores motivacionales intrínsecos en el desempeño laboral	73
Figura 8	Representación del área Cor como influencia de los factores motivacionales extrínsecos en el desempeño laboral	76

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre los factores motivacionales en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte. Lima – 2017. La población estuvo conformada por 40 profesionales de enfermería. El método que se empleó fue hipotético-deductivo, el tipo de estudio fue una investigación básica descriptiva simple. Asimismo, fue de diseño correlacional, no experimental y de corte transversal. La técnica que se utilizó fue la encuesta y como instrumentos dos cuestionarios tipo Escala de Likert; el instrumento 1 de la variable independiente factores motivacionales, cuyas dimensiones son los intrínsecos y extrínsecos, constituidos por 24 ítems; y el instrumento 2 de la variable dependiente desempeño laboral, cuyas dimensiones son la productividad, competencia y relaciones interpersonales, constituido por 20 ítems. Los resultados del presente estudio se presentaron en figuras y tablas de contingencia. Asimismo, el estudio concluye que existe influencia de los factores motivacionales en el desempeño laboral del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital de Vitarte. Lima – 2017. Con un nivel de significancia de 0.05 y según coeficiente de Negalkerke, ello implica que la variabilidad del desempeño laboral depende del 34.7% de los factores motivacionales en el profesional de enfermería. Al mismo tiempo se observa que los profesionales presentan un nivel regular de desempeño laboral con la posibilidad de 97.1% por encima del profesional que se encuentra con un nivel deficiente, además se tiene al área determinada por la curva COR, al 79.1%.

Palabras claves: Factores motivacionales, factores intrínsecos, factores extrínsecos y desempeño laboral.

Abstract

The present study aimed to determine the relationship between motivational factors in the work performance of the nursing professional of the emergency service of the Hospital Vitarte. Lima - 2017. The population was formed by 40 nursing professionals. The method used was hypothetical-deductive, the type of study was a simple descriptive basic research. It was also of correlational, non-experimental and cross-sectional design. The technique that was used was the survey and as instruments two Likert scale questionnaires; The instrument 1 of the independent variable motivational factors, whose dimensions are intrinsic and extrinsic, constituted by 24 items; And instrument 2 of the dependent variable labor performance, whose dimensions are productivity, competence and interpersonal relations, constituted by 20 items. Likewise, the study concludes that there is influence of the motivational factors in the work performance of the nursing professional of the Emergency Service of the Hospital de Vitarte. Lima - 2017. With a level of significance of 0.05 and according to Negalkerke coefficient, this implies that the variability of work performance depends on 34.7% of the motivational factors in the nursing professional. At the same time, it is observed that the professionals present a regular level of work performance with the possibility of 97.1% above the professional that is with a deficient level, also has the area determined by the COR curve, to 79.1%.

Key words: Motivational factors, intrinsic factors, extrinsic factors and work performance.

I. Introducción

1.1. Antecedentes

1.1.1. Antecedentes internacionales

Ordoñez (2015) realizó una investigación para optar título de magíster en gerencia de instituciones de salud en Ambato, Ecuador titulada *El desarrollo organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del Hospital Básico Baños*. El objetivo fue investigar el desarrollo organizacional y la incidencia en el desempeño laboral, la población estuvo conformada por 106 trabajadores obteniendo una muestra para el estudio de 83 servidores. El tipo de investigación fue exploratorio, descriptivo, correlacional y explicativo, recolectándose los datos mediante encuestas. Los resultados mencionan que el chi cuadrado de la tabla fue 5.991 con un nivel de confianza de (0.05), siendo este menor del calculado 54.09, rechazando la hipótesis nula y aceptando la alterna que afirma que el correcto desarrollo organizacional si beneficia al desempeño laboral de los trabajadores. Concluye también que la falta de liderazgo y conocimiento técnico-practico de los líderes de proceso ha llevado a desarrollar supervisiones incorrectas del desempeño laboral, no aplicando verdaderas herramientas administrativas y evaluando en forma superficial e inadecuada el trabajo desarrollado.

Enriquez (2014), realizó un estudio para obtener grado de magíster en administración titulado *Motivación y desempeño laboral de los empleados del Instituto de la Visión México*, cual tuvo como objetivo determinar el grado de motivación y el nivel de desempeño de los empleados, plantea como hipótesis principal que el grado de motivación es predictor del nivel de desempeño laboral de los empleados, el tipo de estudio fue cuantitativo, descriptivo, correlacional de campo y transeccional, la población fue de 164 trabajadores pertenecientes a tres institutos Montemorelos, Visión Ensenada y Visión Tabasco. Se adoptaron dos instrumentos para motivación de Ramón y Quintanilla y para desempeño de Ramón y Cruz, se utilizó la prueba estadista de regresión lineal simple. Se obtuvo como resultado un R^2 corregida de 0.414 y un p igual de 0.00 que determina la existencia de una influencia lineal positiva y significativa, así mismo se rechazó la hipótesis nula. Expone también que el grado de motivación explicó el 41.4% de la varianza de la variable dependiente nivel de desempeño. Finalmente concluye que entre mayor sea el grado de motivación, mayor o mejor será el desempeño laboral de los

empleados. Adicionalmente menciona que el grado de motivación de los encuestados fue de muy buena a excelente y el desempeño laboral entre muy bueno y excelente.

Robalino (2013) realizó un trabajo de investigación en Ecuador, titulado *La motivación y su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores del área operativa en el Gobierno Municipal del Cantón Pillaro, provincia de Tungurahua*, cuyo objetivo fue determinar cómo la motivación incide en el desempeño laboral en los colaboradores, la población objeto de estudio fue 105 trabajadores, el tipo de investigación fue descriptiva, explicativa, de campo y correlacional. La investigación aplicó la estadística Chi Cuadrado con un nivel de significancia de 0.05, aceptando la hipótesis alterna cual fue la motivación si incide en el desempeño laboral de los colaboradores. Tuvo entre sus conclusiones que si la motivación no se satisface en su totalidad los colaboradores podrían verse afectados en problemas fisiológicos, familiares y sociales, impidiendo así un desempeño laboral del alta calidad. Así también menciona que la institución está dejando de lado la competitividad de los colaboradores, no se les esta dando la importancia debida por lo que se ha visto afectada las áreas de desempeño laboral, evidenciando un bajo índice de la participación de la planificación de actividades, en la organización de materiales y logro de metas esto se debe a que la motivación brindada es muy escasa y no es la adecuada.

Uría (2011) realizó una investigación para obtener título de ingeniería de empresas titulado *El Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Andelas Cía. Ltda. De la ciudad de Ambato*, cuyo objetivo fue determinar la incidencia del clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de Andelas Cía. El tipo de investigación fue descriptiva, explicativa y correlacional, se recolectó información a través de encuestas, la población se constituía por 40 personas 36 trabajadores y 4 directivos, no existiendo muestreo, los resultados estadísticos muestran un Chi cuadrado obtenido de 3.88 con un nivel de confianza (0.05), el valor de obtenido de la tabla fue de 3.84, es decir menor que el chi cuadrado calculado, aceptando la hipótesis alterna cual menciona que el mejoramiento del clima organizacional incrementa el desempeño laboral de los

trabajadores. El estudio plantea entre algunas de sus conclusiones que el desempeño laboral de los trabajadores se ve afectado en gran parte por la aplicación del liderazgo autocrático, porque impide el aporte de ideas nuevas y reprime de alguna forma a generar un valor agregado a su trabajo diario, menciona también hay desmotivación en los empleados por el no reconocimiento de la labor por los directivos y los directivos afirman que sus trabajadores poseen desempeño en un nivel medio y no es lo que esperan para alcanzar la metas de la organización.

Cedeño (2011) realizó un estudio para optar título de de especialista en gerencia pública titulado *Motivación como factor determinante en el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Dr. Adolfo Prince Lara, Estado de Carabobo en Venezuela*, cuyo objetivo fue analizar los factores motivaciones presentes como elementos claves para el desempeño laboral. El estudio fue descriptivo correlacional, se utilizó una escala Likert aplicada a una muestra de 36 trabajadores. Concluye el trabajo que hay un alto índice de descontento por los ingresos que perciben los trabajadores en relación con el trabajo que realizan, lo que no resulta un incentivo para ejecutar satisfactoriamente y con entusiasmo sus labores cotidianas, esto porque son pocos los beneficios salariales que alcanzan al no poseer un salario justo acorde a su función y nivel de exigencia que desempeñan, también menciona que una mayoría considerable señala que el ambiente de trabajo es tenso y la actitud de sus compañeros es conflictiva y no estimula a efectuar sus actividades con eficiencia y eficacia, a pesar de ello manifiestan también que les gusta su trabajo los encuestados.

1.1.2. Antecedentes nacionales

Serrano (2016) realiza una tesis para optar título de magíster en administración con mención empresarial titulado *Influencia de los factores motivacionales en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS de la municipalidad distrital de Carabayllo*, cual tuvo como objetivo determinar cuales son los factores motivadores que influyen en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS, la investigación fue de tipo básica y aplicada, el nivel de investigación fue explicativo - descriptivo, de diseño correlacional – causal. La muestra estuvo

conformada por 104 trabajadores CAS de la municipalidad distrital de Carabayllo. Los resultados muestran que con un nivel de significancia de (0.05) con grado de libertad 2, se acepta la hipótesis alterna la cual menciona que los factores motivacionales influyen de forma significativa en el rendimiento laboral, afirma que los colaboradores poseen necesidades de orden económico y estímulo en la institución, presenta en sus resultados descriptivos que la motivación intrínseca fue de 78.8% regular, bajo 11.5% y 9.6% alto, en la motivación extrínseca el 53.8% fue regular, 34.6% bajo y 11.5% alto. El rendimiento laboral el 90.4% tuvo rendimiento bajo y el 9.6% muy bajo.

Jaramillo (2015), realizó el estudio titulado *Motivación y desempeño docente en la instituciones educativas del nivel secundario de la zona urbana del Imperial, Cañete*, con el objetivo de establecer la relación que existe entre la motivación y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario de la zona urbana del Imperial Cañete. La investigación fue básica, descriptiva correlacional y de corte transversal, el método aplicado fue hipotético deductivo, tuvo como muestra a 89 docentes, se utilizó la técnica de encuesta y el instrumento de recolección de datos fue un cuestionario tipo escala Likert para ambas variables. Las conclusiones del estudio fueron que existe una moderada y significativa correlación entre la motivación y el desempeño docente, con un Rho de Spearman =0.558 y sig bilateral de 0.000 menor que 0.05 aceptando la hipótesis alterna, que menciona que la motivación se relaciona con el desempeño docente. Así también se rescata que existe una correlación moderada y significativa entre la motivación y las relaciones interpersonales de los docentes, con Rho Spearman de 0.420 y sig bilateral de 0.000 menor de p_valor 0.05.

Reynaga (2015), realizó la tesis titulada *Motivación y desempeño laboral del personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas*, cuyo objetivo fue determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral, el tipo de estudio fue aplicada, con enfoque correlacional, el diseño fue de tipo no experimental y transaccional, la población fue de 458 obteniéndose como muestra a 100 trabajadores, para la recolección de datos se usó cuestionarios. Los resultados obtenidos fue de un valor de Rho Spearman 0.448 que corresponde a una

correlación positiva moderada entre las variables de estudio, la sig bilateral fue de 0.000 para un p -valor de 0.05 rechazándose la hipótesis nula y aceptando la alterna la cual menciona que existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en este trabajo con un 95% de confianza.

Tito y Vargas (2013) realizan un trabajo de investigación titulado *Impacto de la motivación y el liderazgo en el rendimiento laboral en una empresa de servicio de Lima Metropolitana*, la población estuvo conformada por 167 trabajadores, se utilizó los cuestionarios validados para motivación la de Suclarsky Cleves (1987), para clima y liderazgo la de Mellado (2005) y para rendimiento laboral la de J.S. Job Survey de Bryman y Crams (1997), el tipo de investigación fue explicativo, el diseño no experimental, de corte transversal, el método de investigación fue cuantitativo, descriptivo correlacional. El trabajo aplicó la prueba estadística de Pearson para medir correlación con significancia de 0.05, encontrando como resultados correlación positiva y significativa entre la motivación con el rendimiento laboral y el liderazgo con el rendimiento laboral.

Vásquez (2011) realizó un trabajo de investigación para optar título de magister de enfermería titulado *Factores de la motivación que influyen en el comportamiento organizacional del equipo de salud de centro quirúrgico –H.R.D.M., Chiclayo*. El estudio fue de cuantitativo y correlacional, la población estuvo constituida por 42 trabajadores de salud, se usó un cuestionario adaptado de Litwin y Stringer adaptado. Se hizo uso de la prueba estadística de Rho de Spearman, obtenido como resultado un valor de 0.572 reflejando una relación de grado moderado entre la motivación y el comportamiento organizacional. Tiene entre sus conclusiones que el 52.4% está muy de acuerdo y de acuerdo con la valoración que les da su jefe a sus aportes y el 69.1% afirma que el jefe se preocupa por crear un ambiente laboral agradable que influye en su desempeño de sus actividades profesionales a pesar de percibir un salario insuficiente, de falta condiciones ambientales adecuadas y deficiencias en seguridad en diferentes áreas.

1.2. Fundamentación científica

1.2.1. Motivación

Existe múltiples definiciones acerca de la motivación aquí mencionaremos alguna de ellas planteadas por diferentes autores:

Reeve (2003, citado en Herrera 2009.) motivo es un término muy general que se usa para identificar procesos que le dan energía y dirección al comportamiento; su origen puede ser interno o externo. Cuando se hace referencia a los motivos internos, la literatura psicológica identifica, en términos generales, a las necesidades, cogniciones y emociones. Si se menciona, en cambio, los motivos externos, se alude a los incentivos o un conjunto de acontecimientos exteriores que, debido a las consecuencias ambientales, sociales y culturales, le brindan energía al comportamiento (p.17).

La motivación para Chiavenato (2009, citado en Arbaiza 2010, p.152) es “un proceso psicológico básico, que junto las actitudes, la percepción, la personalidad y el aprendizaje, es uno de los elementos más importantes para comprender el comportamientos de las personas”.

La motivación para Kanfer (2009, citado en Arbaiza 2010, p.152) “representa las fuerzas que actúan sobre una persona, provocando que esta se comporte de una manera específica y encaminándola hacia metas”.

Se dice que la motivación es el motivo que nos induce a llevar a cabo determinada acción y que se dan por fuerzas que actúan sobre la persona para iniciar, orientar y mantener dicha conducta hasta lograr los objetivos trazados. Es por tanto considerada un proceso psicológico que se desencadena por una necesidad que puede ser psíquica, social o física de tal forma que el individuo oriente su conducta para alcanzar su meta y de esta forma satisfacer esta necesidad (Morán, 2005).

La motivación es el esfuerzo que viene ejerciendo una persona para lograr un objetivo, que necesita de energía, dirección y persistencia, estos son los tres elementos claves. La energía es intensidad, impulso y vigor, una persona motivada hace un esfuerzo y trabaja arduamente, pero hay que considerar la calidad del esfuerzo y el nivel de intensidad. El esforzarse mucho no significa un desempeño laboral favorable a menos que tenga una dirección que de beneficio a la organización. Al mismo tiempo la persistencia explica la necesidad que los empleados no son hagan un esfuerzo dirigido a lograr las metas de la organización sino que este sea constante (Robbins y Coulter, 2014).

La motivación es también un “incentivo del trabajador hacia un objetivo, secuencia casual en la que entra en juego una necesidad que constituye el impulso para lograr un objetivo” (MINSa, 1999, p. 190).

1.2.2 Fundamentos teóricos de la motivación

Las teorías sobre la motivación han ido en aumento con el correr del tiempo, actualmente existen una diversidad de ellas para el presente estudio describiremos cuatro de estas:

Teoría de la jerarquía de necesidades

Teoría plantea por Maslow (1954, citado por Arbaiza 2010) quien jerarquiza las necesidades en cinco, acorde a un orden de importancia y estas son:

- 1) Fisiológicas: Conocidas como necesidades biológicas necesarias para sobrevivir como por ejemplo alimentación, sueño, entre otras.
- 2) Seguridad: Asociado a estar libres de amenazas y protegidos de daños tanto físico como emocionales.
- 3) Sociales: Reúne a el afecto, la afiliación o pertenencia, amistad e interacción.
- 4) Estima: Son el autoestima, autoconfianza, el status, el reconocimiento entre otros.
- 5) Autorrealización: Son las más superiores de la persona y son el reflejo del esfuerzo para llegar a tener al máximo su potencial y su crecimiento.

Así esta teoría plantea que conforme se va satisfaciendo una necesidad la siguiente será la dominante es decir el ser humano empieza por las necesidades más elementales y luego continúa con las superiores. Pero se debe recordar que ninguna necesidad se llega a satisfacer en su totalidad. Tomando esto como base, las necesidades que se alcanzan a satisfacer, dejan de motivar al individuo. Pero las necesidades que no se alcancen a satisfacer pueden llegar a ocasionar conflicto, frustración y acarrear estrés. Si lo adaptamos a la organización las necesidades que no son cubiertas o no son satisfechas pueden llegar a causar una merma en el desempeño de los empleados, influyendo de forma significativa en la productividad. Finalmente se menciona que esta teoría nace en base al supuesto que toda persona tiene una necesidad de crecimiento, aunque en la realidad no todas las personas sienten la motivación de desarrollarse o alcanzar una autorrealización (Arbaiza,2010).

Teoría de las necesidades aprendidas de McClelland

Esta teoría fue planteada por David C. McClelland (1989, citado por Morán 2005), se base en conceptos asociados al aprendizaje y menciona también que éstas se originan en la cultura de una sociedad, refiere además que ante una necesidad intensa la persona se sentirá motivada a adoptar un determinado tipo de comportamiento para que pueda satisfacerlo, se plantean tres tipos de motivación en ésta teoría cuales son:

Motivación de logro: es el impulso de querer sobresalir, de alcanzar la metas, de esforzarse para tener éxito. Es una necesidad de querer hacer bien las cosas y buscar hacerlas cada vez mejor inclusive mejor que los otros. Aquellas personas con alta motivación del logro se fijan metas altas que pueden ser alcanzadas con esfuerzo y disfrutan asumiendo responsabilidades, planifican por anticipado y desean una retroalimentación rápida. Por lo general estas personas son muy aplicadas cuando consideran que se les dará una recompensa por su esfuerzo, cuando perciben un riesgo moderado al fracaso y cuando son retroalimentadas de forma precisa por su desempeño.

Motivación de afiliación: referido al deseo de establecer relaciones interpersonales estrechas y de amistad. Estas personas no buscan principalmente el progreso, sino al contrario buscan tener empleos donde puedan establecer relaciones con los pares y ayudarlas. Se sienten motivadas y trabajan mejor cuando se les reconoce su actitud positiva a la colaboración.

Motivación por el poder: es el impulso de querer controlar a los demás y tener influencia sobre ellos. Estas personas buscan modificar situaciones y se caracterizan por querer dominar, controlar, influir y sancionar a otros, todo con el fin de alcanzar sus objetivos trazados. Al tener el poder pueden ejercerlo de forma positiva o negativa, en el primer caso buscarán alcanzar los objetivos de la institución, en el segundo cuando sólo buscarán alcanzar sus objetivos personales. Así son buenos gerentes en el primer caso y malos gestores en el segundo.

Teoría de de las expectativas

Planteada por Vroom (1964, citado por Arbaiza 2010), postula que los empleados más motivados son aquellos que sienten sus esfuerzos reconocidos y recompensados. Las personas que se sienten motivadas al sentirse seguras de pueden cumplir una tarea (resultado intermedio) y que las recompensas (resultado final) que se den serán mayores que el esfuerzo realizado, algunos términos relevantes de esta teoría son las siguientes:

Resultados de primer y segundo orden: los de primer orden se relacionan con el desempeño es decir con el trabajo que se realiza por ejemplo productividad y los de segundo orden serían las recompensas, estas generan las de primer nivel, por ejemplo ascenso.

Instrumentalidad: creencia de que el desempeño se asocia con las recompensas que se desea obtener. Se establece una relación causal entre resultado intermedio y causal. Sus valores de instrumentalidad se dan entre -1 y + 1. Un valor -1 significa que el resultado de segundo nivel (recompensa) se relaciona negativamente con el resultado de primer nivel (desempeño), así por ejemplo si no se cumple estándares

establecidos en una empresa, lo más seguro es que la empresa lo despidiera. El valor +1 significa que el resultado de segundo nivel (recompensa) se relaciona positivamente con el resultado de primer nivel (desempeño), así por ejemplo cumplir una tarea antes del plazo establecido generará ser premiado. Un valor de nulo, indica que no hay relación entre una alta productividad y obtener una recompensa.

Valencia: es el valor que se le otorga a una recompensa. Un valor positivo es el deseo de lograr un resultado final, como alcanzar estabilidad laboral. Un valor negativo sería evitar el resultado final, como ser despedido.

Expectativa: creencia que el esfuerzo conllevará a un desempeño deseado. Existe una expectativa de desempeño y esfuerzo, por ejemplo acabar un informe a tiempo y la probabilidad de culminarlo por el esfuerzo que esto significa y también existe una expectativa de desempeño y resultado, por ejemplo presentar un informe excelente generará una recompensa.

Esta teoría entonces llama a que los administradores y gerentes a darle importancia a lo que piensas sus empleados y acorde a ello tomar decisiones para generar resultados positivos en la organización.

Teoría de los dos factores

Planteada por Frederick Herzberg, también es conocida como la teoría de la motivación e higiene, plantea que los factores intrínsecos se relacionan con la satisfacción laboral, mientras que los factores extrínsecos se asocian con la insatisfacción laboral. Concluye en su estudio que cuando la gente se sentía bien con su trabajo citaba a factores intrínsecos producto de su propio empleo como el logro, el reconocimiento y la responsabilidad. De otra parte cuando se sentía insatisfecho citaba factores extrínsecos producidos por el contexto laboral como son políticas y administración, supervisión, las relaciones interpersonales y condiciones laborales (Robbins y Coulter, 2014).

Herzberg concluye también en su estudio que lo contrario de la satisfacción no es la insatisfacción, el desaparecer las características insatisfactorias de un trabajo no necesariamente hacía que este fuese más satisfactorio (o motivador). Plantea entonces que lo opuesto a la satisfacción es la no satisfacción y lo opuesto a la insatisfacción es la no insatisfacción (Robbins y Coulter, 2014).

Herzberg lanza entonces el supuesto que los factores extrínsecos a los que también llama de higiene son los que provocan insatisfacción y que cuando estos factores son adecuados los empleados no se sienten insatisfecho empero tampoco están satisfechos (motivados) para que exista la satisfacción hace hincapié en los factores intrínsecos, relacionados con el trabajo en sí, a los que llamó motivadores (Robbins y Coulter, 2014).

La motivación intrínseca está proporcionada por una actividad por si misma, mientras que la motivación extrínseca está referida a la motivación que se deriva de las consecuencias de una actividad, las razones por la que una persona lleva a cabo una actividad difieren del tipo de motivación que tenga (Morris y Maisto, 2014).

El MINSA (1999, p. 191) menciona también que las “recompensas extrínsecas son más tangibles e incluyen sueldos, beneficios adicionales y promociones, y las recompensas intrínsecas son los que siente el trabajador en su ser y se suelen derivar de su participación en el trabajo”.

1.2.3 Dimensiones de la Variable: Factores motivacionales

La teoría de los dos factores de Herzberg (1959, citado en Flórez 1998, p. 149) mencionó que:

Las situaciones extreme madamente favorables estaban vinculas con factores *motivadores* (contenido del trabajo), mientras que las circunstancias excepcionales desfavorables estaban asociadas a factores *higiénicos* (entorno del trabajo). Concluyó así, que los factores motivadores son los que producen la satisfacción, y que los factores higiénicos son los que producen la insatisfacción.

Dimensión 1. Factores motivacionales intrínsecos

Herzberg (1959, citado en Arbaiza, 2010), denomina factores motivacionales intrínsecos o de higiene, a aquellos asociados con el interior de la persona y por tanto se ven relacionadas con las necesidades secundarias. Estas estarían guardando relación con el puesto en donde se desempeña la persona y promueven en ella una satisfacción duradera. Es decir como esencialmente se siente el individuo en relación con su trabajo.

Ryan y Deci (2000, Arnold J., Randall R. ,2012) refieren que "la motivación intrínseca es la realización de una actividad por satisfacciones inherentes (...) una persona actúa por la diversión o por el desafío que conlleva, en vez de por estímulos, presiones o recompensas externos" (p.287).

Estos factores pueden ser según Herzberg en su estudio realizado en 1959 los siguientes:

Trabajo en sí mismo: Recordemos que el trabajo de forma general es una actividad humana, que por sí sola no tiene un fin, sino por el contrario es un medio para alcanzar un fin, se realiza para conseguir algo a cambio u obtener un beneficio el cual es distinto a la actividad laboral misma, así el trabajo resulta ser intencional y propositivo (Peiró J. & Prieto F., 1996).

Pero el trabajo en sí mismo va más allá se relaciona con la naturaleza del trabajo es decir la valoración del trabajo abarca la compensación no sólo material sino también psicológica y social que da el trabajo. En palabras más sencillas se diría cuan atrayente es el trabajo en sí mismo. He de mencionar así que la enfermería nace en base a una vocación de servicio, cuando se habla de servicio nos referimos a esa actitud franca de colaboración hacia los demás, Evelyn Adams (1997) menciona que la sociedad ha de esperar que el cuidado de enfermería que se brinda se mas allá que la ofrecida por un trabajador, sino por enfermeras capaces y con disposición a prestarlo.

Desarrollo personal: Es definido como una experiencia que nace de las interacciones a nivel individual y grupal, que han de permitir el desarrollo y optimización de habilidades y destrezas para comunicarse, para relacionarse con los demás, para tomar decisiones, que le permita conocerse mejor así mismo y los demás, con el objetivo de crecer y ser más humano (Brito, 1992). Así también esto depende nuestra percepción y de los objetivos que nos propongamos, es un proceso de superación para desarrollarnos plenamente en los diferentes aspectos de nuestra vida.

Reconocimiento de logros: Reconocer según la Real Academia Española es agradecer un beneficio o un favor recibidos. Para favorecer la retención de personal valioso es necesario reconocer el aporte del trabajador al logro de objetivos, ya sea con su desempeño, su liderazgo, su productividad y diferentes formas de colaboración, esto permite aprovechar su contribución más allá del puesto en el que se desempeña (Zepeda, 1999).

Desarrollo profesional: El desarrollo profesional es el proceso por el que las personas progresan a través de una serie de etapas caracterizadas por distintas tareas de desarrollo, actividades y relaciones. El desarrollo profesional es la construcción de la identidad profesional que va a pretender aumentar la satisfacción en relación al ejercicio de la profesión, mediante una mayor comprensión y mejora de la competencia profesional (Medina, 1998). Las oportunidades de capacitación son consideradas parte del desarrollo profesional, dado que le permite al personal estar capacitado para hacer un buen trabajo y al personal con potencial y buen desempeño poseer alternativas reales de desarrollo, es decir le permite adquirir nuevas habilidades para desarrollarse profesionalmente dentro de la institución.

Responsabilidad: Es un valor que hace referencia a aquella persona que toma decisiones conscientemente y acepta las consecuencias de sus actos, dispuesto a rendir cuenta de ellos. La responsabilidad es la capacidad de dar respuesta de los propios actos. La responsabilidad profesional es la obligación de sufrir las consecuencias de los actos profesionales, desde el punto moral, social y legal.

Dimensión 2. Factores motivacionales extrínsecos

Herzberg (1959, citado en Arbaiza, 2010), también denominados factores de higiene y están relacionados con la insatisfacción, estos factores son externos y se ven asociados a las necesidades primarias. Se ve localizado en el ambiente que rodean a personas y abarcan condiciones donde desempeñan su labor, estas condiciones son administrativas y decididas por la institución, los factores extrínsecos están fuera del control de las personas. Ryan y Deci (2000, citado en Arnold J., Randall R. ,2012) mencionan que "la motivación extrínseca se refiere a cualquier actividad que se realiza para obtener un resultado aparte"(p.287).

Estos factores pueden ser según Herzberg en su estudio realizado en 1959 los siguientes:

Supervisión adecuada: Es un proceso sistemático de control, seguimiento, evaluación, orientación, asesoramiento y formación, con un fin tanto administrativo y educativo, que una persona ejerce sobre otra dentro de una institución con la finalidad de aumentar el rendimiento laboral de esta, hacerla más competitiva y de esta forma asegurar que los servicios ofrecidos sean de una buena calidad (Aguilar, 1994). Hoy los empleados solicitan que una supervisión se base en valores antes que en objetivos. El jefe debe manejar una inteligencia emocional y habilidad relacional que permita crear un ambiente adecuado donde los trabajadores se sientan cómodos. Por tal resulta indispensable que tenga la capacidad de respaldar y apoyar al equipo a su cargo, que no permita que la presión asfixie a sus trabajadores actuando como un filtro, que tenga una actitud de respeto y comprensión. Así mismo debe ser capaz de facilitar las buenas relaciones interpersonales entre las personas de su equipo (Villafañe, 2006).

Condiciones de trabajo: Se vincula con el estado del entorno laboral. Los daños que se presenten en la salud sucedidos por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales resultan de exponerse a factores de riesgo dentro del lugar de trabajo y refleja una deficiente organización dentro de la misma. Por tanto las condiciones de trabajo generan riesgos para la seguridad y salud del trabajador (OIT, 2014).

La OIT (2014) menciona que las la condiciones de trabajo de un puesto laboral se encuentra compuesta por varios tipos entre ellas son las condiciones físicas en que se realiza el trabajo (iluminación, comodidades, tipo de maquinaria, uniforme), la condiciones medioambientales (contaminación) y las condiciones organizativas (duración de la jornada laboral, descansos, entre otra).

Seguridad laboral: Es también conocida como higiene en el trabajo, históricamente ha pasado por diferentes etapas abordando solo la protección del trabajador cuando sufría un accidente y la reparación por el daño que sufriera, actualmente no sólo se refiere a prevenir o evitar que se presenta un siniestro, sino por el contrario es prevenir el riesgo laboral en el trabajador, esto quiere decir que se reduzca al mínimo o se elimine los riesgos a los cuales se pueda ver expuesta el trabajador (Cortés, 2007).

La OIT (2014) menciona los siguientes factores de riesgo que forman parte de las condiciones y medio ambiente de trabajo:

Riesgos derivados de la seguridad y el uso de la tecnología: Cortes y proyecciones, contusiones, pinchazos, choques y resbalones, caídas de personas y objetos, riesgos eléctricos.

Riesgos ergonómicos y psicosociales: Fatiga física y sobreesfuerzos, posiciones forzadas y fatiga mental.

Riegos físicos del medio ambiente de trabajo: Carga térmica, ruido e iluminación deficiente.

Riesgos químicos y biológicos: Sustancia química, virus, bacterias u hongos.

Riesgos derivados del lugar de trabajo: Estructura, tabiques, suelos, vías de evacuación.

Riesgos por combinación de varios factores: Combinación de riesgos.

Menciona además que es importante la prevención puesto que ello implica anticiparse en generar las condiciones óptimas para evitar que ocurran sucesos involuntarios. El prevenir riesgos laborales implica la intervención en el proceso de trabajo para lograr mejorarlo y de esta forma se evite que los trabajadores vean

mermada u afectada su salud como resultado de ejercer sus tareas y/o labores (OIT, 2014).

Relaciones Interpersonales:) Según Bisquerra (2003) una relación interpersonal “es una interacción recíproca entre dos o más personas” (p.23). Lo importante de formar lazos con otros según Ryff y Singer (2000, citado en Baron y Byrne, 2005, p.309) es que “los vínculos de calidad con los otros están universalmente considerados como centrales para una existencia óptima”. Las relaciones interpersonales generan emociones tanto positivas como negativas, es decir la persona experimentara situaciones desagradables y atractivas. (Wiemann, 2011). Existen beneficios que se asocian a las buenas relaciones interpersonales como son según :

Argyle (1990, citado en Ovejero 2007) incide sobre la felicidad (las personas con buenas relaciones se consideran más felices que aquellas que no las tienen); en la salud mental (las relaciones interpersonales sirven como apoyo social para reducir estrés); e incluso en la salud física, ya que la salud corporal, la recuperación de las operaciones y la esperanza de vida se ven influidas por la calidad de la relaciones (p.78).

Las relaciones interpersonales son las que dan dirección, fuerza y sentido a las metas humanas, es a través de estas que las personas pueden obtener felicidad o tristeza. Las buenas relaciones interpersonales favorecen en campo individual se alcanza la satisfacción de emociones, la superación personal y la plenitud como seres humanos, también se puede influenciar sobre otros para que éstos alcancen sus metas. En el ámbito social se observa que las personas con mejor capacidad de relaciones interpersonales llegan a tener más logros como individuos y dan estímulo a quienes los rodean para que sean mas creativos y responsables. (González , 2006)

Status: Es sinónimo de prestigio, está relacionado con la posición de la persona dentro de la sociedad. La Real Academia Española (2014) la define como “Posición que una persona ocupa en la sociedad o dentro de un grupo social”. Se puede mencionar dos tipos de status uno que es el adscripto que es inalterable y viene

establecido por condiciones que ubican a la persona desde su nacimiento y el status adquirido que es la posición social que la persona puede acceder a lo largo de su vida.

Salario: Compensación que recibe una persona obrera o empleada por ceder al empleador sus derechos en relación al trabajo que realiza. Es un precio al trabajo que se realiza, cuya magnitud o escala remunerativa se da en relación a lo que necesita el trabajador para su subsistencia y la permanencia en el trabajo (Ander-Egg, 2013).

En este trabajo abordamos principalmente la teoría de Motivación – Higiene planteada por Herzberg donde afirma que los factores motivadores o intrínsecos producen satisfacción y los factores higiénicos o extrínsecos, se asocian a la insatisfacción cuando no están adecuadamente abordados.

1.2.4 Fundamento teórico de desempeño laboral

El desempeño es un término utilizado en la gestión de recursos humanos, se habla hoy de la evaluación del desempeño como parte del proceso de control de la administración de recursos humanos así presentamos algunas definiciones de este término:

El desempeño es el resultado final de una actividad. Puede ser cuando se practica largas horas de ensayo antes de un concierto, cuando antes de una carrera se practica cuantiosas kilómetros, o tal vez al realizar tareas laborales de forma eficiente y eficaz en la medida de lo posible, en todos estos casos, el desempeño es el resultado de todas esas actividades. Actualmente a los gerentes les importa el desempeño organizacional es decir la sumatoria de los resultados de todas las actividades laborales de la organización o institución (Robbins y Coulter, 2014).

El desempeño es definido según la OECD/CAD (2002) como “medida en que una intervención para el desarrollo o una entidad que se ocupa de fomentar el

desarrollo, actúa conforme a criterios/ normas/ directrices específicos u obtiene resultados de conformidad con metas o planes establecido” (p.29).

Para Chiavenato (2002) “es la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral” (p 236).

“El desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un período de tiempo” (Palaci ,2005, p. 155).

La evaluación del desempeño es el proceso técnico de la administración del potencial humano, que mide de forma sistemática y periódica la eficacia y eficiencia en el cumplimiento de las tareas. Los criterios o factores que se evalúan se constituyen por competencias definidas por la institución. Es decir evalúa al empleado en las dimensiones de conocimiento, habilidades y actitudes, así como en los resultados que obtiene en su trabajo (Louffat, 2010).

La evaluación del desempeño es un proceso que sirve para valorar de forma subjetiva la calidad de trabajo de un empleado. Pero enmarca una actividad difícil. Las organizaciones la usan para dar una retroalimentación al empleado sobre cómo se desenvuelven reconozcan sus fortalezas y trabajen sobre sus debilidades, permite determinar necesidades de capacitación, dar recompensas, ubicar a empleados para el ascenso, determinar el talento con el que se cuenta dentro de la organización e identificar quienes se desempeñan mejor y peor (Evans y Lindsay,2013).

La evaluación del desempeño puede tomar en cuenta la selección de datos, en base a la conducta laboral del empleado que puede clasificarse según la productividad, al medirse mediante logros laborales precisos; según las características personales, como motivación aceptación crítica, colaboración, iniciativa, responsabilidad y aspecto persona; y según la pericia, asociado a la capacidad, conocimiento y habilidades (Dessler y Juárez,2001).

La administración de desempeño se define como un proceso el cual busca asegurar que los procesos organizacionales se ejerzan a tiempo, de esta forma se logra una productividad máxima de los empleados, de equipos y de la organización misma; considerándose un elemento importante para el logro las metas estratégicas organizacionales al poder medirse y con ello valorar la fuerza del trabajo (Wayne, 2010).

El desempeño entonces viene dándose en la forma como cada persona ejerce su trabajo dentro la institución acorde a sus normas y directivas presentes, pero hablar de desempeño laboral de un profesional de salud es un tanto diferente esto debido a que el comportamiento de ellos se da durante el proceso de atención a los usuarios y el brindar una buena calidad de atención depende en gran medida también de los recursos disponibles en la institución. El desempeño laboral es definido entonces en el marco de la salud como:

El desempeño laboral es el comportamiento o la conducta real de los trabajadores, tanto en el orden profesional y técnico, como en las relaciones interpersonales que se crean en la atención del proceso salud / enfermedad de la población; en el cual influye a su vez, de manera importante el componente ambiental. Por tanto, existe una correlación directa entre los factores que caracterizan el desempeño profesional y los que determinan la calidad total de los servicios de salud (Salas, Díaz y Pérez, 2012, p.612).

1.2.5 Dimensiones de desempeño laboral

Según nos menciona Wayne (2010) los criterios más utilizados en la evaluación del desempeño laboral se explica a través de tres dimensiones: logro de objetivos, competencias y rasgos de personalidad. Estos criterios de desempeño no son mutuamente excluyentes, se pueden combinar estos enfoques. Esto quiere decir se puede adoptar diferentes puntos para realizar un instrumento de evaluación del desempeño adaptando este al criterio que considera la empresa o institución como necesario en sus empleados. A continuación se definen y fundamentan estas dimensiones:

Dimensión 1: Logro de metas

Cuando una organización considera que los fines tienen más relevancia que los medios aplicados para alcanzarlos, entonces el logro de las metas es el factor apropiado susceptible de evaluación. Estos resultados evaluados han de ser los que conducen al éxito de la empresa. Estos se pueden dar en diferentes niveles es decir para una empresa resulta tal vez las utilidades o la participación en el mercados su meta a diferencia de organizaciones que buscan la satisfacción del cliente o el cumplimiento de plazos establecidos en la entrega de trabajos (Wayne, 2010).

Así el término de productividad toma importancia para el estudio según es “la relación entre la producción obtenida por un sistema de producción o servicios y los recursos utilizados para obtenerla. Así pues, la productividad se define como el uso eficiente de recursos (...) en la producción de diversos bienes y servicios” (ILO, 1989, p.3).

De esta forma la productividad la podemos resumir como una medida global de como las organizaciones satisfacen los siguientes criterios: objetivos, la medida en que los logran alcanzarlos; eficiencia, capacidad de utilizar la menor cantidad los recursos para crear un producto óptimo es decir de alta calidad; eficacia, resultado obtenido que se compara con el resultado esperado o deseado en la medida que este se ha logrado y comparabilidad, registro de la productividad a través del tiempo (ILO, 1989).

La productividad se refiere a la cantidad de bienes y servicios producidos dividida entre los insumos necesarios para general ese nivel de producción. Las organizaciones buscan ser productivas, el propósito es generar la mayor cantidad de bienes o servicios haciendo uso de la menor cantidad de insumos (Robbins y Coulter, 2014).

El término productividad entonces está asociado a tres palabras conocidas eficiencia, eficacia y efectividad para que se pueda lograr un buen desempeño tanto individual como a nivel organizacional y siempre asociado a la calidad. En resumen

se puede decir que la eficiencia es lograr o alcanzar un máximo resultado u objetivo planteado haciendo uso de mínimos recursos, la eficacia es llegar a alcanzar la mayor parte objetivos propuestos se asocia también a la medida en que lo producido o actividad realizada satisface las necesidades o expectativas del cliente, para Robbins y Couter (2014) “la eficacia organizacional es una medida de cuán apropiados son los objetivos organizacionales y de qué tan bien se están cumpliendo” (p.272). Finalmente efectividad es el grado o medida en que los objetivos trazados son cumplidos en tiempo esperado y con los costos más razonables posibles es la unión entre eficiencia y eficacia. Estos tres términos son los que se abordaran en el presente estudio de investigación toda vez que al cumplirse la eficiencia, eficacia y efectividad en una institución se podrá decir que un empleado es productivo.

Dimensión 2: Competencias

“Las competencias incluyen un amplio rango de conocimientos, habilidades, rasgos de personalidad y formas de comportamiento que pueden ser de naturaleza técnica, los cuales están relacionados con las habilidades interpersonales o que se orientan hacia los negocios” (Wayne, 2010, p.244).

Es por tanto que al momento de realizar la evaluación del desempeño se debe tomar en consideración aquellas competencias que se encuentren relacionadas o vinculadas al éxito en el puesto de trabajo (Wayne, 2010).

Para Benavides (2002) "las competencias son comportamientos y destrezas visibles que la persona aporta en un empleo para cumplir con sus responsabilidades de manera eficaz y satisfactoriamente, el desempeño lo relaciona con competencias, afirmando que en la medida en que el trabajador mejore sus competencias mejorará su desempeño" (p. 72).

Las competencias son definidas como “la sumatoria integras de conocimientos, habilidades y actitudes de la empresa y de sus trabajadores que generan valor económico y social” (Louffat, p.26). El concepto dimensiona a las

competencias en dos las de organizaciones conocidas como core-competencias, entre ellas se pueden tener las de negocios, las centrales, las esenciales y las nucleares, y las competencias personales llamadas como competencias individuales o del propio trabajador (Louffat, 2010).

A nivel individual las competencias personales o del trabajado que se encuentra desempeñándose en un determinado puesto está constituido por las dimensiones conocimientos personales, habilidades personales y actitudes personales. Así los conocimientos personales hacen referencia a los conocimientos teóricos sobre un tema o asunto tanto en cantidad como calidad de estos, las habilidades personales se encuentran sujetas a la capacidad de llevar a la práctica estos conocimientos, y por último la actitud personal es aquella capacidad que tiene para tener la voluntad y deseos de ejecutar lo que se conoce y considera válido o verdadero pero todo esto en base a los principios y valores de la persona (Louffat, 2010).

“Una persona competente es aquella que ostenta de forma equilibrada los tres niveles de competencias, debe conocer mucho de manera general y específica sobre un tema, debe ser capaz de aplicar sus conocimientos a la práctica y debe tener la voluntad conciente de querer actuar” (Louffat. 2012. p. 29). Se puede resumir que de estos tres componentes de la competencia, por lo general se le da más importancia al rubro de conocimientos y habilidades, aunque actualmente está revalorizándose las actitudes, porque esto si bien es cierto no es tangible está adherido al ser humano de forma abstracta sustentado en valores y principios que rigen su vida. Así si una persona no tiene conocimientos suficientes sobre un tema se le puede capacitar y adquiere esta competencia pero si una persona roba deslindarle de este antivalor rápidamente es difícil porque se debió aprender y cultivar años atrás (Louffat, 2010).

Así se presentan relaciones integrada entre las competencias organizaciones y personales, las cuales producen valor económico y social: “El conocimiento organizacional integrado al conocimiento personal. La habilidad

organizacional integrada a la habilidad personal. La actitud organizacional integrada a la actitud personal” (Louffat. 2012. p. 29).

Dimensión 3: Rasgos de personalidad

Algunos rasgos de personalidad en los empleados que pueden ser actitudes, apariencia e iniciativa podrían ser evaluados, sin embargo se presta a ser parcial y subjetivo en algunas ocasiones por ello se debe actuar con cautela al hacerlo. A pesar de ello ciertos rasgos de personalidad que demuestren conexión con el desempeño resultan apropiados siempre el trabajo estos podrían ser adaptabilidad, buen juicio, la apariencia y las actitudes.

Cuando el resultado de las tareas de un individuo es difícil de determinar, las organizaciones pueden evaluar el comportamiento o las competencias relacionadas con la tarea de esa persona (...). Los comportamientos deseados podrían ser adecuados como criterios de evaluación porque si se reconocen y se recompensan, los empleados tienden a repetirlos. Si ciertos comportamientos originan algunos resultados deseados, es conveniente considerarlos en el proceso de evaluación (Wayne, 2010, p.244).

La personalidad es “nuestra naturaleza psicológica individual. Es como una identidad personal” (Myers, 2011,p.20). Es de tal forma que la personalidad define al individuo, tiene características centrales, duraderos y constantes, son aspectos inherentes a la persona y se reflejan en la conducta que tenemos (Myers, 2011).

Basado en esto hablaremos brevemente de la teoría de rasgos de personalidad que tiene importancia para el presente estudio, así los rasgos de personalidad son los que diferencian a las personas que viene inferido a partir de la conducta observable. Existen diferentes autores que hablan de la personalidad, algunos de ellos mencionan la teoría de los rasgos de personalidad asociando las diferencias de las personas con los rasgos que ellas presentan. Así mencionaremos algunas que son de importancia para el presente el trabajo.

La teoría de Eysenk argumentó que la personalidad se reduce a solo tres dimensiones básicas: estabilidad emocional, referido a qué tan bien controla la gente sus emociones. Los individuos que manifiestan este rasgo en uno de sus extremos sería considerados equilibrados, tranquilos y serenos, mientras que los individuos en el otro extremo serían ansiosos, nerviosos y excitables. La introversión/extroversión asociado a la forma como la persona se orienta hacia lo interior o exterior. En su extremo se ubicaría personas sociables, conversadoras y afectivas, llamadas extrovertidas y las personas introversas se asocia a personas reservadas, calladas, tímidas y aisladas socialmente. Finalmente la dimensión de psicoticismo, son representadas por personas que en un extremo son pocas sensibles y poco cooperadoras y en el otro aquellas cálidas, tiernas y amables (Morrisy Maisto, 2014).

Los teóricos contemporáneos reducen los rasgos de personalidad a cinco dimensiones básicas: extroversión (calidez, sociabilidad, asertividad, actividad, búsqueda de emociones, emociones positivas), afabilidad (confianza, franqueza, altruismo, conformidad, modestia, inclinación a la ternura), escrupulosidad (competencia, orden, respeto, esfuerzo por obtener logros, autodisciplina, deliberación), estabilidad emocional (ansiedad, hostilidad, depresión, autoconciencia, impulsividad, vulnerabilidad) y cultura (fantasía, estética, sentimientos, acciones, ideas, valores) (Morris y Maisto, 2014).

También que estas dimensiones puede aplicarse en la toma de decisiones de empleo. En un estudio según Conte y Gintoft (2005) encontró que las dimensiones de extroversión y escrupulosidad eran factores que predecían de forma que cinco grandes rasgos de personalidad sirvieron de pronóstico del desempeño laboral de oficiales de policía. Así las cinco grandes dimensiones de personalidad tiene elementos confiables para predecir el desempeño y satisfacción laboral, principalmente cuando se considera otros criterios como habilidades técnicas y experiencia (Morrisy Maisto, 2014).

1.2.6 Bases legales

Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, aprobada por Decreto Legislativo N°276, su Reglamento Inicial, aprobado por Decreto Supremo N° 018-85-PCM, y el Reglamento de la Carrera Administrativa, aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM, el servidor público debe ser evaluado en forma periódica y permanente durante su carrera laboral.

La Directiva Administrativa N° 142 – MINSA/OGGRH - V.01, 2008 “Normas y Procedimientos para el proceso de evaluación del desempeño y conducta laboral” menciona factores de desempeño y conducta laboral a tomar en cuenta para el personal de salud siendo los siguientes:

Buen uso y manejo de equipos: Califica el cuidado y el uso adecuado de las máquina y herramientas que le son confiados al servidor o funcionario para la realización de su trabajo.

Calidad del trabajo: Califica la incidencia de aciertos y errores, consistencia, precisión y orden en la presentación del trabajo encomendado.

Colaboración: Califica la disposición de apoyar con esfuerzo adicional, incluso con tareas y acciones ajenas al campo de su competencia.

Confiabilidad y discreción: Califica el uso adecuado de la información, que por el puesto o las funciones que desempeña debe conocer y guardar reserva.

Conocimiento del cargo: Califica el grado de aplicación de los conocimientos adquiridos mediante el estudio y experiencia en trabajos asignados.

Cumplimiento de las normas: Califica el cumplimiento de las normas institucionales (reglamento interno de trabajo, procedimientos, instructivos, entre otros)

Cumplimiento de las metas: Califica el grado de cumplimiento de los objetivos y metas establecidos en el plan operativo institucional para el área a su cargo.

Dirección y organización: Califica la eficiencia para la distribución del trabajo así como la capacidad y habilidad del directivo para motivar, conducir y promover el desarrollo del personal a su cargo, acorde a las funciones de su Unidad Orgánica.

Iniciativa: Califica el grado de actuación laboral espontánea, sin necesidad de instrucciones y supervisión, generando nuevas soluciones ante problemas de trabajo con originalidad.

Oportunidad: Califica el cumplimiento de plazos en la ejecución de los trabajos encomendados.

Planificación: Califica la capacidad para elaborar, ejecutar y evaluar el trabajo propio y del personal a su cargo, así como la habilidad para racionalizar los recursos asignados.

Relaciones interpersonales: Califica la interrelación personal y adaptación al trabajo en equipo.

Responsabilidad: Califica el compromiso que asume el evaluado a fin de cumplir oportuna y adecuadamente con las funciones encomendadas.

Supervisión y control: Califica la habilidad para asignar tarea con instrucciones claras y precisas, evaluando continuamente los avances y logros.

Toma de decisiones: Califica la capacidad para detectar y resolver adecuada y oportunamente situaciones o problemas derivados del trabajo.

De todas estas que se mencionan sólo ocho son tomadas en cuenta en la evaluación para el personal profesional siendo estas planificación, responsabilidad, iniciativa, oportunidad, calidad del trabajo, confiabilidad y discreción, relaciones interpersonales y cumplimiento de las normas.

1.3. Justificación

Justificación práctica. El estudio influirá de forma positiva tanto en los aspectos prácticos y administrativos, ya que al producir información relevante de los empleados del hospital en este caso de enfermería, le permitirá tomar las medidas de mejora necesarias a través de implementación de proyectos tanto por el departamento de enfermería así como del área salud ocupacional del Hospital Vitarte, influenciando a tener una mejor productividad en los profesionales, así serán profesionales eficientes y motivados en sus funciones asistenciales.

Justificación teórica. El estudio se basa en Frederick Herzberg, que propone una teoría de la motivación de dos factores en el trabajo, revalidando lo plantea por el autor que manifiesta que los factores intrínsecos adecuados son los causantes de la satisfacción y los factores extrínsecos inadecuados son los causantes de la no satisfacción, los cuales al ser reconocidos e identificados podrán ser abordados para mejorarlos o reforzarlos. Así mismo lo que plantea Wayne respecto al desempeño será también identificado y revalidado, también permitirá ampliar los criterios de evaluación en los empleados de salud y nutrir de información a lo que el autor plantea.

Justificación metodológica. El estudio de investigación busca cumplir con la dar respuesta a los objetivos propuestos y probar hipótesis acorde a un plan de metodológico buscando conocer la influencia de los factores motivacionales en el desempeño laboral del profesional de enfermería, que se orientan a proporcionar a la institución información actualizada, a las autoridades, así como al jefe del servicio de emergencia y al profesional de enfermería, a fin de que se formulen estrategias y/o un plan de mejora continua, en el cual se proporcione al profesional de enfermería un programa de incentivos, estímulos y/o reconocimientos, que contribuyan en la motivación y el desempeño laboral repercutiendo favorablemente en la calidad de atención que brinda al paciente a su cargo, disminuyendo riesgo a complicaciones, estancia hospitalaria y el costo hospitalario.

1.4 Problema

La motivación es un término que en la actualidad ha cobrado gran relevancia la mayor parte de empresas intentan mejorar el nivel de motivación de sus empleadores a fin de optimizar su desempeño laboral. Las empresas y aquellos gestores de estas desean tener empleados motivados positivamente puesto que serán ellos los que se esfuercen más por encontrar la mejor forma de ejercer su trabajo, es decir ellos buscarán que los servicios que ofrezcan o que sus productos sean de alta calidad, son a diferencia de aquellos empelados desmotivados o apáticos quienes tienen más probabilidad de ser productivos; son personas que gustan trabajar en equipo, están dispuestos a ayudar, apoyar y estimular a sus

demás compañeros (Morán, 2005). La motivación entonces dicho lo anterior puede estar presente en diferentes aspectos de nuestra vida en lo personal, profesional, laboral y entre otros, es decir en donde el hombre se desarrolle se generan distintos aspectos de motivación o interés. Situado en el ámbito de trabajo tenemos que la motivación laboral es: aquel proceso psicológico energizante, nos da el impulso para actuar y nos permite mantener la energía necesaria para mantenernos esforzándonos constantemente para alcanzar una determinada meta (Morán, 2005).

Al mismo tiempo hablar de motivación laboral trae a la mente un término que se relaciona con este, el cual es desempeño laboral, este término se asocia no sólo de lo que sabe hacer el profesional sino de lo que en realidad hace dentro de la institución en la cual se desenvuelve, que van a permitir alcanzar los resultados esperados de la empresa o institución.

La Organización Mundial de la Salud (2015), refirió que en la actualidad la motivación tiene un papel muy relevante en el campo laboral, pues para la mayoría de los profesionales de enfermería la motivación laboral no solo abarca aspectos relacionados con la remuneración salarial o como medio para satisfacer sus necesidades básicas de subsistencia, sino es el medio en el cual se desarrollan como profesional asistencial y por ende es un elemento esencial de superación personal dependiendo de que existan factores motivacionales orientados en la búsqueda de objetivos concretos.

La Organización Panamericana de la Salud (2015), mencionó que los profesionales de enfermería se enfrentan cotidianamente durante su labor asistencial a múltiples fenómenos que de una u otra manera afectan todo su ser, es decir, tener que lidiar con problemas ajenos de los pacientes a su cargo, como son el dolor, incertidumbre, angustia, pena de familiares, e incluso afrontar muy a menudo la muerte de los pacientes sean mujeres, varones, ancianos, jóvenes y niños. Sin a pesar de ello, existen momentos de regocijo que los motiva como ver recuperar la salud de los pacientes.

El Ministerio de Salud del Perú (2015), señaló que actualmente es de suma relevancia que los profesionales de enfermería que laboran en cualquier institución de salud ya sea pública o privada para llevar cabo con éxito el logro y la consecución de los objetivos institucionales, se deben de contar con enfermeras y enfermeros que estén sumamente motivados con su labor asistencial, es decir, su trabajo sea realizado de manera que su desempeño laboral marque una pauta positiva, con una mística de brindar un cuidado holístico de calidad y calidez, con ello la institución de salud aumente su rendimiento y productividad con eficiencia y eficacia.

Teniendo en cuenta así que el cuidado integral de enfermería es la esencia del profesional enfermero plantearemos que la motivación laboral de esta profesión tiene un ámbito especial y distinto a otras, tal vez porque al ser una profesión de servicio ese impulso a hacer un trabajo bien hecho conlleve a obtener una satisfacción distinta, es decir no sólo las retribuciones económicas como el salario son importantes sino también beneficios personales como el ser valorados por el cuidado que ofrecen o ser reconocidos por la misma sociedad. La motivación laboral en el profesional de enfermería es indispensable para lograr un mejor desempeño de funciones teniendo en cuenta que cuando exista motivación las personas tendrán ese impulso u/o energía para poner un mayor empeño en alcanzar una meta, en el profesional enfermero esa meta sería el brindar una excelente calidad de cuidado y tal vez hoy hablemos no solo de calidad de cuidado sino también de un cuidado humanizado. Esto entonces se podría verse reflejado en un buen y mejor desempeño laboral con alta productividad y excelentes resultados.

En el servicio existe un gran número de ausentismo por parte de las enfermeras, disponen de poco tiempo para discutir problemas del servicio, se escuchan comentarios como “me siento cansada”, “quisiera que aumentaran el sueldo”, “deberíamos tener más apoyo de la institución”, “no tenemos un lugar para descansar un rato”, “no tengo tiempo para las reuniones técnicas”, “no tenemos material suficiente para trabajar”, “estamos hacinados”. De la observación tenemos que el espacio donde se desempeñan es reducido, no hay un lugar para descanso

para guardias nocturnas, se ve aglomeración de pacientes en pasillos, en camillas y sillas de ruedas. Entonces, si existen carencias en la institución, la enfermera no se encontrará motivada para brindar esa calidad del cuidado humanizado, por el contrario se encontrará agotado y apático en su labor diaria, generando un desempeño laboral mediocre donde se cumplan sólo con trabajar para ser retribuidos con una paga y no exista compromiso alguno para alcanzar los objetivos institucionales. Por todo lo anteriormente mencionado, motivada por esta problemática existente consideré conveniente realizar el estudio.

1.4.1 Formulación del Problema

General

¿Cuál es la influencia de los factores motivacionales en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte. Lima – 2017?.

Específicos

¿Cuál es la influencia de los factores motivacionales intrínsecos en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte. Lima – 2017?.

¿Cuál es la influencia de los factores motivacionales extrínsecos en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte. Lima – 2017?.

1.5. Hipótesis

General

Existe influencia de los factores motivacionales en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte. Lima – 2017.

Específicas

Existe influencia de los factores motivacionales intrínsecos en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte. Lima – 2017.

Existe influencia de los factores motivacionales extrínsecos en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte. Lima – 2017.

1.6. Objetivos**General**

Determinar la influencia de los factores motivacionales en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte. Lima – 2017.

Específicos

Identificar la influencia de los factores motivacionales intrínsecos en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte. Lima – 2017.

Identificar la influencia de los factores motivacionales extrínsecos en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte. Lima – 2017.

II. Marco Metodológico

2.1. Variables

Variable 1: Factores motivacionales

Definición conceptual

La teoría de los dos factores de Herzberg (1959, citado por Robbins y Coulter 2014) refiere que factores motivacionales “son determinantes de la motivación, relaciona factores intrínsecos con la satisfacción laboral y la motivación interna, mientras que asocia factores extrínsecos con la insatisfacción laboral” (p.508).

La definición operacional de la variable motivación a partir de sus dimensiones: motivación intrínseca, motivación extrínseca, con sus respectivos indicadores los cuales serán medidos a través de un cuestionario de 24 ítems con sus respectivos índices.

Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual

Para Chiavenato (2002) “es la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral” (p 236).

La definición operacional de la variable desempeño laboral a partir de sus dimensiones: logro de metas, competencias y rasgos de personalidad con sus respectivos indicadores los cuales serán medidos a través de un cuestionario de 20 ítems con sus respectivos índices

2.2. Operacionalización de la variable

Tabla 1

Operacionalización de la variable factores motivacionales

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y Valores	Nivel y Rangos
Factores motivacionales intrínsecos	Trabajo en sí mismo	P1-P2	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Bajo 24 – 70
	Desarrollo personal	P3-P4		
	Reconocimiento de logros	P5-P6		
	Desarrollo profesional	P7-P8		
	Responsabilidad	P9-P10		
Factores motivacionales extrínsecos	Supervisión adecuada	P11-P12	Medio 71 – 85	
	Condiciones de trabajo	P13-P14		
	Seguridad laboral	P15-P16		
	Relaciones interpersonales	P17-P18		
	Salario	P19-P20		
	Reglamentos institucionales	P21-P22		
	Status	P23-P24		
			Alto 86 – 120	

Fuente: Elaboración propia del Marco Teórico

Tabla 2

Operacionalización del desempeño laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Valores	Nivel y Rangos
Logro de metas	Eficacia	P1,P7	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Deficiente 20 – 71
	Eficiencia	P2,P4,P6		
	Efectividad	P3,P5		
Competencias	Habilidades y destrezas	P8,P9,P12	Casi siempre (4) Siempre (5)	Regular 72 – 80
	Compromiso con objetivos y metas institucionales	P14,P11		
	Responsabilidad e iniciativa	P10,13		
Rasgos de personalidad	Sociabilidad	P16,P17,P19	Eficiente 81 – 100	
	Autocontrol	P15,P18,P20		

Fuente: Elaboración propia del Marco Teórico

2.3. Metodología

La metodología de la investigación “se refiere al estudio sistemático de los métodos que se utilicen en relación con los fines y metas que se plantean en la investigación científica” (Martínez ,2012, p.73).

La definición etimológica de método puede ser: camino a través del cual se alcanza un fin. El método de investigación es un procedimiento adecuado para adquirir conocimientos acerca de un determinado tema (Martínez ,2012). Para Díaz (2009) “ método científico es el conjunto de procedimientos o reglas generales por medio de las cuales se investiga el objeto de estudio de la ciencia” (p.33).

El método utilizado en la presente investigación fue el método hipotético deductivo “cual parte de proposiciones o premisas general de las cuales se hacen inferencias particulares por medio del razonamiento” (Martínez ,2012, p.80). Así el método hipotético deductivo inicia con planteamiento de hipótesis y buscará refutar o falsear estas hipótesis, para así deducir de ellas conclusiones que han de confrontarse con los hechos (Bernal,2010).

El enfoque de la investigación o postura epistemológica al que se orienta esta investigación es un enfoque cuantitativo, este según Gómez (2016) hace uso de la recolección y análisis de datos para resolver preguntas de investigación y probar hipótesis previas, así también confía en medición numérica, el conteo y la estadística para establecer determinados patrones en una población.

2.4. Tipo de estudio

La presente investigación científica desde el punto de vista de su utilidad o finalidad es de tipo aplicada porque “su objetivo es utilizar los conocimientos, descubrimientos y conclusiones de la investigación básica, para solucionar un problema concreto” (Gómez, 2016, p.18). Esto dado que la presente investigación tiene el fin último de corregir problemas y construir un plan de acción para mejorar el desempeño laboral del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del

Hospital Vitarte según la incidencia de los factores motivacionales.

El nivel de la investigación es descriptivo y explicativo. Es descriptivo porque “tienen como objetivo indagar los valores en que se manifiestan una o más variables (dentro del enfoque cuantitativo)” (Gómez, 2016, p.93). Es decir el estudio descriptivo busca detallar las propiedades, las características y los perfiles ya se de personas o un grupo de ellas o algún cualquier fenómeno que se pueda analizar, sólo recoge la información de la variable y pretende medirla (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Es también el estudio explicativo dado que se dirige a responder las causas de determinados fenómenos o eventos, centrándose en explicar por qué ocurre o por qué se relacionan las variables, permite establecer relaciones de causa y efecto (Hernández et al., 2014). Así también menciona Bernal (2010,p.115) “la investigación explicativa tiene como fundamento la prueba de hipótesis y busca que las conclusiones lleven a la formulación o al contraste de leyes o principios científicos”.

2.5. Diseño

El término diseño se asocia a la estrategia establecida para obtener información deseada, es decir es el plan de acción que se ha de seguir en el trabajo de investigación (Gómez,2016). El diseño del estudio es no experimental , de corte transversal y ex post facto.

La investigación no experimental son “estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en lo que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos”. (Hernández et al., 2014, p.152). El estudio es de corte transversal dado que se recolectan datos en un solo momento, es como tomar una fotografía de algo que ocurre, su intención es describir las variables y analizar su incidencia o interrelación en un momento determinado. (Gómez,2016). Es también de diseño ex post facto, término proveniente del latín cuyo significado es después de ocurridos los hechos, afirmando que primero el hecho se produce y luego se analizan las potenciales causas y consecuencias, de tal forma no hay modificación del fenómeno o situación que es analizada (Bernardo y Caldero, 2000). Es definido por Kerlinger (1983, citado en Avila 2006, p.75) como “...

investigación sistemática en la que el investigador no tiene control sobre las variables independientes porque ya ocurrieron los hechos o porque son intrínsecamente manipulables”.

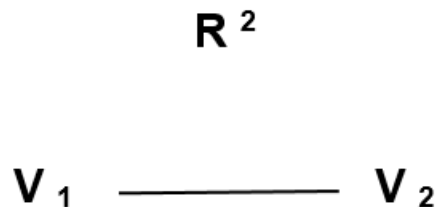


Figura 1. Diagrama de diseño explicativo

Donde:

V₁: Factores motivacionales (Variable independiente)

V₂: Desempeño laboral (Variable dependiente)

R²: Pseudo coeficiente de determinación

2.6. Población, muestra y muestreo

Población

En el estudio la población está constituida por 40 profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital de Vitarte. Para Gómez (2016), la población son un conjunto de todas las personas u objetos investigados, también es llamado universo, constituyéndose así cada uno de los integrantes de la población que son investigados como unidad de análisis.

El servicio de emergencia cuenta una coordinadora encargada general quien al mismo tiempo se encarga de supervisar otras áreas críticas, cuenta con un total de 40 enfermeras trabajando en esta área mensualmente, las cuales cumplen con turnos rotativos de una guardia diurna y una guardia nocturna con tres días de descanso, el horario de inicio de las guardias es de las 7:30hras a 19:30 hras y de las 19:30hras a 7:30hras, dicho personal profesional de enfermería se encuentra rotando en diferentes áreas en las que se encuentra organizada la emergencia de la siguiente forma:

Trauma Shock: 1 enfermera
Tópico de Medicina: 2 enfermeras
Tópico de Cirugía: 1 enfermera
Tópico de Pediatría: 2 enfermeras
Triage: 1 enfermera

Muestra y muestreo

La muestra se constituyo en una muestra censal al tener una población reducida y específica de enfermeras, basados en el hecho que una investigación que abarque la mayor parte de la población disminuirá los sesgos de la misma, el muestro se dio de forma no probabística intencional por conveniencia.

2.6.1 Criterios de selección

Criterios de inclusión

Todos los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital de Vitarte, de ambos sexos, y que hayan firmado el consentimiento informado.

Criterios de exclusión

Los profesionales de enfermería que se nieguen a firmar el consentimiento informado.

Los profesionales de enfermería que no cumplan con el llenado correcto de los instrumentos.

Aquellos profesionales de enfermería que se encuentren de vacaciones y licencias por enfermedad o maternidad.

Tabla 3

Datos generales del profesional de enfermería en el Servicio de Emergencia del Hospital Vitarte. Lima – 2017

Datos generales	Categorización	N°	%
Edad	25 a 35 años	19	47.5
	36 a 45 años	19	47.5
	46 a 55 años	02	5.0
Sexo	Masculino	11	27.5
	Femenino	29	72.5
Tiempo laboral en la institución	1 a 5 años	10	25.0
	6 a 10 años	22	55.0
	Más de 10 años	08	20.0
Total		40	100.0

Fuente: Instrumento de los factores motivacionales en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte. Lima – 2017

Interpretación:

Con respecto a los datos generales de los profesionales de enfermería en el Servicio de Emergencia del Hospital de Vitarte; mayormente son adultos jóvenes con edades comprendidas entre los 25 a 45 años un 95% (38), son mujeres en un 72.5% (29), y vienen laborando en la institución entre 6 a 10 años en un 55% (22).

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica de recolección de datos que se empleará para el presente trabajo de investigación será la encuesta, definida por como aquella búsqueda sistémica de información, que realiza el investigador con el propósito de obtener datos que sean objeto de su investigación, para después reunirlos y conseguir datos agregados durante la evaluación (Díaz de Rada, 2010). Como instrumentos para la variable factores motivacionales y desempeño laboral se utilizó una escala tipo Likert modificada, la cual consiste en un conjunto de ítems expresados en forma de afirmaciones o juicios ante el cual el sujeto expresará su elección en una de las

categorías de la escala asignadas con un valor numérico, obteniendo un puntaje por casa enunciado y al final una puntuación total sumando todas ellas (Hernández et al. ,2010).

Ficha Técnica1:

Variable 1: Factores motivacionales

Ficha técnica

Instrumento : Escala tipo Likert

Autora : Melani Campos Huarez

Objetivo : Determinar el nivel de motivación del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte, Lima -2017.

Duración : 15min.

Estructura : La escala consta de 24 ítems, con 05 alternativas de respuestas de opción múltiple, de tipo Likert, como: Nunca (1), A veces (2) y Siempre (3), la escala está conformada por 02 dimensiones: (a) factores motivacionales intrínsecos y (b) factores motivacionales extrínsecos.

Tabla 4

Procedimiento de puntuación para factores motivacionales

Baremo:	Alto	Medio	Bajo
Factores Motivacionales	[120– 86]	[85 – 71]	[70 –24]
Factores Motivacionales Intrínsecos	[50 – 42]	41 – 34]	[33 –10]
Factores Motivacionales Extrínsecos	[70 – 46]	[45 – 36]	[35 – 14]

Ficha técnica 2:

Variable 2: Desempeño laboral

Ficha técnica

Instrumento : Escala tipo Likert

Autora : Melani Campos Huarez

Objetivo : Determinar el nivel de desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte, Lima – 2017.

Duración : 15min.

Estructura : La escala consta de 20 ítems, con 05 alternativas de respuestas de opción múltiple, de tipo Likert, como: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5), la escala está conformada por 03 dimensiones: (a) logro de metas, (b) competencias y (c) rasgos de personalidad.

Tabla 5

Procedimiento de puntuación para desempeño laboral

Baremo:	Eficiente	Regular	Deficiente
Desempeño laboral	[100– 81]	[80 – 72]	[71 – 20]
Logro de metas	[35 – 29]	[28 – 26]	[25 – 7]
Competencias	[35 – 27]	[26 – 23]	[22 – 7]
Rasgos de personalidad	[30 – 27]	[26– 23]	[22 – 6]

2.8. Validación y confiabilidad del instrumento**Validez**

Anastasi y Urbina (1988, citado en Bernal ,2016) refiere que la validez “tiene que ver con lo que mide el cuestionario y cuan bien lo hace” (p.246).

Se realizó la validez de contenido, por medio de juicio de expertos conformado por maestros y/o doctores quienes evaluaron la validez del instrumento en base a los criterios de claridad, pertinencia y de relevancia.

Tabla 6

Validez de contenido del instrumento factores motivacionales.

Experto	Aspectos de validación		
	Claridad	Pertinencia	Relevancia
Dra. Dora Ponce Yactayo	Si	Si	Si
Mg. Margoth de la Cruz Salazar	Si	Si	Si
Mg. Magaly Paredes Chuquillanqui	Si	Si	Si

Nota: La fuente se obtuvo de los certificados de validez del instrumento.

Tabla 7

Validez de contenido del instrumento desempeño laboral.

Experto	Aspectos de validación		
	Claridad	Pertinencia	Relevancia
Dra. Dora Ponce Yactayo	Si	Si	Si
Mg. Margoth de la Cruz Salazar	Si	Si	Si
Mg. Magaly Paredes Chuquillanqui	Si	Si	Si

Nota: La fuente se obtuvo de los certificados de validez del instrumento.

2.7.2 Confiabilidad

“La confiabilidad se refiere a la consistencia de las puntuaciones obtenidas por las mismas personas, cuando se las examina en distintas ocasiones con los cuestionarios (...). Es decir, el instrumento arroja medidas congruentes de una medición a las siguientes” (Bernal, 2016, p.246).

La confiabilidad del instrumento fue hallada mediante el procedimiento de consistencia interna con el coeficiente Alfa de Cronbach dado esto que las variables de estudio serán medidas en escala ordinal y también se aplicó una prueba piloto aplicada a 15 enfermeras del área de hospitalización medicina y ginecología del Hospital Vitarte.

La escala que determina la confiabilidad está dada por los siguientes valores según Palella y Martins (2012):

Muy alta 0,81 - 1

Alta 0,61 - 0,80

Media 0,41 - 0,60

Baja 0,21 - 0,40

Muy baja 0 - 0,20

Tabla 8

Confiabilidad instrumento para factores motivacionales

	Alfa de Cronbach	N° de ítems
Factores motivacionales	0.835	24

Tabla 9

Confiabilidad instrumento para desempeño laboral

	Alfa de Cronbach	N° de ítems
Desempeño laboral	0.820	20

2.9. Métodos de análisis de datos

Luego de concluida la recolección de datos, estos fueron procesados en forma manual y mediante el uso de paquete estadístico Microsoft Excel y SPSS versión 22.0; previa elaboración de la tabla de códigos y tabla matriz. Los resultados son presentados en tablas y/o gráficos estadísticos para su análisis e interpretación respectiva considerando el marco teórico. Asimismo para determinar la causalidad estadística entre las variables se calculó a través de la regresión logística ordinal porque la variable dependiente es medida en escala ordinal y en niveles.

2.10. Aspectos éticos

Para llevar a cabo la implementación del estudio se consideró contar con la respectiva autorización del director de la institución y el consentimiento informado de los profesionales de enfermería que laboran en el servicio de emergencia del Hospital de Vitarte.

III. Resultados

3.1. Descripción de los resultados

Tabla 10

Factores motivacionales del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte. Lima – 2017

Factores motivacionales	Total	
	N	%
Bajo	08	20.0
Medio	24	60.0
Alto	08	20.0
Total	40	100.0

Fuente: Instrumento de los factores motivacionales en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte. Lima – 2017

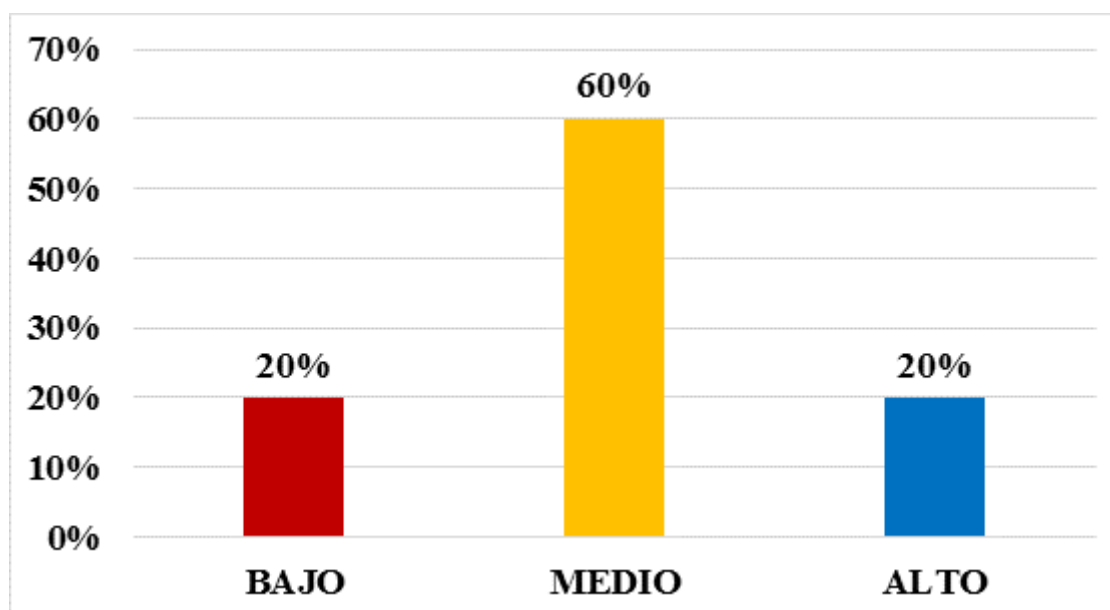


Figura 1.

Factores motivacionales del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte. Lima – 2017

Interpretación:

Los factores motivacionales del profesional de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital Vitarte; 60% de factor medio, 20% (08) de factor alto, y

20% (08) de factor bajo.

Tabla 11

Desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte. Lima – 2017

Desempeño laboral	Total	
	N	%
Deficiente	06	15.0
Regular	26	65.0
Eficiente	08	20.0
Total	40	100.0

Fuente: Instrumento de los factores motivacionales en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte. Lima – 2017

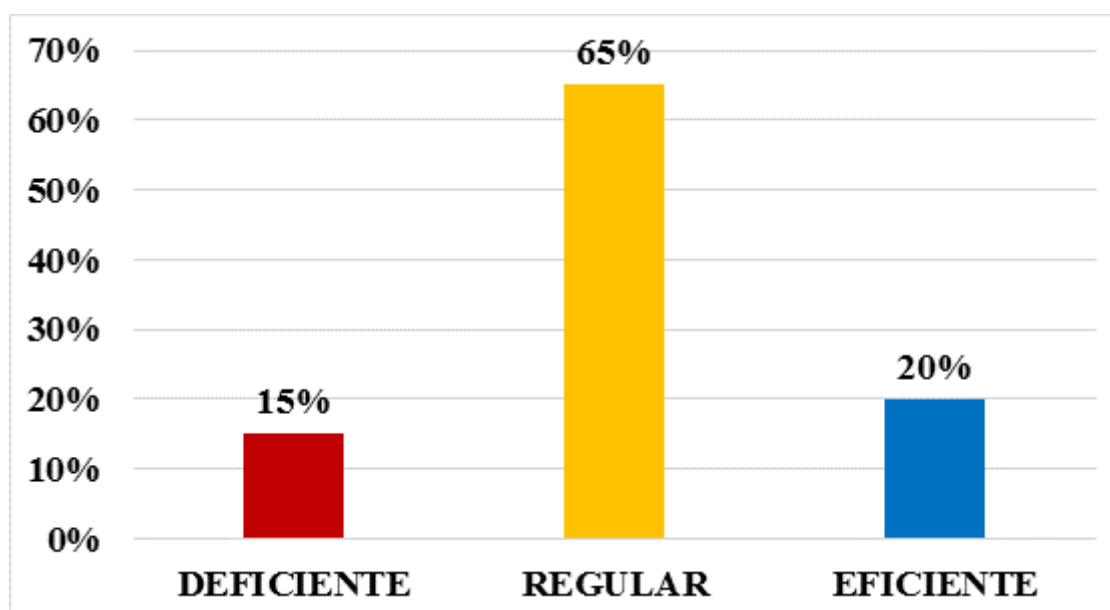


Figura 2.

Desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte. Lima – 2017

Interpretación:

El desempeño laboral del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital de Vitarte; 65% es regular, 20% (08) es eficiente, y 15% (06) es deficiente.

Tabla 12

Factores motivacionales en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte. Lima – 2017

Factores motivacionales	Desempeño laboral						Total	
	Deficiente		Regular		Eficiente		N	%
	N	%	N	%	N	%		
Bajo	04	10.0	04	10.0	00	00.0	08	20.0
Medio	02	05.0	18	45.0	04	10.0	24	60.0
Alto	00	00.0	04	10.0	04	10.0	08	20.0
Total	06	15.0	26	65.0	08	20.0	40	100.0

Fuente: Instrumento de los factores motivacionales en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte. Lima – 2017

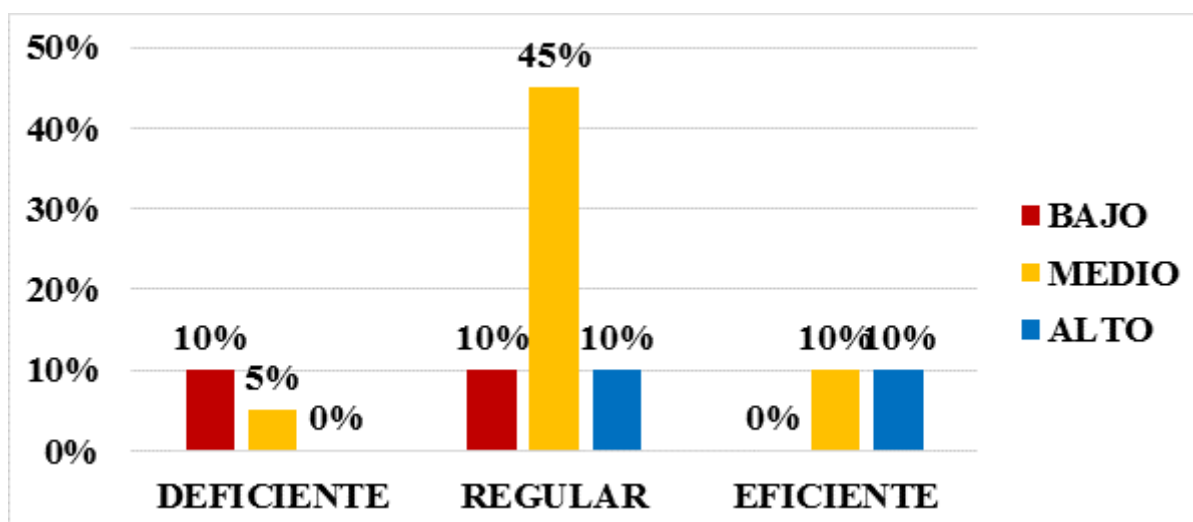


Figura 3.

Factores motivacionales en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte. Lima – 2017

Interpretación:

Los profesionales de enfermería que presentan un factor motivacional bajo tienen un desempeño laboral deficiente 10% (04); los que presentan un factor motivacional medio tienen un desempeño laboral regular 45% (18); y los que presentan un factor motivacional alto tienen un desempeño laboral eficiente 10% (8).

Tabla 13

Factores motivacionales intrínsecos en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte. Lima – 2017

Factores motivacionales intrínsecos	Desempeño laboral						Total	
	Deficiente		Regular		Eficiente		N	%
	N	%	N	%	N	%	N	%
Bajo	04	10.0	05	12.5	00	00.0	09	22.5
Medio	02	05.0	17	42.5	04	10.0	23	57.5
Alto	00	00.0	04	10.0	04	10.0	08	20.0
Total	06	15.0	26	65.0	08	20.0	40	100.0

Fuente: Instrumento de los factores motivacionales en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte. Lima – 2017

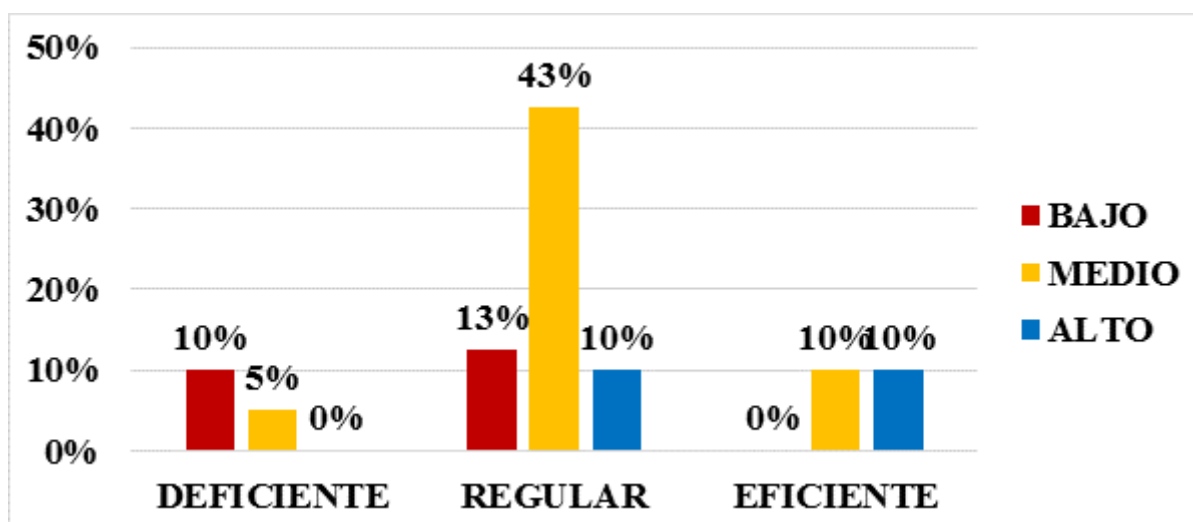


Figura 4.

Factores motivacionales intrínsecos en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de Emergencia del Hospital Vitarte. Lima – 2017

Interpretación:

Los profesionales de enfermería que presentan un factor motivacional intrínseco bajo tienen un desempeño laboral deficiente 10% (04); los que presentan un factor motivacional medio tienen un desempeño laboral regular 42.5% (17); y los que presentan un factor motivacional alto tienen un desempeño laboral eficiente 10%(4).

Tabla 14

Factores motivacionales extrínsecos en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte. Lima – 2017

Factores motivacionales extrínsecos	Desempeño laboral						Total	
	Deficiente		Regular		Eficiente		N	%
	N	%	N	%	N	%	N	%
Bajo	04	10.0	04	10.0	02	05.0	10	25.0
Medio	02	05.0	19	47.5	02	05.0	23	57.5
Alto	00	00.0	03	07.5	04	10.0	07	17.5
Total	06	15.0	26	65.0	08	20.0	40	100.0

Fuente: Instrumento de los factores motivacionales en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte. Lima – 2017

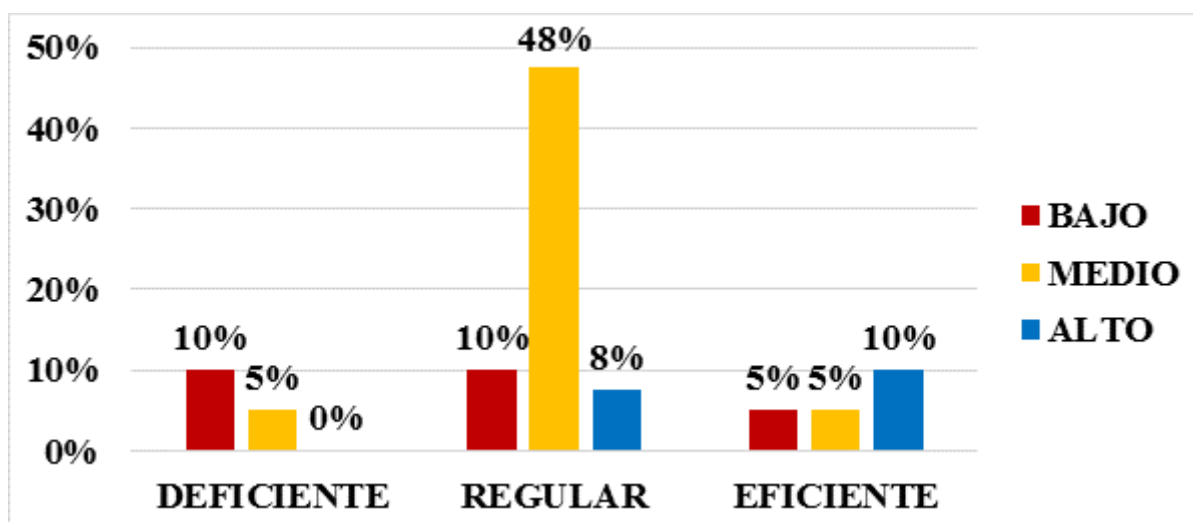


Figura 5.

Factores motivacionales extrínsecos en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte. Lima – 2017

Interpretación:

Los profesionales de enfermería que presentan un factor motivacional extrínseco bajo tienen un desempeño laboral deficiente 10% (04); los que presentan un factor motivacional medio tienen un desempeño laboral regular 47.5% (19); y los que presentan un factor motivacional alto tienen un desempeño laboral eficiente 10%(4).

3.2. Resultados previos al análisis de los datos

Los resultados presentados se obtuvieron haciendo uso de pruebas no paramétricas que van a analizar la dependencia entre variables para realizar la prueba de regresión logística. Los datos para el modelamiento son de carácter cualitativo ordinal, orientando al modelo de regresión logística ordinal.

Prueba de Regresión Logística Ordinal

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05 = 5\%$ de margen máximo de error

Regla de decisión:

$p\text{-valor} \geq \alpha \rightarrow$ no existe dependencia de las variables de estudio

$p\text{-valor} < \alpha \rightarrow$ existe dependencia de las variables de estudio

Tabla 15

Determinación del ajuste de los factores motivacionales en el desempeño laboral

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	24,887			
Final	11,306	13,581	2	,001

Función de enlace: Logit.

Los resultados indican que se estaría explicando la dependencia de los factores motivacionales en el desempeño laboral en profesionales de enfermería que son parte de la investigación, así mismo se tiene al valor del Chi cuadrado es de 13.581 y $p\text{-valor}$ (valor de la significación) es igual a 0.001 frente a la significación estadística α igual a 0.05 ($p\text{-valor} < \alpha$), lo cual significa que se acepta que los datos de la variable no son independientes, implican dependencia una de otra.

Tabla 16

Determinación de las variables para el modelo de regresión logística ordinal: factores motivacionales en el desempeño laboral

Bondad de ajuste			
	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	,295	2	,863
Desviación	,525	2	,769

Función de enlace: Logit.

Los datos de la tabla sobre los resultados de la bondad de ajuste de la variable el cual no se rechaza la hipótesis nula; ante ello se muestra la dependencia gracias a las variables y el modelo presentado estaría dado por el valor estadístico de p_valor 0.863 frente al α igual 0.05. Por tanto, el modelo y los resultados están explicando la dependencia de una variable sobre la otra.

Tabla 17

Determinación del ajuste de los factores motivacionales intrínsecos en el desempeño laboral

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	24,287			
Final	11,541	12,746	2	,002

Función de enlace: Logit.

Los resultados indican que se estaría explicando la dependencia de los factores motivacionales intrínsecos en el desempeño laboral en profesionales de enfermería que son parte de la investigación, así mismo se tiene al valor del Chi cuadrado es de 12.746 y p_valor (valor de la significación) es igual a 0.002 frente a la significación estadística α igual a 0.05 ($p_valor < \alpha$), lo cual significa que se acepta que los datos de la variable no son independientes, implican dependencia una de otra.

Tabla 18

Determinación de las variables para el modelo de regresión logística ordinal: factores motivacionales intrínsecos en el desempeño laboral

Bondad de ajuste			
	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	,389	2	,823
Desvianza	,675	2	,713

Función de enlace: Logit.

Los datos de la tabla sobre los resultados de la bondad de ajuste de la variable el cual no se rechaza la hipótesis nula; ante ello se muestra la dependencia gracias a las variables y el modelo presentado estaría dado por el valor estadística de

p_valor 0.823 frente al α igual 0.05. Por tanto, el modelo y los resultados están explicando la dependencia de una variable sobre la otra.

Tabla 19

Determinación del ajuste de los factores motivacionales extrínsecos en el desempeño laboral

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	25,935			
Final	17,618	8,317	2	,016

Función de enlace: Logit.

Los resultados indican que se estaría explicando la dependencia de los factores motivacionales extrínsecos en el desempeño laboral en profesionales de enfermería que son parte de la investigación, así mismo se tiene al valor del Chi cuadrado es de 8.317 y p_valor (valor de la significación) es igual a 0.016 frente a la significación estadística α igual a 0.05 ($p_valor < \alpha$), lo cual significa que se acepta que los datos de la variable no son independientes, implican dependencia una de otra.

Tabla 20

Determinación de las variables para el modelo de regresión logística ordinal: factores motivacionales extrínsecos en el desempeño laboral

Bondad de ajuste			
	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	6,124	2	,847
Desviación	5,142	2	,836

Función de enlace: Logit.

Los datos de la tabla sobre los resultados de la bondad de ajuste de la variable el cual no se rechaza la hipótesis nula; ante ello se muestra la dependencia gracias a las variables y el modelo presentado estaría dado por el valor estadística de p_valor 0.847 frente al α igual 0.05. Por tanto, el modelo y los resultados están explicando la dependencia de una variable sobre la otra.

3.3. Prueba de hipótesis

Hipótesis Generales

H0: No existe influencia de los factores motivacionales en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte. Lima – 2017.

H1: Existe influencia de los factores motivacionales en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte. Lima – 2017.

Tabla 21

Pseudo coeficiente de determinación de los factores motivacionales en el desempeño laboral

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,288
Nagelkerke	,347
McFadden	,192

Función de enlace: Logit.

La prueba del pseudo R cuadrado, lo que se estarían presentando es la dependencia porcentual de los factores motivacionales en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte, el cual se tiene al coeficiente de Nagelkerke, implicando que la variabilidad del desempeño laboral depende el 34.7% de los factores motivacionales en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte. Lima – 2017.

Tabla 22

Presentación de los coeficientes de regresión logística ordinal de los factores motivacionales en el desempeño laboral

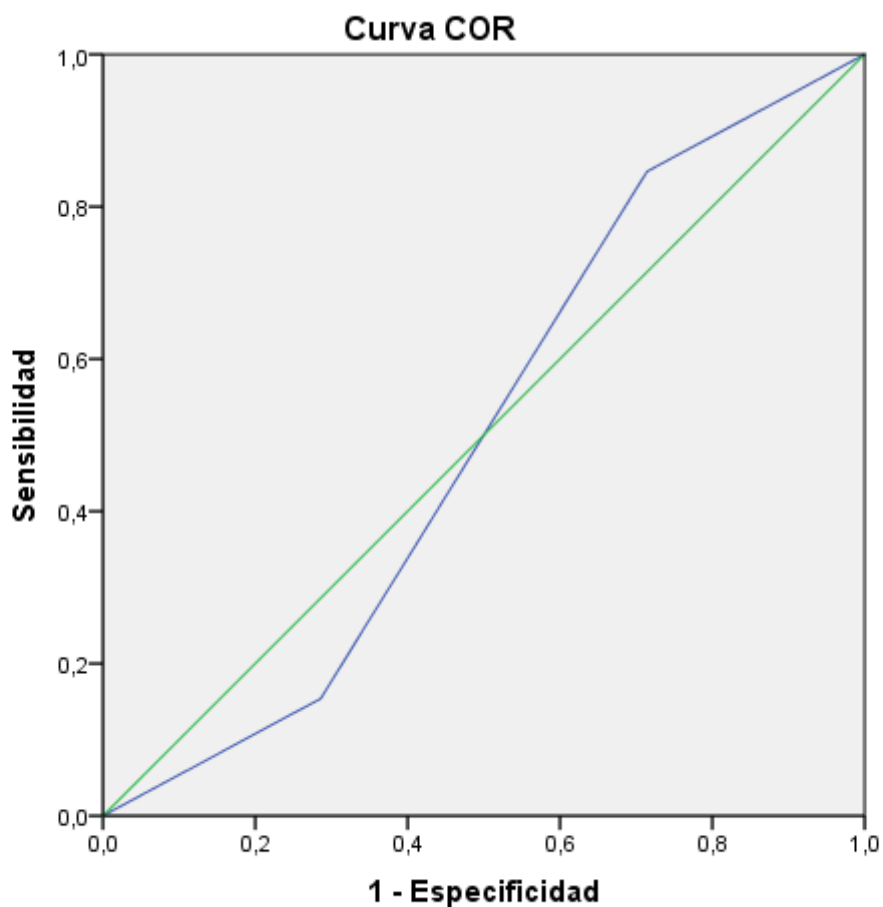
		Estimaciones de parámetro					Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[DGYY = 1.00]	-4,222	1,068	15,626	1	,000	-6,315	-2,128
	[DGYY = 2.00]	-,029	,703	,002	1	,967	-1,406	1,349
Ubicación	[DGXX=1.00]	-4,251	1,264	11,309	1	,001	-6,728	-1,773
	[DGXX=2.00]	-1,699	,884	3,694	1	,055	-3,431	,034
	[DGXX=3.00]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

En cuanto a los resultados que se muestran en la tabla 18, representan los coeficientes de la expresión de la regresión de los factores motivacionales en el desempeño laboral, se presentarán las comparaciones entre el nivel bajo y medio destacado; manifestándose con el resultado de la columna estimación de la tabla, en cuanto el $\exp(-0.029) = e^{-0.029} = 0.9714$ representando a la tasa del 97.1% de los profesionales de enfermería que se encuentran en el nivel regular del desempeño laboral.

Figura 6. Representación del área Cor como influencia de los factores motivacionales en el desempeño laboral



Los segmentos de diagonal se generan mediante empates.

Área bajo la curva: 0.500

En la figura 6, se tiene el área representada por los datos de los factores motivacionales en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte, el cual se muestra el reporte del mismo con el 50.0%, el porcentaje señalado indica la influencia de los factores motivacionales en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte. Lima – 2017.

Hipótesis Específica 1

- H0: No existe influencia de los factores motivacionales intrínsecos en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte. Lima – 2017.
- H1: Existe influencia significativa entre los factores motivacionales intrínsecos en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte. Lima – 2017.

Tabla 23

Pseudo coeficiente de determinación de los factores motivacionales intrínsecos en el desempeño laboral

	Pseudo R cuadrado
Cox y Snell	,273
Nagelkerke	,329
McFadden	,180

Función de enlace: Logit.

La prueba del pseudo R cuadrado, lo que se estarían presentando es la dependencia porcentual de los factores motivacionales intrínsecos en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte, el cual se tiene al coeficiente de Nagelkerke, implicando que la variabilidad del desempeño laboral depende el 32.9% de los factores motivacionales intrínsecos en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte. Lima – 2017.

Tabla 24

Presentación de los coeficientes de regresión logística ordinal de los factores motivacionales intrínsecos en el desempeño laboral

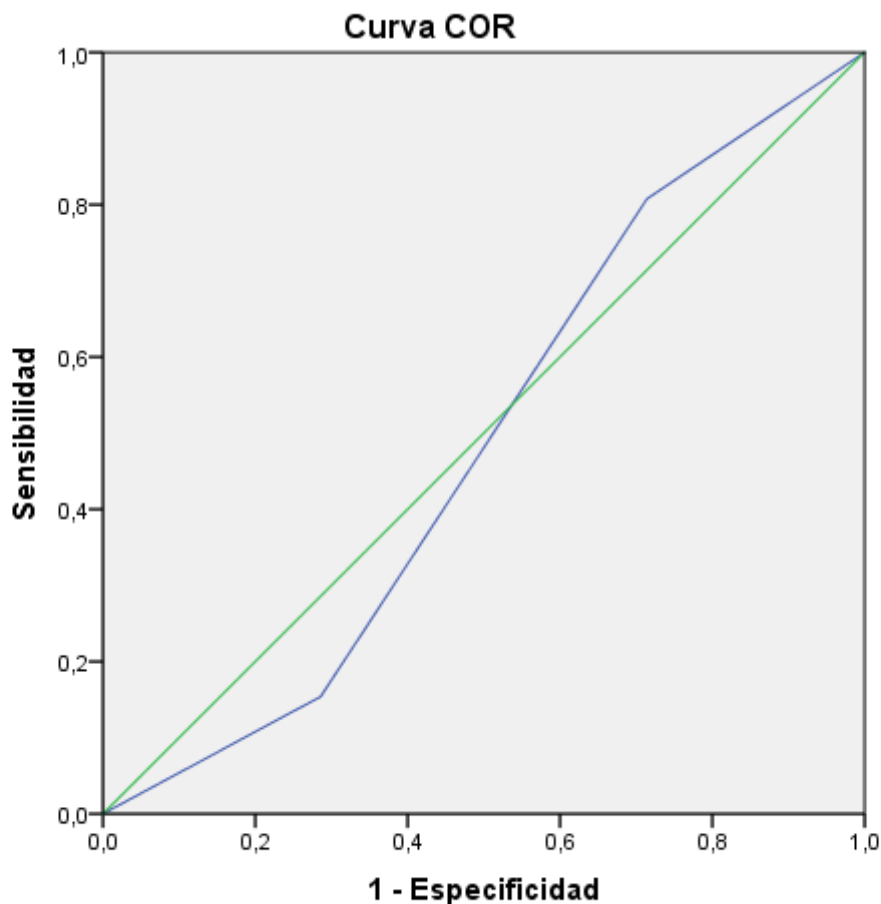
		Estimaciones de parámetro					Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[DGY = 1.00]	-4,175	1,062	15,457	1	,000	-6,256	-2,094
	[DGY = 2.00]	-,030	,703	,002	1	,966	-1,407	1,347
Ubicación	[DX11=1.00]	-3,994	1,231	10,522	1	,001	-6,407	-1,581
	[DX11=2.00]	-1,665	,885	3,535	1	,060	-3,400	,071
	[DX11=3.00]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

En cuanto a los resultados que se muestran en la tabla 20, representan los coeficientes de la expresión de la regresión de los factores motivacionales intrínsecos en el desempeño laboral, se presentarán las comparaciones entre el nivel bajo y medio destacado; manifestándose con el resultado de la columna estimación de la tabla, en cuanto el $\exp(-0.030) = e^{-0.030} = 0.9704$ representando a la tasa del 97.04% de los profesionales de enfermería que se encuentran en el nivel regular del desempeño laboral.

Figura 7. Representación del área Cor como influencia de los factores motivacionales intrínsecos en el desempeño laboral



Los segmentos de diagonal se generan mediante empates.

Área bajo la curva: 0.486

En la figura 6, se tiene el área representado por los datos de los factores motivacionales intrínsecos en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte, el cual se muestra el reporte del mismo con el 48.6%, el porcentaje señalado indica la incidencia de los factores motivacionales intrínsecos en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte. Lima – 2017.

Hipótesis Específica 2

H0: No existe influencia de los factores motivacionales extrínsecos en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte. Lima – 2017.

H1: Existe influencia de los factores motivacionales extrínsecos en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte. Lima – 2017.

Tabla 25

Pseudo coeficiente de determinación de los factores motivacionales extrínsecos en el desempeño laboral

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,188
Nagelkerke	,276
McFadden	,117

Función de enlace: Logit.

La prueba del pseudo R cuadrado, lo que se estarían presentando es la dependencia porcentual de los factores motivacionales extrínsecos en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte, el cual se tiene al coeficiente de Nagelkerke, implicando que la variabilidad del desempeño laboral depende el 27.6% de los factores motivacionales extrínsecos en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte. Lima – 2017.

Tabla 26

Presentación de los coeficientes de regresión logística ordinal de los factores motivacionales extrínsecos en el desempeño laboral

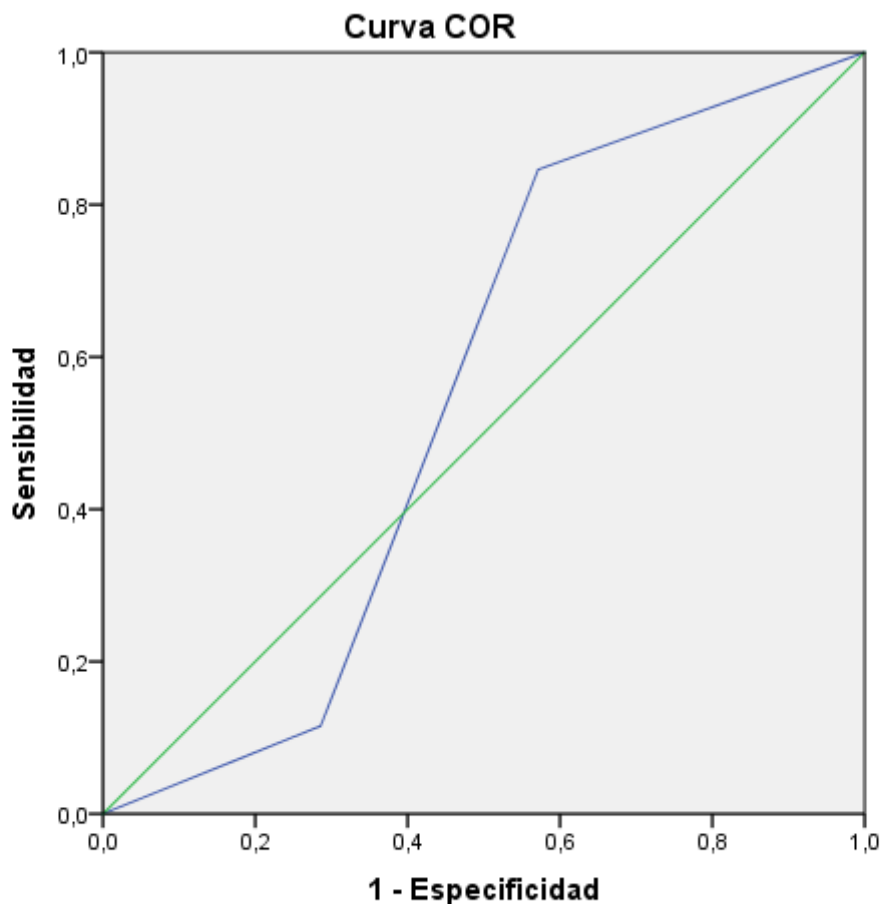
		Estimaciones de parámetro					Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[DGY = 1.00]	-3,977	,997	15,913	1	,000	-5,932	-2,023
	[DGY = 2.00]	-,320	,761	,017	1	,674	-1,812	1,172
Ubicación	[DX22=1.00]	-3,100	1,136	7,445	1	,006	-5,328	-,873
	[DX22=2.00]	-2,149	,942	5,201	1	,023	-3,995	-,302
	[DX22=3.00]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

En cuanto a los resultados que se muestran en la tabla 22, representan los coeficientes de la expresión de la regresión de los factores motivacionales extrínsecos en el desempeño laboral, se presentarán las comparaciones entre el nivel bajo y medio; destacado manifestándose con el resultado de la columna estimación de la tabla, en cuanto el $\exp(-0.320) = e^{-0.320} = 0.7261$ representando a la tasa del 72.6% de los profesionales de enfermería que se encuentran en el nivel regular del desempeño laboral.

Figura 8. Representación del área Cor como influencia de los factores motivacionales extrínsecos en el desempeño laboral



Los segmentos de diagonal se generan mediante empates.

Área bajo la curva: 0.549

En la figura 8, se tiene el área representado por los datos de los factores motivacionales extrínsecos en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte, el cual se muestra el reporte del mismo con el 54.9%, el porcentaje señalado indica la incidencia de los factores motivacionales extrínsecos en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte. Lima – 2017.

IV. Discusión

Luego del análisis de los resultados la contrastación de la hipótesis general y acorde al objetivo general se obtuvo que los profesionales de enfermería presentan factores motivacionales medio en un 60%, en un nivel alto 20% y en un nivel bajo un 20%, respecto al desempeño laboral se obtuvo que los profesionales de enfermería presentan un desempeño regular en un 65%, en un nivel eficiente 20% y en un nivel deficiente 15%. Los profesionales de enfermería que presentan un factor motivacional bajo tienen un desempeño laboral deficiente 10% (04); los que presentan un factor motivacional medio tienen un desempeño laboral regular 45% (18); y los que presentan un factor motivacional alto tienen un desempeño laboral eficiente 10% (8). Además se acepta la hipótesis alterna de que existe influencia de los factores motivaciones en el desempeño laboral, según el coeficiente de Nagelkerke en un 34.7%. Enriquez (2014) en su estudio menciona entre sus resultados la existencia de una influencia lineal positiva y significativa entre la motivación y desempeño laboral, así como que entre mayor sea el grado de motivación, mayor o mejor será el desempeño laboral de los empleados; agrega además que el grado de motivación de los encuestados fue de muy buena a excelente y el desempeño laboral entre muy bueno y excelente. Serrano(2016) en su estudio concluye que los factores motivacionales influyen de forma significativa en el rendimiento laboral de los trabajadores, también menciona que tanto la motivación intrínseca y extrínseca influyen de forma significativa en el rendimiento laboral de los trabajadores. Tito y Vargas (2013) reportaron una correlación positiva y significativa entre la motivación con el rendimiento laboral y el liderazgo con el rendimiento laboral. Asimismo en la investigación de Jaramillo (2015) refiere que existe una correlación moderada y significativa entre la motivación y desempeño docente con un Roh de Spearman 0.558. Estos resultados permiten afirmar que se deben implementar estrategias que incrementen los factores motivadores que le permitan desempeñarse al profesional de enfermería de forma adecuada, puesto que el estudio determina una influencia de los factores motivadores en el desempeño laboral, al mismo tiempo que una dependencia entre variables, por tanto una actitud motivacional del personal de enfermería va redundar en una prestación de servicio de alta calidad. Asimismo, Cedeño (2011) reportó que en el trabajo que hay un alto índice de descontento por los ingresos que perciben los

trabajadores en relación con el trabajo que realizan, lo que no resulta un incentivo para ejecutar satisfactoriamente y con entusiasmo sus labores cotidianas, esto porque son pocos los beneficios salariales que alcanzan al no poseer un salario justo acorde a su función y nivel de exigencia que desempeñan, también menciona que una mayoría considerable señala que el ambiente de trabajo es tenso y la actitud de sus compañeros es conflictiva y no estimula a efectuar sus actividades con eficiencia y eficacia, a pesar de ello los encuestados manifiestan también que les gusta su trabajo. Se tiene también que Robalino (2013) reportó que si la motivación no se satisface en su totalidad los colaboradores podrían verse afectados en problemas fisiológicos, familiares y sociales, impidiendo así un desempeño laboral del alta calidad; dejando de lado la parte institucional, evidenciando un bajo índice de la participación de la planificación de actividades, en la organización de materiales y logro de metas esto se debe a que la motivación brindada es muy escasa y no es la adecuada.

Acorde al objetivo específico 1 y a la contrastación de la hipótesis específica 1, se observó que los profesionales de enfermería presentan factores motivacionales intrínsecos medio en un 57.5%, en un nivel bajo 22.5% y en un nivel alto un 20%, Los profesionales de enfermería que presentan un factor motivacional intrínseco bajo tienen un desempeño laboral deficiente 10% (04); los que presentan un factor motivacional medio tienen un desempeño laboral regular 42.5% (17) y los que presentan un factor motivacional alto tienen un desempeño laboral eficiente 10%(4). Se tiene que de acuerdo a la prueba de hipótesis existe influencia de los factores motivaciones intrínsecos en el desempeño laboral, según el coeficiente de Nagalkerke en un 32.9%. Si se analiza la intención de respuesta más resaltante respecto a la dimensión factores motivacionales intrínsecos se tiene que los encuestados obtuvieron para el indicador reconocimiento de logros porcentajes altos de poca aceptación y respecto a la valoración del trabajo en sí mismo se obtuvo porcentajes altos de aceptación (Ver Anexo I). Al respecto Uria (2011) en su investigación menciona entre sus resultados que hay desmotivación en los empleados por el no reconocimiento de la labor por los directivos y los directivos afirman que sus trabajadores poseen desempeño en un nivel medio y no es lo que esperan para alcanzar la metas de la organización; Vasquez (2011) en su estudio

tiene entre sus conclusiones que el 52.4% está muy de acuerdo y de acuerdo con la valoración que les da su jefe a sus aportes y el 69.1% afirma que el jefe se preocupa por crear un ambiente laboral agradable que influye en su desempeño de sus actividades profesionales, así también Cedeño (2011) obtiene en su estudio que sus encuestados a pesar de tener descontentos asociados al ambiente y actitud de sus compañeros refieren que les gusta su trabajo. Entonces se reconoce en estos estudios la importancia que tiene el reconocimiento como factor motivacional intrínseco, así se debe tener en consideración esto porque al hacer reconocimientos por el logro obtenido de empleados, los harán sentir más valorados. Esto recalca la necesidad de reforzar los factores intrínsecos en los trabajadores tomando en cuenta que un ambiente donde los jefes reconozcan y valoren el esfuerzo de sus empleados permitirá obtener un mejor desempeño y se verá reflejado en la calidad de atención que se brinda al usuario, porque los empleados en su mayoría valoran el trabajo que realizan sólo hace falta reforzar otros aspectos de motivación intrínsecos.

De acuerdo al objetivo específico 2 y a la contrastación de la hipótesis específica 2, se observó que los profesionales de enfermería presentan los factores motivacionales extrínsecos medio en un 57.5%, en un nivel bajo 25% y en un nivel alto un 17.5%. Los profesionales de enfermería que presentan un factor motivacional extrínseco bajo tienen un desempeño laboral deficiente 10% (04); los que presentan un factor motivacional medio tienen un desempeño laboral regular 47.5% (19); y los que presentan un factor motivacional alto tienen un desempeño laboral eficiente 10%(4). Se tiene que de acuerdo a la prueba de hipótesis que existe influencia de los factores motivaciones extrínsecos en el desempeño laboral, según el coeficiente de Nagalkerke en un 27.6%. Si se analiza la intención de respuesta más resaltante respecto a la dimensión factores motivacionales extrínsecos se tiene que los encuestados obtuvieron para el indicador salario porcentajes altos de poca aceptación reconociendo que su remuneración no cubre con sus expectativas y que no hay una paga justa por las horas extras, así también se observa altos porcentajes de poca aceptación para las condiciones físicas adecuadas (Ver Anexo J). Uria(2011) menciona entre sus resultados que el mejoramiento del clima organizacional incrementa el desempeño laboral de los trabajadores, refiere que el

desempeño laboral de los trabajadores se ve afectado en gran parte por la aplicación del liderazgo autocrático, porque impide el aporte de ideas nuevas y reprime de alguna forma a generar un valor agregado a su trabajo diario. Ordoñez (2015) en su trabajo de investigación menciona que la falta de liderazgo y conocimiento técnico-práctico de los líderes de proceso ha llevado a desarrollar supervisiones incorrectas del desempeño laboral, no aplicando verdaderas herramientas administrativas y evaluando en forma superficial e inadecuada el trabajo desarrollado. Cedeño (2011) concluye también en su investigación que hay un alto índice de descontento por los ingresos que perciben los trabajadores en relación con el trabajo que realizan, lo que no resulta un incentivo para ejecutar satisfactoriamente y con entusiasmo sus labores cotidianas, esto porque son pocos los beneficios salariales que alcanzan al no poseer un salario justo acorde a su función y nivel de exigencia que desempeñan, refiere también que una mayoría considerable señala que el ambiente de trabajo es tenso y la actitud de sus compañeros es conflictiva y no estimula a efectuar sus actividades con eficiencia y eficacia. Por lo mencionado debemos considerar que aspectos como un relaciones con los pares adecuadas, una supervisión con liderazgo democrático y una mejora salarial reforzarían los factores motivacionales extrínsecos reflejándose en una no insatisfacción de los empleados repercutiendo en el desempeño laboral eficiente. Finalmente, Vásquez (2011) reportó que el 69.1% afirma que el jefe se preocupa por crear un ambiente laboral agradable que influye en su desempeño de sus actividades profesionales a pesar de percibir un salario insuficiente, de falta condiciones ambientales adecuadas y deficiencias en seguridad en diferentes áreas.

V. Conclusiones

De la descripción del problema, de la interpretación y del marco teórico, así como los antecedentes de estudio, permito concluir lo siguiente:

- Primera: Existe influencia de los factores motivacionales en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte. Lima – 2017. Con un nivel de significancia de 0.05 y según coeficiente de Negelkerke, ello implica que la variabilidad del desempeño laboral depende del 34.7% de los factores motivacionales en el profesional de enfermería. Al mismo tiempo se observa que los profesionales presentan un nivel regular de desempeño laboral con la posibilidad de 97.1% por encima del profesional que se encuentra con un nivel deficiente, además se tiene al área determinada por la curva COR al 50.0%.
- Segunda: Existe influencia de los factores motivacionales intrínsecos en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte. Lima – 2017. Con un nivel de significancia de 0.05 y según coeficiente de Negalkerke, ello implica que la variabilidad del desempeño laboral depende del 32.9% de los factores motivacionales intrínsecos en el profesional de enfermería. Al mismo tiempo se observa que los profesionales presentan un nivel regular de desempeño laboral con la posibilidad de 97.4% por encima del profesional que se encuentra con un nivel deficiente, además se tiene al área determinada por la curva COR al 48.6%.
- Tercera: Existe influencia de los factores motivacionales extrínsecos en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte. Lima – 2017. Con un nivel de significancia de 0.05 y según coeficiente de Negalkerke, ello implica que la variabilidad del desempeño laboral depende del 27.6% de los factores motivacionales extrínsecos en el profesional de enfermería. Al mismo tiempo se observa que los profesionales presentan un nivel regular de desempeño laboral con la posibilidad de 72.6% por encima del profesional que se encuentra con un nivel deficiente, además se tiene al área determinada por la curva COR al 54.9%.

VI. Recomendaciones

De la descripción del problema, de la interpretación y del marco teórico, así como los antecedentes de estudio, permito recomendar lo siguiente:

- Primera: Se sugiere al departamento de enfermería desarrollar un programa de motivación para lograr tener trabajadores satisfechos y comprometido con su trabajo de esta forma se logrará una alta productividad y una mejora en la calidad de los servicios que se le da al usuario, pudiendo hacerse esto mediante un sistemas de incentivos para motivar al profesional a mejorar sus niveles de productividad, reconociendo el esfuerzo y su contribución al éxito personal e institucional.
- Segunda: Fortalecer el reconocimiento de logros y facilitar el desarrollo profesional a través de programas de capacitación impulsados por el departamento de enfermería y también se plantea promover la valoración del profesional dentro de la institución y se difunda su trabajo a los usuarios que acudan al hospital de tal manera facilite un desempeño laboral eficiente.
- Tercera: Mejorar las condiciones de trabajo y los espacios de diálogo entre los profesionales de enfermería y supervisores, incentivando el compromiso con la institución, propiciando un clima favorable y como consecuencia la mejora el desempeño laboral del profesional de enfermería. También se propone la puesta en marcha de actividades recreativas, culturales, que motiven y satisfagan las expectativas de los profesionales.

VII. Referencias

- Ander –Egg, E. (2013). *Diccionario de psicología*. Argentina: Brujas.
- Arnold, J. y Randall, R. (2012). *Psicología del trabajo: Comportamiento humano en el ámbito laboral* (5ta ed.). México: Pearson Educación.
- Arbaiza, L. (2010). *Comportamiento organizacional: Bases y fundamentos* (1ra ed.). Buenos Aires, Argentina: Cengage Learning.
- Avila, H. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación*. México: Instituto Tecnológico de Cuauhtémoc.
- Baron, R. y Byrne, D. (2005). *Psicología social* (10ma ed.). Madrid, España: Pearson Educación.
- Benavides, O. (2012). *Competencias y competitividad: Diseño para organizaciones latinoamericanas*. Bogotá, Colombia: Mc Graw – Hill.
- Bernal, C.(2010). *Metodología de investigación: Administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (3ra ed.). Colombia: Pearson.
- Bernardo, J. y Caldero, J.F. (2000). *Aprendo a investigar en educación*. Madrid, España: RIALP.
- Bisquera, R. (2003). *Educación emocional y competencias básicas para la vida*. Revista de Investigación Educativa 21, N° 1.
- Cedeño, S. (2011). *Motivación como factor determinante en el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Dr. Adolfo Prince Lara*. (Tesis de maestría. Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional. Carabobo, Venezuela). Recuperado de <https://es.slideshare.net/malenasan/motivacin-como-factor-determinante-en-el-desempeo-laboral-del-personal-administrativo-del-hospital-dr-adolfo-prince-lara>

- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano* (1ra ed.). México: Mc. Graw-Hill.
- Cortés, J.M. (2007). *Técnicas de prevención de riesgos laborales, seguridad e higiene del trabajo*. Madrid, España: Tébar.
- Dessler, G. y Juárez V. (2011). *Administración de recursos humanos: enfoque Latinoamericano* (5ta ed.). México: Pearson Educación.
- Díaz de Rada, V. (2001). *Diseño y elaboración de cuestionarios para la investigación comercial*. Madrid, España: ESIC.
- Díaz, V. (2009). *Metodología de la investigación científica y bioestadística* (2da ed.). Chile: Ril Editores
- Enriquez, P. (2014). *Motivación y desempeño laboral de los empleados del Instituto de la Visión México*. Recuperado de <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/381/TESIS%20FINAL%20paty%20definitiva.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Florez, J. *El comportamiento humano en las organizaciones* (1ra ed.). Lima, Perú: Universidad del Pacífico.
- Gómez, M. (2016). *Introducción a la metodología de la investigación científica* (1ra ed.) . Córdoba, Argentina: Brujas.
- González, J.(2006). *Relaciones Interpersonales*. México: Manual Moderno. Herrera, D. (2009). *Teorías contemporáneas de la motivación: Una perspectiva aplicada*. Perú: Fondo Editorial PUCP.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación científica* (6ta ed.). México: Mc Graw Hill.

ILO. 1989. *La gestión de la productividad: Manual práctico*. Ginebra – Suiza.

Recuperado de

http://staging.ilo.org/public/libdoc/ilo/1987/87B09_433_span.pdf

Jaramillo, N. (2015). *Motivación y desempeño docente en la instituciones educativas del nivel secundario de la zona urbana del Imperial, Cañete*. (Tesis de maestría. Universidad San José María Escrivá. Cañete, Perú).

Evans, J. y Lindsay, W. (2013). *Administración y Control de la calidad*. Buenos, Argentina: Cengage Learning.

Louffat, L. (2012). *Administración del potencial humano*. Aires, Argentina: Cengage Learning

Martínez, H.(2012). *Metodología de investigación: con enfoque de competencias*. México: Cengage Learning.

Ministerio de Salud del Perú (2008). Directiva Administrativa N° 142 – MINSA/OGGRH – V.01.

Ministerio de Salud del Perú (2015). *Motivación y desempeño laboral en el profesional asistencial de enfermería*. Lima: MINSAs.

Ministerio de Salud del Perú (1999). *Gestión de recursos humanos: programa de fortalecimiento de servicios de salud*. Lima: MINSAs.

Moran, C. (2005). *Psicología del trabajo: Nociones introductorias*. Málaga, España: Aljibe.

Morris, C. y Maisto, A.(2014). *Psicología* (10a ed.). México: Pearson.

Myres, D., León, J., Barriga, S., Gómez, T., Gonzales, B., Medina, S., Cantero, F. (2011). *Psicología Social*. México: Mc. Graw Hill.

OECD/CAD (2013). Glossary of key terms in evaluation and result based management. Evaluation and Aid Effectiveness N° 6. Paris. Recuperado de <https://www.oecd.org/dac/evaluation/2754804.pdf>

Ordoñez, Z. *El desarrollo organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del Hospital Básico Baños*. (Tesis de maestría. Universidad Técnica de Ambato. Ecuador). Recuperado de: <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/13052/1/13%20GIS.pdf>

Organización Mundial de la Salud (2015). *Motivación laboral un papel muy relevante en el campo laboral de enfermería*. Ginebra: OMS/INHARI.

Organización Internacional del Trabajo. (2014). *Educación obrera para el trabajo decente: Módulo 5 condiciones de trabajo*. Buenos Aires. Recuperado de http://congress2014.ituc-csi.org/IMG/pdf/modulo_5.pdf

Organización Panamericana de la Salud (2015). *Desempeño laboral de los profesionales de enfermería*. Washington: OPS/INHARI.

Ovejero, A. (2007). *Las relaciones humanas: Psicología social teórica y aplicada*. Madrid, España: Biblioteca Nueva.

Palaci, F. (2005). *Psicología de la organización*. Madrid, España: Pearson Prentice Hall.

Palella, S. y Martins, F. (2012). *Metodología de la investigación cuantitativa* (3ra ed.). Caracas, Venezuela: FEDUPEL

Peiró, J. & Prieto, F. (2015). *Tratado de psicología del trabajo: Vol I La actividad laboral en su contexto*. Madrid, España: Síntesis psicología.

Reynaga, Y. (2015). *Motivación y desempeño laboral del personal en el Hospital*

Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas Motivación y desempeño laboral del personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas.(Tesis de maestría. Universidad José María Arguedas. Andahuaylas, Perú).

Robbins, S. y Couter, M. (2014). *Administración*. México: Pearson.

Rodríguez, J. (2006). *Dirección Moderna de Organizaciones*. México: Thomson.

Robalino, A. (2013). *La motivación y su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores del área operativa en el Gobierno Municipal del Cantón Pillaro. provincia de Tungurahua.* (Tesis de maestría. Universidad Técnica de Ambato. Ecuador). Recuperado de http://redi.uta.edu.ec/bitstream/123456789/5209/1/tps_2013_30.pdf

Salas, R. (2012). *Las competencias y el desempeño laboral en el sistema nacional de salud.* La Habana, Cuba: Educación Médica Superior.

Serrano, K. (2016). *Influencia de los factores motivacionales en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS de la municipalidad distrital de Carabayllo.* (Tesis de maestría. Universidad Mayor de San Marcos. Lima, Perú).

Tito, P. y Vargas, S. (2013). *Impacto de la motivación y el liderazgo en el rendimiento laboral en una empresa de servicios de Lima Metropolitana.* (Tesis de maestría. Universidad Mayor de San Marcos. Lima, Perú).

Uría, D. (2011). *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Andelas Cía. Ltda. de la ciudad de Ambato.* (Tesis maestría. Universidad Técnica de Ambato. Ecuador). Recuperado de <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/1376>.

Vásquez, M. (2011). *Factores de la motivación que influyen en el comportamiento*

organizacional del equipo de salud de centro quirúrgico –H.R.D.M., Chiclayo.
(Tesis de maestría. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
Chiclayo, Perú).

Villafañe, J. (2006). *Quiero trabajar aquí.* Madrid, España: Pearson.

Wayne, R. (2014). *Administración de recursos humanos.* México: Pearson.

Wiemann, M. (2011). *La comunicación en las relaciones interpersonales* (1ra ed.). Barcelona, España: UOC

Zepeda, F. (1999). *Psicología Organizacional.* México: Addison Wesley Longman.

VIII. Anexos

ANEXO A. MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE 1: ANOTACIONES DE ENFERMERÍA			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Índice de valoración
<p>General</p> <p>¿Cuál es la influencia de los factores motivacionales en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte. Lima – 2017?.</p> <p>Específicos</p> <p>¿Cuál es la influencia de los factores motivacionales intrínsecos en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte. Lima – 2017?.</p> <p>¿Cuál es la influencia de los factores motivacionales extrínsecos en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte. Lima – 2017?.</p>	<p>General</p> <p>Determinar influencia los factores motivacionales en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte. Lima – 2017.</p> <p>Específicos</p> <p>Identificar la influencia de los factores motivacionales intrínsecos en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte. Lima – 2017</p> <p>Identificar la influencia de los factores motivacionales extrínsecos en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte. Lima – 2017.</p>	<p>General</p> <p>Existe influencia de los factores motivacionales en el desempeño laboral del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Vitarte. Lima – 2017.</p> <p>Específicas</p> <p>Existe influencia de los factores motivacionales intrínsecos en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte. Lima – 2017.</p> <p>Existe influencia de los factores motivacionales extrínsecos en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte. Lima – 2017.</p>	Factores motivacionales intrínsecos	Trabajo en sí mismo Desarrollo personal Reconocimiento de logros Desarrollo profesional Responsabilidad	01 – 10	<p>Bajo 24 – 70</p> <p>Medio 71 – 85</p> <p>Alto 86 – 120</p>
			Factores motivacionales extrínsecos	Supervisión adecuada Condiciones de trabajo Seguridad laboral Relaciones interpersonales Salario Reglamentos institucionales Status	11 – 24	
			VARIABLE 2: CUIDADO DEL PACIENTE			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Índice de valoración
			Logro de metas	Eficacia Eficiencia Efectividad	01 – 07	Deficiente 20 – 71
			Competencias	Habilidades y destrezas Compromiso con objetivos y metas institucionales Responsabilidad e iniciativa	08 – 14	Regular 72 – 80 Eficiente 81 – 100

			Rasgos de personalidad	Sociabilidad Autocontrol	15 – 20	
Tipo y diseño de estudio	Población y muestra	Técnicas e instrumentos			Estadística	
<p>Tipo: Estudio es aplicada, el nivel de investigación es descriptivo y explicativo.</p> <p>Diseño: No experimental, de corte transversal y ex post facto.</p> <p>Método: Hipotético-deductivo con enfoque cuantitativo.</p>	<p>Población: 40 profesionales de enfermería</p> <p>Tipo de muestra: Muestra censal</p> <p>Tamaño de muestra: 40 profesionales de enfermería</p>	<p>Ficha Técnica: Instrumento para medir los factores motivacionales</p> <p>Nombre : Cuestionario Tipo Escala de Likert Autor : Melani Campos Huarez Año : 2017 Lugar : Perú Contenido : 24 ítems Dimensiones : Factores motivacionales intrínsecos (D1), y extrínsecos (D2) Escala : Nunca (1), Casi Nunca (2), A Veces (3), Casi siempre (4), y Siempre (5)</p> <p>Baremo: D1 : Bajo [10; 33], Medio [34; 41] y Alto [42; 50] D2 : Bajo [14; 35], Medio [36; 45] y Alto [46; 70] DX : Bajo [24; 70], Medio [71; 85] y Alto [86; 120]</p> <p>Ficha Técnica: Instrumento para medir el desempeño laboral</p> <p>Nombre : Cuestionario Tipo Escala de Likert Autor : Melani Campos Huarez Año : 2017 Lugar : Perú Contenido : 20 ítems Dimensiones : Logro de metas (D1), Competencias (D2), y Rasgos de personalidad (D3) Escala : Nunca (1), Casi Nunca (2), A Veces (3), Casi siempre (4), y Siempre (5)</p> <p>Baremo: D1 : Deficiente [07; 25], Regular [26; 28] y Eficiente [29; 35] D2 : Deficiente [07; 22], Regular [23; 26] y Eficiente [27; 35] D3 : Deficiente [06; 22], Regular [23; 26] y Eficiente [27; 30] DY : Deficiente [20; 71], Regular [72; 80] y Eficiente [81; 100]</p>			<p>Descriptiva: Porcentajes en tablas y figuras para presentar la distribución de los datos, la estadística descriptiva, para la ubicación dentro de la escala de medición</p> <p>Inferencial: Para la contratación de las hipótesis se aplicó la estadística no paramétrica, mediante la prueba de regresión logística ordinal.</p>	



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ANEXO B

INSTRUMENTOS

INTRODUCCIÓN:

Buenos días, mi nombre es Melani Campos Huarez, estudiante de la Maestría en Gestión de los Servicios en Salud en la Unidad de Post Grado de la UCV, y me encuentro realizando un estudio de investigación sobre “Factores motivacionales en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte”, los datos recolectados serán con fines de investigación, la información brindada se mantendrá en anonimato y será confidencial.

INSTRUCCIONES:

Por favor le agradeceré completar los espacios en blanco, lea atentamente y marque con una (X) la respuesta que usted crea se adecue a su necesidad, según corresponda. Gracias por su valiosa colaboración.

DATOS GENERALES:

1. Edad: _____ años

2. Sexo:

- a) Masculino
- b) Femenino

3. Tiempo que labora en la institución:

- a) Menos de 1 año
- b) De 1 a 5 años
- c) 6 a 10 años
- d) Más de 10 años

INSTRUMENTO 1. FACTORES MOTIVACIONALES

FACTORES MOTIVACIONALES INTRÍNSECOS		Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
1	Me siento a gusto con el trabajo que vengo ejerciendo.					
2	Pienso que mi trabajo fue elegido por vocación y disposición de ayuda a los demás.					
3	Mi trabajo permite alcanzar mis expectativas personales.					
4	El trabajo que realizo me permite crecer y ser más empático.					
5	La labor bien realizada es reconocida por la institución.					
6	La institución valora el logro de objetivos alcanzados gracias a mi trabajo.					
7	En el servicio percibo oportunidades laborales para desarrollarme a nivel profesional.					
8	En mi trabajo me ofrecen oportunidades de capacitación que facilita el desarrollar mis habilidades.					
9	Las actividades que ejecuto me permiten asumir mi rol con responsabilidad.					
10	Asumo de forma responsable el desempeño de mi profesión en la institución.					
FACTORES MOTIVACIONALES EXTRÍNSECOS		Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
11	Mis supervisores son personas justas, competentes, con opinión objetiva.					
12	Siento que mis supervisores facilitan una buena relación entre el equipo de trabajo.					
13	En mi trabajo la condiciones físicas: iluminación, ventilación, ambientes y equipos son adecuados.					
14	En mi institución se respeta las condiciones de trabajo estipuladas en la Ley de Trabajo de Enfermero (a).					
15	Se hacen esfuerzos en mi institución por disminuir los riesgos al que se expone el profesional enfermero.					
16	Se promueve la salud ocupacional dentro de mi institución.					
17	Siento que mis supervisores mantienen una comunicación asertiva conmigo y mis compañeros.					
18	En mi trabajo el diálogo con mis pares se base en un clima de respeto y serenidad.					
19	Mi remuneración satisface mis necesidades y expectativas.					
20	La institución reconoce mis horas extras con una paga justa.					
21	En mi trabajo las políticas generales que se adoptan se ejecutan respetando el derecho de los trabajadores.					
22	En mi institución se cumple con la asignación de funciones acorde con el MOF del profesional enfermero (a).					
23	El puesto que tengo en mi trabajo hace que mejore mi imagen profesional.					
24	La institución donde laboro me ha permitido alcanzar prestigio.					

INSTRUMENTO 2. DESEMPEÑO LABORAL

LOGRO DE METAS		Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
1	Me esfuerzo lo suficiente cada día para mejorar la calidad del servicio que brindo a los pacientes.					
2	Resuelvo de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del servicio.					
3	Produzco o realizo mi trabajo sin errores en los tiempos establecidos por su jefatura.					
4	Me anticipo a las necesidades o problemas futuros que se presenten en el servicio.					
5	Me capacito permanentemente para mejorar mi productividad laboral.					
6	Hago uso eficiente de los recursos para desempeñar las tareas.					
7	Hago propuestas efectivas para mejorar las actividades laborales dentro del servicio.					
COMPETENCIAS		Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
8	El cargo que ocupo actualmente me permite desarrollar satisfactoriamente mis competencias y habilidades.					
9	Aporto ideas y sugerencias para mejorar los sistemas y procedimientos de trabajo en el servicio.					
10	Ejecuto acciones apropiadas, sin instrucciones y propongo soluciones útiles para el servicio.					
11	Incremento mi rendimiento laboral mediante estudios de post grado.					
12	Planifico con facilidad las actividades del servicio.					
13	Realizo las actividades responsablemente de acuerdo con las funciones asignadas al puesto laboral.					
14	Me comprometo para lograr altos niveles de desempeño laboral en el servicio.					
RASGOS DE PERSONALIDAD		Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
15	Colaboro amablemente con mis compañeros de trabajo y superiores en los procesos de trabajo en el servicio.					
16	Las relaciones interpersonales positivas con mis compañeros hacen que funcionen como un equipo bien integrado.					
17	Desarrollo relaciones armónicas, eficaces y constructivas con los superiores y los pacientes del servicio					
18	Estoy dispuesto a aceptar críticas de mis compañeros.					
19	Las relaciones con mis compañeros de servicio tienden a ser distantes y reservadas.					
20	Me considero prudente y mantengo buenos modales con mis compañeros.					

ANEXO C

INFORME JUICIOS DE EXPERTOS



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE FACTORES MOTIVACIONALES

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1 Factores motivacionales intrínsecos							
1	Me siento a gusto con el trabajo que vengo ejerciendo.	✓		✓		✓		
2	Pienso que mi trabajo fue elegido por vocación y disposición de ayuda a los demás.	✓		✓		✓		
3	Mi trabajo permite alcanzar mis expectativas personales.	✓		✓		✓		
4	El trabajo que realizo me permite crecer y ser más empático.	✓		✓		✓		
5	La labor bien realizada es reconocida por la institución.	✓		✓		✓		
6	La institución valora el logro de objetivos alcanzados gracias a mi trabajo.	✓		✓		✓		
7	En el servicio percibo oportunidades laborales para desarrollarme a nivel profesional.	✓		✓		✓		
8	En mi trabajo me ofrecen oportunidades de capacitación que facilita el desarrollar mis habilidades.	✓		✓		✓		
9	Las actividades que ejecuto me permiten asumir mi rol con responsabilidad.	✓		✓		✓		
10	Asumo de forma responsable el desempeño de mi profesión en la institución.	✓		✓		✓		
	Dimensión 2 Factores motivacionales extrínsecos							
11	Mis supervisores son personas justas, competentes, con opinión objetiva.	✓		✓		✓		
12	Siento que mis supervisores facilitan una buena relación entre el equipo de trabajo.	✓		✓		✓		
13	En mi trabajo la condiciones físicas: iluminación, ventilación, ambientes y equipos son adecuados.	✓		✓		✓		
14	En mi institución se respeta las condiciones de trabajo estipuladas en la Ley de Trabajo de Enfermero (a).	✓		✓		✓		
15	Se hacen esfuerzos en mi institución por disminuir los riesgos al que se expone el profesional enfermero.	✓		✓		✓		
16	Se promueve la salud ocupacional dentro de mi institución.	✓		✓		✓		
17	Siento mis supervisores mantiene una comunicación asertiva conmigo y mis compañeros.	✓		✓		✓		
18	En mi trabajo el diálogo con mis pares se base en un clima de respeto y serenidad.	✓		✓		✓		
19	Mi remuneración satisface mis necesidades y expectativas.	✓		✓		✓		
20	La institución reconoce mis horas extras con una paga justa.	✓		✓		✓		
21	En mi trabajo las políticas generales que se adoptan se ejecutan respetando el derecho de los trabajadores.	✓		✓		✓		
22	En mi institución se cumple con la asignación de funciones acorde con el MOF del profesional enfermero (a).	✓		✓		✓		

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): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Dra. PONCE YACTAYO DORA DNI: 09747014

Especialidad del validador: Dra. ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN - ESTADISTA - METODÓLOGA

28 de 04 del 2017

- 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


Dra. Dora Ponce Yactayo
 CPPe: 0109747014

Firma del Experto Informante.

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ₃		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: LOGRO DE METAS								
1	Me esfuerzo lo suficiente cada día para mejorar la calidad del servicio que brindo a los pacientes.	✓		✓		✓		
2	Resuelvo de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del servicio.	✓		✓		✓		
3	Produzco o realizo mi trabajo sin errores en los tiempos establecidos por su jefatura.	✓		✓		✓		
4	Me anticipo a las necesidades o problemas futuros que se presenten en el servicio.	✓		✓		✓		
5	Me capacito permanentemente para mejorar mi productividad laboral.	✓		✓		✓		
6	Hago uso eficiente de los recursos para desempeñar las tareas.	✓		✓		✓		
7	Hago propuestas efectivas para mejorar las actividades laborales dentro del servicio.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: COMPETENCIAS								
8	El cargo que ocupo actualmente me permite desarrollar satisfactoriamente mis competencias y habilidades.	✓		✓		✓		
9	Aporto ideas y sugerencias para mejorar los sistemas y procedimientos de trabajo en el servicio.	✓		✓		✓		
10	Ejecuto acciones apropiadas, sin instrucciones y propongo soluciones útiles para el servicio.	✓		✓		✓		
11	Incremento mi rendimiento laboral mediante estudios de post grado.	✓		✓		✓		
12	Planifico con facilidad las actividades del servicio.	✓		✓		✓		
13	Realizo las actividades responsablemente de acuerdo con las funciones asignadas al puesto laboral.	✓		✓		✓		
14	Me comprometo para lograr altos niveles de desempeño laboral en el servicio.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: RASGOS DE PERSONALIDAD								
15	Colaboro amablemente con mis compañeros de trabajo y superiores en los procesos de trabajo en el servicio.	✓		✓		✓		
16	Las relaciones interpersonales positivas con mis compañeros hacen que funcionen como un equipo bien integrado.	✓		✓		✓		
17	Desarrollo relaciones armónicas, eficaces y constructivas con los superiores y los pacientes del servicio	✓		✓		✓		

18	Estoy dispuesto a aceptar críticas de mis compañeros.	✓		✓		✓	
19	Mis compañeros que están en el servicio tienden a ser distantes y reservadas entre sí.	✓		✓		✓	
20	Existe una comunicación fluida entre los compañeros del servicio.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dra. Dora Ponce Yactayo DNI: 09747014

Especialidad del validador: Dra. ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN - ESTADISTA - METODÓLOGA

28 de 04 del 2017

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** 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


 Dra. Dora Ponce Yactayo
 CPPR: 0109747014

Firma del Experto Informante.

== CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE FACTORES MOTIVACIONALES

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ₃		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: FACTORES MOTIVACIONALES INTRÍNECOS							
1	Me siento a gusto con el trabajo que vengo ejerciendo.	/		/		/		
2	Pienso que mi trabajo fue elegido por vocación y disposición de ayuda a los demás.	/		/		/		
3	Mi trabajo permite alcanzar mis expectativas personales.	/		/		/		
4	El trabajo que realizo me permite crecer y ser más empático.	/		/		/		
5	La labor bien realizada es reconocida por la institución.	/		/		/		
6	La institución valora el logro de objetivos alcanzados gracias a mi trabajo.	/		/		/		
7	En el servicio percibo oportunidades laborales para desarrollarme a nivel profesional.	/		/		/		
8	En mi trabajo me ofrecen oportunidades de capacitación que facilita el desarrollar mis habilidades.	/		/		/		
9	Las actividades que ejecuto me permiten asumir mi rol con responsabilidad.	/		/		/		
10	Asumo de forma responsable el desempeño de mi profesión en la institución.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2: FACTORES MOTIVACIONALES EXTRÍNECOS							
11	Mis supervisores son personas justas, competentes, con opinión objetiva.	/		/		/		
12	Siento que mis supervisores facilitan una buena relación entre el equipo de trabajo.	/		/		/		
13	En mi trabajo la condiciones físicas: iluminación, ventilación, ambientes y equipos son adecuados.	/		/		/		
14	En mi institución se respeta las condiciones de trabajo estipuladas en la Ley de Trabajo de Enfermero (a).	/		/		/		
15	Se hacen esfuerzos en mi institución por disminuir los riesgos al que se expone el profesional enfermero.	/		/		/		
16	Se promueve la salud ocupacional dentro de mi institución.	/		/		/		
17	Siento que mis supervisores mantienen una comunicación asertiva conmigo y mis compañeros.	/		/		/		
18	En mi trabajo el diálogo con mis pares se base en un clima de respeto y serenidad.	/		/		/		

19	Mi remuneración satisface mis necesidades y expectativas.	/		/		/	
20	La institución reconoce mis horas extras con una paga justa.	/		/		/	
21	En mi trabajo las políticas generales que se adoptan se ejecutan respetando el derecho de los trabajadores.	/		/		/	
22	En mi institución se cumple con la asignación de funciones acorde con el MOF del profesional enfermero (a).	/		/		/	
23	El puesto que tengo en mi trabajo hace que gane respetabilidad.	/		/		/	
24	La institución donde laboro me ha permitido alcanzar prestigio.	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *De acuerdo a la matriz de consistencia reducir el número de palabras en el título (máximo de 20 palabras), por ejemplo "Factores motivacionales y desempeño laboral de la enfermería titulada de Emergencia del Hospital Militar - Perú 2017". 2.- Utilizar otro adjetivo de la palabra "medicina". 3.- Si no es aplicable los instrumentos.*

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: *Marpoth Jessica De la Cruz Salazar de Mesia* DNI: *06811643*

Especialidad del validador: *Especialista en Emergencia y Traumas*
Especialista en Gestión de Servicios de Salud y Enfermería

37 de *Sept* del 20*17*

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.

Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ₃		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: LOGRO DE METAS								
1	Me esfuerzo lo suficiente cada día para mejorar la calidad del servicio que brindo a los pacientes.	/		/		/		
2	Resuelvo de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del servicio.	/		/		/		
3	Produzco o realizo mi trabajo sin errores en los tiempos establecidos por su jefatura.	/		/		/		
4	Me anticipo a las necesidades o problemas futuros que se presenten en el servicio.	/		/		/		
5	Me capacito permanentemente para mejorar mi productividad laboral.	/		/		/		
6	Hago uso eficiente de los recursos para desempeñar las tareas.	/		/		/		
7	Hago propuestas efectivas para mejorar las actividades laborales dentro del servicio.	/		/		/		
DIMENSIÓN 2: COMPETENCIAS								
8	El cargo que ocupo actualmente me permite desarrollar satisfactoriamente mis competencias y habilidades.	/		/		/		
9	Aporto ideas y sugerencias para mejorar los sistemas y procedimientos de trabajo en el servicio.	/		/		/		
10	Ejecuto acciones apropiadas, sin instrucciones y propongo soluciones útiles para el servicio.	/		/		/		
11	Incremento mi rendimiento laboral mediante estudios de post grado.	/		/		/		
12	Planifico con facilidad las actividades del servicio.	/		/		/		
13	Realizo las actividades responsablemente de acuerdo con las funciones asignadas al puesto laboral.	/		/		/		
14	Me comprometo para lograr altos niveles de desempeño laboral en el servicio.	/		/		/		
DIMENSIÓN 3: RASGOS DE PERSONALIDAD								
15	Colaboro amablemente con mis compañeros de trabajo y superiores en los procesos de trabajo en el servicio.	/		/		/		
16	Las relaciones interpersonales positivas con mis compañeros hacen que funcionen como un equipo bien integrado.	/		/		/		
17	Desarrollo relaciones armónicas, eficaces y constructivas con los superiores y los pacientes del servicio	/		/		/		
18	Estoy dispuesto a aceptar críticas de mis compañeros.	/		/		/		
19	Las relaciones con mis compañeros de servicio tienden a ser distantes y reservadas.	/		/		/		
20	Me considero prudente y mantengo buenos modales con mis compañeros.	/		/		/		

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *Marpoth Jessica De la Cruz Salazar de Herin* DNI: *06811643*

Especialidad del validador: *Especialista en Emergencia y Desastres*
Especialista en Gestión de servicios de Salud y Enfermería

27 de abril del 2017

- 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


MINISTERIO DE SALUD
 HOSPITAL MARTE
J. Valdez
 DR. JUAN CARLOS DE LA CRUZ SALAZAR
 DR. 2007 PROF. 209 RES. 0008
 JEFE DEL SERVICIO DE EMERGENCIAS
Firma del Experto Informante.
Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE FACTORES MOTIVACIONALES

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ₃		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: FACTORES MOTIVACIONALES INTRÍNSECOS							
1	Me siento a gusto con el trabajo que vengo ejerciendo.	x		x		x		
2	Pienso que mi trabajo fue elegido por vocación y disposición de ayuda a los demás.	x		y		x		
3	Mi trabajo permite alcanzar mis expectativas personales.	x		x		x		
4	El trabajo que realizo me permite crecer y ser más empático.	x		y		x		
5	La labor bien realizada es reconocida por la institución.	x		y		x		
6	La institución valora el logro de objetivos alcanzados gracias a mi trabajo.	x		x		x		
7	En el servicio percibo oportunidades laborales para desarrollarme a nivel profesional.	x		x		x		
8	En mi trabajo me ofrecen oportunidades de capacitación que facilita el desarrollar mis habilidades.	x		x		x		
9	Las actividades que ejecuto me permiten asumir mi rol con responsabilidad.	y		x		x		
10	Asumo de forma responsable el desempeño de mi profesión en la institución.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: FACTORES MOTIVACIONALES EXTRÍNSECOS							
11	Mis supervisores son personas justas, competentes, con opinión objetiva.	x		y		x		
12	Siento que mis supervisores facilitan una buena relación entre el equipo de trabajo.	x		x		x		
13	En mi trabajo la condiciones físicas: iluminación, ventilación, ambientes y equipos son adecuados.	x		x		x		
14	En mi institución se respeta las condiciones de trabajo estipuladas en la Ley de Trabajo de Enfermero (a).	x		x		x		
15	Se hacen esfuerzos en mi institución por disminuir los riesgos al que se expone el profesional enfermero.	x		x		x		
16	Se promueve la salud ocupacional dentro de mi institución.	x		x		x		
17	Siento que mis supervisores mantienen una comunicación asertiva conmigo y mis compañeros.	x		x		x		
18	En mi trabajo el diálogo con mis pares se base en un clima de respeto y serenidad.	x		x		x		

19	Mi remuneración satisface mis necesidades y expectativas.	x		x		x	
20	La institución reconoce mis horas extras con una paga justa.	x		x		x	
21	En mi trabajo las políticas generales que se adoptan se ejecutan respetando el derecho de los trabajadores.	x		x		x	
22	En mi institución se cumple con la asignación de funciones acorde con el MOF del profesional enfermero (a).	x		x		x	
23	El puesto que tengo en mi trabajo hace que mejore mi imagen profesional.	x		x		x	
24	La institución donde laboro me ha permitido alcanzar prestigio.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Paredes Chuquillanqui Magaly Louina DNI: 4082801

Especialidad del validador: Lic en Psicología y Magister en Dirección de Personas y Desarrollo Organizacional

28 de abril del 2017

- 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


Magaly C. Paredes Chuquillanqui
 LICENCIADA EN PSICOLOGIA
Mg. En Dirección de Personas y Desarrollo Organizacional

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ₃		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: LOGRO DE METAS								
1	Me esfuerzo lo suficiente cada día para mejorar la calidad del servicio que brindo a los pacientes.	X		X		X		
2	Resuelvo de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del servicio.	X		X		X		
3	Produzco o realizo mi trabajo sin errores en los tiempos establecidos por su jefatura.	X		X		X		
4	Me anticipo a las necesidades o problemas futuros que se presenten en el servicio.	X		X		X		
5	Me capacito permanentemente para mejorar mi productividad laboral.	X		X		X		
6	Hago uso eficiente de los recursos para desempeñar las tareas.	X		X		X		
7	Hago propuestas efectivas para mejorar las actividades laborales dentro del servicio.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: COMPETENCIAS								
8	El cargo que ocupo actualmente me permite desarrollar satisfactoriamente mis competencias y habilidades.	X		X		X		
9	Aporto ideas y sugerencias para mejorar los sistemas y procedimientos de trabajo en el servicio.	X		X		X		
10	Ejecuto acciones apropiadas, sin instrucciones y propongo soluciones útiles para el servicio.	X		X		X		
11	Incremento mi rendimiento laboral mediante estudios de post grado.	X		X		X		
12	Planifico con facilidad las actividades del servicio.	X		X		X		
13	Realizo las actividades responsablemente de acuerdo con las funciones asignadas al puesto laboral.	X		X		X		
14	Me comprometo para lograr altos niveles de desempeño laboral en el servicio.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: RASGOS DE PERSONALIDAD								
15	Colaboro amablemente con mis compañeros de trabajo y superiores en los procesos de trabajo en el servicio.	X		X		X		
16	Las relaciones interpersonales positivas con mis compañeros hacen que funcionen como un equipo bien integrado.	X		X		X		
17	Desarrollo relaciones armónicas, eficaces y constructivas con los superiores y los pacientes del servicio	X		X		X		
18	Estoy dispuesto a aceptar críticas de mis compañeros.	X		X		X		
19	Las relaciones con mis compañeros de servicio tienden a ser distantes y reservadas.	X		X		X		
20	Me considero prudente y mantengo buenos modales con mis compañeros.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Paredes Chuquillanqui Magaly Lorena DNI: 4082801

Especialidad del validador: Lic. en Psicología y Magister en Dirección de Personas y Desarrollo Organizacional

28 de octubre del 2017

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

Magaly C. Paredes Chuquillanqui

LICENCIADA EN PSICOLOGIA

Mg. En Dirección de Personas y Desarrollo Organizacional

Firma del Experto Informante.

ANEXO D. BASE DE DATOS DE LA PRUEBA PILOTO

VARIABLE 1. FACTORES MOTIVACIONALES

N°	FACTORES MOTIVACIONALES INTRINSECOS										FACTORES MOTIVACIONALES EXTRINSECOS													
	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
01	5	5	5	5	4	3	3	3	5	5	1	1	1	1	2	1	2	5	1	1	2	3	5	5
02	4	2	3	2	1	2	3	3	4	5	1	3	2	2	2	3	3	4	1	1	2	2	3	2
03	3	5	4	4	1	1	3	3	5	5	4	4	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3
04	5	5	5	5	3	2	1	2	5	5	3	3	2	4	4	3	2	5	3	1	4	3	4	4
05	4	5	4	4	3	2	4	3	3	4	3	3	1	2	2	3	3	3	2	1	2	2	3	1
06	5	5	5	5	3	3	2	3	5	5	4	4	3	4	3	3	4	5	3	2	3	3	4	3
07	5	5	5	4	3	3	4	2	4	5	4	4	1	4	3	2	4	4	2	1	4	4	3	3
08	3	5	3	4	1	1	1	3	5	5	2	3	3	4	3	3	3	4	2	1	3	3	5	1
09	4	5	5	4	3	3	3	3	4	4	2	2	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3
10	4	5	5	3	2	1	1	2	4	5	2	3	2	4	2	3	1	3	2	1	3	2	2	2
11	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	2	2	2	2	2	2	5	2	3	2	3	5	5	5
12	5	5	4	5	3	3	4	4	5	5	3	3	1	2	2	3	3	4	3	3	4	4	3	4
13	5	5	4	5	4	3	4	2	4	5	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	5	4
14	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3
15	4	4	5	5	4	3	3	3	5	5	3	4	2	4	3	3	3	4	2	2	3	3	5	4

MATRIZ DE DATOS DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

N°	LOGRO DE METAS								COMPETENCIAS						RASGOS DE PERSONALIDAD								
	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20			
01	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
02	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	3	3	3	4	5	2	4	4	4	4
03	5	4	5	4	2	5	4	5	4	4	1	1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
04	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	2	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
05	5	4	4	4	3	4	5	2	4	3	3	1	4	5	5	4	5	5	3	3	3	3	3
06	5	4	4	3	3	4	4	4	4	5	3	2	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4
07	5	4	4	4	4	1	3	4	3	4	1	1	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4
08	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	2	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3
09	5	5	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4
10	5	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	5	4	3	5	4	3	5
11	5	4	4	3	3	4	4	4	4	5	3	2	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	2	4	3	4	3	3	2	2	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5
13	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	5	4	4	3	4	4	3	5	4	3	4	2	5	3	3	4	3	3	2	4	4	4	4
15	5	4	5	4	2	5	4	5	4	4	1	1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5

ANEXO E. PRUEBA DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

PRUEBA ALFA DE CRONBACH (α) – FACTORES MOTIVACIONALES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,835	24

PRUEBA ALFA DE CRONBACH (α) – DESEMPEÑO LABORAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,820	20

ANEXO F. ESCALA DE STANONES

MEDICIÓN DE LA VARIABLE – FACTORES MOTIVACIONALES

Para la medición de la variable sobre la influencia de los factores motivacionales en el desempeño laboral del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital de Vitarte; se utilizó la Escala de Staninos y la Campana de Gauss, usando una constante 0.75 dividiéndolo en tres categorías: bajo, medio y alto.

VARIABLE 1: FACTORES MOTIVACIONALES

1. Se determinó el promedio = 77.85
2. Se calculó la desviación estándar (DS) = 10.36
3. Se establecieron los valores de a y b

$$a = X - 0.75 (DS)$$

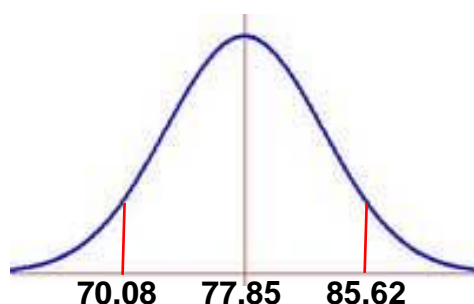
$$a = 77.85 - 0.75 (10.36)$$

$$a = 77.85 - 7.77 = 70.08$$

$$b = X + 0.75 (DS)$$

$$b = 77.85 + 0.75 (10.36)$$

$$b = 77.85 + 7.77 = 85.62$$



Puntajes de rangos

Bajo	Medio	Alto
20 – 70	71 – 85	86 – 100

DIMENSIÓN 1: FACTORES MOTIVACIONALES INTRÍNSECOS

1. Se determinó el promedio = 37.38

2. Se calculó la desviación estándar (DS) = 4.86

3. Se establecieron los valores de a y b

$a = X - 0.75$ (DS) $b = X + 0.75$ (DS)

$a = 37.38 - 0.75$ (4.86) $b = 37.38 + 0.75$ (4.86)

$a = 37.38 - 3.65 = 33.73$ $b = 37.38 + 3.65 = 41.02$

Puntajes de rangos

Bajo	Medio	Alto
10 – 33	34 – 41	42 – 50

DIMENSIÓN 2: FACTORES MOTIVACIONALES EXTRÍNSECOS

1. Se determinó el promedio = 40.48

2. Se calculó la desviación estándar (DS) = 6.71

3. Se establecieron los valores de a y b

$a = X - 0.75$ (DS) $b = X + 0.75$ (DS)

$a = 40.48 - 0.75$ (6.71) $b = 40.48 + 0.75$ (.71)

$a = 40.48 - 5.03 = 35.44$ $b = 40.48 + 5.03 = 45.51$

Puntajes de rangos

Bajo	Medio	Alto
12 – 35	36 – 45	46 – 70

ANEXO G. ESCALA DE STANONES

MEDICIÓN DE LA VARIABLE – DESEMPEÑO LABORAL

Para la medición de la variable sobre la influencia de los factores motivacionales en el desempeño laboral del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital de Vitarte; se utilizó la Escala de Staninos y la Campana de Gauss, usando una constante 0.75 dividiéndolo en tres categorías: deficiente, regular, y eficiente.

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL

1. Se determinó el promedio = 76.18
2. Se calculó la desviación estándar (DS) = 5.74
3. Se establecieron los valores de a y b

$$a = X - 0.75 (DS)$$

$$a = 76.18 - 0.75 (5.74)$$

$$a = 76.18 - 4.31 = 71.87$$

$$b = X + 0.75 (DS)$$

$$b = 76.18 + 0.75 (5.74)$$

$$b = 76.18 + 4.31 = 80.48$$



Puntajes de rangos

Deficiente	Regular	Eficiente
20 – 71	72 – 80	81 – 100

DIMENSIÓN 1: LOGRO DE METAS

1. Se determinó el promedio = 27.23
 2. Se calculó la desviación estándar (DS) = 2.19
 3. Se establecieron los valores de a y b
- $$a = X - 0.75 \text{ (DS)} \qquad b = X + 0.75 \text{ (DS)}$$
- $$a = 27.23 - 0.75 \text{ (2.19)} \qquad b = 27.23 + 0.75 \text{ (2.19)}$$
- $$a = 27.23 - 1.64 = 25.59 \qquad b = 27.23 + 1.64 = 28.86$$

Puntajes de rangos

Deficiente	Regular	Eficiente
07 – 25	26 – 28	29 – 35

DIMENSIÓN 2: COMPETENCIAS

1. Se determinó el promedio = 24.58
 2. Se calculó la desviación estándar (DS) = 3.00
 3. Se establecieron los valores de a y b
- $$a = X - 0.75 \text{ (DS)} \qquad b = X + 0.75 \text{ (DS)}$$
- $$a = 24.58 - 0.75 \text{ (3.00)} \qquad b = 24.58 + 0.75 \text{ (3.00)}$$
- $$a = 24.58 - 2.25 = 22.33 \qquad b = 24.58 + 2.25 = 26.82$$

Puntajes de rangos

Deficiente	Regular	Eficiente
07 – 22	23 – 26	27 – 35

DIMENSIÓN 3: RASGOS DE PERSONALIDAD

1. Se determinó el promedio = 24.38
 2. Se calculó la desviación estándar (DS) = 2.71
 3. Se establecieron los valores de a y b
- $$a = X - 0.75 \text{ (DS)} \qquad b = X + 0.75 \text{ (DS)}$$
- $$a = 24.38 - 0.75 \text{ (2.71)} \qquad b = 24.38 + 0.75 \text{ (2.71)}$$
- $$a = 24.38 - 2.03 = 22.34 \qquad b = 24.38 + 2.03 = 26.41$$

Puntajes de rangos

Deficiente	Regular	Eficiente
06 – 22	23 – 26	27 – 30

**ANEXO H. BASE DE DATOS DE LA POBLACIÓN ENCUESTA
MATRIZ DATOS GENERALES**

Sujetos	Edad	Sexo	Tiempo	Edad	Sexo
1	37	F	2	1	2
2	30	F	3	1	2
3	45	F	4	2	2
4	39	F	3	2	2
5	37	F	3	2	2
6	40	F	4	2	2
7	34	F	3	1	2
8	40	F	4	2	2
9	35	F	3	1	2
10	32	M	3	1	1
11	33	M	2	1	1
12	34	F	3	1	2
13	32	F	3	1	2
14	57	F	4	3	2
15	38	F	4	2	2
16	35	F	3	1	2
17	35	F	3	1	2
18	37	M	3	2	1
19	41	M	3	2	1
20	34	F	4	1	2
21	30	F	3	1	2
22	45	M	4	2	1
23	34	F	2	1	2
24	39	F	3	2	2
25	43	F	3	2	2
26	35	M	3	1	1
27	45	F	2	2	2
28	32	F	2	1	2
29	38	M	3	2	1
30	51	M	2	3	1
31	41	F	3	2	2
32	38	F	4	2	2
33	37	F	3	2	2
34	36	F	3	2	2
35	34	F	3	1	2
36	38	M	3	2	1
37	34	M	2	1	1
38	33	F	2	1	2
39	36	F	2	2	2
40	30	F	2	1	1

MATRIZ DE DATOS DE LA VARIABLE FACTORES MOTIVACIONALES

N°	FACTORES MOTIVACIONALES INTRÍNECOS										D1	FACTORES MOTIVACIONALES EXTRÍNECOS														D2	DG	
	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10		11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24			
01	3	5	3	4	1	1	1	3	5	5	31	2	3	3	4	3	3	3	4	2	1	3	3	5	1	40	71	
02	4	5	5	4	3	3	3	3	4	4	38	2	2	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	39	77
03	4	5	5	3	2	1	1	2	4	5	32	2	3	2	4	2	3	1	3	2	1	3	2	2	2	32	64	
04	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	36	2	2	2	2	2	2	2	5	2	3	2	3	5	5	39	75	
05	5	5	4	5	3	3	4	4	5	5	43	3	3	1	2	2	3	3	4	3	3	4	4	3	4	42	85	
06	5	5	4	5	4	3	4	2	4	5	41	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	5	4	43	84	
07	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	36	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	45	81	
08	4	4	5	5	4	3	3	3	5	5	41	3	4	2	4	3	3	3	4	2	2	3	3	5	4	45	86	
09	5	4	4	4	2	2	4	4	4	5	38	4	3	2	4	3	4	4	4	4	2	3	4	3	3	47	85	
10	5	5	4	5	3	3	4	4	5	5	43	3	3	1	2	2	3	3	4	3	3	4	4	3	4	42	85	
11	5	5	5	4	3	4	3	3	4	5	41	3	4	3	4	3	2	3	5	3	2	3	5	4	4	48	89	
12	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43	4	4	3	4	4	2	3	5	3	3	3	5	4	4	51	94	
13	3	4	3	3	2	3	2	1	3	3	27	1	2	1	2	2	1	2	2	3	1	2	2	3	2	26	53	
14	5	5	5	5	4	3	3	3	5	5	43	1	1	1	1	2	1	2	5	1	1	2	3	5	2	31	74	
15	4	2	3	2	1	2	3	3	4	5	29	1	3	2	2	2	3	3	4	1	1	2	2	3	2	31	60	
16	3	5	4	4	1	1	3	3	5	5	34	4	4	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	45	79	
17	5	5	5	5	3	2	1	2	5	5	38	3	3	2	4	4	3	2	5	3	1	4	3	4	4	45	83	
18	4	5	4	4	3	2	4	3	3	4	36	3	3	1	2	2	3	3	3	2	1	2	2	3	1	31	67	
19	5	5	5	5	3	3	2	3	5	5	41	4	4	3	4	3	3	4	5	3	2	3	4	3	4	48	89	
20	5	5	5	4	3	3	4	2	4	5	40	4	4	1	4	3	2	4	4	2	1	4	4	3	3	43	83	
21	5	5	4	5	3	3	4	4	5	5	43	3	3	1	2	2	3	3	4	3	3	4	4	3	4	42	85	
22	3	5	3	4	1	1	1	3	5	5	31	2	3	3	4	3	3	3	4	2	1	3	3	5	1	40	71	
23	5	5	5	4	3	4	3	3	4	5	41	3	4	3	4	3	2	3	5	3	2	3	5	4	4	48	89	
24	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43	4	4	3	4	4	2	3	5	3	3	3	5	4	4	51	94	
25	3	4	3	3	2	3	2	1	3	3	27	1	2	1	2	2	1	2	2	3	1	2	2	3	2	26	53	
26	5	5	5	5	4	3	3	3	5	5	43	1	1	1	1	2	1	2	5	1	1	2	3	5	5	31	74	
27	4	2	3	2	1	2	3	3	4	5	29	1	3	2	2	2	3	3	4	1	1	2	2	3	2	31	60	
28	3	5	4	4	1	1	3	3	5	5	34	4	4	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	45	79	
29	5	5	5	5	3	2	1	2	5	5	38	3	3	2	4	4	3	2	5	3	1	4	3	4	4	45	83	
30	4	5	4	4	3	2	4	3	3	4	36	3	3	1	2	2	3	3	3	2	1	2	2	3	1	31	67	
31	5	5	5	5	3	3	2	3	5	5	41	4	4	3	4	3	3	4	5	3	2	3	3	4	3	48	89	
32	5	5	5	4	3	3	4	2	4	5	40	4	4	1	4	3	2	4	4	2	1	4	4	3	3	43	83	
33	3	5	3	4	1	1	1	3	5	5	31	2	3	3	4	3	3	3	4	2	1	3	3	5	1	40	71	
34	4	5	5	4	3	3	3	3	4	4	38	2	2	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	39	77	
35	4	5	5	3	2	1	1	2	4	5	32	2	3	2	4	2	3	1	3	2	1	3	2	2	2	32	64	
36	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	36	2	2	2	2	2	2	2	5	2	3	2	3	5	5	39	75	
37	5	5	4	5	3	3	4	4	5	5	43	3	3	1	2	2	3	3	4	3	3	4	4	3	4	42	85	
38	5	5	4	5	4	3	4	2	4	5	41	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	5	4	43	84	
39	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	36	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	45	81	
40	4	4	5	5	4	3	3	3	5	5	41	3	4	2	4	3	3	3	4	2	2	3	3	5	4	45	86	

MATRIZ DE DATOS DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

N°	LOGRO DE METAS							D1	COMPETENCIAS							D2	RASGOS DE PERSONALIDAD						D3	DG
	01	02	03	04	05	06	07		08	09	10	11	12	13	14		15	16	17	18	19	20		
01	5	4	4	4	4	1	3	25	4	3	4	1	1	5	5	23	4	4	4	5	4	4	25	73
02	4	4	4	3	3	4	3	25	3	3	3	2	2	4	4	21	4	3	4	4	3	3	21	67
03	5	5	4	4	2	4	4	28	4	4	3	3	3	4	4	25	4	5	5	4	3	4	25	78
04	5	4	4	4	2	4	4	27	4	4	3	3	3	4	4	25	4	5	5	4	3	5	26	78
05	5	4	4	3	3	4	4	27	4	4	5	3	2	5	5	28	4	4	4	5	4	4	25	80
06	4	4	4	4	2	4	3	25	4	3	3	2	2	4	4	22	4	5	5	4	4	5	27	74
07	4	4	4	4	3	4	3	26	3	3	3	4	3	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	74
08	5	4	4	3	4	4	3	27	5	4	3	4	2	5	3	26	3	4	3	3	2	4	19	72
09	4	4	4	4	3	4	3	26	4	4	3	3	4	2	4	24	4	4	4	5	3	4	24	74
10	5	5	5	5	1	5	5	31	2	5	5	1	1	5	5	24	5	2	4	4	3	2	20	75
11	4	4	4	4	3	5	4	28	4	4	4	3	2	4	5	26	5	5	5	5	5	5	30	84
12	5	4	4	4	5	4	4	30	5	5	5	5	4	5	5	34	5	5	5	5	2	4	26	90
13	4	4	4	3	1	3	3	22	3	4	3	3	1	3	3	20	4	3	4	5	3	4	23	65
14	5	4	4	5	2	4	5	29	5	4	4	2	1	5	5	26	5	4	4	5	3	5	26	81
15	4	4	4	4	3	3	4	26	3	4	3	3	2	4	3	22	3	4	4	4	4	4	23	71
16	4	4	4	4	3	4	4	27	4	4	4	4	1	4	3	24	3	3	4	5	2	4	21	72
17	5	4	5	4	2	5	4	29	5	4	4	1	1	5	5	25	5	5	4	5	5	5	29	83
18	5	5	5	5	3	4	4	31	4	4	4	2	2	3	4	23	4	3	4	4	4	4	23	77
19	5	4	4	4	3	4	5	29	2	4	3	3	1	4	5	22	5	4	5	5	3	3	25	76
20	5	4	4	3	3	4	4	27	4	4	5	3	2	5	5	28	4	4	4	5	4	4	25	80
21	5	5	5	5	1	5	5	31	2	5	5	1	1	5	5	24	5	2	4	4	3	2	20	75
22	5	4	4	4	4	1	3	25	4	3	4	1	1	5	5	23	4	4	4	5	4	4	25	73
23	4	4	4	4	3	5	4	28	4	4	4	3	2	4	5	26	5	5	5	5	5	5	30	84
24	5	4	4	4	5	4	4	30	5	5	5	5	4	5	5	34	5	5	5	5	2	4	26	90
25	4	4	4	3	1	3	3	22	3	4	3	3	1	3	3	20	4	3	4	5	3	4	23	65
26	5	4	4	5	2	4	5	29	5	4	4	2	1	5	5	26	5	4	4	5	3	5	26	81
27	4	4	4	4	3	3	4	26	3	4	3	3	2	4	3	22	3	4	4	4	4	4	23	71
28	4	4	4	4	3	4	4	27	4	4	4	4	1	4	3	24	3	3	4	5	2	4	21	72
29	5	4	5	4	2	5	4	29	5	4	4	4	1	1	5	25	5	5	4	5	5	5	29	83
30	5	5	5	5	3	4	4	31	4	4	4	2	2	3	4	23	4	3	4	4	4	4	23	77
31	5	4	4	4	3	4	5	29	2	4	3	3	1	4	5	22	5	4	5	5	3	3	25	76
32	5	4	4	3	3	4	4	27	4	4	5	3	2	5	5	28	4	4	4	5	4	4	25	80
33	5	4	4	4	4	1	3	25	4	3	4	1	1	5	5	23	4	4	4	5	4	4	25	73
34	4	4	4	3	3	4	3	25	3	3	3	2	2	4	4	21	4	3	4	4	3	3	21	67
35	5	5	4	4	2	4	4	28	4	4	3	3	3	4	4	25	4	5	5	4	3	4	25	78
36	5	4	4	4	2	4	4	27	4	4	3	3	3	4	4	25	4	5	5	4	3	5	26	78
37	5	4	4	3	3	4	4	27	4	4	5	3	2	5	5	28	4	4	4	5	4	4	25	80
38	4	4	4	4	2	4	3	25	4	3	3	2	2	4	4	22	4	5	5	4	4	5	27	74
39	4	4	4	4	3	4	3	26	3	3	3	4	3	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	74
40	5	4	4	3	4	4	3	27	5	4	3	4	2	5	3	26	3	4	3	3	2	4	19	72

ANEXO I

Tabla 27

Factores motivacionales intrínsecos según respuesta a ítems del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Vitarte. Lima – 2017

Factores motivacionales intrínsecos según ítems	Respuestas											
	Nunca		Casi Nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Trabajo en sí mismo												
Me siento a gusto con el trabajo que vengo ejerciendo.	0	0%	0	0%	9	22.5%	12	30%	19	47.5%	40	100%
Pienso que mi trabajo fue elegido por vocación y disposición de ayuda a los demás.	0	0%	2	5%	0	0%	9	22.5%	29	72.5%	40	100%
Desarrollo personal												
Mi trabajo permite alcanzar mis expectativas personales.	0	0%	0	0%	7	17.5%	15	37.5%	18	45%	40	100%
El trabajo que realizo me permite crecer y ser más empático.	0	0%	2	5%	4	10%	20	50%	14	35%	40	100%
Reconocimiento de logros												
La labor bien realizada es reconocida por la institución.	7	17.5%	5	12.5%	20	50%	8	20%	0	0%	40	100%
La institución valora el logro de objetivos alcanzados gracias a mi trabajo.	7	17.5%	7	17.5%	22	55%	4	10%	0	0%	40	100%
Desarrollo profesional												
En el servicio percibo oportunidades laborales para desarrollarme a nivel profesional.	7	17.5%	4	10%	14	35%	15	37.5%	0	0%	40	100%
En mi trabajo me ofrecen oportunidades de capacitación que facilita el desarrollar mis habilidades.	2	5%	8	20%	23	57.5%	7	17.5%	0	0%	40	100%

Responsabilidad

Las actividades que ejecuto me permiten asumir mi rol con responsabilidad.	0	0%	0	0%	4	10%	19	47.5%	17	42.5%	40	100%
Asumo de forma responsable el desempeño de mi profesión en la institución.	0	0%	0	0%	2	5%	10	25%	28	70%	40	100%

Fuente: Instrumento de los factores motivacionales en el desempeño laboral del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital de Vitarte. Lima – 2017

ANEXO J

Tabla 28

Factores motivacionales extrínsecos según respuesta a ítems del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Vitarte. Lima - 2017

Factores motivacionales extrínsecos según ítems	Respuestas										Total		
	Nunca		Casi Nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		Nº	%	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%			
Supervisión adecuada													
Mis supervisores son personas justas, competentes, con opinión objetiva.	6	15%	9	22.5%	16	40%	9	22.5%	0	0%	40	100%	
Siento que mis supervisores facilitan una buena relación entre el equipo de trabajo.	2	5%	6	15%	20	50%	12	30%	0	0%	40	100%	
Condiciones de trabajo													
En mi trabajo la condiciones físicas: iluminación, ventilación, ambientes y equipos son adecuados.	12	30%	17	42.5%	11	27.5%	0	0%	0	0%	40	100%	
En mi institución se respeta las condiciones de trabajo estipuladas en la Ley de Trabajo de Enfermero (a).	2	5%	12	30%	6	15%	20	50%	0	0%	40	100%	
Seguridad laboral													
Se hacen esfuerzos en mi institución por disminuir los riesgos al que se expone el profesional enfermero.	0	0%	16	40%	18	45%	6	15%	0	0%	40	100%	
Se promueve la salud ocupacional dentro de mi institución.	4	10%	8	20%	27	67.5%	1	2.5%	0	0%	40	100%	
Relaciones interpersonales													
Siento mis supervisores mantiene una comunicación asertiva conmigo y mis compañeros.	2	5%	8	20%	25	62.5%	5	12.5%	0	0%	40	100%	

En mi trabajo el diálogo con mis pares se base en un clima de respeto y serenidad.	0		2		8		18		12		40	100%
Salario												
Mi remuneración satisface mis necesidades y expectativas.	4	10%	13	32.5%	20	50%	3	7.5%	0	0%	40	100%
La institución reconoce mis horas extras con una paga justa.	17	42.5%	11	27.5%	12	30%	0	0%	0	0%	40	100%
Reglamentos institucionales												
En mi trabajo las políticas generales que se adoptan se ejecutan respetando el derecho de los trabajadores.	0	0%	10	25%	22	55%	8	20%	0	0%	40	100%
En mi institución se cumple con la asignación de funciones acorde con el MOF del profesional enfermero (a).	0	0%	8	20%	21	52.5%	7	17.5%	4	10%	40	100%
Status												
El puesto que tengo en mi trabajo hace que mejore mi imagen profesional.	0	0%	2	5%	17	42.5%	10	25%	11	27.5%	40	100%
La institución donde laboro me ha permitido alcanzar prestigio.	5	12.5%	6	15%	11	27.5%	14	35%	4	10%	40	100%

Fuente: Instrumento de los factores motivacionales en el desempeño laboral del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital de Vitarte. Lima – 2017

ANEXO K. CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN



PERÚ

Ministerio
de SaludHospital
Vitarte

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

Constancia

La que suscribe
Mg. Margoth De La Cruz Salazar
Jefa del Servicio de Enfermería
Hospital Vitarte

Deja Constancia que la servidora:

CAMPOS HUAREZ MELANI
ANTONIA

Enfermera Asistencial del Servicio de Emergencia del Hospital Vitarte, ha presentado al Servicio de Enfermería, su Proyecto de Investigación "Factores Motivacionales en el Desempeño Laboral del Profesional de Enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Vitarte, Lima -2017", habiendo sido aprobado el Proyecto de Investigación por la Universidad César Vallejo ; con la finalidad de optar el Grado de Maestra en "Gestión de los Servicios de Salud"; el mismo que la Jefatura de Enfermería da Opinión Favorable.

Se expide la presente a solicitud de la interesada para los fines que estime conveniente, sin tener valor legal en contra del Estado.



CC. Archivo
MJDS/magg

www.hospitalvitarte.gob.pe

Av. Nicolás Ayllón 5880
Ate-Vitarte 03, Perú
Telf: 3514484/3513911
Telefax: (01) 3514420

ANEXO L. ARTÍCULO CIENTÍFICO

TÍTULO

Factores motivacionales en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte. Lima – 2017

AUTOR(A)

Melani Campos Huaréz

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre los factores motivacionales en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital de Vitarte. Lima – 2017. La población estuvo conformada por 40 profesionales de enfermería. El método que se empleó fue hipotético-deductivo, el tipo de estudio fue aplicada, de nivel descriptivo y explicativo. Asimismo, fue de diseño no experimental, de corte transversal y ex post facto. La técnica que se utilizó fue la encuesta y como instrumentos dos Escalas de Likert. Se aplicó el estadístico de regresión logística ordinal ya que la variable dependiente fue medida en escala ordinal y en niveles. Se concluye que existe influencia de los factores motivacionales en el desempeño laboral del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital de Vitarte. Lima – 2017. Con un nivel de significancia de 0.05 y coeficiente de Negalkerke, ello implica que la variabilidad del desempeño laboral depende del 34.7% de los factores motivacionales en el profesional de enfermería.

PALABRAS CLAVES

Factores motivacionales y desempeño laboral.

ABSTRACT

The objective of this study was to determine the relationship between the motivational factors in the work performance of the nursing professional of the emergency service of the Vitarte Hospital. Lima - 2017. The population consisted of 40 nursing professionals. The method used was hypothetico-deductive, the type of study was applied, descriptive level and explanatory. Likewise, it was of non-

experimental design, of cross-section and ex post facto. The technique used was the survey and as instruments, two Likert Scales. The ordinal logistic regression statistic was applied since the dependent variable was measured in ordinal scale and in levels. It is concluded that there is influence of the motivational factors in the work performance of the nursing professional of the Emergency Service of the Vitarte Hospital. Lima - 2017. With a significance level of 0.05 and a Negalkerke coefficient, this implies that the variability of job performance depends on 34.7% of the motivational factors in the nursing professional.

KEYWORDS

Motivational factors and work performance.

INTRODUCCIÓN

La Organización Mundial de la Salud (2015), refirió que en la actualidad la motivación tiene un papel muy relevante en el campo laboral, pues para la mayoría de los profesionales de enfermería la motivación laboral no solo abarca aspectos relacionados con la remuneración salarial o para satisfacer sus necesidades básicas, sino es el medio en el cual se desarrollan como profesional asistencial y por ende es un elemento esencial de superación personal y profesional.

La Organización Panamericana de la Salud (2015), mencionó que los profesionales de enfermería se enfrentan cotidianamente durante su labor asistencial a múltiples fenómenos que de una u otra manera afectan todo su ser, es decir, tener que lidiar con problemas ajenos de los pacientes a su cargo, como son el dolor, incertidumbre, angustia, pena de familiares, e incluso afrontar muy a menudo la muerte de pacientes sean mujeres, varones, ancianos, jóvenes y niños.

El Ministerio de Salud del Perú (2015), señaló que actualmente es de suma relevancia que los profesionales de enfermería que laboran en cualquier institución de salud pública o privada para llevar cabo con éxito el logro y la consecución de los objetivos institucionales, se deben de contar con enfermeras que estén sumamente motivados con su labor asistencial, es decir, su trabajo

sea realizado de manera que su desempeño laboral marque una pauta positiva, con una mística de brindar un cuidado holístico de calidad y calidez, con ello la institución de salud aumente su rendimiento y productividad con eficiencia y eficacia.

En el servicio de emergencia del Hospital de Vitarte, existe un gran número de ausentismo de las enfermeras, gran número de tardanzas, disponen de poco tiempo para discutir problemas del servicio, el espacio es reducido, no hay un lugar para descanso para guardias nocturnas, se ve aglomeración de pacientes en pasillos, camillas y sillas de ruedas. Entonces, si existen carencias en la institución, la enfermera no se encontrará motivada para brindar esa calidad del cuidado, por el contrario estará agotado y apático en su labor diaria, generando un desempeño laboral mediocre donde se cumplan sólo con trabajar para ser retribuidos con una paga y no exista compromiso alguno para alcanzar los objetivos institucionales.

METODOLOGÍA

El tipo de investigación fue aplicada, de nivel descriptivo y explicativo, el diseño de fue no experimental, de corte transversal y ex post facto, el método utilizado fue el hipotético deductivo, el estudio estuvo constituido por 40 enfermeras que laboran en el servicio de emergencia del Hospital Vitarte. Se realizó el análisis de los datos con el software SPSS versión 22 y se utilizó el análisis no paramétrico.

RESULTADOS

De acuerdo a la hipótesis general:

H0: No existe influencia de los factores motivacionales en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte. Lima – 2017.

H1: Existe influencia de los factores motivacionales en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte. Lima – 2017.

Tabla 1.

Pseudo coeficiente de determinación de los factores motivacionales en el desempeño laboral

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,288
Nagelkerke	,347
McFadden	,192

Función de enlace: Logit.

La prueba del pseudo R cuadrado, lo que se estarían presentando es la dependencia porcentual de los factores motivacionales en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte, el cual se tiene al coeficiente de Nagelkerke, implicando que la variabilidad del desempeño laboral depende el 34.7% de los factores motivacionales en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte. Lima – 2017.

DISCUSIÓN

Luego del análisis de los resultados la contrastación de la hipótesis general y acorde al objetivo general se obtuvo que los profesionales de enfermería presentan las factores motivacionales medio en un 60%, en un nivel alto 20% y en un nivel bajo un 20%, respecto al desempeño laboral se obtuvo que los profesionales de enfermería presentan un desempeño regular en un 65%, en un nivel eficiente 20% y en un nivel deficiente 15%. Además se acepta la hipótesis alterna de que existe influencia de los factores motivaciones en el desempeño laboral, según el coeficiente de Nagelkerke en un 34.7%. Enriquez (2014) en su estudio menciona entre sus resultados la existencia de una influencia lineal positiva y significativa entre la motivación y desempeño laboral, así como que entre mayor sea el grado de motivación, mayor o mejor

será el desempeño laboral de los empleados; agrega además que el grado de motivación de los encuestados fue de muy buena a excelente y el desempeño laboral entre muy bueno y excelente. Serrano(2016) en su estudio concluye que los factores motivacionales influyen de forma significativa en el rendimiento laboral de los trabajadores, también menciona que tanto la motivación intrínseca y extrínseca influyen de forma significativa en el rendimiento laboral de los trabajadores. Tito y Vargas (2013) reportaron una correlación positiva y significativa entre la motivación con el rendimiento laboral y el liderazgo con el rendimiento laboral. Asimismo en la investigación de Jaramillo (2015) refiere que existe una correlación moderada y significativa entre la motivación y desempeño docente con un R_{oh} de Spearman 0.558. Estos resultados permiten afirmar que se deben implementar estrategias que incrementen los factores motivadores que le permitan desempeñarse al profesional de enfermería de forma adecuada, puesto que el estudio determina una influencia de los factores motivadores en el desempeño laboral, al mismo tiempo que una dependencia entre variables, por tanto una actitud motivacional del personal de enfermería va redundar en una prestación de servicio de alta calidad.

Acorde al objetivo específico 1 y a la contrastación de la hipótesis específica 1, se observó que los profesionales de enfermería presentan los factores motivacionales intrínsecos medio en un 57.5%, en un nivel bajo 22.5% y en un nivel alto un 20%. Se tiene que de acuerdo a la prueba de hipótesis existe influencia de los factores motivaciones intrínsecos en el desempeño laboral, según el coeficiente de Nagalkerke en un 32.9%. Si se analiza la intención de respuesta más resaltante respecto a la dimensión factores motivacionales intrínsecos se tiene que los encuestados obtuvieron para el indicador reconocimiento de logros porcentajes altos de poca aceptación y respecto a la valoración del trabajo en sí mismo se obtuvo porcentajes altos de aceptación (Ver Anexo I). Al respecto Uria (2011) en su investigación menciona entre sus resultados que hay desmotivación en los empleados por el no reconocimiento de la labor por los directivos y los directivos afirman que

sus trabajadores poseen desempeño en un nivel medio y no es lo que esperan para alcanzar la metas de la organización; Vasquez (2011) en su estudio tiene entre sus conclusiones que el 52.4% está muy de acuerdo y de acuerdo con la valoración que les da su jefe a sus aportes y el 69.1% afirma que el jefe se preocupa por crear un ambiente laboral agradable que influye en su desempeño de sus actividades profesionales, así también Cedeño (2011) obtiene en su estudio que sus encuestados a pesar de tener descontentos asociados al ambiente y actitud de sus compañeros refieren que les gusta su trabajo.

De acuerdo al objetivo específico 2 y a la contrastación de la hipótesis específica 2, se observó que los profesionales de enfermería presentan los factores motivacionales extrínsecos medio en un 57.5%, en un nivel bajo 25% y en un nivel alto un 17.5%. Se tiene que de acuerdo a la prueba de hipótesis que existe influencia de los factores motivaciones intrínsecos en el desempeño laboral, según el coeficiente de Nagalkerke en un 27.6%. Si se analiza la intención de respuesta más resaltante respecto a la dimensión factores motivacionales extrínsecos se tiene que los encuestados obtuvieron para el indicador salario porcentajes altos de poca aceptación reconociendo que su remuneración no cubre con sus expectativas y que no hay una paga justa por las horas extras, así también se observa altos porcentajes de poca aceptación para las condiciones físicas adecuadas (Ver Anexo J). Cedeño (2011) concluye también en su investigación que hay un alto índice de descontento por los ingresos que perciben los trabajadores en relación con el trabajo que realizan, lo que no resulta un incentivo para ejecutar satisfactoriamente y con entusiasmo sus labores cotidianas, esto porque son pocos los beneficios salariales que alcanzan al no poseer un salario justo acorde a su función y nivel de exigencia que desempeñan, refiere también que una mayoría considerable señala que el ambiente de trabajo es tenso y la actitud de sus compañeros es conflictiva y no estimula a efectuar sus actividades con eficiencia y eficacia. Por lo mencionado debemos considerar que aspectos como un relaciones con los pares adecuadas, una supervisión

con liderazgo democrático y una mejora salarial reforzarían los factores motivacionales extrínsecos reflejándose en una no insatisfacción de los empleados repercutiendo en el desempeño laboral eficiente. Finalmente, Vásquez (2011) reportó que el 69.1% afirma que el jefe se preocupa por crear un ambiente laboral agradable que influye en su desempeño de sus actividades profesionales a pesar de percibir un salario insuficiente, de falta condiciones ambientales adecuadas y deficiencias en seguridad en diferentes áreas.

CONCLUSIONES

Primera: Existe influencia de los factores motivacionales en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte. Lima – 2017. Con un nivel de significancia de 0.05 y según coeficiente de Negelkerke, ello implica que la variabilidad del desempeño laboral depende del 34.7% de los factores motivacionales en el profesional de enfermería. Al mismo tiempo se observa que los profesionales presentan un nivel regular de desempeño laboral con la posibilidad de 97.1% por encima del profesional que se encuentra con un nivel deficiente, además se tiene al área determinada por la curva COR al 50.0%.

Segunda: Existe influencia de los factores motivacionales intrínsecos en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte. Lima – 2017. Con un nivel de significancia de 0.05 y según coeficiente de Negalkerke, ello implica que la variabilidad del desempeño laboral depende del 32.9% de los factores motivacionales intrínsecos en el profesional de enfermería. Al mismo tiempo se observa que los profesionales presentan un nivel regular de desempeño laboral con la posibilidad de 97.4% por encima del profesional que se encuentra con un nivel deficiente, además se tiene al área determinada por la curva COR al 48.6%.

Tercera: Existe influencia de los factores motivacionales extrínsecos en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte. Lima – 2017. Con un nivel de significancia de 0.05 y según

coeficiente de Negalkerke, ello implica que la variabilidad del desempeño laboral depende del 27.6% de los factores motivacionales extrínsecos en el profesional de enfermería. Al mismo tiempo se observa que los profesionales presentan un nivel regular de desempeño laboral con la posibilidad de 72.6% por encima del profesional que se encuentra con un nivel deficiente, además se tiene al área determinada por la curva COR al 54.9%.

REFERENCIAS

- Arbaiza, L. (2010). *Comportamiento organizacional: Bases y fundamentos* (1ra ed.). Buenos Aires, Argentina : Cengage Learning de Argentina.
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación*. Colombia: Pearson.
- Cedeño, S. (2011). *Motivación como factor determinante en el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Dr. Adolfo Prince Lara*. (Tesis de maestría. Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional. Carabobo, Venezuela). Recuperado de <https://es.slideshare.net/malenasan/motivacin-como-factor-determinante-en-el-desempeo-laboral-del-personal-administrativo-del-hospital-dr-adolfo-prince-lara>
- Enriquez P. (2014). *Motivación y desempeño laboral de los empleados del Instituto de la Visión México*. Recuperado de <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/381/TESIS%20FINAL%20paty%20definitiva.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Jaramillo, N. (2015). *Motivación y desempeño docente en la instituciones educativas del nivel secundario de la zona urbana del Imperial, Cañete*. (Tesis de maestría. Universidad San José María Escrivá. Cañete, Perú).
- Louffat, L. 2012. *Administración del potencial humano*. Buenos Aires, Argentina: Cengage Learning
- Moran, C. (2005). *Psicología del trabajo: Nociones introductorias*. Málaga, España: Aljibe
- Morris, C. y Maisto, A.(2014). *Psicología* (10a ed.). México: Pearson.

- Tito, P. y Vargas, S. (2013). *Impacto de la motivación y el liderazgo en el rendimiento laboral en una empresa de servicios de Lima Metropolitana*. (Tesis de maestría. Universidad Mayor de San Marcos. Lima, Perú).
- Uría, D. (2011). *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Andelas Cía. Ltda. de la ciudad de Ambato*. (Tesis maestría. Universidad Técnica de Ambato. Ecuador). Recuperado de <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/1376>.
- Wayne R. (2014). *Administración de recursos humanos*. México: Pearson.

ANEXO M. DECLARACIÓN JURADA DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo, Melani Campos Huarez, estudiante del Programa de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 44125314, con el artículo titulado: “Factores motivacionales en el desempeño laboral del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Vitarte, Lima – 2017”.

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Lima, 30 de junio de 2017

Melani Antonia Campos Huarez
DNI 44125314