



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Motivación laboral en la percepción del desempeño
Profesional del personal de enfermería, Hospital San
Juan Bautista, Huaral -
2017**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los servicios de la salud

AUTORA:

Br. Hermelinda Díaz Losano

ASESOR:

Dr. Noel Alcas Zapata

SECCIÓN:

Ciencias Médicas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de los servicios de la salud.

PERÚ- 2018

Página del Jurado

.....
Dra. Gliria Méndez Lizarbe
Presidente

.....
Dr. Milagritos Rodríguez Reyes.
Secretario

.....
Dr. Noel Alcas Zapata.
Vocal

Dedicatoria

A Dios por haberme dado la vida, salud, la fortaleza y la voluntad de seguir mi carrera profesional

A mis padres, gracias a su esfuerzo y dedicación y el apoyo incondicional me ayuda a ser cada día mejor.

Agradecimiento

A Dios todopoderoso, por guiar mi vida hacia el éxito; asimismo a cada uno de los que forman parte de mi familia, al personal de enfermería del Hospital San Juan Bautista, por su colaboración para la realización de la presente investigación. Al asesor Noel Alcas Zapata quien con sus conocimientos ha guiado la culminación de este trabajo de investigación.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Br. Hermelinda Díaz Losano, estudiante del Programa Académico de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 44754619, con la tesis titulada “Motivación laboral en la percepción del desempeño profesional del personal de enfermería, Hospital San Juan Bautista, Huaral -2017”. Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiado, es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (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.

Los olivos, mayo de 2017.

Br. Hermelinda Díaz Losano

DNI: 44754619

Presentación

Señor presidente

Señores miembros del jurado

Presento la Tesis titulada: “Motivación laboral en la percepción del desempeño profesional del personal de enfermería, Hospital San Juan Bautista, Huaral - 2017” en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para optar el grado académico de Maestra en gestión de los servicios de la salud.

Espero que los aportes contribuyan con algo en la solución de la problemática de la gestión en salud en especial en los aspectos relacionados con “Motivación laboral en la percepción del desempeño Profesional”, y particularmente en el Hospital San Juan Bautista, Huaral 2017.

La información se ha estructurado en siete capítulos teniendo en cuenta el esquema de investigación sugerido por la universidad Cesar Vallejo.

En el primer capítulo se expone la introducción. En el segundo capítulo se presenta el marco metodológico. En el tercer capítulo se muestran los resultados. En el cuarto capítulo abordamos la discusión de los resultados. En el quinto se precisan las conclusiones. En el sexto capítulo se adjuntan las recomendaciones, luego del análisis de los datos de las variables en estudio. Finalmente en el séptimo capítulo se presenta las referencias y anexos de la presente investigación.

La autora.

Índice

Páginas preliminares	Pág.
Página de jurados	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración jurada	v
Presentación	vi
Índice de contenido	vii
Lista de tablas	x
Lista de figuras	xii
Resumen	xiii
Abstract	xiv
I Introducción	
1.1. Antecedentes	16
1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística	23
1.3. Justificación	49
1.4. Problema	50
1.5. Hipótesis	56
1.6. Objetivos	58
II. Marco metodológico	
2.1 Variables	60

2.2	Operacionalización de variables	61
2.3.	Metodología	64
2.4.	Tipos de estudio	64
2.5.	Diseño	65
2.6.	Población, muestra y muestreo	65
2.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	67
2.8	Método de Análisis	68
2.9.	Aspectos éticos	68
III: Resultados		
3.1.	Descripción de resultados	70
3.2.	Contrastación de hipótesis	77
IV: Discusión		
V: Conclusiones		
VI: Recomendaciones		
VII: Referencias		
Anexos		
Anexo 1:	Matriz de consistencia	102
Anexo 2:	Instrumento de medición de la variable motivación laboral	107
Anexo 3:	Instrumento de medición de la variable desempeño profesional	109
Anexo 4:	Análisis de confiabilidad	111

Anexo 5:	Base de datos de la prueba piloto	112
Anexo 6:	Base de datos de la muestra	113
Anexo 7:	Certificados de validez de contenido	116

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Operacionalización de la variable motivación laboral	62
Tabla 2: Operacionalización de la variable desempeño profesional	63
Tabla 3: Niveles de frecuencia de la Motivación laboral en el Hospital San Juan Bautista, Huaral – 2017	70
Tabla 4: Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el Hospital San Juan Bautista, Huaral – 2017	71
Tabla 5: Niveles de frecuencia de la competencia cognitiva en el Hospital San Juan Bautista, Huaral – 2017	72
Tabla 6: Niveles de frecuencia de la competencias actitudinales y sociales en el Hospital San Juan Bautista, Huaral – 2017	73
Tabla 7: Niveles de frecuencia de la dimensión competencia de capacidad técnica, Hospital San Juan Bautista, Huaral – 2017	74
Tabla 8: Determinación del ajuste de los datos para el modelo de la Motivación laboral en el desempeño profesional del personal de enfermería, Hospital San Juan Bautista, Huaral – 2017	75
Tabla 9: Determinación de las variables para el modelo de regresión logística ordinal	76
Tabla 10: Presentación de los coeficientes de la rotación de servicios en el	76

ejercicio profesional

Tabla 11:	Pseudo coeficiente de determinación de las variables	77
Tabla 12:	Presentación de los coeficientes de la motivación laboral en las competencias cognitivas del personal de enfermería, Hospital San Juan Bautista, Huaral – 2017.	78
Tabla 13:	Pseudo coeficiente de determinación de competencias cognitivas	79
Tabla 14:	Presentación de los coeficientes de la motivación laboral en las competencias actitudinales y sociales del personal de enfermería, Hospital San Juan Bautista, Huaral – 2017	79
Tabla 15:	Pseudo coeficiente de determinación de competencias actitudinales y sociales	80
Tabla 16:	Presentación de los coeficientes de la motivación laboral en las Competencias de capacidad técnica del personal de enfermería, Hospital San Juan Bautista, Huaral – 2017	81
Tabla 17:	Pseudo coeficiente de determinación de competencias de capacidad técnica	82

Índice de figuras

	Pág
	.
Figura 1: Niveles de la Motivación laboral en el Hospital San Juan Bautista, Huaral – 2017	70
Figura 2: Niveles del desempeño profesional en el Hospital San Juan Bautista, Huaral – 2017	71
Figura 3: Niveles de la competencia cognitiva en el Hospital San Juan Bautista, Huaral – 2017	72
Figura 4: Niveles de la dimensión competencias actitudinales y sociales en el Hospital San Juan Bautista, Huaral – 2017	73
Figura 5: Niveles de la dimensión competencia de capacidad técnica en el Hospital San Juan Bautista, Huaral – 2017	74

Resumen

En la investigación titulada: “Motivación laboral en la percepción del desempeño Profesional del personal de enfermería, Hospital San Juan Bautista, Huaral – 2017”, el objetivo general de la investigación fue determinar la influencia de la motivación laboral en la percepción del desempeño Profesional del personal de enfermería, Hospital San Juan Bautista, Huaral - 2017.

El tipo de investigación es sustantiva, el nivel de investigación es descriptivo y el diseño de la investigación es descriptivo correlacional y el enfoque es cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 43 personales de enfermería del Hospital San Juan Bautista, Huaral. La técnica que se utilizó es la encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron dos cuestionarios aplicados a los personales de enfermería. Para la validez de los instrumentos se utilizó el juicio de expertos y para la confiabilidad de cada instrumento se utilizó el alfa de Cronbach es superiores a 0.9, se puede decir que la confiabilidad es alta en ambas variables para la variable motivación laboral y la variable desempeño profesional.

En referencia al objetivo general, los resultados indican la influencia de la motivación laboral en el desempeño profesional del personal de enfermería, Hospital San Juan Bautista, Huaral - 2017, como lo demuestra la prueba del pseudo R cuadrado, la misma que expresa la dependencia porcentual de la motivación laboral en el desempeño profesional del personal de enfermería, Hospital San Juan Bautista, Huaral - 2017, el cual se tiene al coeficiente de Nagalkerke, implicando que la variabilidad del desempeño profesional depende el 42,7% de la motivación laboral.

Palabras Clave: Motivación laboral en el desempeño Profesional.

Abstract

In the research entitled: "Labour motivation in the perception of the professional performance of the nursing staff, Hospital San Juan Bautista, Huaral – 2017", the general objective of the research was to determine the influence of the labor motivation in the Perception of the professional performance of nursing staff, Hospital San Juan Bautista, Huaral-2017.

The type of research is substantive, the level of research is descriptive and the design of the research is descriptive correlational and the approach is quantitative. The exhibition was formed by 43 nurses, Hospital San Juan Bautista, Huaral. The technique used is the survey and the data collection instruments were two questionnaires applied to nursing personnel. For the validity of the instruments the judgement of experts was used and for the reliability of each instrument the Alfa of Cronbach was used superior to 0.9, one can say that the reliability is high in both variables for the variable labour motivation and the variable Professional performance.

In reference to the general objective, the results indicate the influence of the labor motivation on the professional performance of nursing staff, Hospital San Juan Bautista, Huaral – 2017., as evidenced by the pseudo R squared, the same one that expresses the Percentage dependence on occupational motivation in the personal professional performance of nursing, Hospital San Juan Bautista, Huaral – 2017, which has the coefficient of Nagalkerke, implying that the variability of professional performance depends on 42.7% of the Motivation

Key Words: Labor motivation in professional performance

I. Introducción

1.1. Antecedentes

De la literatura bibliográfica que se ha consultado con respecto al estudio, se pueden señalar a continuación, las más relevantes:

1.1.1. Antecedentes Internacionales:

Cifuentes (2016) en su tesis titulada. Relación entre el estilo de vida y el rendimiento laboral en un grupo de trabajadores del área administrativa de una organización dedicada a la publicidad. Guatemala, cuyo objetivo de estudio fue determinar si existe relación entre el estilo de vida y el rendimiento laboral en un grupo de trabajadores del área administrativa en una organización dedicada a la publicidad. La población estuvo conformada por 35 personas, se dividieron según edad, género, estado civil, escolaridad y tiempo de antigüedad en la empresa. El instrumento que utilizó fue un cuestionario tipo escala de Likert auto aplicable, de elaboración propia. La investigación fue de tipo descriptiva-correlacional, el cual pretendió comparar dos variables de estudio por medio de R de Pearson. Como resultado con mayor frecuencia es 5, en cuanto al promedio general el dato encontrado fue 3.94 lo que ubica el rendimiento laboral como medio alto. Se puede observar que el puntaje menor es 2.10 y punteo máximo 5 llegando a la conclusión que no hay una correlación estadísticamente significativa al nivel de 0.05 entre horas de sueño, recreación familiar, uso de técnicas de relajación, actividades al aire libre, práctica de deportes y ejercicios y el rendimiento laboral. Observándose así que el nivel de desempeño laboral de la población de estudio fue un desempeño medio alto (p.50)

Sum (2015) en su tesis titulada, *Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango, Guatemala, cuyo objetivo fue establecer la influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal administrativo en la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango. La población estuvo conformada por 34 trabajadores. El instrumento que se utilizó fue el cuestionario, el cual se*

elaboró utilizando como base el método de escalamiento de tipo Likert. Cuyo diseño de investigación fue la no experimental, de tipo descriptivo. Los resultados muestran que el 50% de los entrevistados refieren que el jefe motiva para que realicen mejor su desempeño laboral. Es así que la motivación que brinda la empresa favorece el desempeño laboral. Los colaboradores de la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango en un 73% respondieron con un (de acuerdo) donde la motivación es una de las maneras más importantes para que el personal mejore su desempeño laboral, llegando a la conclusión que la motivación favorece e influye significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango (p.59)

Zavala (2014) en su tesis que lleva por título *Motivación y satisfacción laboral en el centro de servicios compartidos de una empresa embotelladora de bebidas*. México, cuyo objetivo fue la elaboración de un instrumento de medición que abordara aspectos de la motivación y satisfacción laboral y su posterior análisis mediante técnicas cuantitativas y cualitativas. La población de estudio estuvo conformada por 58 individuos. El instrumento que elaboró fue el cuestionario en escala de tipo Likert cuya medición estuvo conformado por dos factores: intrínsecos y extrínsecos, que a su vez están conformados por 13 sub factores obtenidos a partir del análisis factorial aplicado al cuestionario. El diseño de estudio fue del tipo “Caso crítico”, pues en esta investigación se ponen a prueba las teorías existentes sobre motivación y satisfacción laboral. Asimismo, dado que en este estudio sólo se examinará aspectos de una unidad organizativa en específico (el Centro de Servicios Compartidos de Coca-Cola FEMSA) el diseño empleado es de tipo holístico. Los resultados muestran que los porcentajes de motivación y satisfacción laboral para el Factor 11 “Trabajo y Toma de Decisiones”, ninguna de los encuestados presenta motivación muy baja. El 1.72% de las personas manifiesta motivación baja (1), el 17.24% de los sujetos presentan motivación media (10), el 46.55% de los encuestados indican motivación alta (27). Finalmente, el 34.48% de las personas encuestadas manifiestan motivación muy alta (20). Concluyendo así que el progreso y el reconocimiento de los trabajadores es un factor significativo en la motivación y

la satisfacción laboral. La percepción que tuvieron los empleados, es que existe una falta de reconocimiento a la labor desempeñada, ya sea de manera verbal o monetaria (p.160)

Lucas (2014) en la tesis titulada. *Desempeño de los/las líderes de Enfermería y la Motivación del personal en el cumplimiento de actividades y la Satisfacción de los usuarios del Hospital Fisco Misional Divina Providencia, Cantón San Lorenzo Provincia de Esmeralda*, cuyo objetivo fue conocer el desempeño laboral de los Líderes de Enfermería del Hospital Fisco-Misional Divina Providencia del Cantón San Lorenzo. La población de estudio fue 70 personas. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la entrevista con preguntas, abiertas, cerradas y mixta, dirigida a usuarios, enfermeras, auxiliares y líderes de enfermería del Hospital Fiscomisional "Divina Providencia". Los resultados muestran un 56% de insatisfacción de los usuarios en la atención recibida, por el déficit de recursos e insumos, 87.5%, un nivel medio de motivación, mientras el 62,5% un desempeño bajo como consecuencia a la poca preparación en temas de gerencia, coordinación, estrategias para motivar y déficit de recursos. Concluyendo que el desempeño de las/los líderes de enfermería es medio, debido al escaso conocimiento y accionar en aspectos administrativos y gerenciales, limitando así el desempeño óptimo en cada una de las áreas de servicios (p.8)

Olvera (2013) en su tesis titulada. *Estudio de la Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los empleados administrativos del área comercial de la constructora furoiani obras y proyectos - Ecuador*, cuyo objetivo fue establecer los factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral del personal administrativo del área comercial de la empresa constructora Furoiani obras y proyectos, la población estuvo conformada por 38 trabajadores. El instrumento utilizado fue el cuestionario CMT automatizado (Cuestionario de motivación para el trabajo). Diseño transversal correlacional-causal. Método hipotético deductivo. Los resultados muestran que el 34% del personal de ambos proyectos coinciden en que lo que más les motiva es el reconocimiento, que consiste en mostrar interés, la atención personal,

aprobación por los compañeros de trabajo, aprecio por la labor cumplida, El factor trabajo en equipo es uno de los que más influye en los trabajadores, la puntuación recibida está determinada como una de las más bajas debido a que el 61% de los evaluados obtuvieron una calificación deficiente, llegando a la conclusión que los principales factores que influyen en el desempeño son aquellos referidos al entorno laboral, y estos son trabajo en equipo, seguridad e higiene, el salario siendo este último el factor motivacional extrínseco de mayor influencia y el reconocimiento que es un motivador intrínseco (p.118)

Rodríguez (2013) La investigación titulada *factores motivadores que influyen en el desempeño laboral del personal de enfermería de sala de partos del Hospital Central Universitario Dr. Antonio María Pineda.- Venezuela*. El objetivo fue determinar los factores motivadores que influyen en el desempeño laboral del personal de enfermería de sala de partos del Hospital Central Universitario "Dr. Antonio María Pineda" de Barquisimeto, la muestra estuvo conformada por 57 profesionales a quienes se les aplicó un cuestionario conformado por 24 preguntas cerradas, con cuatro alternativas de respuesta en escala de Lickert, el estudio fue de tipo descriptivo con un diseño de campo. Los resultados evidenciaron que el factor motivador de mayor trascendencia es el amor a la labor que realiza, contribuyendo positivamente en el desempeño, sin embargo, este último queda limitado por el ambiente en que se desempeña desprovisto de las necesidades básicas y con poco reconocimiento, remuneración injusta y sin ninguna recompensa pública. Estos resultados correspondiente a la dimensión satisfacción laboral, término que diversos autores la relacionan con motivación y desempeño laboral, relacionado a la remuneración económica percibida, preparación académica, motivador importante pues útil para la satisfacción de las necesidades básicas, la alternativa con mayor porcentaje mostró como "nunca" con 94,73%, seguido por "algunas veces" con un 5,26%, de esta manera concluyendo que los factores motivadores que influyen en el desempeño laboral se muestra con una afección negativa, sin embargo como aspecto positivo las enfermeras poseen un alto compromiso con lo que respecta al desempeño profesional. (p.2)

1.1.2. Antecedentes Nacionales.

Guevara y Tafur (2015) en su investigación titulada. *Influencia del clima laboral en el desempeño de los trabajadores de la empresa kentucky fried chicken sede real plaza en la ciudad de Trujillo*, su objetivo fue determinar la influencia del clima laboral en el desempeño laboral; se realizó un diagnóstico de la situación actual en la empresa Kentucky Fried Chicken sede Real Plaza en la ciudad de Trujillo, en el cual se evidenció el impacto que este tiene en los trabajadores. La población de estudio fue 17 trabajadores, de los cuales la población y muestra fueron 14 y 3 jefes. El instrumento utilizado fue la los cuestionarios, diseño de investigación descriptivo correlacional. Los resultados aplicados a los administrativos con respecto a sus trabajadores muestran que el 43% está totalmente de acuerdo en que existe un mejor desempeño laboral cuando la labor se realiza en equipo, el 7% indicó en desacuerdo y el 14% respondió como indiferente, llegando a la conclusión que la influencia del clima laboral en el desempeño de los trabajadores es positiva, el mayor porcentaje de los encuestados se sienten motivados y a gusto con el trato que la empresa les brinda favoreciendo así el éxito de los objetivos mutuos tanto trabajadores y todos los que conforman la institución. (p.53)

Chirito y Raymundo (2014) en su tesis titulada. *La motivación y su incidencia en el desempeño laboral del banco Interbank, tiendas en Huacho*. Cuyo objetivo fue determinar de qué manera la motivación incide en el desempeño laboral del Banco Interbank. La población estuvo conformada por 43 empleados que laboran en las Tiendas de la ciudad de Huacho. La técnica utilizada fue la encuesta, mediante el instrumento del cuestionario, tipo de estudio descriptivo correlacional. Los resultados muestran que el 48.8 % de los colaboradores califican a la calidad administrativa como excelente, porque el personal recibe los recursos que requiere para su buen desempeño en la labor realizada. Concluyendo que la motivación incide de manera positiva en el desempeño laboral de los trabajadores del banco Interbank, tiendas en Huacho; comprobándose de esta forma que el ambiente laboral, políticas de la

organización, salario, seguridad en el puesto y comunicación, conllevan a que haya un desempeño eficiente y eficaz (p.112)

González (2014) en su tesis titulada. *Gestión del desempeño y motivación de los trabajadores de una empresa automotriz*. El objetivo fue identificar la relación entre la gestión del desempeño y la motivación de los trabajadores del área de mantenimiento y servicios de la empresa del sector automotriz, cuya población de estudio fue de 40 trabajadores del área de mantenimiento automotriz., los instrumentos seleccionados fueron la observación no estructurada y la encuesta con escala estandarizada, el diseño empleado fue de tipo descriptivo correlacional. Los resultados muestran con respecto al salario el 55% de los trabajadores del sector de servicio automotriz manifestó que pocas veces, casi nunca o nunca reciben motivación; sin embargo, el 61% del sector de planchado y pintura dijeron que casi nunca o nunca los motiva. Concluyendo de esta forma que los factores motivacionales como la motivación por parte de los jefes, los incentivos monetarios, las actividades recreativas obtuvieron resultados negativos según los trabajadores del área de mantenimiento y servicios de la empresa automotriz tal es así; los niveles de motivación de los trabajadores no son óptimos. (p.15)

Díaz y Gaviria (2013) en su investigación titulada. *Estrés laboral y su relación con el desempeño profesional en el personal de enfermería del hospital II- 2, Tarapoto*. El objetivo fue determinar la relación que existe entre el estrés laboral y el desempeño profesional en el personal de enfermería del Hospital II-2, Tarapoto, la población conformada por 60 enfermeros(as) que laboran en los servicios de medicina, pediatría, cirugía, gineco-obstetricia. El instrumento fue el cuestionario y la técnica, la observación no participativa, de nivel descriptivo correlacional. Los resultados muestran que el 76.7% de la población presentó un nivel de desempeño profesional medio, el 13.3% desempeño profesional bajo y solo el 10.0% un desempeño alto. Concluyendo que los factores psicológicos causantes de estrés laboral, el desempeño profesional del personal de enfermería se ve perjudicado de manera negativa de tal forma que el nivel de desempeño se encuentra entre medio y bajo. (p.27)

Barón (2013) cuya tesis titulada. *Factores motivacionales en el desempeño laboral de las enfermeras del primer nivel de atención Chiclayo*. Cuyo objetivo fue determinar y describir los factores motivacionales en el desempeño laboral de las enfermeras del primer nivel de atención. La población y muestra de estudio estuvo conformada por las enfermeras que trabajan en las 13 Microredes de Salud de la Red de Chiclayo de la Gerencia Regional de Lambayeque, conformado por 54 enfermeras. El instrumento de recolección de datos fue el cuestionario, auto elaborado, dividido en dos etapas: la primera enfocada a los factores motivacionales intrínsecos con 7 preguntas y la segunda a factores motivacionales extrínsecos con 13 preguntas. Investigación cuantitativa, diseño descriptivo transversal. Los resultados mostraron que las facilidades brindadas por el jefe de la institución hacia el desempeño laboral es considerado en un 58% de las enfermeras como regular, 19% como buena, y el 16% califica como mala la gestión y apoyo en el cumplimiento de sus funciones laborales y solo en un 8% como excelente. Concluyendo que los factores motivacionales en el desempeño laboral de las enfermeras del primer nivel de atención Red Chiclayo –MINSa están divididos en factores extrínsecos e intrínsecos siendo el entorno laboral, la remuneración, supervisión y seguridad laboral factores motivacionales extrínsecos de importancia presentes en el desempeño laboral. (p.6)

Leiva (2013) en su tesis titulada. *Factores que intervienen en la motivación laboral del profesional de enfermería de sala de operaciones del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima*. Cuyo objetivo fue determinar los factores que intervienen en la motivación laboral del profesional de enfermería de Sala de operaciones del Hospital Nacional Dos de Mayo – 2013. La población estuvo conformada por 30 enfermeras. La técnica fue la encuesta y el instrumento un cuestionario. Estudio de tipo cuantitativo, nivel aplicativo, método descriptivo y de corte transversal. Los resultados en la dimensión motivación intrínseca 63% (19) expresan que está presente la motivación laboral y el 37% (11) ausente. En la dimensión motivación extrínseca el 67% (20) expresan que está presente y 33% (10) ausente. Concluyendo que las

oportunidades de trabajo, la vocación de servicio, la identificación con el servicio en lo referente a la motivación intrínseca y la infraestructura fuera de riesgos biológico, químico y ambiental, iluminación, ventilación y limpieza del ambiente en la motivación extrínseca juegan un rol importante en el desenvolvimiento laboral.(p.9)

1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística

Los diferentes estudios que se ha realizado a las variables de estudio durante años, cada vez son más sorprendentes y son de acuerdo a las nuevas tecnologías de cada época.

1.2.1. Bases teóricas de la variable motivación laboral.

Modelos explicativos acerca de la motivación

En la actualidad la psicología de la motivación puede ser estudiada desde tres grandes perspectivas, Petri (1991) la biología (descubrimiento de los fundamentos biológicas de la conducta motivada) conductual (vinculo de la motivación con otros procesos como el aprendizaje) y cognitiva (los organismos pueden actuar de una manera propositiva para lograr metas anticipadas) (p.22)

Teoría sobre la variable motivación laboral

Teorías de la motivación

Robbins y Judge (2013) durante la década de los años 50 se propusieron 4 teorías puntuales sobre la motivación de los trabajadores, hoy en día son consideradas las mejores explicaciones conocidas, los cuales representan el fundamento de donde surgieron y aun actualmente son utilizadas , aunque más adelante se analizarán explicaciones más válidas. (p.7)

Teoría de jerarquía de las necesidades

Robbins y Judge (2013) cita a Maslow (1943) quien planteó:

La hipótesis donde señala que dentro de cada ser humano existe una jerarquía de 5 necesidades:

1. Fisiológicas: Hambre, refugio, sed, y otras necesidades corporales.
2. seguridad: Cuidado y la protección contra los daños físicos y emocionales.
3. Sociales: El afecto, la aceptación, amistad, sentido de pertenencia.
4. Estima: ocupa los factores internos (autonomía, logro) y externos como el status, el reconocimiento.
5. Autorrealización aquel impulso que capacidad, incluye el crecimiento y el desarrollo del propio potencial.

Las necesidades nunca se satisfacen por completo, pues aquella que alcanza un gran nivel de satisfacción deja de generar motivación. Así, cuando una necesidad está bastante satisfecha la siguiente en la jerarquía se vuelve dominante. Por ello Maslow afirma que si uno quiere motivar a alguien debe de saber en qué nivel de la jerarquía se encuentra así satisfacer sus necesidades. (p.203)

La teoría de Maslow da a conocer la importancia de conocer las necesidades básicas que tiene el ser humano ya que dependerá de ello para tomar medidas sobre cómo motivar y lograr la satisfacción en la persona.

Las teorías de X y Y

Robbins y Judge (2013) cita a McGregor (1960) quién manifestó y propuso:

Dos divisiones diferentes del ser humano: La teoría X (negativa) y una teoría Y (positiva) después de analizar la forma en que los gerentes se relacionan con sus trabajadores McGregor concluyó que los gerentes que están a favor de la teoría X creen que a los trabajadores les disgusta de forma inherente el trabajo, por lo cual deben de ser controlados,

coaccionados a desempeñar su función. A diferencia de la teoría Y señalan que los trabajadores consideran el trabajo algo tan innato como el juego o el descanso, donde la persona aprende y acepta la responsabilidad de sus funciones (p. 117)

Teoría de los dos factores

Robbins y Judge (2013) cita a Herzberg (1959) quien afirmó:

La relación del individuo con el trabajo es fundamental, pues la actitud de un trabajador hacia su puesto de trabajo podría determinar el éxito o el fracaso. El psicólogo Frederick Herzberg se preguntó: “¿Qué espera la gente de su trabajo?”. Pidió a los individuos que describieran con detalle situaciones donde se sintieran bien con respecto de sus puestos de trabajo. Las respuestas difirieron de manera significativa, lo cual condujo a Herzberg a fundamentar su teoría de los dos factores. Donde los factores que generan satisfacción laboral son distintos de los que causan insatisfacción. En tal sentido los gerentes que quieran eliminar los factores que generan la insatisfacción quizá logren tranquilidad pero no necesariamente la motivación (p.205)

De acuerdo a esta teoría el autor considera de suma importancia a que los empleadores de cada empresa traten de eliminar aquellos factores que causan insatisfacción en sus empleados para de algún modo generar bienestar y satisfacción en sus empleados así lograr mejoras empresariales.

Teoría de las necesidades de Mc Clelland

Robbins y Judge (2013) cita a Mc Clelland (1954) quien explicó:

La teoría de Mc Clelland fue desarrollada por David Mc Clelland y sus colaboradores quienes se centraron en tres necesidades:

- Necesidad de logro: Impulso por sobresalir, por lograr el éxito con respecto a un conjunto de estándares.

- Necesidad de poder: De hacer que otros se comporten de una manera que no se lograría con ningún otro medio.
- Necesidad de afiliación: deseo de tener relaciones interpersonales amigables y cercanas.

McClelland e investigadores posteriores centraron su atención en las necesidades de logro quienes se desempeñan mejor cuando perciben que la probabilidad de éxito se da de 50 a 50, pues no les gusta intervenir en situaciones muy desfavorables, puesto que no los satisface el éxito que se obtiene por casualidad. De manera similar sucede cuando no les agradan aquellas muy favorables porque ya no encuentran un desafío para sus habilidades así fijar metas que exijan esfuerzo (p.207)

Cada uno de los trabajadores muestra su mayor empeño y que las diferentes situaciones que se les presenta en la vida lo enfrentan con mucha responsabilidad y esmero, dando a entender que los desafíos son oportunidades para lograr metas.

Teoría de la autodeterminación

Tratan de intervenir en el crecimiento personal de cada uno de los trabajadores los cuales son necesidades innatas que van a favorecer a la motivación intrínseca.

Robbins y Judge (2013) cita a Deci y Ryan (1985) plantearon:

Que las personas prefieren tener control sobre sus acciones de manera que cualquier situación donde antes disfrutaba ahora se experimente como una obligación lo cual reducirá la motivación. Asimismo, que las personas se sientan impulsadas por una necesidad de autonomía. Así la eliminación de las recompensas extrínsecas también produce un cambio en la percepción que tiene el trabajador de por qué una actividad externa influya en la interna (p.209)

La motivación es fundamental para que los trabajadores se sientan identificados y reconocidos por las recompensas, se sientan valorados y útiles por las diferentes actividades que realiza, cuando su trabajo es reconocido en

forma individual y también públicamente, se sientan identificados puesto que su motivación interna se pone a flote.

Teoría del establecimiento de metas

En muchas ocasiones en gran magnitud las metas están en el comportamiento del ser humano.

Robbins y Judge (2013) cita a Locke E. (1960) concluyó que:

Los estudios sobre esta teoría revelan aspectos importantes de la especificidad, el desafío y la retroalimentación de las metas sobre el desempeño; Es decir son las metas los que enmarcan el accionar y el esfuerzo que requiere su cumplimiento. Las evidencias sugieren que las metas específicas incrementan el desempeño que las metas difíciles de alcanzarlas; puesto que el esmero del trabajador es más intenso y la retroalimentación genera un mejor desempeño en su ausencia. Se demuestra que las metas específicas incrementan el desempeño del trabajador (p.212)

En su gran mayoría las metas que tiene la facilidad de realizar van a tener mayor aceptación, pero también se requiere desarrollar las metas que son difíciles donde su logro genere una mayor satisfacción asimismo conlleve a generar metas específicas para su mejor enfoque.

Teoría de la autoeficacia

Son las diferentes acciones que pueden ser producidas en la conducta y reflejadas en relación con el conocimiento significativo del trabajador.

Robbins y Judge (2013) cita a Bandura (1999) afirmaron que:

La teoría cognitiva del aprendizaje social del está referida a la convicción de un individuo de ser capaz de realizar una tarea, pues cuanto mayor sea la autoeficacia, más confianza se tendrá en la propia capacidad para tener el éxito, por ello en situaciones difíciles las personas con baja

autoeficacia suelen rendirse, mientras que los individuos con un nivel de autoeficacia alta tratarán con más esmero los obstáculos para mejorar el desempeño, incrementando aún más su eficacia. Se puede determinar que las teorías de la autoeficacia y el establecimiento de metas no compiten entre sí, sino que se complementan logrando un mejor desempeño dentro y fuera del lugar de trabajo. (p.215)

Es un complemento donde se va a realizar diferentes procesos psicológicos donde el trabajador tendrá un determinado desempeño dentro de la empresa, donde puede sobresalir significativamente sobre los demás, pero también puede ser perjudicial para la empresa si no sale del todo bien.

Teoría del reforzamiento

En muchas oportunidades el reforzamiento condiciona el comportamiento del trabajador, donde el administrador motivará de acuerdo a su desempeño.

Robbins y Judge (2013) cita a Skinner F. (1938) afirmaron:

Que el reforzamiento condiciona el comportamiento y se ve como algo causado por el entorno; que no es necesario considerar los eventos cognitivos internos, porque no considera aquello que desencadena el comportamiento. No se trata de manera estricta de una teoría sobre la motivación. Sin embargo, ofrece un medio sólido para analizar lo que controla el comportamiento y por ello se incluye en los estudios sobre motivación. (p.218)

Es necesario incluir el reforzamiento porque se podrá observar las distintas facetas del comportamiento donde cada uno de los trabajadores puede observar o detectar dificultades y modificar cada paso que realiza de una manera adecuada.

Teoría de la equidad y justicia organizacional

Dentro de una organización cada uno de los que forman parte debe cumplir procesos, trabajar con ímpetu, con un desempeño adecuado, logrando resultados favorables.

Robbins y Judge (2013) cita a Adams (1966) afirmaron que:

Los trabajadores quieren recibir de sus puestos de trabajo un reconocimiento en relación a sus aportaciones y comparan su índice resultado e inversión con lo de otras personas que los rodean. Si se percibe que el índice es igual al de los individuos con quienes nos comparamos entonces sentimos que existe un estado de equidad donde prevalece la justicia, sucede lo contrario cuando se observa un índice desigual y nos consideramos mal recompensados, experimentamos tensión por la equidad lo cual causa enojo. Existen cuatro comparaciones de referencia. Los individuos se comparan con amigos, vecinos, compañeros de trabajo, colegas de otras instituciones. (p.219)

Cada ser humano intenta buscar la igualdad, ser justo y equitativo dentro de una organización y/o área de trabajo con los diferentes caracteres que tiene cada ser humano.

Teoría de las expectativas.

Si un trabajador se encuentra decidido a tener un determinado comportamiento será porque se encuentra motivado debido a un comportamiento que ha sido seleccionado de manera específica.

Robbins y Judge (2013) cita a Vroom V. (1964) afirmaron que:

Esta teoría establece que los individuos se sentirán más motivados a esforzarse cuando su desempeño sea bueno y recibirán recompensas como: Bonos, ascensos, incremento salarial; asimismo ayuda a aclarar de porqué muchos trabajadores no se sienten motivados por su trabajo y

solo lo hacen en lo mínimo. Muchas organizaciones premian diversas cuestiones además del desempeño .cuando el salario se basa en factores como la antigüedad “adular” al jefe, es probable que los individuos consideren que la relación desempeño-recompensa sea débil y poco motivante. (p.224)

El trabajador se siente reconfortado por las diferentes labores que realiza y por las recompensas que recibe.

Importancia de la variable motivación laboral

Para que una institución logre sus objetivos requiere del apoyo de los trabajadores, donde es necesaria e importante la motivación adecuada a los trabajadores caso contrario no habrá logros esperados.

Perspectiva conductual de la motivación intrínseca

Ajello (2003) situaciones donde el individuo realiza actividades por el mismo hecho de hacerlas, independientemente de obtener un reconocimiento.

Esta motivación incluye incentivos externos, como recompensas y castigos. De forma diferente, las perspectivas humanista y cognitiva enfatizan la importancia de la motivación intrínseca como la autodeterminación, hay personas que aplican en sus estudios porque desean obtener buenas calificaciones o para evitar la desaprobación de los padres, es decir están motivados extrínsecamente. Por otro lado, cuando las habilidades son superiores y las actividades no son desafiantes se evidencia el aburrimiento, cuando el desafío y los niveles de habilidad son bajos sobreviene la apatía. (p. 251)

Es donde se pone a prueba a los trabajadores en sus diferentes aspectos de progreso y en muchas ocasiones los resultados pueden ser sorprendentes por el desenvolvimiento de los trabajadores de manera objetivo y subjetivamente o también puede ser todo lo contrario.

El condicionamiento clásico

Según Paulov (1960) afirmó que:

Algunos reflejos condicionados e innatos pueden ser justificados por reflejos condicionados. Los resultados pueden demostrar que siempre se dará una reacción determinada o de lo contrario, si existe un estímulo existirá una respuesta. (p.4)

Según Razran (1961) centradas en el condicionamiento interoceptivo:

- a) Condicionamiento intero-exteroceptivo: el estímulo condicionado se aplica internamente; y lo contrario para el incondicionado.
- b) Condicionamiento intero-interoceptivo: el estímulo condicionado es incondicionado y se aplican internamente.
- c) Condicionamiento extero-interoceptivo: El estímulo condicionado se aplica externamente, sucede lo contrario con el incondicionado. (p.7)

Características del condicionamiento interoceptivo:

1. La persona no es consciente de este tipo de condicionamientos.
2. Generalmente no puede ser evitado.
3. Es más duradero que el condicionamiento clásico típicamente externo.
4. Importantes implicaciones en la medicina psicosomática.

Refiere a que cuando se desarrolla de una manera específica en un contexto adecuado el trabajador se siente satisfecho.

El condicionamiento operante

Donde se aprende mediante la recompensa y el castigo; que un determinado estímulo genera como consecuencia respuestas.

- a) Según Bindra (1969) afirmó que, refuerzo y motivación de incentivo son denominaciones para un mismo fenómeno (p.26)
- b) Según Bolles (1978) se debe estudiar la conducta desde el punto de vista de aquello que refuerza y no de aquello que la motiva. Donde el rendimiento del trabajador sea fundamental en la empresa (p. 106)

Características de la variable motivación laboral

El aprendizaje observacional

Bandura (1969) afirmó que:

La mayor parte de una conducta motivada se aprende mediante otras conductas observadas. El funcionamiento de un sujeto es resultado de una interacción entre conductas particulares y las condiciones que controlan tales conductas. En este tipo de aprendizaje son importante los procesos de atención, almacenamiento y recuperación.

Señala que la mayoría de los trabajadores aprenden de manera observacional, es decir de la experiencia ajena en donde las conductas son formadas.

Bandura establece una distinción entre:

- a) Aprendizaje observacional, aprendizaje por simple observación de un modelo, al margen de las consecuencias que éste reciba por su conducta.
- b) Refuerzo vicario, incluye al aprendizaje observacional más las consecuencias de la conducta los cuales alteran la probabilidad de que la respuesta observada se produzca en el sujeto observador. La conducta puede ser beneficiosa o perjudicial (p.74)

Definición de la variable motivación laboral

Díaz (2011), afirmó que:

La palabra “motivación” deriva del latín motus, que significa movido y de motio que traduce movimiento y hace referencia a los estímulos que direcciona a la persona a realizar determinadas acciones y persistir en ello hasta su término. En este sentido, está relacionado con la voluntad y el interés lo que conlleva a la superación de los obstáculos, satisfacer deseos y lograr metas. Mejorando al mismo tiempo la calidad de vida (p.23)

Según Bisquerra (2000), afirmó que: “motivación es un constructo teórico-hipotético que designa un proceso complejo que causa la conducta. Múltiples variables (biológicas y adquiridas) que influyen en la activación, direccionalidad intensidad y coordinación del comportamiento encaminado a lograr determinadas metas (p. 165)

Las diferentes conductas están relacionadas con la motivación donde pueden ser innatos y adquiridas por el ser humano en una determinada situación de su vida.

David y Newstrom (1993) Aplicado al ámbito del trabajo sostienen que los trabajadores al inicio se interesan por satisfacer sus necesidades de existencia, pues mientras que la empresa satisfaga a sus trabajadores la producción y el clima laboral será la más adecuada posible, Por último el trabajador se centrará en la comprensión de sus superiores y las necesidades de crecimiento personal fortaleciendo su autoestima (p.15)

Todo esto trajo como consecuencia la puesta en práctica de estrategias que permitieron solventar las diferencias entre los jefes y las necesidades de sus trabajadores; de tal forma se dice que los administradores deben motivar a sus subordinados, para que estos actúen de manera determinada (Koontz, 1978, p.4)

Un trabajador motivado se sentirá identificado con la empresa y realizará sus actividades con mucho ímpetu.

Como plantea (Peiro, 1996) afirmó que:

Una de las prácticas propias del directivo es el liderazgo, lo cual contribuye a la gestión de estrategias motivacionales en las cuales las funciones propias de la gestión tiene consecuencias relativas a la motivación, se puede evidenciar mediante una estrategia planificada, coordinada con evaluación de objetivos de trabajo aplicando mecanismos de disciplina, propiciando las relaciones sociales. (p.27)

Según Taylor (1984) afirmó que: sus seguidores quienes defendían la idea del "hombre económico" el cual era motivado solo por interés monetario confirmando así la influencia de los estímulos y necesidades de carácter material. Este sistema en un principio tuvo buen resultado en la productividad pero más tarde se presentó la disminución del mismo, asimismo el ausentismo, fluctuación, entre otros. Durante la evolución del hombre se ha ido modificando y acomodando la economía hasta que se ha vuelto dependiente del dinero, el ser humano está dispuesto a todo por adquirir más dinero cada vez más.(p.58)

Scholtz (1993) refirió: Las técnicas de reclutamiento, selección, asignación y capacitación del trabajador han mejorado, pero si el trabajador no está motivado no alcanzará el rendimiento y la calidad del trabajo, por ello es necesario tener en cuenta sus diferentes capacidades y cualidades ajustables a la realidad de las instituciones. (p.112)

Dimensiones de la motivación laboral:

Motivación Extrínseca

Deci, Kasser y Ryan (2004) definen "la motivación extrínseca como cualquier situación donde la razón para la actuación es alguna consecuencia separable de ella, ya sea dispensada por otros o auto administrada" (p.39)

Son las acciones externas que se manifiestan en una persona para poder darse cuenta de lo que sucede en su contexto.

DeCharms (1968) afirmó: La motivación intrínseca como la extrínseca interactúan en lugar de tener efectos meramente sumativos. Establece la hipótesis de que cuando un sujeto percibe que su conducta es resultado de sus propias elecciones y decisiones la valorará positivamente. Si percibe que es una reacción a determinantes exteriores, valorará menos ese comportamiento en este aspecto (p.35)

Cada uno de los cambios que se dan dentro de la vida del trabajador es sumamente fundamental ya que esto permitirá obtener resultados positivos.

Indicador 1: Remuneración

Gómez (2010) definió como:

Una compensación económica que obtiene un colaborador por los servicios prestados en una determinada organización y está destinado a la subsistencia del trabajador y la de su familia (p.17)

La empresa muchas veces depende en sí de sus trabajadores y éste con sus familias porque si ello no está bien, la empresa corre el riesgo de un desbalance.

Cascio (1989) en este sentido afirmó que:

La calidad de vida laboral es el grado de bienestar físico, psicológico y social que experimenta el individuo como consecuencia de las condiciones objetivas y subjetivas al que está expuesto en su vida laboral. Generalmente se refiere a la política de recursos humanos que afectan directamente a los empleados, tales como: Compensación y beneficios, horarios flexibles de trabajo, seguridad laboral y cuidado de sus dependientes. (p.25)

Lares (1998) explicó que, la participación en términos de control se refiere al proceso formal de poder involucrarse a través de decisiones en reuniones grupales, teniendo como propósito la actividad productiva de todos los que forman parte (p.21)

La participación grupal es fundamental porque se puede debatir diferentes ideas y tener múltiples opiniones para tomar una mejor elección.

Indicador 2: Entorno Laboral

Barrios y Paravic (2006), definieron:

Como un conjunto de cualidades o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo que influyen sobre la conducta,

satisfacción y la productividad de las personas que los experimentan. Está relacionado con el «saber hacer» del directivo, con los comportamientos de las personas, con su manera de trabajar y de relacionarse, la interacción con la empresa, con las máquinas y equipos que se utilizan y con la propia actividad de cada uno (p.139)

Cada uno de los trabajadores tienen que estar capacitados para poder desarrollar las actividades que la empresa tiene por desarrollar, es fundamental que el trabajador asimile los diferentes patrones que tiene la empresa.

Rodríguez, (1999) refirió que el clima organizacional son percepciones compartidas por los miembros de una institución respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales que afectan dicho trabajo. Cada una de las acciones debe ser manifestadas formalmente y adecuadas para cada uno de los trabajadores dentro de la institución (p.32)

Dessler, (1979) mencionó que no hay un consenso respecto al significado del término clima organizacional, las definiciones giran alrededor de factores organizacionales puramente objetivos como estructura, políticas y reglas. Pues cuando un trabajador se incorpora a una institución tiene que adecuarse a las reglas y/normas de la empresa (p.57)

Indicador 3: Supervisión

“Es una asistencia específica e individual dada a un responsable del grupo con motivo de su trabajo, que tiene un aspecto administrativo y educativo” (De Vicente 2009, p.48)

La supervisión tiene que ser guiada por una persona responsable y con carácter, pero también tiene que ser un líder ejemplar. En muchas oportunidades no se valora el desempeño de los trabajadores, muchas veces hay inadecuado manejo salarial. Púes la empresa solo buscan que los

beneficios y productividad cada vez sean mayores para sí, sin mejorar la estabilidad a sus trabajadores, asimismo una buena supervisión tiene que ser realizada por la persona idónea que tenga conocimientos especializados, con lineamientos adecuados a la circunstancias.

Indicador 4: Seguridad Laboral

Del Prado (2016), define como: “conjunto de técnicas y procedimientos que tienen el propósito de evitar los riesgos, minimizar o eliminar ya que pueden direccionar a generar accidentes laborales” (p.11). La seguridad es fundamental en una empresa es lo primero que el trabajador debe de tener, para evitar desgracias y lamentaciones posteriores.

Al respecto la Comisión de las Comunidades Europeas (2001) hace mención que:

La tendencia de las empresas y las organizaciones al incluir los criterios de seguridad en el régimen de la contratación ha permitido adoptar contrataciones basadas en requisitos uniformes que deben ser respetados por los programas de gestión de la seguridad de los contratistas quienes permiten a terceros a realizar la certificación y vigilar la mejora continua del programa por ende es fundamental que cada empresa cuente con una seguridad formal a sus trabajadores (p.119)

Por otro lado, Chiavenato (2007) mencionó que:

La seguridad laboral es el conjunto de medidas técnicas, psicológicas y educativas para prevenir cualquier accidente laboral, por otro lado la seguridad y la higiene laboral son actividades que interfiere de manera directa en la continuidad de la producción y la moral de los trabajadores. Es fundamental la seguridad laboral ya que de este modo se prevendrá accidentes laborales que pueden afectar ya sea a la institución así mismo al trabajado (p.19)

Motivación Intrínseca

Las actividades intrínsecamente motivadas son “las que los sujetos consideran interesantes y que desean realizar en ausencia de consecuencias” o “las que

son interesantes por sí y no necesitan reforzamiento alguno”, siendo así el realce que una persona pone de manifiesto acorde a la situación y/o el entorno en el que se encuentra. (Deci y Ryan 2000, p. 233)

Indicador 5: Logro

“Necesidad que lleva a una persona a hacer algo percibido como difícil, de manera rápida y efectiva” (Thonrberry, 2003, p.198). Son objetivos trazados que se debe efectivizar teniendo en cuenta las cosas claras para su logro y efectividad del mismo.

Nicholls (1989), concluyó que:

La direccionalidad de una meta determina los objetivos de las personas en contextos de logro, su interés en el desempeño laboral, la aparición de emociones relacionados con los resultados obtenidos, y se encuentran asociadas, a su vez, a cómo las personas estructuran e interpretan el logro de sus metas (p.12)

Los trabajadores deben de ser responsables con cada una de sus actividades, asimismo con las metas trazadas y el logro de este.

Por ello, Maehr (1984) explicó la existencia de cuatro clasificaciones de metas de logro: metas de maestría (tales como trabajar duro para mejorar, experimentar sensaciones, etc.) cada una de las acciones que se realizan deben de ser de la mejor manera, que garantice el logro de los objetivos. Estas concepciones distintas de capacidad determinan los objetivos de los individuos en los entornos de logro, el interés en el desempeño laboral y la aparición de sentimientos positivos relacionados con los resultados obtenidos (Nicholls, 1989). Las capacidades y habilidades marcan mucha importancia en el logro de metas a corto, mediano, o largo plazo (p.58)

Indicador 6: Reconocimiento

Orozco (2013) definió como:

La garantía de la individualidad, toma a una tercera persona quien se ponga en el lugar de la otra persona para entender sus condiciones. Por consiguiente, el concepto puro de reconocimiento remite a una relación de identidad simétrica entre dos autoconciencias libres y la acepta como individuo independiente. El movimiento del reconocimiento en la dialéctica Hegeliana representa esa identificación del otro, ese verse en él como su persona (p.116)

La empresa debe de ser justa con sus trabadores y realizarlos un merecido reconocimiento resaltando las cosas positivas y de esta manera el trabajador se sienta feliz y recompensado.

“A nivel organizacional el reconocimiento juega un rol importante en el índice de la productividad, la detención de personal y en la rotación voluntaria, siendo un detalle importante para implantar organizaciones inteligentes” (Amozorrutia, 2011, p. 115)

El trabajador se sentirá reconfortado y valorado por la empresa cuando sus méritos son reconocidos y se esforzará más en su labor para que día a día sea mucho mejor.

Robbins (1998) afirmó que:

Bajo este enunciado los trabajadores tienden a prestar mayor importancia a las labores que les den mayores oportunidades donde ponga sus habilidades asimismo que les ofrezcan una retroalimentación de cómo se están desempeñando de tal manera que un reto moderado genere placer y satisfacción. Es por ello que el enriquecimiento del puesto a través de la expansión vertical del mismo puede elevar la satisfacción laboral. “Aspecto importante del reconocimiento laboral es que forma parte de la identidad laboral ya que implica la interacción y la integración profesional del trabajador” (p.17)

Indicador 7: Trabajo en si

Noguera (2002) mencionó que:

Es una actividad laboral que puede tener recompensas intrínsecas, no necesariamente consiste en una actividad pura e instrumental, ni una labor autotélica (tener en ella misma su propio fin). En un modo amplio tiende a incorporar las tres dimensiones que pueden estar presentes en la acción humana: Cognitivo-instrumental, práctico-moral, estético-expresiva (p.145)

El trabajo es una actividad laboral que no necesariamente genera una motivación en el trabajador y que, su desempeño laboral requiere de conocimientos, práctica, de habilidades y destrezas de este modo favorece tanto el desarrollo personal e institucional.

Kozlowski Ilgen, (2006) afirmó que la complejidad de las instituciones implica trabajar a través de objetivos comunes en función de roles adquiridos. Cada uno de los trabajos tiene una complejidad y requisitos específicos pero muchas veces son mal retribuidos, puesto que la complejidad del mundo laboral y la innovación generan diferentes situaciones que requieren diversas habilidades, altos niveles de conocimiento, respuestas rápidas y adaptabilidad. Y en los equipos donde se pueden desarrollar todas estas características (p.43)

El aspecto salarial no se establece de manera justa, hay muchos profesionales mal pagados lo cual genera malestar y una brecha en el trabajador.

Cannon y Bowers (1995) manifestaron que:

Las competencias de trabajo en equipo incluyen aspectos de conocimiento, principios y el funcionamiento eficaz del equipo de trabajo, aparte de habilidades y comportamientos necesarios para realizar las tareas eficazmente, sin olvidar las actitudes apropiadas de cada uno de los que forman el equipo y promover el desarrollo eficaz. (p. 336)

La competencia por un puesto de trabajo es bastante demandada y en muchas oportunidades se puede observar que para un puesto de trabajo postulan entre cientos de trabajadores.

Torrelles (2011) explicó que:

Se impone a la individualización laboral. El cambio de estructura y proceso de las organizaciones de la sociedad actual ha generado un gran impacto en la nueva manera de trabajar. Las tareas han aumentado su dificultad, haciendo que su resolución individual sea imposible. Es por este motivo, que las organizaciones del trabajo reclaman, hoy más que nunca, la competencia transversal de trabajo en equipo (p.329)

El trabajo en si requiere del trabajo en equipo, establecer diferentes estrategias, técnicas y habilidades para obtener resultados concretos y alcanzar objetivos comunes.

1.2.2. Bases Teóricas de la variable desempeño profesional

Factores sobre la variable desempeño profesional

Chiavenato (2000) afirmó que:

“El desempeño profesional es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de metas fijadas; que constituye una estrategia individual para efectivizar el logro” (p. 359)

Cada uno de los trabajadores debe de tener los objetivos enfocados, lo cual favorece para que el trabajador ponga lo mejor de sí, esfuerzo y voluntad.

Según Milkovich y Boudreau, (1994) afirmaron que:

Este tiene una serie de características individuales como: Las habilidades, capacidades, necesidades y cualidades que interactúan con la naturaleza del trabajo y la institución para generar comportamientos que afectan los resultados, Asimismo las organizaciones consideran otros factores importantes como la percepción del trabajador sobre la

equidad, actitudes y opiniones acerca de su trabajo de lo contrario “las mediciones individuales de éste no podrían revelar si el bajo desempeño se debe a una baja motivación” (p. 95)

La evaluación al trabajador debe de ser constante y de una forma adecuada sin que genere mucha presión en los trabajadores.

Gómez (1999) explicó que:

El desempeño profesional es distinta en cada trabajador debido a que este influye en las habilidades, motivación, trabajo en grupo capacitación permanente del trabajador, supervisión y factores situacionales de cada trabajador; así como, la propia percepción de la labor que desempeña; puesto que su habilidad refleja las capacidades interpersonales, conocimiento del puesto de trabajo, técnicas de trabajo, etc. (p. 229)

La voluntad y el interés que tenga el trabajador para realizar una determinada labor determinar su grado de desempeño.

Strauss (1981) manifestó que:

los supervisores pueden comunicar la aprobación de sus trabajadores de distintas maneras por decir; prestando interés y escuchando sus malestares, elogiándolos, mostrando tolerancia frente a los errores, dando reconocimientos siempre que no afecten de manera grave la calidad de la institución y no sean reiterativos, depositar confianza en las personas a cargo, entre otros (p. 81)

Se debe de generar un ambiente de confianza entre los trabajadores y supervisores de este modo se mejoraría el ambiente laboral motivante lo cual es fundamental para las mejoras en la empresa.

Estabilidad Laboral

Es cuando un trabajador pertenece a su centro de trabajo por un tiempo prolongado.

Pedraza, Amaya y Conde (2010) explicaron que:

El derecho que un trabajador tiene a conservar su puesto indefinidamente, tiende a otorgar un carácter permanente a la relación de trabajo, cumpliendo con las obligaciones inmersas según el contrato donde la disolución dependa únicamente del trabajador, siendo excepción solo cuando se presenten faltas graves. (p.498)

Vale decir que un trabajador experto brindará índices satisfactorios de producción y productividad, logrando no solo el beneficio sino el desarrollo de la organización.

De acuerdo a Nash (1989):

Después de haberse dado la segunda guerra mundial las influencias ejercidas por la escuela de relaciones humanas condujeron a los psicólogos de la administración a proponer estrategias de manejo para minimizar los efectos de la división extrema del trabajo y del salario con el desempeño del trabajador público. Como bien es sabido en el sector público en el área de salud el salario percibido es bajo a comparación de otras disciplinas (p. 234)

La evolución que ha tenido la estabilidad en un puesto de trabajo desde momentos antiguos hasta la actualidad, donde se ha dado grandes cambios en la parte salarial de los trabajadores.

Características de la variable desempeño profesional

Flores (2008) corresponden a las bases de conocimientos, habilidades y destrezas en su aplicación del trabajo a desarrollar:

Adaptabilidad: Se requiere mantener la efectividad en diferentes ambientes, personas y responsabilidades asignadas.

Comunicación: Capacidad de expresión de sentimientos, ideas de forma efectiva ya sea individual o colectiva.

Iniciativa: Es la intención de influir de manera activa sobre los acontecimientos con el fin de lograr objetivos más allá de lo meramente requerido.

Conocimientos: Nivel alcanzado de conocimientos ya sea técnico y/o profesional acorde a los avances tecnológicos y experiencia en el área a desempeñar.

Trabajo en equipo: Capacidad de desenvolvimiento eficaz para lograr las metas de la organización, generando un ambiente armónico.

Desarrollo de talentos: capacidad para desarrollar las habilidades y las competencias de manera planificada y efectiva (p. 98)

Son procesos de adaptación donde el ser humano debe adecuarse y aplicar sus conocimientos, habilidades y destrezas de acuerdo a las distintas situaciones.

Desempeño del Profesional de enfermería

Salas (2010) manifestó que:

La profesión de enfermería es sumamente particular, cuya misión principal es el cuidado de los seres humanos en su experiencia de salud y enfermedad, cuyo desempeño profesional depende también de la pericia técnica, del motivado del profesional, de los valores humanos y éticos que practica, donde también influye el componente ambiental. Pues existe una correlación directa entre los factores que caracterizan el desempeño profesional y los que determinan la calidad de los servicios de salud (p.387)

Es de suma importancia que el trabajador esté motivado y tenga las cualidades necesarias para crear un ambiente de trabajo armónico, donde se evidencie la labor en sí de manera objetiva, satisfaciendo las necesidades del usuario.

Espinosa, Gibert y Oria (2016) concluyeron que:

La percepción de la calidad del desempeño sumado a la calidad de los servicios, lleva la evaluación del desempeño profesional como un

proceso continuo de evaluación de la calidad de la atención en salud, vistas no solamente desde el punto de vista académico sino de la responsabilidad y el compromiso social con las necesidades de la población asimismo se cuente con las condiciones de trabajo, aspectos personales, que sirven para analizarlos, evaluar y determinar cuáles requieren de decisiones de gestión. (p.11)

El desempeño profesional es constantemente evaluable pues sus puntuaciones dependerán en gran medida de cuan comprometidos este un trabajador con la labor que desempeña, asimismo cuenta lo que la organización haga por sus trabajadores.

Pedraza, Amaya y Conde (2010) refirieron que:

El desempeño de los trabajadores ha sido considerado como la piedra angular para el desarrollo de la organización; por ende en la actualidad las responsabilidades es buscar la mejora de los recursos humanos; entonces el desempeño del personal no solo consiste en ver los aspectos de acciones y comportamientos sino también de una serie de características del trabajador. (p. 495)

El desempeño de los trabajadores es fundamental y para que la empresa tenga éxito los trabajadores deben de realizar sus actividades de la mejor manera posible, estar comprometidos y sentirse orgullosos de la labor que desempeñan.

Según Zatzioriki (1989) citado por Chiavenato (1995):

Para realizar la evaluación del desempeño profesional es necesario tener en cuenta la eficiencia, los valores, servicios prestados según normas de calidad y productividad establecidos en un determinado tiempo lo cual demuestra la relación entre desempeño profesional y eficiencia del trabajo como sistema interrelacionado uno del otro. (p. 48)

La eficiencia de un trabajador es tan primordial como sus valores por ello para un mejor desempeño laboral es necesario que una organización brinde la debida importancia a estos aspectos.

Dimensiones del desempeño profesional

Dimensión 1: Competencias cognitivas

Bracqbien, Brito, Leue y Castillo (2008) definieron como:

Un conjunto de operaciones mentales, que son imprescindibles para un óptimo desempeño, que pueden ser aprendidas y mejoradas con el accionar en un inicio mediatizado hasta llegar a ser auto dirigido. (p.3)

Son los diferentes acontecimientos que se realiza en forma cognitiva o mediante el psicoanálisis y van hacer sobre las diferentes tareas aprendidas.

Zanón (1999) definió como "verdaderos contextos", mediante los cuales los alumnos se sirven de la lengua para obtener y procesar información. El modo de trabajar individualmente y sobre todo en cooperación, es tan importante como el contenido mismo que se aprende (p. 30) Debe de contener información válida y verdadera que sirva para el proceso de una nueva información.

Según Ceci (1996) afirmó que:

Sobre el modelo de complejidad cognitiva, la relación que existe entre los procesos cognitivos y las estructuras de conocimientos es una relación de carácter multiplicativo; pues unos procesos cognitivos y eficientes ayudan en la estructura y complejidad del conocimiento existente en un dominio y a su vez puede aumentar la eficacia de los procesos cognitivos que operan sobre ella. (p. 24)

Existen diferentes teorías unas más complejas que otros donde se va a manifestar los conocimientos verdaderos de una determinada acción que se realiza en un determinado trabajo cognitivo.

Tapia, A. (2001), consideró que:

El desarrollo humano es el constante ejercicio de la capacidad autónoma, regida por principios éticos relacionados con las diferentes capacidades y valores. Donde destaca la toma de decisiones, la participación social, vinculados al desarrollo de valores tales como, la responsabilidad, la solidaridad y el altruismo de cada uno de los trabajadores.

Dimensión 2: Competencias actitudinales y sociales

Por lo que las personas tienen una inclinación a realizar determinadas labores generadas por motivaciones, conocimientos y experiencias previas. Por lo cual para poder identificar cuáles son estas competencias ha sido preciso analizar qué comportamientos tienen los profesionales a la hora de hacer su trabajo. (Citado por Díaz y Gaviria, 2013, p.28)

Son las diferentes acciones realizados por los trabajadores, en lo conductual y actitudinal, sus procedimientos y desarrollos que se realiza.

Watson Wyatt (1995) afirmó que:

Tras una década de reestructuraciones y reingeniería, se percibe cada vez más con mayor claridad que el desafío son las personas quienes no pueden mantener el mismo papel que en el pasado y deben ocupar un papel central. Los diferentes acontecimientos que se realizan son por el bien de la empresa y de los trabajadores. Para que el personal sea parte del cambio, los responsables de las organizaciones tienen que crear una nueva arquitectura social donde los recursos humanos sean los beneficiarios e impulsores del mismo. (p.87)

Cabe señalar que es necesario que los líderes de las organizaciones ejecuten planes de acción donde los trabajadores se sientan inmiscuidos y formar parte de la organización en sí. Que los ambientes de trabajo no sean

estresores. Cada uno de los trabajadores debe de recibir asesorías o capacitaciones permanentes, de acuerdo al área de trabajo

Reis, (1994) refirió que:

El concepto de competencia hace referencia a la capacidad real de la persona para dominar las labores que configura una función concreta. Los cambios tecnológicos y organizativos, la modernización de las condiciones de vida en el trabajo, configuran funciones concretas en el desarrollo de las labores. (p. 21)

Dimensión 3: Competencias de capacidad técnica

Las interacciones sociales dentro de una organización potencian en una persona las capacidades de aprender.

Lundvall (1992) afirmó que:

El desafío de una gerencia consiste en promover cambios respecto al liderazgo y la expectativa, el discurso y la realidad y la participación, así las interacciones sociales difieren entre las organizaciones asimismo la capacidad de aprender. “En la medida en que se conceda la mayor importancia a la formación en general y al carácter evolutivo de las tareas y a la movilidad interna y externa en las empresas. (p.13)

El trabajador tiene que tener conocimiento de los diferentes objetivos que tiene la empresa y las estrategias que se va utilizar, en cada paso que realice y utilizar técnicas adecuadas así generar una competencia óptima.

Scout (1991) mencionó:

La complejidad de gestión de los recursos humanos tiene incidencia destacada sobre la implementación de las tecnologías de información y comunicación (TIC), que día a día los seres humanos se vuelven dependientes de estas actividades que realizan; Las normas de las instituciones inciden en cómo y qué tipo de TIC se seleccionan y el nivel de éxito atribuibles a las mismas en el logro de las metas y los objetivos de la organización. (p.32)

Las tecnologías de información y comunicación destacan gran importancia en la gestión, estas tienen que ser bien utilizadas y garantizar la utilidad.

Arcken (2012) manifestó que:

Las competencias técnicas es variable de acuerdo al segmento tecnológico de una organización y están asociadas a las habilidades específicas implicadas con el correcto desempeño ligado al éxito de la ejecución técnica de puestos de una función específica. (p.12)

Los trabajadores deben de tener actitud positiva para realizar cada una de sus actividades poniendo en práctica todas sus habilidades.

1.3. Justification

La realización de esta investigación es conveniente porque dará a conocer de qué manera influye la motivación laboral en la percepción del desempeño profesional del personal de enfermería, para de esta manera crear estrategias organizacionales que motiven al personal por la labor que desempeñan en la institución. Cabe señalar que la motivación juega un rol importante ya que un trabajador con alto nivel de motivación obtendrá resultados óptimos en su desempeño, asimismo una mejor productividad en la empresa y el cumplimiento de los objetivos institucionales en tiempo y forma, al mismo tiempo expectativas y aspiraciones personales. Por el contrario, un trabajador con baja motivación tendrá falencias en su desempeño, incumpliendo con las expectativas de la institución.

1.3.1. Justificación Teórica:

La investigación profundizará los aspectos teóricos, asimismo el comportamiento de ambas variables y la influencia que tiene una con la otra. Con los resultados obtenidos se determinará si la motivación laboral influye en la percepción del desempeño profesional del personal de enfermería.

1.3.2. Justificación Práctica:

La investigación realizada va permitir generar alternativas de solución para

mejorar la motivación de acuerdo a resultados, para tal efecto se requiere de la participación de los miembros de la institución, así establecer estrategias y mecanismos de motivación para efectivizar un desempeño eficiente que conduzca al logro de los objetivos establecidos.

1.3.3. Justificación Metodológica:

Porque será realizada a través de un instrumento como del cuestionario que generará resultados que serán analizados gráficamente. Adicional a las dos variables de estudio se puede estudiar una tercera variable como clima organizacional.

1.3.4. Justificación Social:

La presente investigación permitirá que los usuarios sean atendidos por un trabajador motivado, con responsabilidades, el cumplimiento de normas que rigen al trabajador y las políticas institucionales; asimismo para que los directivos tengan conocimiento de los factores motivacionales que influyen en el desempeño profesional, del mismo modo servirán para formular estrategias que mejoren el ámbito laboral.

1.4. Problema

Hernández, Fernández y Baptista (2007) afirmaron que:

Plantear un problema es estructurar de manera formal la idea de investigación, la existencia de estudios, antecedentes, pues un problema planteado de manera correcta está parcialmente resuelto; donde a mayor claridad habrá mayores probabilidades de obtener una solución satisfactoria, del mismo modo el investigador debe tener la capacidad de concebir el problema y verbalizarlo. (p.8)

Es donde se va a estructurar la complejidad de la formulación del problema en un determinado espacio geográfico.

1.4.1. Realidad Problemática

Los recursos humanos son la principal fuente de toda organización. Es por este motivo que en el desarrollo de las políticas de responsabilidad social, las organizaciones tienen la responsabilidad y el compromiso de asumir la gestión y las necesidades de sus trabajadores. La motivación en una institución juega un rol primordial ya que con ella se logra un mejor desempeño laboral, asimismo el incremento de la productividad, eficiencia, responsabilidad y el compromiso institucional de los trabajadores.

Por ello la motivación es esencial en las distintas áreas de la vida, como lo educativo, laboral, que direcciona los objetivos y orienta las acciones de la persona. (Naranjo, 2009, p.153). Las acciones deben de ser favorables y que conlleven a un objetivo central.

La motivación impulsa a la persona a actuar de manera que tenga el comportamiento adecuado frente a determinadas situaciones y es de suma importancia para desarrollar cualquier actividad (Chiavenato.2007, p. 53). Se dan los diferentes acontecimientos de impulsar a los trabajadores mediante la motivación de manera externa e interna brindando un espíritu innovador.

Romero y Jaramillo (2010) afirmó que:

La motivación hace que la persona actúe y se comporte de una manera determinada y requiere de un esfuerzo para el logro de los objetivos, es una combinación de los procesos intelectuales, fisiológicos y psicológicos que inciden en una determinada situación y está compuesta de deseos, tensiones, necesidades, incomodidades y expectativas que engloba los impulsos conscientes como los inconscientes. (p.26)

Son aprendizajes progresivos donde la persona va alcanzando cada vez más. Teniendo en cuenta los procesos cognitivos y psicosociales del contexto social.

Resultados a nivel internacional

Sum (2015) mostró que:

De una población conformada por 34 trabajadores, el 50% de los entrevistados afirmaron que el jefe motiva para que realicen mejor su desempeño laboral mientras que un 38% están en (total acuerdo) y consideran que es de vital. Es así que la motivación que la empresa brinda favorece el desempeño laboral. El 73% de los colaboradores de la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango respondieron (de acuerdo) la motivación es de vital importancia para que el personal mejore su desempeño laboral. (p. 61)

Se puede apreciar que la motivación favorece e influye significativamente en el desempeño laboral.

Olvera (2013) mostró que:

De la población conformada por 38 personas, el 34% del personal de ambos proyectos (*Obras y Proyectos*) coincidieron, donde lo que más les motiva es el reconocimiento, que consiste en atención personal, mostrar interés, Aprobación de su labor, aprecio por la labor cumplida, buscan prestigio personal y profesional, el 61% de los evaluados obtuvieron una calificación deficiente en el factor de trabajo en equipo. Llegando a la conclusión que los factores que influyen en el desempeño son el entorno laboral como: trabajo en equipo, seguridad e higiene; factores operativos que forman parte de la motivación extrínseca, siendo de mayor influencia el salario y el reconocimiento (intrínseco) (p. 41)

Un trabajo mancomunado y con diferentes opiniones, e información específica, ayudará esclarecer los objetivos los cuales tendrán influencia en la motivación y el desempeño de los trabajadores.

Rodríguez (2013) concluyó:

De una muestra conformada por 57 profesionales para determinar los factores motivadores que influyen en el desempeño laboral del personal de enfermería de sala de partos del Hospital Central Universitario "Dr. Antonio

María Pineda"-Venezuela a quienes se les aplicó un cuestionario conformado por 24 preguntas cerradas, con cuatro alternativas de respuesta en escala de Lickert,. Los resultados evidenciaron que el factor motivador de mayor trascendencia es el amor a la labor que realiza, contribuyendo positivamente en el desempeño, sin embargo, este último queda limitado por el ambiente en que se desempeña desprovisto de las necesidades básicas y con poco reconocimiento, remuneración injusta y sin ninguna recompensa pública. Estos resultados correspondiente a la dimensión satisfacción laboral, término que diversos autores la relacionan con motivación y desempeño laboral, relacionado a la remuneración económica percibida, preparación académica, motivador importante pues útil para la satisfacción de las necesidades básicas, la alternativa con mayor porcentaje mostró como "nunca" con 94,73%, seguido por "algunas veces" con un 5,26%, de esta manera concluyendo que los factores motivadores que influyen en el desempeño laboral se muestra con una afección negativa, sin embargo como aspecto positivo las enfermeras poseen un alto compromiso con lo que respecta al desempeño laboral.(p.2)

En el Perú, estudios demuestran que el hecho de brindar cuidado a los pacientes en un servicio asistencial, en que cada momento el personal de salud enfrenta situaciones en los cuales debe brindar un servicio con calidad y calidez. Cabe señalar que en los últimos años se ha desarrollado de manera creciente el interés por la investigación en temas motivacionales relacionados con el desempeño profesional, debido a la repercusión que pueden tener sobre el bienestar/salud de los trabajadores y la del usuario.

Según Guevara y Tafur (2015) manifestaron que:

De una población de 14 trabajadores y 3 jefes. Muestran que existe una relación favorable en un 86% entre clima laboral y el hecho de fortalecer a este mediante la motivación y la satisfacción en cuanto a sueldo justo y a tiempo, recompensas otorgadas por buen desempeño laboral y oportunidad de línea de carrera de tal manera ocasiona un óptimo desempeño de los trabajadores. (p. 53)

Donde el trabajador tenga el salario justo, que siempre este motivado y desempeñe sus funciones de manera eficiente.

Según Gonzales A. (2014) afirmó:

En la investigación conformada por 40 trabajadores del área de mantenimiento automotriz, referente al ambiente laboral, el 30% refirieron que pocas veces trabajan en un ambiente laboral agradable, contra el otro 30% quienes indicaron que casi siempre trabajan en un ambiente laboral agradable. Por otro lado, un 7% dice que muchas veces trabaja bajo este tipo de ambiente laboral, contrastado con el otro 7% que manifiesta que nunca trabaja bajo este tipo de ambiente laboral. Sin embargo, un 15% manifiesta que siempre trabaja en un ambiente laboral agradable, lo que sobrepasa al 11% que mencionan que casi nunca trabaja bajo este tipo de ambiente laboral. (p. 26). Un ambiente laboral inadecuado tendrá repercusiones en la empresa ya sea en la producción y el reconocimiento de la empresa lo cual influye de manera negativa en relación a otras empresas.

Los niveles bajos y ausentes de motivación laboral llevan a los trabajadores a restarle valor a la importancia de su participación en el trabajo asimismo la relevancia del desempeño en el logro de las metas organizacionales. La situación no difiere en los servicios de salud, en las cuales dada las características propias de las actividades que realizan los diferentes profesionales de la salud, pueden existir condiciones que conlleven a la desmotivación. por ello surge el interés de investigar la motivación frente al desempeño profesional del personal de enfermería del Hospital San Juan Bautista-Huaral, ya que al interactuar con algunas colegas que laboran en dicha institución mencionan que frecuentemente se presenta inadecuadas relaciones interpersonales entre trabajadores de la institución ya sea personal nombrado y CAS incluso con los superiores inmediatos; tardanzas frecuentes de personal, ausentismo, diferencias salariales, escaso incentivo por parte de las autoridades de la institución; asimismo durante las prácticas de la especialidad se pudo evidenciar el poco compromiso del personal con la

institución, resistencia del personal a la rotación de servicio, poca capacitación al personal, pues las actividades se tornan rutinarias, poco gratificantes y el trabajo no presenta retos que produzcan entusiasmo.

El presente estudio de investigación tiene como propósito brindar información actualizada de los factores motivacionales intrínsecas y extrínsecas los cuales influyen en el desempeño profesional, ya que un trabajador motivado es una fuente de producción casi ideal, que genera mayor rentabilidad, incrementa los niveles de productividad, lealtad e identificación con la institución.

1.4.2. Formulación del problema

Según Kerlinger (2002) “los criterios para plantear en su forma correcta un problema de investigación es cuando debe de expresar una relación entre dos o más variables de estudio, (en los estudios cualitativos éste no es un requisito)” son manifestados acerca de un problema que existe en un contexto determinado en la que se realizará la investigación. (p.107)

Problema general.

¿Cómo influye la motivación laboral en la percepción del desempeño profesional del personal de enfermería, Hospital San Juan Bautista, Huaral - 2017?

Problemas específicos

Problema específico 1:

¿Cómo influye la motivación laboral en la percepción del desempeño profesional en su dimensión cognitiva del personal de enfermería, Hospital San Juan Bautista, Huaral - 2017?

Problema específico 2:

¿Cómo influye la motivación laboral en la percepción del desempeño profesional en su dimensión de competencia actitudinal y social del personal de enfermería, Hospital San Juan Bautista, Huaral - 2017?

Problema específico 3:

¿Cómo influye la motivación laboral en la percepción del desempeño profesional en su dimensión de competencias de capacidad técnica del personal de enfermería, Hospital San Juan Bautista, Huaral - 2017?

Problema específico 4:

¿Cómo influye la motivación laboral extrínseca en la percepción de las dimensiones del desempeño profesional del personal de enfermería, Hospital San Juan Bautista, Huaral - 2017?

Problema específico 5:

¿Cómo influye la motivación laboral intrínseca en la percepción de las dimensiones del desempeño profesional del personal de enfermería, Hospital San Juan Bautista, Huaral - 2017?

1.5. Hipótesis

Hernández, Fernández y Baptista (1991) son explicaciones tentativas de un fenómeno investigado formuladas en forma de proposiciones. En la vida diaria ocurre lo mismo cuando elaboramos diversas hipótesis a cerca de muchas 'cosas' y posteriormente indagamos (investigamos) si son o no acertadas; son suposiciones o supuestas soluciones a los problemas planteados.

1.5.1. Hipótesis general

Existe influencia de la motivación laboral en la percepción del desempeño profesional del personal de enfermería, Hospital San Juan Bautista, Huaral - 2017

1.5.2. Hipótesis específicos

Hipótesis específica 1:

Existe influencia de la motivación laboral en la percepción del desempeño profesional en su dimensión de competencias cognitivas del personal de enfermería, Hospital San Juan Bautista, Huaral – 2017.

Hipótesis específico 2:

Existe influencia de la motivación laboral en la percepción del desempeño profesional en su dimensión actitudinal y social del personal de enfermería, Hospital San Juan Bautista, Huaral – 2017.

Hipótesis específico 3:

Existe influencia de la motivación laboral en la percepción del desempeño profesional en su dimensión de competencias de capacidad técnica del personal de enfermería, Hospital San Juan Bautista, Huaral – 2017

Hipótesis específico 4:

Existe influencia de la motivación laboral extrínseca en la percepción del desempeño profesional en sus diversas dimensiones del personal de enfermería, Hospital San Juan Bautista, Huaral – 2017

Hipótesis específico 5:

Existe influencia de la motivación laboral intrínseca en la percepción del desempeño profesional en sus diversas dimensiones del personal de enfermería, Hospital San Juan Bautista, Huaral – 2017.

1.6. Objetivos

“Se expresan de manera clara para evitar las posibles desviaciones en el proceso de la investigación, asimismo deben ser alcanzables.” (Rojas, 2001); son guías de estudios donde hay que aplicarlos en todo el proceso de

desarrollo, sin duda, los objetivos requieren ser relacionados entre sí, buscando congruencia con el problema de estudio.

1.6.1. Objetivo general.

Determinar la influencia de la motivación laboral en la percepción del desempeño profesional del personal de enfermería, Hospital San Juan Bautista, Huaral - 2017.

1.6.2. Objetivos específico

Objetivo específico 1:

Identificar si existe influencia de la motivación laboral en la percepción del desempeño profesional en su dimensión competencias cognitivas del personal de enfermería, Hospital San Juan Bautista, Huaral – 2017

Objetivo específico 2:

Identificar si existe influencia de la motivación laboral en la percepción del desempeño profesional en su dimensión de competencia actitudinal y social del personal de enfermería, Hospital San Juan Bautista, Huaral – 2017.

Objetivo específico 3:

Identificar si existe influencia de la motivación laboral en la percepción del desempeño profesional en su dimensión de competencia de capacidad técnica del personal de enfermería, Hospital San Juan Bautista, Huaral – 2017

Objetivo específico 4:

Identificar si existe influencia de la motivación laboral extrínseca en la percepción del desempeño profesional en sus diversas dimensiones del personal de enfermería, Hospital San Juan Bautista, Huaral - 2017

Objetivo específico 5:

Identificar si existe influencia de la motivación laboral intrínseca en la percepción del desempeño profesional en sus diversas dimensiones del personal de enfermería, Hospital San Juan Bautista, Huaral - 2017

II. Marco metodológico

2.1. Variables

Hernández, Fernández y Baptista (2010) afirmaron que: “una variable es una propiedad que puede fluctuar, cuya variación es susceptible de medición” (p.93). Son los que se van a estudiar en la investigación, sus teorías, características, etc.

2.1.1. Variable independiente

Motivación laboral

Definición conceptual.

Santrock (2002) “conjunto de razones por las que las personas se comportan de la forma que lo hacen. El comportamiento motivado es vigoroso, dirigido y sostenido” (p. 432)

Definición operacional.

La motivación laboral será medido con un instrumento que consta de 19 ítems divididas en dimensiones extrínsecas con indicadores de: Remuneración, entorno laboral, supervisión, seguridad laboral. Las dimensiones intrínsecas con indicadores de logro, reconocimiento y trabajo en sí.

2.1.2. Variable dependiente.

Desempeño Profesional

Definición conceptual.

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

El desenvolvimiento de los trabajadores en una institución puede favorecer de manera eficiente y/o ineficaz, dependiendo de ciertas circunstancias ya sea del mismo trabajador o manejo de la empresa.

Definición operacional.

El desempeño profesional será medido con un instrumento que consta de 21 ítems, las dimensiones son: Competencias cognitivas, competencias actitudinales y sociales, competencias de capacidad técnica cada una de ellas conformada por ciertos indicadores.

2.2. Operacionalización de las variables

Hernández, et al (2010) afirman como: “proceso que sufre una variable de modo que se le encuentran los relatos empíricos que permiten evaluar su comportamiento en la práctica” (p.77)

Tabla 1

Operacionalización de la variable motivación laboral

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles	
Motivación laboral	Motivación Extrínseca	Remuneración	1,2			
		Entorno Laboral	3,4,5			
		Supervisión	6,7	Excelente: 5	Alto	
		Seguridad Laboral	8-12	Muy buena: 4 Buena: 3 Regular: 2 Mala: 1	Medio Bajo	
	Motivación Intrínseca	Logro		13,14,15		
		Reconocimiento		16,17		
		Trabajo en si		18,19		

Tabla 2

Operacionalización de la variable desempeño profesional

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles	
Desempeño profesional	Competencias cognitivas.	Conocimiento de patologías.	1			
		Aplicación de conocimientos.	2			
		Toma de decisiones oportunas.	3			
		Cuidados de enfermería.	4			
		Utilización de equipos e instrumentos correctamente.	5			
		Conoce los signos y síntomas de las patologías.	6			
		Valora y planifica los cuidados de enfermería.	7	Siempre: 3	Deficiente 0 – 21	
		Registro en la historia clínica todos los procedimientos reali	8	Frecuentemente: 2	Regular 22 – 42	
	Competencias actitudinales y sociales	Soporte emocional.	9	Algunas veces: 1	Eficiente 43 – 63	
		Preparación psicológica.	10	Nunca: 0		
		Relaciones interpersonales.	11			
		Respeto la privacidad.	12,13,14			
		Respeto las opiniones y sugerencias.	15			
		Competencias de capacidad técnica.	Verificación de indicaciones médicas.	16		
			Aplicación correcta de los medicamentos.	17		
	Preparación de material y el equipo.		18			
	Practica las medidas de bioseguridad.		19,20			
	Aplica las medidas de asepsia.		21			

2.3. Metodología.

El presente estudio fue de enfoque cuantitativo por que recoge y analiza datos cuantitativos de las variables de estudio. “La investigación cuantitativa determina la fuerza de correlación entre variables, la generalización y objetivación de los resultados a través de una muestra para hacer inferencia a una población de la cual toda muestra procede”. (Fernández y Díaz, 2002, p.7)

2.4. Tipo de estudio.

El presente estudio fue de nivel explicativo porque busca el porqué de los hechos, mediante el establecimiento de relaciones de causa - efecto. Los cuales pueden ocuparse de las causas (investigación post facto), como de los efectos (investigación experimental), mediante la prueba de hipótesis. Sus resultados y conclusiones constituyen el nivel más alto del conocimiento. (Arias, 2012, p. 26)

El presente estudio fue de nivel correlacional porque determina el grado de asociación existente entre dos o más variables. Primero se mide las variables de estudio posteriormente las pruebas de hipótesis correlacionales y la aplicación de técnicas estadísticas. (Arias, 2012, p. 25)

Según la finalidad fue una investigación básica porque se encarga del objeto de estudio sin considerar la aplicación inmediata, teniendo en cuenta que a partir de los resultados y descubrimientos, pueden surgir nuevos avances científicos (Vargas 2009, p.159)

Según la secuencia de las observaciones fue transversal porque examina la presencia o ausencia de una enfermedad u otro resultado de interés, en relación con la presencia o ausencia de una exposición, ambos hechos ocurridos en un tiempo determinado y una población específica. Dado que la exposición y el resultado son examinados al mismo tiempo, existe una ambigüedad temporal en su relación, lo que impide establecer inferencias de causa-efecto. (Álvarez y Delgado, 2015, p. 28)

Según el tiempo de ocurrencia fue prospectivo porque planea recoger los datos de la variable después del inicio del estudio. Se inicia con la observación de causas probables y abarcan longitudinalmente en el tiempo a fin de observar sus consecuencias. Por lo común se inicia, después de que la investigación retrospectiva ha producido evidencias importantes respecto a determinadas relaciones causales. (Carbajal, 1998, p.139)

Según el análisis y alcance de sus resultados es observacional porque permitirá adquirir información sobre un acontecimiento tal y como este se produce cuando existe la sospecha de una posible distorsión o desviación que afecte los datos, es mejor utilizar la observación antes que otros métodos. (Serrano, 1994, p. 54)

2.5. Diseño de investigación

El presente estudio fue de diseño no experimental, porque no se manipula las variables de manera intencionada, observando el acontecimiento o fenómeno tal y como se presenta en su contexto natural para luego analizarlo. (Hernández, Fernández y Baptista, 2006, p.205)

El presente estudio fue de nivel correlacional-causal.

2.6. Población, muestra y muestreo

2.6.1 Población.

Es la totalidad de un fenómeno de estudio, que incluye la totalidad de las unidades de análisis de la población que integran dicho fenómeno y que deben cuantificarse para un determinado estudio integrando un conjunto “N” de unidades que participan de una determinada característica”. (Tamayo y Tamayo, 2002, p. 176)

La población de estudio estuvo conformada por 102 personales de enfermería del Hospital San Juan Bautista- Huaral.

2.6.2 Muestra.

Determinación de la muestra.

n = Tamaño de la Muestra

N = Tamaño de la Población (102 enfermeras).

z = 95% de Confianza = 1.96

p = Proporción de casos de la población que tienen las características que se desea estudiar: 50%=0.5

q = 1-p Proporción de individuos de la población que no tienen las características de interés: 50%=0.5

e = Error relativo del 10%=0.1

Se puede calcular aplicando la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 P \cdot Q \cdot N}{\varepsilon^2 (N - 1) + Z^2 \cdot P \cdot Q}$$

Dónde:

$$n = \frac{(1,96)^2 (0,5)(0,5) \times 102}{0,1^2 (102 - 1) + 1,96^2 \cdot (0,5)(0,5)} = 43$$

La muestra estuvo conformada por 43 profesionales de enfermería del Hospital San Juan Bautista, Huaral, las cuales serán seleccionadas por muestreo aleatorio simple

2.6.3 Criterios de selección

Criterios de inclusión:

- ✓ Personal de enfermería CAS.
- ✓ Personal de enfermería nombrado.
- ✓ Personal que haya firmado el consentimiento informado

Criterios de exclusión

- ✓ Personal de enfermería que esté de vacaciones.
- ✓ Personal de enfermería contratada por terceros.
- ✓ Estudiantes e internas de enfermería

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

2.7.1 Técnica

García (2012), define la encuesta como una técnica que pretende obtener información que suministra un grupo de sujetos acerca de sí mismos, o en relación con un tema particular. (p.70)

Las técnicas como procedimientos son necesarias para establecer las estrategias para el recojo de la información de las variables en estudio.

2.7 2 Instrumento

Según García (2012) son los medios materiales que se emplean para recoger y almacenar una información (p. 111)

Cuestionario

Modalidad de encuesta que se realiza de manera escrita mediante un instrumento o formato en papel contenido de una serie de preguntas. Se denomina cuestionario auto administrado por que debe ser llenado por el encuestado sin la participación del encuestador (Arias, 2012, p.72)

Los instrumentos utilizados en el presente estudio fueron las Fichas técnica de los cuestionarios.

2.7.3 Validación y confiabilidad del instrumento

- ✓ Para la validez del instrumento se utilizó la validación por juicio de expertos.
- ✓ El instrumento de medición de la variable motivación laboral fue sometido a criterio de un grupo de jueces expertos, integrado por 3 especialistas, quienes estuvieron de acuerdo que el instrumento de investigación sea aplicable.
- ✓ El instrumento de medición de la variable desempeño profesional fue sometido a criterio de un grupo de jueces expertos, integrado por 3 especialistas, quienes estuvieron de acuerdo que el instrumento de

investigación sea aplicable.

- ✓ El valor de alfa de Cronbach para el instrumento de medición de la variable motivación laboral fue de 0.9, lo cual indica que el instrumento es confiable.
- ✓ El valor de alfa de Cronbach para el instrumento de medición de la variable desempeño profesional fue de 0.9, lo cual indica que el instrumento es confiable.

2.8. Método de análisis de datos.

Para el análisis estadístico se utilizará el programa estadístico SPSS Versión 20.

Los datos obtenidos serán presentados en tablas y figuras de acuerdo a las variables y dimensiones, para luego ser analizados e interpretados.

Los procedimientos estadísticos se hicieron utilizando el programa SPSS 20 y el Excel.

2.9. Aspectos éticos.

Para realizar el estudio será necesario contar con la autorización de la jefatura de enfermeras así como el consentimiento informado, firmado por las enfermeras participantes, donde se les expresará que la aplicación de la encuesta es de carácter anónimo y confidencial, sólo para fines de estudio.

III. Resultados

3.1 Descripción

Descripción de la variable motivación laboral

Tabla 3

Niveles de frecuencia de la Motivación laboral en el Hospital San Juan Bautista, Huaral - 2017

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	12	27,9
Moderado	12	27,9
Alto	19	44,2
Total	43	100,0

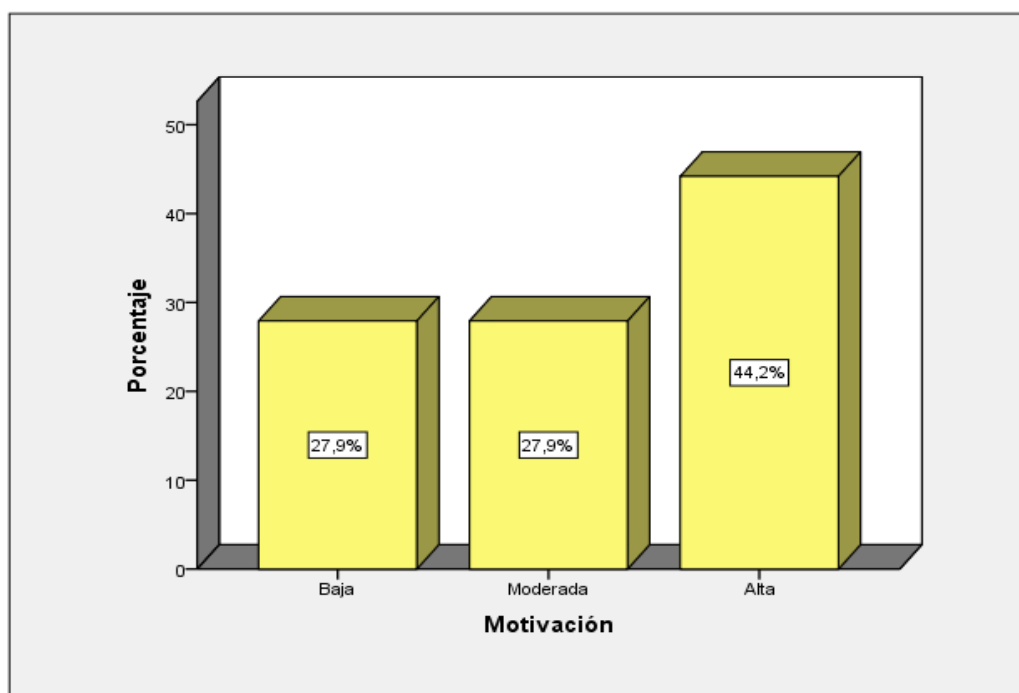


Figura 1 Niveles de la Motivación laboral en el Hospital San Juan Bautista, Huaral – 2017

En la tabla 3 y figura 1, se observa que Motivación laboral en el Hospital San Juan Bautista, Huaral – 2017 está en el nivel alto con el 44,2%, seguido del 27,9% que están en el nivel bajo y moderado respectivamente.

Descripción de la variable desempeño profesional

Tabla 4

Niveles de frecuencia del desempeño profesional en el Hospital San Juan Bautista, Huaral – 2017

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	13	30,2
Regular	16	37,2
Eficiente	14	32,6
Total	43	100,0

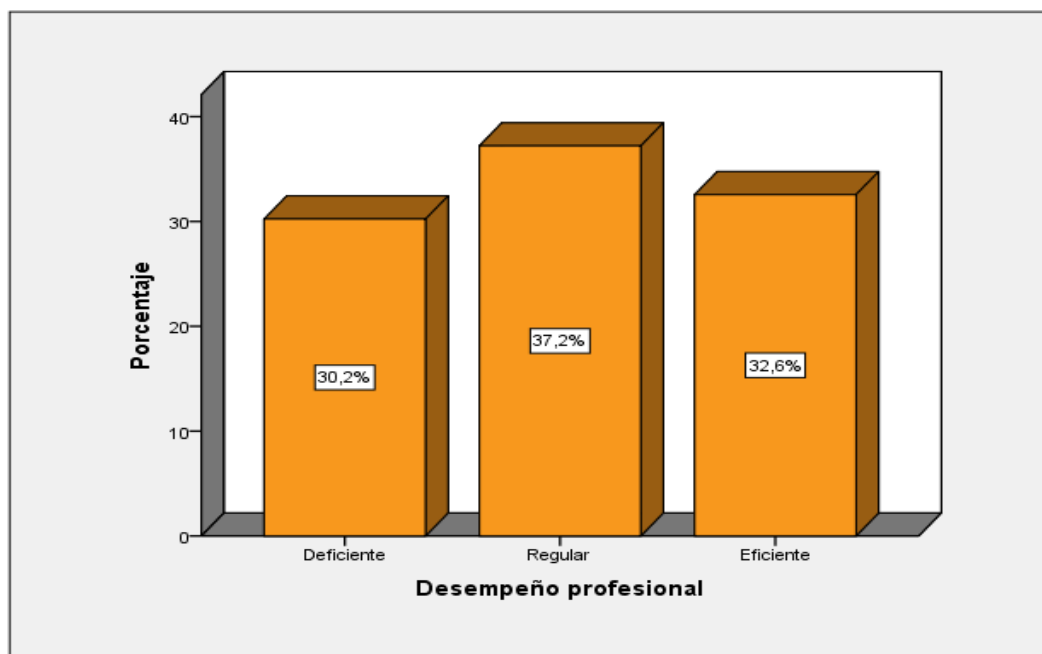


Figura 2. Niveles del desempeño profesional en el Hospital San Juan Bautista, Huaral – 2017.

En la tabla 4 y figura 3, se observa que el desempeño profesional en el Hospital San Juan Bautista, Huaral – 2017, está en el nivel regular con el 37,2%, seguido del 32,6% que están en el nivel eficiente.

Descripción de las dimensiones de la variable desempeño profesional

Dimensión competencia cognitiva

Tabla 5

Niveles de frecuencia de la competencia cognitiva en el Hospital San Juan Bautista, Huaral – 2017

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	15	34,9
Regular	14	32,6
Eficiente	14	32,6
Total	43	100,0

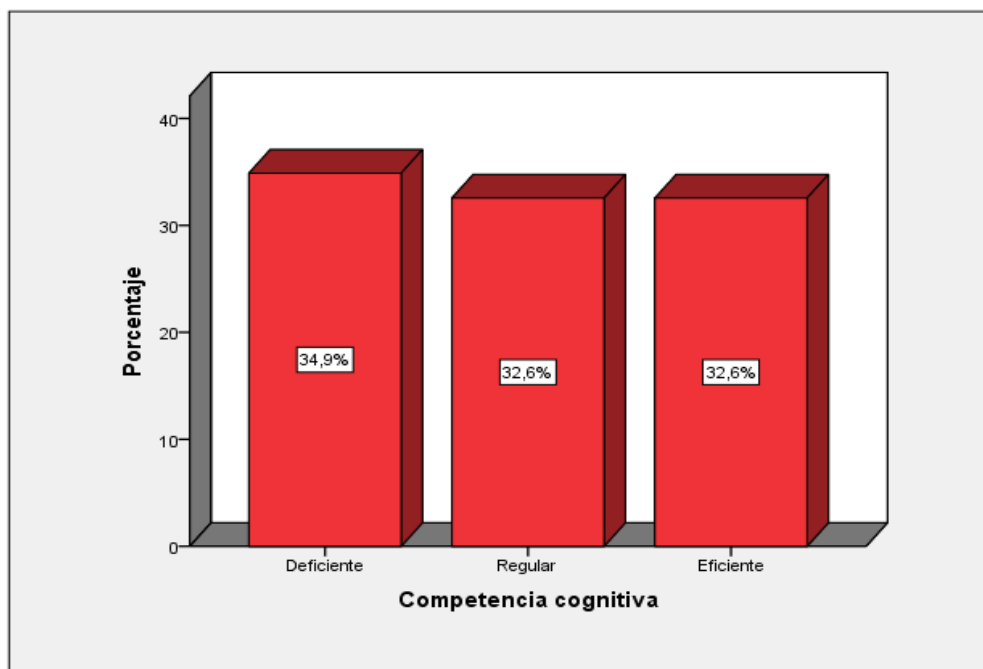


Figura 3. Niveles de la competencia cognitiva en el Hospital San Juan Bautista, Huaral – 2017

En la tabla 5 y figura 3, se observa que el 34,9% del personal de enfermería del Hospital San Juan Bautista, Huaral – 2017, percibe la competencia cognitiva en el nivel deficiente.

Dimensión Competencias actitudinales y sociales

Tabla 6

Niveles de frecuencia de la competencias actitudinales y sociales en el Hospital San Juan Bautista, Huaral – 2017

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	35	81,4
Regular	1	2,3
Eficiente	7	16,3
Total	43	100,0

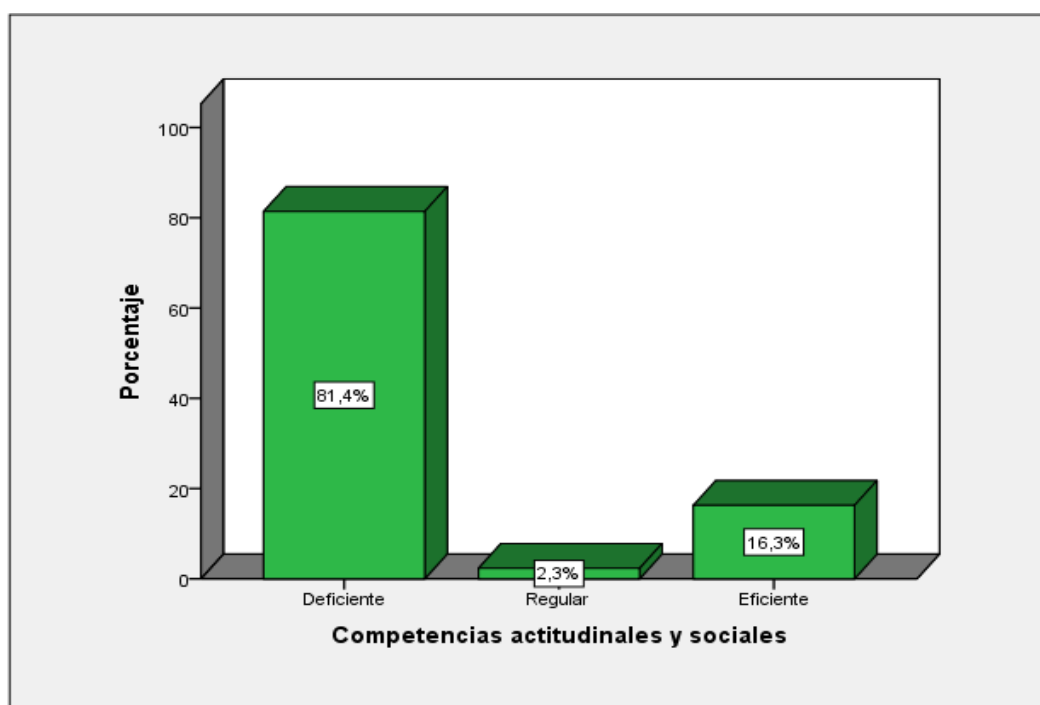


Figura 4. Niveles de la dimensión competencias actitudinales y sociales en el Hospital San Juan Bautista, Huaral – 2017.

En la tabla 6 y figura 4, se observa que el 81,4% del personal de enfermería del Hospital San Juan Bautista, Huaral – 2017, percibe la competencias actitudinales y sociales en el nivel deficiente.

Dimensión Competencia de Capacidad Técnica

Tabla 7

Niveles de frecuencia de la dimensión competencia de capacidad técnica en el Hospital San Juan Bautista, Huaral – 2017.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	12	27,9
Regular	13	30,2
Eficiente	18	41,9
Total	43	100,0

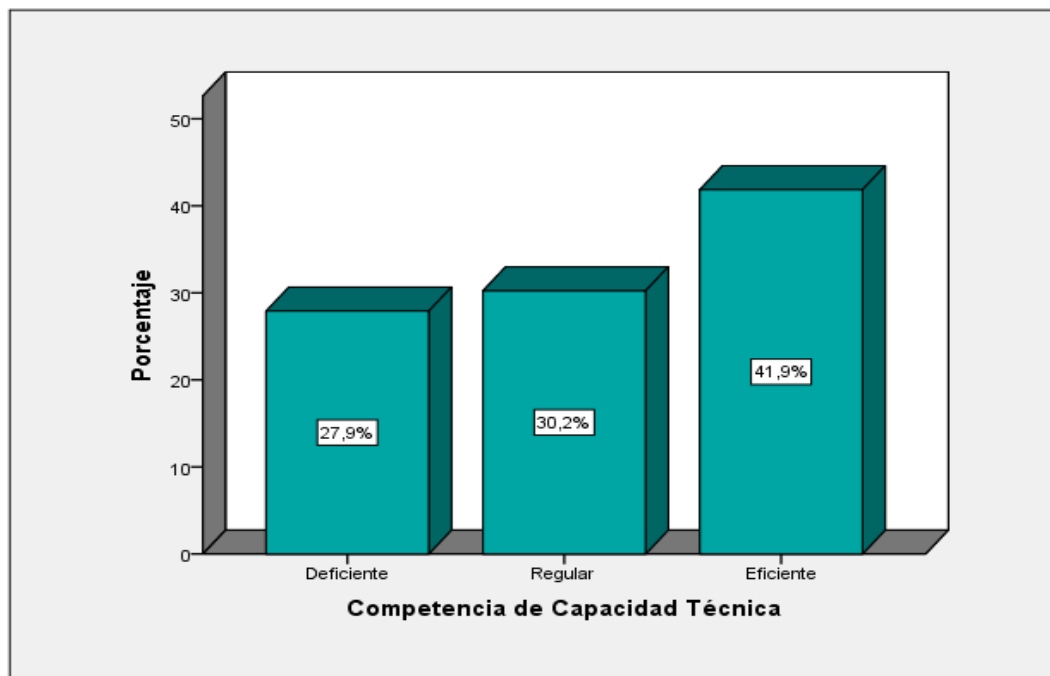


Figura 5. Niveles de la dimensión competencia de capacidad técnica en el Hospital San Juan Bautista, Huaral – 2017.

En la tabla 7 y figura 5, se observa que el 41,7% del personal de enfermería percibe la Competencia de Capacidad Técnica en el Hospital San Juan Bautista, Huaral – 2017 en el nivel eficiente.

Resultados previos al análisis de los datos

En cuanto a los resultados obtenidos a partir del cuestionario con escala ordinal se asumirá prueba no paramétrica que muestra la dependencia entre las variables independientes frente a la variable dependiente, posterior a la prueba de hipótesis se basarán a la prueba de regresión logística, ya que los datos para el modelamiento son de carácter cualitativo ordinal, orientando al modelo de regresión logística ordinal, para tal efecto asumiremos el reporte del SPSS.

Tabla 8

Determinación del ajuste de los datos para el modelo de la motivación laboral en el desempeño profesional del personal de enfermería, Hospital San Juan Bautista, Huaral – 2017.

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	34,838			
Final	21,580	13,259	2	,001

Función de enlace: Logit.

En cuanto al reporte del programa a partir de los datos, se tienen los siguientes resultados donde los datos obtenidos estarían explicando la dependencia de la Motivación laboral en el desempeño profesional del personal de enfermería, Hospital San Juan Bautista, Huaral – 2017., así mismo se tiene el valor del Chi cuadrado es de 13,259 y p_valor (valor de la significación) es igual a 0.001 frente a la significación estadística α igual a 0.05 ($p_valor < \alpha$), significa rechazo de la hipótesis nula, los datos de la variable no son independientes, implica la dependencia de una variable sobre la otra.

Tabla 9

Determinación de las variables para el modelo de regresión logística ordinal

Bondad de ajuste			
	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	,028	2	,785
Desviación	,093	2	,667

Función de enlace: Logit.

Así mismo se muestran los resultados de la bondad de ajuste de la variable el cual no se rechaza la hipótesis nula; por lo que con los datos de la variable es posible mostrar la dependencia gracias a las variables y el modelo presentado estaría dado por el valor estadística de p_valor ,785 frente al α igual 0.05. Por tanto, el modelo y los resultados están explicando la dependencia de una variable sobre la otra.

Tabla 10

Presentación de los coeficientes de la rotación de servicios en el ejercicio profesional

Estimaciones de parámetro								
						95% de intervalo de confianza		
		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Desempeño3 = 1]	-2,938	,292	13,142	1	,000	-3,509	-2,366
	[Desempeño3 = 2]	-,860	,213	25,064	1	,000	-1,278	-,442
Ubicación	[Motivación3=1]	-3,036	,349	10,844	1	,000	-3,719	-2,353
	[Motivación3=2]	-1,314	,317	4,705	1	,000	-1,935	-,693
	[Motivación3=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

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

Los resultados en conjunto que se tiene en la tabla 10, se muestran los coeficientes de la expresión de la regresión. Con respecto a la motivación se asumirá para la comparación al nivel moderado (2), frente a la comparación con el desempeño profesional que se asumirá el nivel regular (2) en el Hospital

San Juan Bautista, Huaral – 2017. Al respecto a la variable motivación es protectora; lo que quiere decir que la motivación moderada tiene la probabilidad de que el desempeño profesional tenga un nivel regular. Para estas expresiones se tiene los valores de Wald: 4,705 y 25,064, siendo estos significativos ya que el p_valor es < al nivel de significación estadística ($p < 0.05$)

3.2 Prueba de hipótesis

Hipótesis general

H_0 : No existe influencia de la motivación laboral en la percepción del desempeño profesional del personal de enfermería, Hospital San Juan Bautista, Huaral – 2017.

H_1 : Existe influencia de la motivación laboral en la percepción del desempeño profesional del personal de enfermería, Hospital San Juan Bautista, Huaral – 2017.

Tabla 11

Pseudo coeficiente de determinación de las variables.

	Pseudo R cuadrado		
	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
Resultados	,380	,427	,345

Función de enlace: Logit

En cuanto de la prueba del pseudo R cuadrado, lo que se estarían presentando es la dependencia porcentual de la motivación laboral en el desempeño profesional del personal de enfermería, Hospital San Juan Bautista, Huaral – 2017, el cual se tiene al coeficiente de Nagelkerke, implicando que la variabilidad del desempeño profesional depende el 42,7% de la motivación.

Resultado específico 1

La motivación laboral en las competencias cognitivas del personal de enfermería, Hospital San Juan Bautista, Huaral – 2017

Tabla 12

Presentación de los coeficientes de la motivación laboral en las competencias cognitivas del personal de enfermería, Hospital San Juan Bautista, Huaral – 2017.

		Estimaciones de parámetro					95% de intervalo de confianza	
		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Cognitiva3 = 1]	-2,938	,292	101,452	1	,000	-3,509	-2,366
	[Cognitiva3 = 2]	-,860	,213	16,276	1	,000	-1,278	-,442
Ubicación	[Motivación3=1]	-3,036	,349	75,816	1	,000	-3,719	-2,353
	[Motivación3=2]	-1,314	,317	17,179	1	,000	-1,935	-,693
	[Motivación3=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

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

Los resultados en conjunto que se tiene en la tabla 12, se muestran los coeficientes de la expresión de la regresión. Con respecto a la motivación se asumirá para la comparación al nivel moderado (2), frente a la comparación con las competencias cognitivas que se asumirá el nivel regular (2) en el Hospital San Juan Bautista, Huaral – 2017. Al respecto a la variable motivación es protectora; lo que quiere decir que la motivación moderada tiene la probabilidad de que las competencias cognitivas tengan un nivel regular. Para estas expresiones se tiene los valores de Wald: 17,179 y 16,276, siendo estos significativos ya que el p_valor es < al nivel de significación estadística ($p < 0.05$).

Hipótesis específica 1

H₀: No existe influencia de la motivación laboral en las Competencias cognitivas del personal de enfermería, Hospital San Juan Bautista, Huaral – 2017.

H₁: Existe influencia de la motivación laboral en las Competencias cognitivas del personal de enfermería, Hospital San Juan Bautista, Huaral – 2017.

Tabla 13

Pseudo coeficiente de determinación de competencias cognitivas

	Pseudo R cuadrado		
	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
Resultados	,365	,456	,319

Función de enlace: Logit

En cuanto de la prueba del pseudo R cuadrado, lo que se estarían presentando es la dependencia porcentual de la motivación laboral en las Competencias cognitivas del personal de enfermería, Hospital San Juan Bautista, Huaral – 2017, el cual se tiene al coeficiente de Nagelkerke, implicando que la variabilidad del Competencias cognitivas depende el 45,6% de la motivación.

Resultado específico 2**La motivación laboral en las competencias actitudinales y sociales del personal de enfermería, Hospital San Juan Bautista, Huaral – 2017.**

Tabla 14

Presentación de los coeficientes de la motivación laboral en las competencias actitudinales y sociales del personal de enfermería, Hospital San Juan Bautista, Huaral – 2017

		Estimaciones de parámetro					95% de intervalo de confianza	
		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Acti_sociales3 = 1]	-1,759	,229	58,927	1	,028	-2,208	-1,310
	[Acti_sociales3 = 2]	-,511	,199	17,575	1	,010	-,901	-,120
Ubicación	[Motivación3=1]	-1,999	,308	42,193	1	,002	-2,602	-1,396
	[Motivación3=2]	-1,345	,304	19,525	1	,003	-1,941	-,748
	[Motivación3=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

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

Los resultados en conjunto que se tiene en la tabla 14, se muestran los coeficientes de la expresión de la regresión. Con respecto a la motivación se asumirá para la comparación al nivel moderado (2), frente a la comparación con las Competencias actitudinales y sociales que se asumirá el nivel regular (2) en el Hospital San Juan Bautista, Huaral – 2017. Al respecto a la variable motivación es protectora; lo que quiere decir que la motivación moderada tiene la probabilidad de que las Competencias actitudinales y sociales tengan un nivel regular. Para estas expresiones se tiene los valores de Wald: 19,525 y 17,575, siendo estos significativos ya que el p_valor es $<$ al nivel de significación estadística ($p < 0.05$)

Hipótesis específica 2

H₀: No existe influencia de la motivación laboral en las Competencias actitudinales y sociales del personal de enfermería, Hospital San Juan Bautista, Huaral – 2017.

H₁: Existe influencia de la motivación laboral en las Competencias actitudinales y sociales del personal de enfermería, Hospital San Juan Bautista, Huaral – 2017.

Tabla 15

Pseudo coeficiente de determinación de competencias actitudinales y sociales

	Pseudo R cuadrado		
	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
Resultados	,356	,489	,323

Función de enlace: Logit

En cuanto a la prueba del pseudo R cuadrado, lo que se estarían presentando es la dependencia porcentual de la motivación laboral en las Competencias actitudinales y sociales del personal de enfermería, Hospital San Juan Bautista, Huaral – 2017, el cual se tiene al coeficiente de Nagelkerke, implicando que la variabilidad de las Competencias actitudinales y sociales depende el 48,9% de la motivación.

Resultado específico 3

La motivación laboral en las Competencias de capacidad técnica del personal de enfermería, Hospital San Juan Bautista, Huaral – 2017.

Tabla 16

Presentación de los coeficientes de la motivación laboral en las Competencias de capacidad técnica del personal de enfermería, Hospital San Juan Bautista, Huaral – 2017

		Estimaciones de parámetro					95% de intervalo de confianza	
		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Tecnica3 = 1]	-1,733	,229	57,249	1	,047	-2,181	-1,284
	[Tecnica3 = 2]	-,557	,201	7,716	1	,005	-,950	-,164
Ubicación	[Motivación3=1]	-2,071	,311	14,406	1	,008	-2,679	-1,462
	[Motivación3=2]	-1,249	,304	44,445	1	,000	-1,845	-,653
	[Motivación3=3]	0 ^a	.	.	.	0	.	.

Función de enlace: Logit.

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

Los resultados que se tiene en la tabla 16, se muestran los coeficientes de la expresión de la regresión. Con respecto a la motivación se asumirá para la comparación al nivel moderado (2), frente a la comparación con las Competencias de capacidad técnica que se asumirá el nivel regular (2) en el Hospital San Juan Bautista, Huaral – 2017. Al respecto a la variable motivación es protectora; lo que quiere decir que la motivación moderada tiene la probabilidad de que las Competencias de capacidad técnica tengan un nivel regular. Para estas expresiones se tiene los valores de Wald: 44,445 y 7,716, siendo estos significativos ya que el p_valor es < al nivel de significación estadística ($p < 0.05$).

Hipótesis específica 3

H₀: No existe influencia de la motivación laboral en las Competencias de capacidad técnica del personal de enfermería, Hospital San Juan Bautista, Huaral – 2017.

H₁: Existe influencia de la motivación laboral en las Competencias de capacidad técnica del personal de enfermería, Hospital San Juan Bautista, Huaral – 2017.

Tabla 17

Pseudo coeficiente de determinación de competencias de capacidad técnica

	Pseudo R cuadrado		
	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
Resultados	,328	,362	,286

Función de enlace: Logit

En cuanto a la prueba del pseudo R cuadrado, lo que se estarían presentando es la dependencia porcentual de la motivación laboral en la Competencias de capacidad técnica del personal de enfermería, Hospital San Juan Bautista, Huaral – 2017, el cual se tiene al coeficiente de Nagelkerke, implicando que la variabilidad de competencias de capacidad técnica depende el 36,2% de la motivación.

IV. Discusión

El presente estudio tuvo como objetivo general determinar la influencia de la motivación laboral en la percepción del desempeño profesional del personal de enfermería Hospital San Juan Bautista, Huaral – 2017.

En referencia al objetivo general, los resultados indican la influencia de la motivación laboral en el desempeño profesional personal de enfermería, Hospital San Juan Bautista, Huaral – 2017, como lo demuestra la prueba del pseudo R cuadrado, la misma que expresa la dependencia porcentual de la motivación laboral en el desempeño profesional personal de enfermería, Hospital San Juan Bautista, Huaral – 2017, el cual se tiene al coeficiente de Nagalkerke, implicando que la variabilidad del desempeño profesional depende el 42,7% de la motivación. Un resultado similar fue el de Sum (2015), afirmó que Los resultados muestran que el 50% de los entrevistados refieren que el jefe motiva para que realicen mejor su desempeño laboral mientras que un 38% están en total acuerdo y consideran que es muy importante. Es así que la motivación que brinda la empresa favorece el desempeño laboral. La gran mayoría de los colaboradores de la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango un 73% respondieron con un (de acuerdo) donde la motivación es una de las maneras más importantes para que el personal mejore su desempeño laboral, llegando a la conclusión que la motivación favorece e influye significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango.

Asimismo, Zavala (2014) afirmó que los porcentajes de motivación y satisfacción laboral para el Factor 11 “Trabajo y Toma de Decisiones”, ninguna de los encuestados presenta motivación muy baja. El 1.72% de las personas manifiesta motivación baja (1), el 17.24% de los sujetos presentan motivación media (10), el 46.55% de los encuestados indican motivación alta (27). Finalmente, el 34.48% de las personas encuestadas manifiestan motivación muy alta (20). Concluyendo así que el progreso y el reconocimiento de los trabajadores es un factor significativamente en la motivación y la satisfacción laboral. La percepción que tuvieron los empleados, es que existe una falta de reconocimiento a la labor desempeñada, ya sea de manera verbal o monetaria.

Sobre el primer objetivo específico, los resultados indican la influencia de la motivación laboral en las competencias cognitivas del personal de enfermería, Hospital San Juan Bautista, Huaral – 2017, como se demuestra con la prueba del pseudo R cuadrado, la misma que expresa la dependencia porcentual de la motivación laboral en las Competencias cognitivas del personal de enfermería, Hospital San Juan Bautista, Huaral – 2017, el cual se tiene al coeficiente de Nagalkerke, implicando que la variabilidad del Competencias cognitivas depende el 45,6% de la motivación. Un resultado fue el de Lucas (2014), quien sostuvo que un 56% de insatisfacción de los usuarios en la atención recibida, por el déficit de recursos e insumos, 87.5%, un nivel medio de motivación, mientras el 62,5% un desempeño bajo como consecuencia a la poca preparación en temas de gerencia, coordinación, estrategias para motivar y déficit de recursos. Concluyendo que el desempeño de las/los líderes de enfermería es medio, debido al escaso conocimiento y accionar en aspectos administrativos y gerenciales, limitando así el desempeño óptimo en cada una de las áreas de servicios.

En relación al segundo objetivo específico, los resultados indican la influencia de la motivación laboral en las Competencias actitudinales y sociales del personal de enfermería, Hospital San Juan Bautista, Huaral – 2017, como se demuestra con la prueba del pseudo R cuadrado, la misma que expresa la dependencia porcentual de la motivación laboral en las Competencias actitudinales y sociales del personal de enfermería, Hospital San Juan Bautista, Huaral – 2017, el cual se tiene al coeficiente de Nagalkerke, implicando que la variabilidad de las Competencias actitudinales y sociales depende el 48,9% de la motivación. En ese sentido, se tiene como hallazgo a Olvera (2013) el mismo que concluyó que el 34% del personal de ambos proyectos coinciden en que lo que más les motiva es el reconocimiento, que consiste en mostrar interés, la atención personal, aprobación por los compañeros de trabajo, aprecio por la labor cumplida, El factor trabajo en equipo es uno de los que más influye en los trabajadores, la puntuación recibida está determinada como una de las más bajas debido a que el 61% de los evaluados obtuvieron una calificación deficiente, llegando a la conclusión

que los principales factores que influyen en el desempeño son aquellos referidos al entorno laboral, y estos son trabajo en equipo, seguridad e higiene, el salario siendo este último el factor motivacional extrínseco de mayor influencia y el reconocimiento que es un motivador intrínseco.

En relación al tercer objetivo específico, los resultados indican la influencia de la motivación laboral en las competencias de capacidad técnica del personal de enfermería, Hospital San Juan Bautista, Huaral – 2017, como se verifica con la prueba del pseudo R cuadrado, la misma que expresa la dependencia porcentual de la motivación laboral en las competencias de capacidad técnica del personal de enfermería, Hospital San Juan Bautista, Huaral – 2017, el cual se tiene al coeficiente de Nagalkerke, implicando que la variabilidad de las Competencias de capacidad técnica depende el 36,2% de la motivación. Un resultado similar fue el de Rodríguez (2013), al concluir que Estos resultados correspondiente a la dimensión satisfacción laboral, término que diversos autores la relacionan con motivación y desempeño laboral, relacionado a la remuneración económica percibida, preparación académica, motivador importante pues útil para la satisfacción de las necesidades básicas, la alternativa con mayor porcentaje mostró como “nunca” con 94,73%, seguido por “algunas veces” con un 5,26%, de esta manera concluyendo que los factores motivadores que influyen en el desempeño laboral se muestra con una afección negativa, sin embargo como aspecto positivo las enfermeras poseen un alto compromiso con lo que respecta al desempeño laboral.

Otro resultado fue el de Guevara y Tafur (2015), quienes afirmaron que los resultados aplicadas a los administrativos con respecto a sus trabajadores muestran que el 43% respondió que está totalmente de acuerdo en que existe un mejor desempeño laboral cuando la labor se realiza en equipo, el 7% indicó en desacuerdo y el 14% respondió como indiferente, llegando a la conclusión que la influencia del clima laboral en el desempeño de los trabajadores es positiva, el mayor porcentaje de los encuestados se sienten motivados y a gusto con el trato que la empresa les brinda favoreciendo así el éxito de los objetivos mutuos tanto trabajadores y todos los que conforman la institución.

Asimismo, Chirito y Raymundo (2014) afirmaron que el 48.8 % de los colaboradores califican a la calidad administrativa como excelente, porque el personal recibe los recursos que requiere para su buen desempeño en la labor realizada. Concluyendo que la motivación incide de manera positiva en el desempeño laboral de los trabajadores del banco Interbank, tiendas en Huacho; comprobándose de esta forma que el ambiente laboral, políticas de la organización, salario, seguridad en el puesto y comunicación, conllevan a que haya un desempeño eficiente y eficaz.

Por otra parte, González (2014) afirmó que, Los resultados muestran con respecto al salario el 55% de los trabajadores del sector de servicio automotriz manifestó que pocas veces, casi nunca o nunca reciben motivación; sin embargo, el 61% del sector de planchado y pintura dijeron que casi nunca o nunca los motiva. Concluyendo de esta forma que los factores motivacionales como la motivación por parte de los jefes, los incentivos monetarios, las actividades recreativas obtuvieron resultados negativos según la apreciación de los trabajadores del área de mantenimiento y servicios de la empresa automotriz tal es así; los niveles de motivación de los trabajadores no son óptimos. También Díaz y Gaviria (2013), afirmaron que el 76.7% de la población presentó un nivel de desempeño profesional medio, el 13.3% desempeño profesional bajo y solo el 10.0% un desempeño alto. Concluyendo al presentarse situaciones o factores psicológicos causantes de estrés laboral, el desempeño profesional del personal de enfermería se ve perjudicado de manera negativa de tal forma que el nivel de desempeño se encuentra entre medio y bajo. Asimismo, Barón (2013) afirmó que las facilidades brindadas por el jefe de la institución hacia el desempeño laboral es considerado en un 58% de las enfermeras como regular, 19% como buena, y el 16% califica como mala la gestión y apoyo en el cumplimiento de sus funciones laborales y solo en un 8% como excelente. Concluyendo que los factores motivacionales en el desempeño laboral de las enfermeras del primer nivel de atención Red Chiclayo –MINSA están divididos en factores extrínsecos e intrínsecos siendo el entorno laboral, la remuneración, supervisión y seguridad laboral factores motivacionales extrínsecos de importancia presentes en el desempeño laboral.

V. Conclusiones

Primera:

En referencia al objetivo general, los resultados indican la influencia de la motivación laboral en el desempeño profesional personal de enfermería, Hospital San Juan Bautista, Huaral – 2017., como lo demuestra la prueba del pseudo R cuadrado, la misma que expresa la dependencia porcentual de la motivación laboral en el desempeño profesional personal de enfermería, Hospital San Juan Bautista, Huaral – 2017, el cual se tiene al coeficiente de Nagalkerke, implicando que la variabilidad del desempeño profesional depende el 42,7% de la motivación.

Segunda:

Sobre el primer objetivo específico, los resultados indican la influencia de la motivación laboral en las Competencias cognitivas del personal de enfermería, Hospital San Juan Bautista, Huaral – 2017, como se demuestra con la prueba del pseudo R cuadrado, la misma que expresa la dependencia porcentual de la motivación laboral en las competencias cognitivas del personal de enfermería, Hospital San Juan Bautista, Huaral – 2017, el cual se tiene al coeficiente de Nagalkerke, implicando que la variabilidad del Competencias cognitivas depende el 45,6% de la motivación.

Tercera:

En relación al segundo objetivo específico, los resultados indican la influencia de la motivación laboral en las Competencias actitudinales y sociales del personal de enfermería, Hospital San Juan Bautista, Huaral – 2017, como se demuestra con la prueba del pseudo R cuadrado, la misma que expresa la dependencia porcentual de la motivación laboral en las Competencias actitudinales y sociales del personal de enfermería, Hospital San Juan Bautista, Huaral – 2017, el cual se tiene al coeficiente de Nagalkerke, implicando que la variabilidad de las Competencias actitudinales y sociales depende el 48,9% de la motivación.

Cuarta:

En relación al tercer objetivo específico, los resultados indican la influencia de la motivación laboral en las Competencias de capacidad técnica del personal de enfermería, Hospital San Juan Bautista, Huaral – 2017, como se verifica con la prueba del pseudo R cuadrado, la misma que expresa la dependencia porcentual de la motivación laboral en las Competencias de capacidad técnica del personal de enfermería, Hospital San Juan Bautista, Huaral – 2017, el cual se tiene al coeficiente de Nagalkerke, implicando que la variabilidad de las Competencias de capacidad técnica depende el 36,2% de la motivación.

VI. Recomendaciones

Primera:

Se sugiere al Hospital el nombramiento del personal contratado en base a la meritocracia, y que demuestre ganas de superación, y física, social y psicológicamente estable. Situación que debe ser apoyado por los nombrados. Así se evitan conflictos entre ambos sectores que a la larga le impiden unir esfuerzos por sus reivindicaciones.

Segunda:

Incrementar el número de plazas de acuerdo a la demanda de pacientes y según los indicadores de salud, precisando un reparto equitativo no solo de las tareas de las enfermeras sino también de los otros profesionales de la salud e incluso personal administrativo y auxiliar. Asimismo generar una política de gestión de “puertas abiertas” para que los trabajadores expresen de cómo percibe la situación laboral del personal para tratar de solucionar problemas de desmotivación laboral y bajo desempeño profesional.

Tercera:

Realizar capacitaciones constantes al personal profesional de enfermería y al personal técnico de acuerdo al modelo de Gestión de Desarrollo de RRHH. Del Trabajo del Ministerio de Salud (MINSA) relacionados con las competencias (cognitivas, actitudinales-sociales y capacidad técnica) afín de mejorar el desempeño profesional.

Cuarta:

Se debe cambiar las ideas parciales de evaluación de competencias o Evaluación de Desempeño, que siguen siendo válidas aunque incompletas, por la integración de ambas en una Gestión del desempeño, que involucre la gestión de las competencias (medición, evaluación periódica y mejora) y la gestión de los resultados (definición y medición)

Quinto:

EL Hospital deberá contar con políticas de compensación de diversas índoles para recompensar el buen desempeño de su personal. Asimismo todo el personal debe estar imbuido de la identidad corporativa del establecimiento.

Sexto:

El personal de salud, siendo el más significativo profesionales de enfermería debe transitar de la Gestión de Recursos Humanos al Sistema de Gestión Integrada de Capital Humano, poniendo en el centro del análisis las competencias profesionales y el papel que juega la evaluación del desempeño en la medición y valoración del rendimiento y la eficiencia de los miembros de la organización.

Séptimo:

Que el entorno laboral y el ambiente en general sea cómodo y acogedor; puesto que el profesional pasa la tercera parte de su vida en su ambiente laboral. Así también facilitar los materiales necesarios para una atención eficaz y eficiente a los pacientes.

VII. Referencias

- Ajello, A. (2003). La motivación para aprender: Manual de psicología de la educación. España: popular.
- Álvarez, G. y Delgado, J. (2015). Diseño de estudios epidemiológicos: El estudio transversal: tomando una fotografía de la salud y la enfermedad.
- Amaya, G. y Conde M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la facultad de medicina de la universidad del Zulia Pedraza, Esperanza.
- Arias, F. (2012). El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica. (6° ed). Editorial Episteme.
- Arcken, H. (2012). Competencias técnicas. Disponible en <https://www.ecured.com>
- Barrios casas, S. y Paravic Kljin (2006). La salud y su entorno laboral saludable. Rev. Latino
- Barón, J.K. (2013). Factores motivacionales en el desempeño laboral de las enfermeras del primer nivel de atención red Chiclayo – Minsa [Tesis publicada] edit. Universidad católica Santo Toribio de Mogrovejo. Recuperado de: <http://tesis.usat.edu.pe/handle/usat/427>
- Bisquerra, r. (2000). Educación emocional y bienestar. Barcelona: cisspraxis.
- Bracqbien, C. Brito ME; Leue MM; Castillo M (2008) habilidades cognitivas. Universidad Juárez Autónoma –Tabasco.
- Carbajal, L. (1998). Metodología de la investigación científica. (12° ed)
- Cifuentes Girón, L.F. (2016) (Tesis de grado licenciatura en psicología industrial/ organizacional).
- Chiavenato, I. (2000). Comportamiento Organizacional. México. Mc Graw Hill Interamericana S.A

- Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones. (8a. Ed.). México. Mc Graw Hill Interamericana S.A.
- Chirito Maguiña, E.K, Raymundo Vargas, S. (2015)."La motivación y su incidencia en el desempeño laboral del banco Interbank, tiendas en huacho" (Tesis para optar el título profesional de licenciada en administración)
- Deci, E., Kasser, T., y Ryan, R. (2004) Self-determined teaching: opportunities and obstacles. London: Johns Hopkins up.
- Deci, E. y Ryan, R. (2000). the "what" and "why" of goal pursuits: human needs and the self-determination of behavior. Psychological inquiry
- De Vicente Zuera, I. (2009). El lugar de la supervisión educativa en la formación de grado en el trabajo social. Barcelona.
- Díaz, N. (2011). La motivación laboral, clave en una empresa. Portafolio; Bogotá
- Díaz. IP, y Gaviria.T (2013).Estrés laboral y su relación con el desempeño profesional en el personal de enfermería del Hospital II-2 Tarapoto.(Tesis para obtener el título profesional de licenciada en enfermería)
- Del Prado. DP (2011).Los instrumentos económicos de fomento del empleo
- Espinosa, A. Oria, M. y Gilbert, M. (2016). El desempeño de los profesionales de enfermería. Facultad de enfermería. Habana, cuba.
- Fernández, P. y Díaz, P. (2002). Investigación: investigación cuantitativa y cualitativa. www.fisterra.com atención primaria en la red investigación cuantitativa y cualitativa unidad de epidemiología clínica y bioestadística. España.
- Flores, R. (2008). Características de desempeño laboral. Lima-Perú

- Gaviria Torres, K.J. y Díaz Reátegui, I.P (2013) “Estrés laboral y su relación con el desempeño profesional en el personal de enfermería del hospital ii-2”. Tarapoto. (Tesis para optar el título de bachiller en enfermería).
- Gómez, M. (2010). Remuneraciones - marco teórico. Disponible en: <http://rrhhlarioja.blogspot.pe>
- González, S. (2014). *Ciencias Empresariales de la Universidad de San Martín de Porres*. Vol. 5(1), pp. 14-34
- Guevara Contreras F.I. y Tafur Chávez, A.J.J. (2015). “Influencia del clima laboral en el desempeño de los trabajadores de la empresa Kentucky Fried Chicken sede real plaza en la ciudad de Trujillo”. (Tesis para obtener el título profesional de licenciado en administración)
- Huber, D. (1999). Liderazgo y administración en enfermería. Editorial Mc Graw Hill. Interamericana. México.
- Kozlowski, s. W. J., y Ilgen, d. R. (2006). Mejorando la efectividad de grupos de trabajo y equipos. *Ciencia psicologica en el interés público*, suplemento, 7 (3), 77-. Badger, Sadler-Smith et.
- Leiva, R.V. (2013). Factores que intervienen en la motivación laboral del profesional de enfermería de sala de operaciones del hospital nacional dos de mayo-2013 (Tesis para optar el título de especialista en enfermería en centro quirúrgico). Recuperado de: <http://hdl.handle.net/123456789/4438>
- Lorenzo Bergillos, F. (2004). La motivación y el aprendizaje de una L2/LE. En Sánchez Lobato y Santos Gallardo, I (Eds.). *Vademécum para la formación de profesores. Enseñar español como segunda lengua (L2)/lengua extranjera (LE)*. Madrid. SGEL, 305 328.
- Lucas, M.I. (2014). Desempeño de los/las líderes de enfermería y la motivación del personal en el cumplimiento de actividades y la satisfacción de los usuarios del Hospital fisco misional divina providencia, cantón San

Lorenzo provincia de esmeraldas - PUCESE-ENF (Tesis para optar el título de licenciada en enfermería)

- Martel, A. (2009). Factores motivadores que intervienen en el desempeño laboral de la enfermera en centro quirúrgico del hospital Carlos Alcántara Es Salud – Lima. Disponible en: <http://bases.bireme.br/cgiin/wxislind.exe/iah/online/?isisscript=iah/iah.xls&src=google&base=lilacs&lang=p&nextaction=lnk&exprsearch=608903&indexsearch=id>
- Naranjo, M. (2009). Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. Costa Rica revista educación, Issn: 0379-7082, 2009
- Noguera, J. (2002). Concepto de trabajo y la teoría social crítica1. Universidad Autónoma de Barcelona Jose.noguera@uab.e
- Olvera Zapata, Y. (2013). Estudio de la motivación y su influencia en el desempeño laboral de los empleados administrativos del área comercial de la constructora Furoiani obras y proyectos”. (Tesis de grado para optar por el título de psicóloga industrial
- Orozco, S. (2013). El concepto de reconocimiento en Hegel: un principio de justicia social.2° Época, n° 3. Medellín
- Palaci, F. (2005). Psicología de la organización. Pearson Prentice Hall. Madrid, España.
- Pedraza, E; Amaya, G; Conde, M. (2010) *Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo*, Revista de Ciencias Sociales (Ve), vol. XVI, núm. 3. Universidad del Zulia - Venezuela.
- Pintrich, R. y Schunk, D. (2002). *Motivation in Education: Theory, Research an Application*. 2a. ed. Nueva Jersey: Merrill Prentice Hall. RAE (2001). *Diccionario de la lengua española*. Vigésima primera edición. Madrid: Espasa Calpe

- Rodríguez, J. (2012). Factores motivadores que influyen en el desempeño laboral del personal de enfermería de sala de partos del Hospital Central Universitario Dr. Antonio María Pineda. Recuperado de: <http://www.ilustrados.com/tema/2112/factores-motivadores-influyen-desempeno-laboral-personal.html>
- Robbins, s, y Judge, t. (2013). Comportamiento organizacional. México Pearson Educación.
- Romero, H. y Jaramillo, R (2010). Clima organizacional su relación con el factor humano.
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). Comportamiento Organizacional. (15° ed.) Pearson Education, inc., publicada Como Prentice Hall.
- Salas, R. (2010). Propuesta de estrategia para la evaluación del desempeño laboral de los médicos en cuba. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s086421412010000300011&lng=es
- Santrock, J. (2002). Psicología de la educación. México: Mc Graw-Hill.
- Sum Mazariegos, M.I. (2015). "Motivación y desempeño laboral (estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango. (Tesis para optar el título de psicóloga industrial / organizacional en el grado académico de licenciada en psicología).
- Tapia, A. (2001). Orientación educativa. Teoría, evaluación e intervención. España
- Thonrberry, G. (2003). Relación entre motivación de logro y rendimiento académico en alumnos de colegios limeños de diferentes gestión.
- Torrelles C. (2011) VOL. 15(3) *competencia de trabajo en equipo: definición y categorización. Disponible en: http://www.ugr.es/local/recfpro/rev_153COL8.pdf.*

Vargas, Z. (2009). La investigación aplicada: una forma de conocer las realidades con evidencia científica educación, vol. 33. Costa Rica. revedu@gmail

Watson Wyatt (1995) competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos. Montevideo. ISBN 92-9088-060-8.

Zavala Fernández, O.A (2014) “Motivación y satisfacción laboral en el centro de servicios compartidos de una empresa embotelladora de bebidas”. México D.F. (Tesis para obtener el grado de magister en administración)

Anexos

Anexo 1. Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA						
TÍTULO: Motivación laboral en la percepción del desempeño profesional del personal de enfermería, Hospital San Juan Bautista, Huaral – 2017.						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>Problema principal:</p> <p>¿Cuál es la influencia de la motivación laboral en el desempeño profesional del personal de enfermería, Hospital San Juan Bautista, Huaral – 2017?</p> <p>Problemas secundarios:</p> <p>¿Cuál es la influencia de la motivación laboral en las Competencias cognitivas del personal de enfermería, Hospital San Juan Bautista, Huaral – 2017?</p> <p>¿Cuál es la influencia de la motivación laboral en las Competencias actitudinales y sociales del desempeño profesional del personal de enfermería, Hospital San Juan Bautista, Huaral – 2017?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la influencia de la motivación laboral en el desempeño profesional del personal de enfermería, Hospital San Juan Bautista, Huaral – 2017</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar la influencia de la motivación laboral en las Competencias cognitivas del personal de enfermería, Hospital San Juan Bautista, Huaral – 2017.</p> <p>Determinar la influencia de la motivación laboral en las Competencias actitudinales y sociales del personal de enfermería, Hospital San Juan Bautista, Huaral – 2017.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe influencia de la motivación laboral en el desempeño profesional del personal de enfermería, Hospital San Juan Bautista, Huaral – 2017.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe influencia de la motivación laboral en las Competencias cognitivas del personal de enfermería, Hospital San Juan Bautista, Huaral – 2017.</p> <p>Existe influencia de la motivación laboral en las Competencias actitudinales y sociales del personal de enfermería, Hospital San Juan Bautista, Huaral – 2017.</p>	Variable 1: Motivación Laboral			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			<p>Motivación Extrínseca</p> <p>Motivación Intrínseca</p>	<p>Remuneración</p> <p>Entorno Laboral</p> <p>Supervisión</p> <p>Seguridad Laboral</p> <p>Logro</p> <p>Reconocimiento</p> <p>Trabajo en si</p>	<p>1,2</p> <p>3,4,5</p> <p>6,7</p> <p>8-12</p> <p>13,14,15</p> <p>16,17</p> <p>18,19</p>	<p>Alto</p> <p>Medio</p> <p>Bajo</p>

			Variable 2: Desempeño Profesional			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
¿Cuál es la influencia de la motivación laboral en las Competencias de capacidad técnica del personal de enfermería, Hospital San Juan Bautista, Huaral – 2017?	Determinar la influencia de la motivación laboral en las Competencias de capacidad técnica del personal de enfermería, Hospital San Juan Bautista, Huaral – 2017	Existe influencia de la motivación laboral en las Competencias de capacidad técnica del personal de enfermería, Hospital San Juan Bautista, Huaral – 2017.	Competencias cognitivas.	Conocimiento de patologías.	1	Deficiente 0-21 Regular 22-42 Eficiente 43-63
				Aplicación de conocimientos.	2	
				Toma de decisiones oportunas.	3	
				Cuidados de enfermería.	4	
				Utilización de equipos e instrumentos correctamente.	5	
				Conoce los signos y síntomas de las patologías.	6	
				Valora y planifica los cuidados de enfermería.	7	
				Registro en la historia clínica todos los procedimientos realizados.	8	
			Competencias actitudinales y sociales	Soporte emocional.	9	
				Preparación psicológica.	10	
				Relaciones interpersonales.	11	
				Respeto la privacidad.	12,13,14	
				Respeto las opiniones y sugerencias.	15	
Competencias de capacidad técnica.	Verificación de indicaciones médicas.	16				
	Aplicación correcta de los medicamentos.	17				
	Preparación de material y el equipo.	18				
	Practica las medidas de bioseguridad.	19,20				
	Aplica las medidas de asepsia.	21				

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
<p>TIPO:</p> <p>Según la finalidad: Investigación básica Según la secuencia de las observaciones: Transversal Según el tiempo de ocurrencia: Prospectivo Según el análisis y alcance de sus resultados: Observacional</p> <p>DISEÑO: No experimental</p> <p>MÉTODO: Hipotético deductivo</p>	<p>POBLACIÓN: Constará de 102 profesional de las enfermeras del Hospital san Juan Bautista, Huaral – 2017</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA: Constará de 43 profesionales de enfermería del hospital san juan bautista, Huaral – 2017.</p>	<p>Variable 1: Motivación laboral</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: Bach. Jovanna Katherine Barón Rodríguez</p> <p>Año: 2013.</p> <p>Monitoreo: Bach. Hermelinda Díaz Losano</p> <p>Ámbito de Aplicación: Hospital San Juan Bautista, Huaral – 2017</p> <p>Forma de Administración: Individual.</p> <hr/> <p>Variable 2: Desempeño profesional.</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autores: Bach. Enf. Ivonne Del Pilar Diaz Reategui. Bach. Enf. Karin Jissenia Gaviria Torres.</p> <p>Año: 2013.</p> <p>Monitoreo: Bach. Hermelinda Díaz Losano</p> <p>Ámbito de Aplicación: Hospital San Juan Bautista, Huaral – 2017</p> <p>Forma de Administración: Individual.</p>	<p>Para el análisis estadístico se utilizará el programa estadístico SPSS Versión 23.</p> <p>Los datos obtenidos serán presentados en tablas y gráficos de acuerdo a las variables y dimensiones, para luego analizarlos e interpretarlos.</p> <p>Para el contraste de hipótesis se hará uso de la prueba estadística prueba del pseudo R cuadrado con un nivel de significación estadística ($p < 0.05$)</p>

Cuestionario:

Motivación laboral en la percepción del desempeño profesional de las enfermeras del Hospital San Juan Bautista, Huaral.

INTRODUCCIÓN:

A continuación se presentan una serie de preguntas elaboradas con el propósito de determinar la motivación que el trabajo produce en las personas, así como los factores que intervienen en ésta. Para ello, se le pide responder a todas las preguntas. Lea Cuidadosamente cada pregunta y seleccione la alternativa que usted considera mejor, marcando con una "X" sobre la opción con la que esté de acuerdo: la información que Ud. nos proporcione será utilizada con fines investigativos se garantiza el anonimato y la confidencialidad de los mismos. Agradezco su participación. Por lo que se le pide la mayor sinceridad posible.

DATOS GENERALES:

1.- Edad _____ años.

2.- Condición Laboral:

- Nombrada () - Contratada ()

Carta de consentimiento informado

Título del estudio: “Motivación laboral en la percepción del desempeño Profesional del personal de enfermería del Hospital San Juan Bautista, Huaral – 2017”

Investigadora: Br. Hermelinda Díaz Losano

Yo (Nombres y Apellidos).....con, DNI:

A través del presente documento expreso mi voluntad de participar en la investigación aportando mi información a través de la encuesta que se me realizará, he sido informada (o) en forma clara y especificada sobre el propósito y naturaleza del estudio asimismo indicar que mi participación es voluntaria; además, confío en que la investigación utilizará adecuadamente dicha información, asegurándome la máxima confidencialidad.

Por lo tanto acepto participar en la siguiente investigación.

Fecha y Hora:

Firma del participante:.....

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

	MOTIVACIÓN INTRÍNSECA					
	INDICADOR 5: LOGRO					
13	Cómo es la identificación con su sede de trabajo.					
14	Considera que su trabajo en el área de salud le ha brindado la oportunidad de alcanzar su realización y desarrollo personal.					
15	Considera que su trabajo en el área de salud le ha brindado la oportunidad de desarrollar sus competencias como profesional.					
	INDICADOR 6: RECONOCIMIENTO					
16	Cómo califica el reconocimiento recibido por su institución hacia su labor profesional.					
17	Ha recibido premios, delegación de nuevas responsabilidades y/o felicitaciones por su desempeño laboral.					
	INDICADOR 7: TRABAJO EN SI					
18	Cómo califica el apoyo brindado por su supervisor y/o jefe ante su labor diaria.					
19	Recibe críticas u opiniones constructivas sobre su trabajo, para mejorar y crecer profesionalmente.					
	TOTAL					

Formato de evaluación de motivación laboral

Autor: Bach. Jovanna Katherine Barón Rodríguez

Anexo 3. Instrumento de desempeño profesional

N°	DIMENSIONES /ITEMS	Nunca	Algunas veces	Frecuentemente	siempre
		0	1	2	3
	DIMENSIÓN 1: COMPETENCIAS COGNITIVAS				
1	¿Conoce las diferentes patologías de su servicio?				
2	¿Aplica sus conocimientos correctamente en la práctica?				
3	¿Toma decisiones oportunas en el cuidado de la integridad del paciente?				
4	¿Brinda cuidados de enfermería adecuados según la necesidad de cada paciente?				
5	¿Utiliza los equipos e instrumentos de forma adecuada?				
6	¿Reconoce los signos y síntomas de las diferentes patologías de los pacientes?				
7	¿Valora y planifica los cuidados de enfermería según necesidad de los pacientes?				
8	¿Anota en la historia clínica todos los procedimientos realizados en el paciente?				
	DIMENSIÓN.2:COMPETENCIAS ACTITUDINALES Y SOCIALES				
9	¿Brinda soporte emocional a la familia?				
10	¿Brinda preparación psicológica antes de cada procedimiento?				
11	¿Mantiene buenas relaciones interpersonales con los pacientes, familiares y equipo de trabajo?				
12	¿Respeto la privacidad del paciente?				

13	¿No comenta con las demás personas la situación del usuario sin fundamento?				
14	¿No brinda información sobre la salud del paciente sin autorización médica?				
15	¿Respetar las opiniones y sugerencias de los demás miembros del equipo multidisciplinario (nutricionista, psicólogo, terapeutas físicos)?				
	DIMENSIÓN.3: COMPETENCIAS DE CAPACIDAD TÉCNICA				
16	¿Verifica la indicación médica antes de aplicar el tratamiento a cada paciente?				
17	¿Aplica correctamente los medicamentos utilizando los cinco correctos?				
18	¿Prepara el material y el equipo necesario antes de cada procedimiento?				
19	¿Realiza el lavado de manos antes y después de cada				
20	¿Practica las medidas de bioseguridad?				
21	¿Aplica las medidas de asepsia antes de realizar cada procedimiento?				
	TOTAL				

Formato de evaluación de desempeño profesional.

Autoras: Bach. Enf. Ivonne Del Pilar Diaz Reategui. Bach. Enf. Karin Jissenia Gaviria Torres

Anexo 4. Análisis de confiabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,971	21

Siendo los resultados de alfa de Cronbach superiores a 0,8 obteniéndose un valor de 0,971, se puede decir que la confiabilidad es buena.

Anexo 6. Base de datos de la muestra

Dim	Motivación laboral																			Desempeño Profesional																					
	EXTRINSECA												INTRINSECA							competencia cognitivas								Competencias actitudinales y sociales							Competencia de Capacidad Técnica						
Items	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	
sujetos																																									
1	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	2	3	43	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3
2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	47	3	2	1	1	1	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	53	3	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
4	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	2	2	44	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2
5	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	3	2	2	43	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1
6	3	3	2	3	2	1	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	2	3	49	2	2	1	1	2	2	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
7	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	1	2	3	3	2	3	3	3	2	46	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2
8	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	3	3	2	2	42	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
9	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	50	3	3	1	1	1	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3
10	3	3	2	1	3	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	2	40	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	3	2	2	2	1	2	2	1	2	3	1
11	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	1	3	2	3	3	1	2	47	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2

12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	51	3	3	1	1	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3		
13	3	3	2	2	3	2	2	2	2	1	1	2	2	3	3	2	2	1	2	40	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2		
14	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	52	2	2	1	1	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2			
15	3	3	2	3	2	1	3	3	3	3	2	3	1	3	2	3	3	2	2	47	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	1		
16	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	1	3	2	3	2	3	2	2	2	47	2	2	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2			
17	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	1	2	3	3	3	2	45	3	3	1	1	1	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3		
18	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	49	3	3	1	1	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2		
19	3	3	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	3	2	1	2	34	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1		
20	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	45	2	2	1	1	1	1	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	
21	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	1	2	2	1	3	3	3	3	3	48	2	2	1	1	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3		
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	52	3	3	1	1	1	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	
23	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	1	3	2	2	3	3	3	3	3	49	3	1	1	1	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	
24	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	1	1	2	3	3	3	3	49	3	3	1	1	1	1	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
25	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	1	3	2	2	2	3	3	3	3	50	3	3	1	1	1	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	2	3	3	3	3	53	3	3	1	1	1	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3
27	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	1	3	2	3	2	3	3	3	3	51	3	3	1	1	1	1	1	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3

Anexo 7. Certificados de validez de contenido



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: MOTIVACIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN: MOTIVACION EXTRINSECA								
INDICADOR 1: REMUNERACIÓN								
1	¿Cómo considera usted la remuneración recibida por su trabajo mensualmente?	/		/		/		
2	¿Recibe Incentivos laborales: AETAS, u otros (canastas, apoyo alimentarios, etc.)?	/		/		/		
INDICADOR 2: ENTORNO LABORAL								
3	¿Cómo define usted el entorno donde labora?	/		/		/		
4	¿Cómo califica el apoyo recibido por parte del equipo de salud que lo acompaña?	/		/		/		
5	¿El jefe del establecimiento de salud, le brinda facilidades para el desarrollo de su trabajo?	/		/		/		
INDICADOR 3: SUPERVISIÓN								
6	¿Cómo califica el número de capacitaciones recibidas al año?	/		/		/		
7	¿Cómo considera usted la dotación de recursos humanos de su institución?	/		/		/		
INDICADOR 4: SEGURIDAD LABORAL								
8	¿Cómo califica el número de atenciones brindadas al día?	/		/		/		
9	¿Cómo es el abastecimiento de materiales e implementos en su centro de trabajo?	/		/		/		
10	¿Se cumple con las normas de bioseguridad en el establecimiento?	/		/		/		
11	¿Cómo califica el cumplimiento de sus derechos en la institución?	/		/		/		
12	¿Cómo califica el ambiente donde labora diariamente (iluminación, riesgos, etc.)?	/		/		/		
DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN INTRÍNSECA								
INDICADOR 5: LOGRO								
13	¿Cómo es la identificación con su sede de trabajo?	/		/		/		
14	¿Considera que su trabajo en el área de salud le ha brindado la oportunidad de alcanzar su realización y desarrollo personal?	/		/		/		
15	¿Considera que su trabajo en el área de salud le ha brindado la oportunidad de desarrollar sus competencias como profesional?	/		/		/		

16	¿Verifica la indicación médica antes de aplicar el tratamiento a cada paciente?	/		/		/		
17	¿Aplica correctamente los medicamentos utilizando los cinco correctos?	/		/		/		
18	¿Prepara el material y el equipo necesario antes de cada procedimiento?	/		/		/		
19	¿Realiza el lavado de manos antes y después de cada procedimiento?	/		/		/		
20	¿Practica las medidas de bioseguridad?	/		/		/		
21	¿Aplica las medidas de asepsia antes de realizar cada procedimiento?	/		/		/		

AUTORAS: Bach. Enf. IVONNE DEL PILAR DIAZ REATEGUI. Bach. Enf. KARIN JISSENIA GAVIRIA TORRES.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficienciaOpinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []Apellidos y nombres del juez validador: Dr / Mg: ALICIA ZAPATA NOEL DNI: 06107282Especialidad del validador: Metodólogo

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

...de...del 2017.

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESEMPEÑO PROFESIONAL



N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: COMPETENCIAS COGNITIVAS								
1	¿Conoce las diferentes patologías de su servicio?	✓		✓		✓		
2	¿Aplica sus conocimientos correctamente en la práctica?	✓		✓		✓		
3	¿Toma decisiones oportunas en el cuidado de la integridad del paciente?	✓		✓		✓		
4	¿Brinda cuidados de enfermería adecuados según la necesidad de cada paciente?	✓		✓		✓		
5	¿Utiliza los equipos e instrumentos de forma adecuada?	✓		✓		✓		
6	¿Reconoce los signos y síntomas de las diferentes patologías de los pacientes?	✓		✓		✓		
7	¿Valora y planifica los cuidados de enfermería según necesidad de los pacientes?	✓		✓		✓		
8	¿Anota en la historia clínica todos los procedimientos realizados en el paciente?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: COMPETENCIAS ACTITUDINALES Y SOCIALES								
9	¿Brinda soporte emocional a la familia?	✓		✓		✓		
10	¿Brinda preparación psicológica antes de cada procedimiento?	✓		✓		✓		
11	¿Mantiene buenas relaciones interpersonales con los pacientes, familiares y equipo de trabajo?	✓		✓		✓		
12	¿Respeto la privacidad del paciente?	✓		✓		✓		
13	¿No comenta con las demás personas la situación del usuario sin fundamento?	✓		✓		✓		
14	¿No brinda información sobre la salud del paciente sin autorización médica?	✓		✓		✓		
15	¿Respeto las opiniones y sugerencias de los demás miembros del equipo multidisciplinario (nutricionista, psicólogo, terapeutas físicos)?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: COMPETENCIAS DE CAPACIDAD TÉCNICA								

INDICADOR 6: RECONOCIMIENTO		Si	No	Si	No	Si	No
16	Cómo califica el reconocimiento recibido por su institución hacia su labor profesional.	✓		✓		✓	
17	Ha recibido premios, delegación de nuevas responsabilidades y/o felicitaciones por su desempeño laboral.	✓		✓		✓	
INDICADOR 7: TRABAJO EN SI		Si	No	Si	No	Si	No
18	Cómo califica el apoyo brindado por su supervisor y/o jefe ante su labor diaria.	✓		✓		✓	
19	Recibe críticas u opiniones constructivas sobre su trabajo, para mejorar y crecer profesionalmente.	✓		✓		✓	

Autor: Bach. Jovanna Katherine Barón Rodríguez

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: ALBA ZAPATA NABU DNI: 06167282

Especialidad del validador: Metodólogo

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

...10 de agosto del 2017

Firma del Experto Informante.

INDICADOR 6: RECONOCIMIENTO							
		Si	No	Si	No	Si	No
16	Cómo califica el reconocimiento recibido por su institución hacia su labor profesional.	✓		✓		✓	
17	Ha recibido premios, delegación de nuevas responsabilidades y/o felicitaciones por su desempeño laboral.	✓		✓		✓	
INDICADOR 7: TRABAJO EN SI							
		Si	No	Si	No	Si	No
18	Cómo califica el apoyo brindado por su supervisor y/o jefe ante su labor diaria.	✓		✓		✓	
19	Recibe críticas u opiniones constructivas sobre su trabajo, para mejorar y crecer profesionalmente.	✓		✓		✓	

Autor: Bach. Jovanna Katherine Barón Rodríguez

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia para su aplicación

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Dr. / Mg: Vértiz Osorio, Joaquín DNI: 16735482

Especialidad del validador: Metodólogo - Dr. Ciencias

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

... de ... del 2017


 Dr. Joaquín Vértiz Osorio
 Docente - Investigador
 C.B.P. 4789
 Firma del Experto Informante.

16	¿Verifica la indicación médica antes de aplicar el tratamiento a cada paciente?	✓		✓		✓	
17	¿Aplica correctamente los medicamentos utilizando los cinco correctos?	✓		✓		✓	
18	¿Prepara el material y el equipo necesario antes de cada procedimiento?	✓		✓		✓	
19	¿Realiza el lavado de manos antes y después de cada procedimiento?	✓		✓		✓	
20	¿Practica las medidas de bioseguridad?	✓		✓		✓	
21	¿Aplica las medidas de asepsia antes de realizar cada procedimiento?	✓		✓		✓	

AUTORAS: Bach. Enf. IVONNE DEL PILAR DIAZ REATEGUI. Bach. Enf. KARIN JISSENA GAVIRIA TORRES.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia para su aplicación

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Dr. / Mg: Vértiz Osorio, Joaquín DNI: 16735482

Especialidad del validador: Metodólogo - Dr. Ciencias

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

... de ... del 2017.


 Dr. Joaquín Vértiz Osorio
 Docente - Investigador
 C.B.P. 4789
 Firma del Experto Informante.

INDICADOR 6: RECONOCIMIENTO							
		Si	No	Si	No	Si	No
16	Cómo califica el reconocimiento recibido por su institución hacia su labor profesional.	/		/		/	
17	Ha recibido premios, delegación de nuevas responsabilidades y/o felicitaciones por su desempeño laboral.	/		/		/	
INDICADOR 7: TRABAJO EN SI							
		Si	No	Si	No	Si	No
18	Cómo califica el apoyo brindado por su supervisor y/o jefe ante su labor diaria.	/		/		/	
19	Recibe críticas u opiniones constructivas sobre su trabajo, para mejorar y crecer profesionalmente.	/		/		/	

Autor: Bach. Jovanna Katherine Barón Rodríguez

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: Garro Alberto Lamita DNI: 09469026

Especialidad del validador: Temática

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. 15 de 08 del 2017

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.

16	¿Verifica la indicación médica antes de aplicar el tratamiento a cada paciente?	/		/		/	
17	¿Aplica correctamente los medicamentos utilizando los cinco correctos?	/		/		/	
18	¿Prepara el material y el equipo necesario antes de cada procedimiento?	/		/		/	
19	¿Realiza el lavado de manos antes y después de cada procedimiento?	/		/		/	
20	¿Practica las medidas de bioseguridad?	/		/		/	
21	¿Aplica las medidas de asepsia antes de realizar cada procedimiento?	/		/		/	

AUTORAS: Bach. Enf. IVONNE DEL PILAR DIAZ REATEGUI. Bach. Enf. KARIN JISSENIA GAVIRIA TORRES.

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: Garro Alberto Lamita DNI: 09469026

Especialidad del validador: Temática

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

15 de 08 del 2017.


Firma del Experto Informante.