



Motivación y desempeño laboral de los profesionales de  
enfermería del servicio de neonatología del Hospital Alberto  
Sabogal Sologuren, Callao 2018

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO:**

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

**AUTORA:**

Br. Olga Cecilia Rojas Rosales

**ASESOR:**

Mgtr. Daniel Ángel Córdova Sotomayor

**Sección:**

Ciencias Médicas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Dirección de los Servicios de la Salud

**LIMA - PERÚ**

**2019**



**DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS**

EL / LA BACHILLER (ES): **ROJAS ROSALES, OLGA CECILIA**

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud*, ha sustentado la tesis titulada:

**MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE NEONATOLOGÍA DEL HOSPITAL ALBERTO SABOGAL SOLOGUREN CALLAO 2018**

Fecha: 27 de enero de 2019

Hora: 10:15 a.m.

**JURADOS:**

**PRESIDENTE:** Dr. Javier Francisco Casimiro Urcos

Firma: .....

**SECRETARIO:** Mg. Jannett Maribel, Flórez Ibarra

Firma: .....

**VOCAL:** Mg Daniel Angeles Córdova Sotomayor

Firma: .....

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... *Aprobado por mayoría* .....

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....  
.....  
.....  
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

.....  
.....  
.....

**Nota:** El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

**Dedicatoria**

A mi esposo, quien es mi fortaleza y motivo de mí trajinar en este largo camino de velar por la salud de las personas.

A mis hijos, quienes son la razón de mi lucha constante por alcanzar mi perfeccionamiento profesional.

A mi madre por su apoyo incondicional.

### **Agradecimiento**

A Dios por ser el mentor de mis logros y mi apoyo incondicional en todas las dificultades de mi vida.

A la Universidad Cesar Vallejo, en especial a los docentes de la Escuela de Posgrado por su paciencia, dominio y calidad humana.

## Declaratoria de autenticidad

Yo, Olga Cecilia Rojas Rosales estudiante del Programa de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N°09364491 respectivamente, con la tesis titulada: Motivación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018, declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de autoría propia.
- 2) Se ha 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 autoplagiada; 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 la presencia de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumimos las consecuencias y sanciones que de nuestras acciones se deriven, sometiéndonos a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 17 de enero del 2019



---

Olga Cecilia Rojas Rosales

DNI N° 09364491

## Presentación

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del Reglamento de grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud presento a ustedes mi tesis titulada: Motivación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018; que tiene como objetivo establecer la relación entre la Motivación y el desempeño laboral en el servicio de Neonatología del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren Callao 2018.

La presente investigación está dividida en siete capítulos, los cuales presentan:

El capítulo I: introducción, que consta realidad problemática, antecedentes, teorías relacionadas al tema, problema de investigación, justificación, hipótesis y objetivos. El Capítulo II: está estructurado por el método, contiene el diseño, variables, población, técnicas e instrumentos, método de análisis de datos y aspectos éticos. El capítulo III: Detalla los resultados. El Capítulo IV: contiene la discusión de resultados. En el Capítulo V: se presentan las conclusiones. Y en el Capítulo VI: se formulan las recomendaciones. Finalmente, el Capítulo VII: presenta las referencias bibliográficas, donde se detallan las fuentes de información.

Las respuestas que se obtuvieron para cada problema detallan aspectos trascendentes en relación a la problemática del acompañamiento pedagógico y la satisfacción laboral de los docentes y constituye un hallazgo importante para el ámbito educativo ya que describe la percepción que tiene el docente sobre este procesos de gestión que es tan importante para la evaluación y desempeño de los docentes. Espero que, este informe cumpla con los requerimientos necesarios a fin de que sea aprobado.

La autora

## Índice

	pág.
Páginas preliminares	
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	xii
Abstrac	xiii
I. Introducción	11
1.1. Realidad problemática	11
1.2. Trabajos previos	13
1.3. Teorías relacionadas al tema	19
1.4. Formulación del problema	41
1.5. Justificación del estudio	41
1.6. Hipótesis	42
1.7. Objetivos	43
II. Método	
2.1. Diseño de investigación	45
2.2. Variables, operacionalización	47
2.3. Población y muestra	50
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y Confiabilidad	51
2.5. Métodos de análisis de datos	56
2.6. Aspectos éticos	58
III. Resultados	60
IV. Discusión	77
V. Conclusiones	86
VI. Recomendaciones	88
VII. Referencias	90

Anexos	98
Anexo 1: El artículo	105
Anexo 2: matriz de consistencia	115
Anexo 3: Instrumentos	121
Anexo 4: certificados de validación	125
Anexo 5 :Base de datos	136
Anexo 6 :niveles de confiabilidad	139
Anexo 7 :consentimiento informado	140
Anexo 8: imp pant.turnitin	141
Anexo 9: confiabilidad de los instrumentos	143



## Índice de tablas

		<b>Pág.</b>
Tabla 1	Operacionalización de la variable Motivación	54
Tabla 2	Operacionalización de la variable Desempeño laboral	54
Tabla 3	Ficha técnica del Cuestionario para medir la motivación	57
Tabla 4	Ficha técnica del cuestionario para medir desempeño laboral	58
Tabla 5	Baremo de correlación	62
Tabla 6	Motivación en las Enfermeras del Servicio de Neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren Callao-2018.	65
Tabla 7	Motivación Intrínseca en las Enfermeras del Servicio de Neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren Callao-2018.	66
Tabla 8	Motivación Extrínseca en las Enfermeras del Servicio de Neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren Callao-2018.	67
Tabla 9	Motivación Trascendental en las Enfermeras del Servicio de Neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren Callao-2018.	68
Tabla 10	Desempeño laboral en las Enfermeras del Servicio de Neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren Callao-2018.	69
Tabla 11	Calidad de trabajo en las Enfermeras del Servicio de Neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren Callao-2018.	70
Tabla 12	Responsabilidad en las Enfermeras del Servicio de Neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren Callao-2018.	71
Tabla 13	Trabajo en Equipo en las Enfermeras del Servicio de Neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren Callao-2018.	72

Tabla 14	Compromiso Institucional en las Enfermeras del Servicio de Neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren Callao-2018.	73
Tabla 15	Distribución de frecuencias entre Motivación Intrínseca y Desempeño Laboral en las Enfermeras del Servicio de Neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren Callao-2018.	74
Tabla 16	Distribución de frecuencias entre Motivación Extrínseca y Desempeño Laboral en las Enfermeras del Servicio de Neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren Callao-2018.	75
Tabla 17	Distribución de frecuencias entre Motivación Trascendental y Desempeño Laboral en las Enfermeras del Servicio de Neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren Callao-2018.	76
Tabla 18	Grado de correlación y nivel de significancia entre la motivación y el desempeño laboral en las Enfermeras del servicio de neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren Callao-2018.	77
Tabla 19	Grado de correlación y nivel de significancia entre la motivación Intrínseca y el desempeño laboral en las Enfermeras del servicio de neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren Callao-2018.	78
Tabla 20	Grado de correlación y nivel de significancia entre la motivación Extrínseca y el desempeño laboral en las Enfermeras del Hospital Alberto Sabogal Sologuren Callao-2018.	79
Tabla 21	Grado de correlación y nivel de significancia entre la motivación Trascendental y el desempeño laboral en las Enfermeras del servicio de neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren Callao-2018.	81

## Índice de figuras

	<b>Pág.</b>
Figura 1 Motivación en las Enfermeras del Servicio de Neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren Callao-2018	65
Figura 2 Motivación Intrínseca en las Enfermeras del Servicio de Neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren Callao-2018	66
Figura 3 Motivación Extrínseca en las Enfermeras del Servicio de Neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren Callao-2018.	67
Figura 4 Motivación Trascendental en las Enfermeras del Servicio de Neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren Callao-2018.	68
Figura 5. Desempeño laboral en las Enfermeras del Servicio de Neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren Callao-2018.	69
Figura 6 Calidad de trabajo de las Enfermeras del Servicio de Neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren Callao-2018.	70
Figura 7 Responsabilidad de las Enfermeras del Servicio de Neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren Callao-2018.	71
Figura 8 Trabajo en Equipo en las Enfermeras del Servicio de Neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren Callao-2018.	72
Figura 9 Compromiso institucional en las Enfermeras del Servicio de Neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren Callao-2018.	73
Figura 10 Distribución de frecuencias entre la Motivación Intrínseca y desempeño laboral en las Enfermeras del servicio de neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren Callao-2018.	74

- Figura 11 Distribución de frecuencias entre la Motivación Extrínseca y desempeño laboral en las Enfermeras del servicio de neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren Callao-2018. 75
- Figura 12 Distribución de frecuencias entre la Motivación Trascendental y desempeño laboral en las Enfermeras del servicio de neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren Callao-2018. 76

## Resumen

Esta investigación tuvo objetivo general establecer la relación entre la motivación y el desempeño laboral en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren Callao 2018.

Para cumplir con este objetivo se diseñó un estudio empleando el método hipotético – deductivo. El tipo de estudio básico, de enfoque cuantitativo, de nivel correlacional y diseño no experimental – transversal. La población estuvo conformada por 50 licenciadas del Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren del Callao. La muestra fue de 48 unidades de análisis y el muestreo de tipo no probabilístico. Los instrumentos utilizados fueron dos cuestionarios validados por expertos y sometidos a la prueba de confiabilidad de alfa de Cronbach.

Los datos recolectados se procesaron estadísticamente y los resultados se organizaron en tablas y gráficos para describir sus niveles según porcentajes y frecuencias de las variables y sus dimensiones. Las hipótesis se comprobaron aplicando el coeficiente de correlación de Spearman. La conclusión general fue: Existe una correlación positiva moderada ( $r= 0,558$ ) entre la motivación Intrínseca y el desempeño laboral en las Enfermeras del Hospital Alberto Sabogal Sologuren Callao-2018.

**Palabras clave:** Motivación, Desempeño Laboral.

## **Abstract**

This research had a general objective to establish the relationship between motivation and work performance in the Neonatology Service of the National Hospital Alberto Sabogal Sologuren Callao 2018.

To fulfill this objective, a study was designed using the hypothetical - deductive method. The type of basic study, of quantitative approach, of correlation level and non-experimental design - transversal. The population was made up of 50 graduates of the Neonatology Service of the Alberto Sabogal Sologuren del Callao National Hospital. The sample was 48 units of analysis and non-probabilistic type sampling. The instruments used were two questionnaires validated by experts and submitted to the reliability test of Cronbach's alpha.

The data collected were processed statistically and the results were organized in tables and graphs to describe their levels according to percentages and frequencies of the variables and their dimensions. The hypotheses were tested by applying the Spearman correlation coefficient. The general conclusion was: There is a moderate positive correlation ( $r = 0.558$ ) between Intrinsic motivation and work performance in Nurses at the Alberto Sabogal Sologuren Callao-2018 Hospital.

**Keywords:** Motivation, Labor Performance.

## **I. Introducción**

## 1.1. Realidad problemática

En el ámbito internacional, la gestión de los servicios de la salud ha implementado en los últimos años una serie de mecanismos que están orientados a mejorar los resultados laborales de cada uno de los trabajadores. Dentro de estos mecanismos se encuentran aquellas estrategias que están íntimamente vinculadas con la motivación que presenta cada trabajador y por ende la disposición que tiene al momento de cumplir sus obligaciones. En muchos países como es el caso de Chile los resultados laborales demostraron un gran incremento del desempeño de los trabajadores, obteniendo así resultados muy significativos, tal como lo citó la ministra Castillo (2017) en su disertación manifestó que la Atención Primaria Municipal cuenta con una cobertura de Salud al 91% de la población beneficiada del Sistema Público y conforma el primer peldaño en una cadena de atención permanente y de progresiva complicación, que sigue a los individuos a lo largo de su vida.

Tanto la motivación como el desempeño laboral han sido estudiados en diversas oportunidades, encontrándose resultados que los relacionan entre sí, tal es el caso de un estudio realizado en Guatemala, donde se encontró que la motivación influye en el desempeño laboral del personal administrativo donde la razón crítica fue mayor a 1.96 el cual es significativa. De igual modo en Ecuador un estudio reportó que los profesionales de enfermería de la provincia del Carchi presentan una motivación elevada que contribuye al correcto desempeño equitativo tanto personal como grupal que ayudan a obtener una satisfacción laboral óptima. En el estudio realizado se evidencia que existe correlación directa entre el nivel de motivación y el nivel de satisfacción laboral de las/os profesionales de Enfermería generando un desempeño laboral coordinado, ordenado, originando una estabilidad personal y profesional en las múltiples funciones realizadas en los servicios prestados, los cuales son reconocidos globalmente percibiendo una remuneración económica mensual que le permite mejorar la calidad de vida de las personas que ejercen sus servicios profesionales.



A nivel nacional, según lo indica Cabezas (2017) en su trabajo acerca de los logros del Instituto de Salud, “en esta etapa se ha concluido la preparación de indicadores de desempeño y compromisos de mejoramiento para la implementación del bono por desempeño institucional en el marco del DL. N°1153” (p. 29)

Como se puede observar, los objetivos apuntan al incremento del nivel de desempeño de los trabajadores del sector salud en el Perú. Esto se debe a que existen múltiples deficiencias en este sector que terminan por desmerecer la calidad de atención que se brindan en los hospitales. Sobre todo de parte las licenciadas en enfermería, que desde mucho tiempo atrás se han convertido en los factores que todos los usuarios evalúan y terminan por desmerecer su labor.

A nivel institucional, en el Hospital Alberto Sabogal Sologuren es evidente la desmotivación de las Licenciadas de Enfermería, en algunas pueden haber sido ocasionados por factores intrínsecos como la personalidad, aptitud, actitud, el comportamiento etcétera. Así como factores extrínsecos como las relaciones interpersonales entre licenciadas, jefas, coordinadoras entre otras.

En cuanto a su desempeño laboral, resulta no ser óptimo y un gran número de pacientes y usuarios presenta de manera frecuente reclamos y quejas, que en múltiples casos son fundados y evidencian en enfermeras que se muestran desmotivadas, con alto índice de estrés laboral, que termina por alterar su comportamiento y trato a los pacientes.

Todas estas evidencias permitieron preguntar ¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral? Interrogante que sin duda permitirá tener un dominio del conocimiento más claro y directo, que dará la oportunidad de comprender mejor la naturaleza de la problemática existente en este centro de salud.

Desde ésta perspectiva se realizó un estudio de Investigación que permitió conocer el nivel de motivación y el desempeño laboral de las Licenciada en

Enfermería, para que con los resultados obtenidos se elaboren planes de mejora en bienestar del personal de Enfermería.

Por lo tanto, ésta investigación tiene como objetivo determinar el la relación entre la motivación y el desempeño laboral que existe en el servicio de Neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren con el propósito de dar a conocer a los gerentes los resultados para la mejora de las Enfermeras.

## **1.2. Trabajos previos**

### **Antecedentes Internacionales**

Casullo, G. (2015), realizó investigación titulada *Influencia de la motivación en el desempeño laboral dentro de los Hospitales Públicos*. Realizado en la Universidad Nacional de Argentina, Buenos Aires. Para optar el grado de maestro en gestión pública. Cuyo propósito fue establecer las condiciones del trabajo, estimulación y beneficios en los nosocomios estatales. El diseño corresponde a un estudio descriptivo correlacional, la muestra estuvo formado por 220 funcionarios del establecimiento del hospitales, la obtención de datos se realizó mediante el cuestionario. Los productos de la investigación fueron: el 75% de empleados se sienten con un elevado grado de motivación, originando al interior del hospital un clima laboral favorable entre el equipo multidisciplinario; a pesar de la insuficiente infraestructura, carencia de materiales, equipos e insumos. En síntesis la caracterizar sustantivamente las condiciones del hospital no es un aspecto influyente en la motivación de los empleados de salud de los hospitales públicos.

A la vez Enríquez (2014) en su tesis *Motivación y Desempeño Laboral de los empleados del Instituto de la Visión en México*, tesis presentada para adquirir el grado de Maestro en Administración en la Universidad de Montemorelos de México, la investigación fue de campo, de tipo cuantitativa, descriptiva, explicativa y transversal correlacional; la población estuvo compuesta por 164 empleados el propósito de la investigación fue establecer si el grado de motivación interviene en el desempeño laboral de los empleados del Instituto de la Visión en México; se utilizaron dos instrumentos adaptados en el cual el primero sirvió para medir la

motivación y el segundo para medir el rendimiento laboral, teniendo como resultado se encontró que no existe diferencia reveladora entre el grado académico de los trabajadores, el género, edad, tipo de empleo, el tiempo de servicio, con respecto al nivel de motivación; de la misma manera no se evidencia diferencia reveladora entre el nivel de escolaridad, el campo de trabajo, género, edad, tipo de empleo, tiempo de servicio con relación al nivel de desempeño laboral; haciendo referencia ya sea en la motivación como en el desempeño que se encuentran el 75,6% de los trabajadores es muy buena con tendencia a excelente; llegando a la conclusión que el grado de motivación laboral interviene de manera positiva y significativa en el nivel de rendimiento laboral de los trabajadores.

Erazo y Herrera (2014) realizaron la investigación *Nivel de motivación y su relación con la satisfacción del ejercicio profesional de las enfermeras en la provincia del Carchi*, presentada en la Universidad Politécnica Estatal de Carchi. Para optar el grado de maestra en enfermería. Tuvo como objetivo determinar el nivel de motivación y satisfacción laboral. Una investigación descriptiva y correlacional que tuvo como población de estudio a 97 enfermeras, a quienes se sometió a un proceso de encuesta para recolectar información. En esta investigación se concluye que los profesionales de enfermería de la provincia del Carchi presentan una motivación elevada que contribuye al correcto desempeño equitativo tanto personal como grupal que ayudan a obtener una satisfacción laboral óptima. En la investigación realizada se puso en evidencia que hay una relación directa entre el grado de motivación y el nivel de satisfacción laboral ( $r = ,674$ ) de las/os trabajadores de Enfermería propiciando un desempeño laboral sistematizado, metódico, dando lugar a una seguridad personal y profesional en las diversas funciones ejecutadas en los servicios proporcionados, los mismos son explorados globalmente percibiendo un salario económico cada mes que le admite el mejoramiento de la calidad de vida de los profesionales que ejercen sus servicios como tales.

Zavala (2014) en su tesis titulada *Motivación y desempeño laboral en el hospital Juárez del centro*. Presentada en la Universidad de México, para optar el

grado de maestro en administración. Tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la motivación y desempeño laboral en el hospital Juárez del centro. El método fue hipotético deductivo, con un diseño No experimental de Alcance Correlacional. Se aplicó el cuestionario elaborado en escala tipo Likert conformado por dos variables: intrínsecos y extrínsecos, que a su vez tienen 13 sub factores obtenidos a partir del análisis factorial. La muestra lo conformaron 58 individuos en el hospital Juárez del centro, ubicado en la Ciudad de México. Los más importantes resultados alcanzados señalaron que no hay diferencias reveladoras entre cada uno de los conjuntos poblacionales que fueron seleccionados partiendo de las variables independientes de la investigación, las mismas que fueron: género, escolaridad, ingreso mensual, tipo de puesto y edad. La única variable que evidenció diferencias reveladoras en los aspectos extrínsecos estuvo referida a la antigüedad del centro hospitalario.

Mariño, (2014) realizó un estudio titulado *Relación entre la Motivación Laboral y Desempeño Laboral en trabajadores públicos de Montevideo- Uruguay*, sustentada en la Universidad de la República, para optar el grado de maestro en psicología. Con el objetivo de conocer la relación de ambas variables, el diseño metodológico empleado fue descriptivo – correlacional, la muestra fue censal de 80 trabajadores, el instrumento aplicado contenía 10 sub escalas, las conclusiones fueron: existe relación positiva entre la Motivación Laboral y Desempeño Laboral en trabajadores públicos de Montevideo; a su vez el resultado coopera con la gestión organizacional dado que aporta respecto a donde dirigir los esfuerzos en busca de que los sujetos desempeñen óptimamente. Se apreció la relación entre las necesidades de nivel superior 65% sociales, estima y autorrealización, con el desempeño laboral y coincide con las necesidades que planteó Lee Colan (2010) quien puso de manifiesto que conviene ser satisfechas para poder conseguir un óptimo desempeño en el trabajo. Las subáreas de logro, poder y pertenencia evidenciaron una correlación reveladora directa con las subáreas de la necesidad intelectual de logro, dominio y necesidad emocional de la familiaridad.

### **Antecedentes nacionales**

Arango (2018) La presente tesis titulada, *Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Mi Banco agencia Lima Este, Lima, 2018* presentada en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, para obtener el grado maestro en Ciencias Administrativas. El enfoque fue cuantitativo, tipo descriptiva y diseño no experimental. El objetivo de éste estudio fué demostrar si la motivación influye en el desempeño laboral de los trabajadores de Mi Banco. La población de la investigación estuvo constituida por 102 trabajadores de la empresa, la muestra fue determinada de manera probabilística obteniendo un resultado de 81 personas. Los instrumentos utilizados fueron el cuestionario sobre la motivación y desempeño laboral constituido por 18 ítems con escala de valoración de Likert. Se puso de manifiesto que la Motivación está relacionada directamente y de manera positiva con el desempeño laboral de la Entidad Mi Banco. La valoración de  $\chi^2$  computada es mayor que  $\chi^2$  tabular ( $X^2 = 52,11$ ) lo que hace que se rechace la hipótesis nula admitiéndose la primera hipótesis general alternativa (H1) “La motivación influye positivamente en el desempeño laboral de los empleados de Mi Banco entidad Lima Este, Lima 2018.

Pizarro (2017) en su estudio sobre *Motivación y el desempeño laboral de los trabajadores obreros de la empresa Inmobiliaria si Construyo Perú S.A.C. – San Juan de Lurigancho*. Sustentada en la Universidad Cesar Vallejo, para optar el grado de Maestro en administración. Tuvo como objetivo establecer la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los obreros que laboran en la empresa inmobiliaria “Si Construyo Perú”. La investigación se realizó bajo un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional, cuyo diseño es transversal. La muestra estuvo conformada por 30 obreros, población censal. Los instrumentos utilizados fueron el cuestionario de Motivación Laboral y el Cuestionario de Desempeño Laboral. Los hallazgos encontrados pusieron en evidencia que hay una correlación refrenada entre la motivación y el desempeño laboral ( $r=0,559$ ), cuyo grado de significancia fue ( $\text{sig} = 0.001$ ). Por lo que, se ratifica que hay correlación entre la motivación y el desempeño laboral de los empleados obreros de la agencia de bienes raíces Si Construyo Perú S.A.C – San Juan de Lurigancho – 2017

Barreto (2017) En su investigación titulada, *La motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Ancash, 2016*. Sustentada en la Universidad Cesar Vallejo, para optar el grado de Maestro en Gestión Pública, tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Ancash, su investigación es cuantitativa, el tipo de estudio no experimental y el diseño es correccional, transversal, la población estaba conformada por 254 empleados; se utilizó un muestreo aleatorio simple, obteniendo como muestra a 153 trabajadores. Se utilizó como instrumento la encuesta y entrevista, se concluyó que: solamente el 15 % de los empleados se siente motivado ya sea en los aspectos motivacionales como higiénicos, un 17% posee una inadecuada motivación en tanto que el resto cuenta con una regular motivación; asimismo, los resultados referidos al desempeño laboral demostraron que el 17 % de los empleados tienen un buen desempeño, en tanto que, el 28.8% posee un inadecuado desempeño y el resto un regular desempeño. Hay una correlación entre el desempeño laboral y los aspectos motivacionales, de acuerdo con las valoraciones se evidencia una elevada correlación (0.9152), significa que los empleados que poseen un desempeño laboral adecuado, evidencian aspectos de motivación óptimos, en tanto que, los empleados que posee un desempeño laboral inadecuado, presentan también factores motivacionales inadecuados; de acuerdo con lo encontrado se puede comprender que a más motivación mejor desempeño laboral.

Capcha y Campomanes (2015) en la tesis titulada *Motivación y desempeño laboral según los trabajadores administrativos del gobierno regional de Ayacucho 2014*. Sustentada en la Universidad Cesar Vallejo, para optar el grado de Maestro en Gestión Pública, tuvo como objetivo, determinar la relación motivación y desempeño laboral de los trabajadores. El método empleado en la investigación fue el hipotético-deductivo. Esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional de corte transversal, con una muestra de 115 personas fue un estudio de tipo descriptivo, correlacional, transversal, no experimental, concluyó que: existe una correlación entre motivación y desempeño

( $r= 0.777$ ,  $p= 0.001$ ), motivación y productividad ( $r= 0.777$ ,  $p= 0.001$ ) motivación y competencia ( $r= 0.718$  y  $p= 0.001$ ), motivación y relaciones interpersonales ( $r= 0.768$  y  $p= 0.001$ ).

Contreras (2014) en la investigación titulada: *Grado de motivación y su relación con el desempeño laboral en el personal de enfermería del policlínico Pablo Bermúdez*, Sustentada en la Universidad Cesar Vallejo, para optar el grado de Maestro en Gestión Pública, tuvo como objetivo determinar el grado de motivación y su relación con el desempeño laboral en el personal de enfermería. El estudio se realizó bajo el enfoque cuantitativo, siendo el tipo de investigación descriptivo–correlacional causal. Para consolidar los objetivos del estudio se aplicó dos encuestas de tipo Likert, usando como instrumento el cuestionario, que constó de 33 ítems para medir la variable motivación laboral y de 30 ítems para medir la variable percepción del desempeño laboral, los cuales fueron aplicados a 26 trabajadores de la institución, se concluyó que: hay una relación efectiva media, entre la motivación laboral y la percepción del desempeño laboral, con una valoración de  $p=0,023$  y un coeficiente correlacional de  $0,443$  es decir, que son proporcionales de modo directo; no obstante, las respuestas de la aplicación estadística de Regresión Logística Ordinal pusieron en evidencia que la significancia de la motivación laboral es de  $0,894$  y de la percepción del desempeño laboral de  $0,677$  resultando que ambas deducciones son mayores al valor  $p>0,05$ , lo que significa el rechazo de la hipótesis nula; esto es, la motivación laboral no influye en la apreciación del desempeño laboral de los empleados de la mencionada entidad.

De la Cruz (2014) en la tesis titulada: *Motivación y desempeño laboral en la Oficina de Normalización Previsional en Perú*, Sustentada en la Universidad Cesar Vallejo, para optar el grado de Maestro en Gestión Pública, tuvo como objetivo determinar el nivel de relación entre desempeño laboral. Es un estudio sustantivo descriptivo de diseño no experimental transversal correlacional, se trabajó con una población finita y una muestra censal correspondiente a los 260 trabajadores de la Oficina de Normalización Previsional Lima 2014 y se aplicó instrumentos validados por expertos. La investigación concluyó que: existe

relación entre la motivación y desempeño laboral a razón de una valoración  $r = ,680$  Spearman y una  $p = ,000$  ( $p < ,05$ ) demostrándose la hipótesis del estudioso y rechazando la hipótesis nula, por lo que, se arribó a la conclusión que hay correlación entre las variables.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **Motivación**

Para Chiavenato (2009) precisó que la motivación es todo lo que induce al individuo a proceder de un modo específico o que origina, como mínimo a una postura específica, o un comportamiento determinado.

De acuerdo con lo mencionado por el autor, la motivación es la fuerza especial que posee un ser humano para actuar de cierta manera, por ello es necesario que el ser humano se sienta estimulado permanentemente de esa manera conseguirá sus objetivos o metas.

Robbins (2009) sostuvo que la motivación es:

Un proceso que enfatiza en el ímpetu, la gerencia y duración del entusiasmo que demuestra una persona para conseguir una meta. Posee componentes elementales tales como el ímpetu, la permanencia y esfuerzo. En la cual, la primera es entendida como la voluntad o arranque que una persona demuestra con el fin de conseguir una meta, cuyo ímpetu se materializa una vez conseguido el objetivo. Por otra parte, la permanencia es definida como el periodo de duración del ímpetu o dedicación para conseguir el objetivo.

Para Ramírez, Abreu y Badii (2008) la motivación:

Está relacionada con las carencias del ser humano; ya que al sentir la necesidad por algo busca satisfacerla pero una vez que se satisface se desmotiva. En tal sentido, la motivación lo comparada con un motor interior que nos induce a la consecución de nuestros objetivos, los cuales en algunas ocasiones se consigue gracias al esfuerzo propio o



en otros casos se requiere del apoyo de terceros. Sin embargo, no se debe acostumbrar o esperar que otros nos apoyen en la estimulación interna, por el contrario, debemos ser nosotros mismos los que cultivemos la automotivación.

En este caso comprendemos como el autor es preciso al enfatizar que la motivación no necesariamente debe ser externa sino que lo elemental es que el ser humano aprenda a automotivarse pues de ello dependerá en gran medida la satisfacción de sus necesidades; sin embargo, no se debe dejar de lado a la motivación externa pues esta contribuye con el fortalecimiento de la interna.

Por su parte, Chang (2010) resaltó que motivar es un proceso de interacción del individuo con el entorno real cuyo concepto desde un determinado punto de vista puede cambiar en el interior del mismo sujeto o dentro del equipo conformado por sujetos de distintos periodos.

Este autor, destaca la importancia del periodo de tiempo que abarca la motivación como proceso de interacción con la realidad, en este sentido se puede afirmar que el tiempo que dure la necesidad del individuo determinará la permanencia de la motivación.

Por su parte, Martínez (2003) sostuvo que para conseguir una óptima motivación en el trabajo es necesario tener un conocimiento profundo de los elementos relacionados con las exigencias de la gente.

Por otro lado, Arias (2006) puso de manifiesto que son los aspectos idóneos para inducir, conservar y encaminar el comportamiento para conseguir una meta. Tal es el caso de que cuando el ser humano siente hambre lo más lógico es que busque algo para comer. Estos estímulos podrían biológicos tal como el sueño o el hambre o psicológicos y culturales.

Por su parte Fischman (2014) resaltó que la motivación:

Es un aspecto elemental en el proceder de la organización y nos, transporta a la ejecución distintas tareas, a desenvolvernos de la mejor manera. Establece una comparación entre la motivación con el aire caliente de un globo aerostático que hace posible que este se eleve por el horizonte. En otros casos con el aire frío que los mantiene quietos a la espera de ser arrastrados.

En concordancia con lo mencionado por el autor, la motivación es esa fuerza especial que hace posible que las personas realicen una diversidad de tareas o se comporten de una manera específica, incluso es comparada con el oxígeno que contienen los globos ya sea para elevarse o quedarse quietos, en este sentido, es de considerar que para la buenamarcha de una empresa se debe contar con personal que posea estas características.

Por su parte, Gonzales (2006) destacó que la motivación es un procedimiento que se inicia con el planteamiento de una meta o en todo caso la satisfacción de una necesidad por lo que induce a la actuación y sostenimiento de un comportamiento adecuado.

La motivación como proceso es la que determina como se debe comportar el individuo ante ciertas circunstancias, por ello, es importante para una empresa cuidar que sus trabajadores se sientan bien en ella, ya que esto garantizará la estabilidad y buen desempeño de la misma.-

## **Teorías de la motivación**

### **Teoría de la jerarquía de las necesidades**

De acuerdo con Chiavenato (2007) quien indicó que se debe tener en cuenta a Abraham Maslow como:

El fundador de una de las bases teóricas más importantes acerca de la motivación. Este estudioso de procedencia americana investigó en la necesidad del hombre para conseguir que las personas desarrollen

su máxima capacidad. El gráfico resume su hipótesis de las necesidades que transformó esta área de investigación y que actualmente continúa siendo motivo de interesantes debates.

Cabe resaltar que en concordancia con el autor la pirámide de Maslow ha sido y seguirá siendo un motivo de discusión muy interesante pues a partir de su invento hasta nuestros días los aportes que se han hecho acerca de las necesidades del hombre han sido las más acertadas, por ello es recomendable que quien tenga la idea de ingresar al mundo de la administración empresarial la conozca ya que le será más fácil su emprendimiento.

Tal como menciona el autor. Esta postura examina aspectos filosóficos tales como aquellos a los que anhelan los individuos o como la búsqueda del sentido de nuestra vida. Esta visión se diferencia con claridad del conductismo, el cual está centrado en los talentos que se pueden observar con respecto a la conducta y del psicoanálisis, que explora la conciencia.

Es necesario relacionar a Maslow con la corriente humanista ya que ello nos permitirá entender sus ideales. No obstante, esta vertiente ha sido reprochada por lo difícil que se ha hecho la exploración de su planteamiento de modo científico. Sin embargo, ha sido elemental la percepción que han servido de puente entre los diversos enfoques que han hecho posible tener una visión holística del hombre.

En concordancia con Chiavenatto (2007) quien señaló que Maslow hizo la jerarquización de las necesidades del hombre:

Afirmaba que eran posibles de organizar. Por lo que, inventó la pirámide compuesta por cinco espacios en la cual la última se representa la cúspide, símbolo de autorrealización. El modo de subir en la escala de Maslow consiste en la adopción de un accionar activo, en el cual hasta no satisfacer las exigencias elementales no es posible complacer las de la siguiente escala. En consecuencia los seres

humanos somos los principales protagonistas de nuestra propia realización, en la que el grado de motivación es la clave del éxito.

Tal y como, afirmaba el autor es de entender que el individuo bien motivado para la realización de un trabajo adecuado con el fin de conseguir sus metas, más seguro será el éxito que alcance. Pues en la medida que éste se automotive más sencillo será lograrlo.

### **Estructura de las necesidades según Maslow**

De acuerdo con Quintero (2007) la estructuración se centró en:

Analizar eminencias que han sido un ejemplo a seguir tales como Gandhi, Lincoln o Einstein. Se hizo un análisis minucioso de su vida con el fin de entender como lograron llegar a la cima de la pirámide. Esta versión tiene su base en un informe científico escrito por Maslow denominado teoría sobre la motivación humana. Después, estos aportes han sido incluidos en su texto titulado *Motivation and Personality*. Que sentó la base del conocido gráfico en el cual se centra su teoría acerca de la motivación, el mismo que se ha hecho tan famoso que en algún momento todos lo hemos conocido.

En concordancia con lo que señala Espinoza (2009) la propuesta de Maslow se fraccionó en:

Necesidades del déficit (D-needs), los cuales comprenden las tres primeras escalas del gráfico, y las necesidades del ser (B-needs), referidas a las dos últimas escalas. Por ello, sin dar cumplimiento a los requerimientos de cada escala no es posible avanzar al siguiente. Solamente los sujetos más exitosos y motivados para desplegarse alcanzan la autorrealización, que es el objetivo de toda persona.

Una vez más es importante resaltar que solo alcanzan la cima del éxito aquellas personas que siempre se han sentido motivados y han trabajado en ello para lograrlo, pues para hacerlo no basta con sentirse motivados sino primordialmente en que trabajos hacemos para lograrlo.

### **Las necesidades fisiológicas o básicas**

En concordancia con Delgado y Di (2010) quienes manifestaron que:

Las necesidades de tipo fisiológica o básica son las más antiguas o las primeras que se manifestaron desde que vinimos al mundo. Por lo que, es casi inadmisibles desconocerlas. Dichas necesidades comprenden tareas tales como dormir, respirar, no exponerse por mucho tiempo al calor o al frío, consumir alimentos o tener idilios sexuales. Este tipo de actividades contribuyen a conservar la homeostasis, que es un cúmulo de procedimientos que regulan automáticamente nuestro organismo para conservarlo en equilibrio. De acuerdo con esta teoría, si nos enfermamos, disminuye la posibilidad de que tengamos preocupación por temas más triviales. Pues no es necesario ir más lejos, ya que en alguna ocasión todos hemos tenido la experiencia del malestar causado por el cansancio y estar expuestos a un calor intenso. En estos casos, el fastidio nos dificulta preocuparse por otras cosas.

En este sentido, así como lo menciona el autor que para que el trabajador se sienta motivado y satisfecho en su labor se debe tener en cuenta que sus necesidades fisiológicas no sean vulneradas, pues el solo hecho de que existan factores asociados negativos harán que el trabajador se sienta incómodo con su labor y por tanto descontento en realizarlo.

### **Las necesidades de seguridad y protección**

Por su parte, Delgado y Di (2010) señalaron que: este tipo de necesidades se refieren ya sea la seguridad física así como la que se refiere a aspectos tales como la de propiedad privada o la capacidad de reacción frente a una situación imprevista. Tal es el caso de la pérdida del trabajo o ruina las cuales son situaciones que deterioran este escala.

Tal como lo mencionan los autores estas necesidades se refieren al modo o capacidad para enfrentar los problemas, principalmente ante la pérdida de trabajo de un empleado o la ruina en el caso de una empresa, por ello se busca que la persona posea un temple que lo mantenga de pie ante situaciones

adversas.

### **Las necesidades de afiliación y afecto**

Por su parte, Delgado y Di (2010) manifestó que en este nivel se ubican las relaciones sociales, para lo que:

Es necesario el mantenimiento de una relación positiva y saludable con los semejantes. Los amigos, la confianza, el afecto y el amor facilitan nuestra existencia. Son el motor para continuar progresando. Por su puesto que sin la satisfacción del sentido de nuestra existencia y sin ayuda no nos sentiríamos determinados a conseguir lo mejor de uno mismo.

### **Las necesidades de reconocimiento o estima**

De acuerdo con, Delgado y Di (2010) se definen como:

Los aspectos más íntimos tales como la seguridad, el autoconocimiento, el respeto o el progreso. Quererse a sí mismo es fundamental para el progreso de la persona, la falta de autoestima puede generar un complejo de subordinación y distintas patologías. Si uno no se quiere es muy complejo que se tenga las ganas de aspirar a más allá de lo acostumbrado y alcanzar la cima. Estos requerimientos se clasifican en dos tipologías: Inferior: centrada en el respeto por los otros. Trata de captar la atención y el cariño de las personas. Está relacionada con la popularidad que poseen los demás individuos, su nivel social y el lugar que ocupan en el medio social. Superior: centrado en el respeto por uno mismo. Significa querernos, darnos el valor agregado, aceptarnos y comprendernos y aceptarnos con nuestras propias ideas.

### **Las necesidades de autorrealización o autoactualización**

Por su parte Delgado y Di (2010) se puso de manifiesto que:

Es la cima, en que concluye la existencia humana. Es posible llegar a este punto en la medida en que se haya cumplido con las exigencias anteriores. En este nivel prevalece el ingenio, las acciones son la

espontaneidad de nuestra actuación, la moral como elemento principal, no se da lugar a ningún tipo de prejuicio y se admiten los hechos. En este nivel los conflictos pueden resolverse sin coaccionar. Lo real es contemplado con objetividad y con el deseo de existir. Aunque es cierto que todos no tenemos objetivos comunes. Un individuo puede apreciarse como realizado al ejercer un cargo importante, mientras que otros, su meta es ser líder de un equipo. No es necesario alcanzar la fama para sentirse realizado, incluso un matrimonio que se sienta orgulloso de la familia que tiene se puede ubicar en este escalón.

### **Teoría de las tres necesidades (Mc Clelland)**

De acuerdo con lo indicado por Robbins (2014) A principios de la década de los sesenta, David Mc Clelland detalló en su texto La Sociedad Realizadora su propuesta de tres necesidades. En la que propone tres clases de motivación común a todos los seres humanos, sin que tenga nada que ver con su nivel cultural, su sexo y cualquier característica.

En tal caso, es importante resaltar que para alcanzar el éxito no solo se debe tener en cuenta las necesidades básicas, sino también hay que considerar otras propuestas por el autor, pues todas se complementan y garantizan el éxito personal y de la empresa.

En concordancia con Robbins (2014) quien señaló que: La motivación debe ser comprendida como un proceso inconsciente, de manera parecida a las propuestas psicoanalíticas.

La motivación tal como lo menciona el autor, es un procedimiento que se lleva a cabo de modo inconsciente, es decir que está en el interior de cada individuo y que solo dependerá de él sentirse motivado, por eso es necesario entender que cada individuo es autónomo de sus decisiones para alcanzar el éxito.

### **La necesidad de afiliación**

Para Robbins (2014) esta necesidad se da cuando:

Los individuos con una alta motivación de aceptación evidencian afanosas aspiraciones de corresponder a grupos sociales. Del mismo modo que quieren conseguir que a los demás les gusten, por ello, evidencian una tendencia a la aceptación, pensamiento y preferencias de los demás. Tienen preferencia por ser ayudantes antes de competir y no se sienten bien con los casos en que hayan riesgos y o en todo caso la certeza de algo.

Tal como se infiere estos individuos se sienten mejor cuando se desempeñan como empleados que ejerciendo un cargo de liderazgo ya que su debilidad se centra en su capacidad para ordenar o dar prioridad a metas de la organización, sin embargo, es importante resaltar que se ha puntualizado dos tipologías de líder: el que hace el trabajo, relacionado con una elevada producción y el socioemocional, experto en conservar la motivación del grupo.

Por otra parte, Robbins (2014) señaló que:

La necesidad de afiliación cobra importancia desde el momento en que había sido resaltada anticipadamente por el conocido Henry Murray, quien creó el test de percepción temática. Lo mismo se puede afirmar en cuanto a las necesidades de beneficio y de autoridad, que sentaron la base a la proposición de McClelland.

En este punto es necesario destacar que anterior al autor, otros ya habían sentado la base para la propuesta de McClelland, por lo que, es indispensable conocer las necesidades de logro y dirección.

### **Necesidad de logro**

De acuerdo con Robbins (2014) se señaló que:

Aquellos que alcanzan una puntuación alta en necesidad de logro tienen ganas intensas de lograr objetivos que demandan un alto nivel de reto, y asumen los peligros con el solo fin de conseguir lo que se



proponen, siempre y cuando lo hagan de modo calculado. Generalmente tienen preferencia por el trabajo a solas más que el que se hace en equipo y les encanta hacer retroalimentaciones sobre las funciones que cumplen.

En este aspecto la necesidad de logro se refiere a lo que las personas son capaces de hacer con la finalidad de alcanzar sus metas, para lo cual se valen de lo que sea pero siempre tienen en cuenta que sea de manera regulable de modo que se detienen a pensar en que les falta reforzar, por ello en una empresa también es importante tener en cuenta este aspecto.

Por su parte, Campos y Calle (2014) sostuvieron que:

Esta necesidad está influenciada por las destrezas individuales para plantarse objetivos, debido a la existencia de un locus de control interior constituido por la apreciación de la responsabilidad autónoma acerca de aspectos de la vida cotidiana y por la desarrollo de la autonomía por parte de los progenitores durante la niñez.

### **Necesidad de poder**

Del mismo modo, Campos y Calle (2014) manifestaron que:

Los individuos en los que prevalece este tipo de motivación son felices con la competencia pues ello les hace sentir, desde luego, aquellos que poseen una elevada necesidad por el poder aprecian más el reconocimiento de la sociedad y se afanan en ejercer control en otros sujetos e intervenir en su forma de comportarse con frecuencia por razones utilitarias.

La necesidad de poder entendida desde esta óptica hace referencia a la satisfacción que sienten las personas que la ejercen aunque para ello tengan que valerse de cualquier cosa, sin embargo, cabe resaltar que este comportamiento debe ser regulado por ciertos principios, caso contrario conllevaría a situaciones negativas.

Por su parte Robbins (2014) manifestó que.

McClelland distinguió dos clases de necesidad de poder: La referida al poder socializado y la de poder personal. Los individuos inmersos en el primer tienen una tendencia a interesarse por los demás, en tanto que, aquellos que poseen una elevada motivación individual hacen todo lo posible por alcanzar el poder pero con fines propios. Este tipo de personas que poseen elevada autoestima y necesidad por el poder pero que no tienen paralelamente un grado elevado de compromiso individual están más expuestas a desarrollar comportamientos psicopatológicos externos, tales como la agresión física y el consumo exagerado de drogas.

### **Teoría de los dos factores de Herzberg**

Por su parte Robbins (2014) se estableció que:

La proposición de los dos componentes de Frederick Herzberg, conocida como teoría de la motivación e higiene, nos da a conocer que los componentes internos están relacionados con el bienestar profesional, en tanto que, los componentes externos están relacionados con el descontento en el desempeño laboral. Herzberg llegó a la conclusión que las contestaciones de los individuos que se sentían satisfechos con su labor divergían de modo significativo de las contestaciones que manifestaban los individuos que estaban descontentos. Del mismo modo, reveló que algunos caracteres estaban relacionados consistentemente con la satisfacción en el trabajo y otras con el descontento laboral. Desde el instante en que los trabajadores se sentían satisfechos con su labor, tenía la tendencia a referirse componentes internos originados por el trabajo, como el beneficio, el reconocimiento y el compromiso; y en el momento en que se sentía descontenta, citaba componentes externos provocados por el mismo desempeño, tales como la política y la dirección, el control, las relaciones interpersonales y las condiciones laborales de la entidad.

Del mismo modo Ortega (2013) manifestó que:

El comportamiento que muestran los trabajadores en relación con su lugar donde labora puede poner en evidencia la sapiencia de su entidad y el lugar de faena actual. Indubitablemente, le sería de mucho agrado contar con un equipo compuesto por individuos satisfechos con su labor y que además gocen del reto de acudir al trabajo diariamente, no obstante, esta situación en todos los casos no es una prioridad para todos.

Los estudios pusieron en evidencia que algunos caracteres del ejercicio laboral se relacionan de manera consciente con el contentamiento en el trabajo, en tanto que, los distintos aspectos están relacionados con el descontento en laboral.

## **Dimensiones de la motivación**

### **Factores motivacionales o intrínsecos**

En concordancia con Chiavenato (2014) quien lo definió como:

Factores relacionados con el grado motivacional de los trabajadores y nace de situaciones internas o que dependen de la labor propiamente dicha. Estos aspectos de satisfacción contienen: por un lado el Logro: Los trabajadores deben tener claro el concepto de logro, ya que ello se desprende de su labor. Por otro lado, el Reconocimiento: en el que los trabajadores tienen que ser felicitados y reconocidos por sus méritos por parte de los jefes. Del mismo modo, la Satisfacción en el trabajo: este debe resultar de significancia, de interés y desafiante de modo que el trabajador muestre su potencial se sienta motivado. Así mismo, la Responsabilidad: Los obreros son responsables de su labor. Por lo que administradores deben proporcionarles la potestad de la faena, debe disminuir la supervisión pero conservar el compromiso. Por último, el Crecimiento: la empresa debe propiciar oportunidades para crecer y avanzar que haga que los trabajadores se sientan motivados y se desempeñen de manera óptima.

En este sentido, es elemental que la motivación de los trabajadores sea permanente para lo cual, gran parte de responsabilidad asumen los gerentes pues son ellos quienes deben estar en constante vigilancia y control del trabajo realizado, sin embargo no es recomendable que el empleado trabaje bajo presión, sino de manera consciente de modo que para lograrlo los gerentes deben realizar un reconocimiento público y felicitaciones o bonos al trabajo destacada de cada uno de ellos.

En síntesis, los trabajadores se sienten más contentos con un entorno labor que hacen posible el avance a cargos superiores, lo cual hace que se sientan realizados con regularidad y se sientan reconocidos por su entrega.

Por su parte, Fischman (2014) resaltó que la motivación intrínseca es más provechosa en comparación con la motivación extrínseca ya que coadyuva con el aprendizaje, la creatividad y constancia entre los individuos.

### **Factores de higiene o extrínsecos**

Según Chiavenato (2014) :manifestó que:

Herzberg había empleado la expresión “higiene” para detallar los aspectos causantes de la insatisfacción en el campo laboral, los cuales son extrínsecos o independientes de la labor propiamente dicha, y se relacionan con otros factores tales como la compensación, la estabilidad laboral, las políticas de la organización, las condiciones laborales, la disposición del líder y las interrelaciones entre gerentes, empleados y compañeros. Estos aspectos no son motivacionales para los trabajadores, no obstante, su ausencia o su inadecuada aplicación, que los aspectos relacionados con el aseo puedan ser la causa de una fuerte insatisfacción. Estos aspectos comprenden: por un lado, Políticas de la compañía y políticas administrativas: las cuales no deben ser muy estrictas, sino que deben ser equitativas y claras, además que debe considerar horas de labor flexibles, código de vestimenta, siestas, vacaciones, entre otras. Por otra parte, Beneficios adicionales: los trabajadores deben contar con planes de atención

médica, patrocinios para los integrantes de la familia, eventos de apoyo para trabajadores. Del mismo modo, las Relaciones interpersonales: se debe tener en cuenta la interacción entre los trabajadores con sus colegas, superiores y subordinados la misma que debe ser adecuada y tolerable. No debe existir el conflicto o evidencias de humillación. Asimismo, las Condiciones de trabajo: las mismas que deben garantizar la seguridad, la limpieza e higiene, grupos de trabajo deben ser actualizados y conservarse en buen estado. Por último, el Salario: el cuál será adecuado y prudente. Además ha de ser equitativo y competitivo para todos en la misma empresa y en el mismo dominio. Todos los trabajadores pensarán que valen más de lo que reciben, por lo que, a, el salario en pocas ocasiones es considerado como un aspecto positivo. Todos quieren que se les pague más, por lo que, es natural pensar que el pago es un aspecto de insatisfacción. Por otro lado el Estado: los trabajadores dentro de la empresa deben ser familiares y conservarse. También La Seguridad: Todos se sienten bien en un entorno laboral en el que se sientan seguros.

Hablar de la higiene implica una serie de aspectos básicos que no solo hacen referencia a la limpieza o aseo sino también a otros como sentirse a gusto en el centro de trabajo lo cual implica una serie de aspectos que se tendrían que considerar pero uno de ellos, no menciona el autor es el salario, el cual es considerado como un aspecto que produce insatisfacción por lo general en toda empresa. Por tanto, es recomendable que la empresa vele por la satisfacción de sus trabajadores ya que la producción y éxito de la misma depende de sus empleados.

Por su parte, Fischman (2014) hace una comparación entre la motivación externa y los beneficios, condecoraciones, distinciones, certificaciones o sanciones en la este tipo de motivación no resulte ser la ideal para que el trabajador se desempeñe pero puede ser beneficiosa para la motivación interna.

Por otra parte, Fischman (2014) puso de manifiesto que:

El reconocimiento es inherente cuando se da de manera externa a la diligencia propia y convendría realizarlo en el trabajo cotidiano ya que crea un contexto efectivo de confianza y seguridad; fortifica nuestra capacidad competitiva. En este proceso de reconocimiento se a de ser precisos y consultar al trabajador como quisiera que se le reconozca de modo que dicho reconocimiento sea personalizado y revelador para cada empleado.

De acuerdo con Chang (2010) el proceso de motivación puede analizarse desde dos puntos de vista, las cuales son las que precisan como incentivar al empleado ya que se plantean soluciones y proposiciones del conocimiento teórico e investiga las causales de la estimulación del empleado.

### **Motivación trascendental**

Chiavenato (2014) refirió que:

Esta fuente de motivación trasciende en las personas. Lo que motiva y moviliza la energía de la persona, no suele ser primordialmente la tarea (intrínseca), ni lo que ganará u obtendrá ella (extrínseca), sino algo que trasciende a ella, que generalmente es ayudar a otros y contribuir en una causa que le parece más importante que lo que ella pueda ganar.

Fischman (2014) señaló que: “Una motivación es trascendente cuando lo que atrae es la satisfacción de necesidades ajenas. La motivación trascendente satisface necesidades ajenas pero no caprichos ajenos, por lo que una persona puede ser muy trascendente y, simultáneamente, muy exigente”.

### **Desempeño laboral**

Stoner, Freedman y Gilbert (2003) afirmo que:

El desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad. Así, se puede notar que esta definición plantea que el desempeño laboral está

referido a la manera en la que los empleados realizan de una forma eficiente sus funciones en la empresa, con el fin de alcanzar las metas propuestas. (p. 510).

Chiavenato (2007) dio a conocer que:

El desempeño varía de una persona a otra y depende de innumerables factores condicionantes que influyen mucho en él. El valor de las recompensas y la inteligencia de que éstos dependen del interés personal, determinar la magnitud del esfuerzo que el individuo está dispuesto a hacer y es una relación perfecta de costo y beneficio, donde la evaluación del desempeño es una apreciación metodológica de cómo se desempeña una persona en un puesto de trabajo y de su potencial de desarrollo.

Chiavenato (2007) también indicó que:

El desempeño se basa en un proceso para estimular o juzgar el valor, excelencia y cualidades de una persona. Evaluando a los individuos que trabajan en una organización y para ello se aplican varios procedimientos que se conocen por distintos nombres, como evaluación del desempeño, evaluación de méritos, evaluación de los empleados, informes de avance, evaluación de la eficiencia en las funciones, etc. Algunos de estos conceptos son intercambiables (p.105).

En resumen, el desempeño es un concepto eficiente porque las organizaciones siempre evalúan a los empleados formal o informalmente con cierta persistencia.

Enríquez (2014) mencionó que el desempeño es: “un conjunto de actitudes, rendimiento y comportamiento laboral del trabajador”. El desempeño se puede moldear mediante un programa sistematizado el cual es desarrollado por un supervisor” (p. 53).

Robbins (2013) mencionó que:

Los investigadores ahora reconocen tres tipos de conducta que constituyen el desempeño laboral: El desempeño de una tarea que consiste en el cumplimiento de sus obligaciones que contribuyen a la producción de un servicio; civismo que constituyen las acciones que van a qué van a brindar un clima laboral, tratar con respeto a los compañeros, hablar sobre cosas positivas; falta de productividad son las cosas que dañan a la institución, donde las dos primeras se deben obtener buenos resultados para tener un buen desempeño. (p.555)

### **Elementos del desempeño laboral**

Se ha estudiado lo relacionado al Desempeño Laboral, infiriéndose que el mismo depende de múltiples factores, elementos, habilidades, características o competencias correspondientes a los conocimientos, habilidades y capacidades que se espera que una persona aplique y demuestre al desarrollar su trabajo.

Davis y Newtrons (2008, p. 21) conceptualizaron los siguientes elementos: “capacidades, adaptabilidad, comunicación, iniciativa, conocimientos, trabajo en equipo, estándares de trabajo, desarrollo de talentos, potencia el diseño del trabajo, maximizar el desempeño”.

Chiavenato (2011) expuso:

El desempeño de las personas se evidencia mediante factores previamente definidos y valorados, los cuales se presentan a continuación: Factores actitudinales: disciplina, actitud cooperativa, iniciativa, responsabilidad, habilidad de seguridad, discreción, presentación personal, interés, creatividad, capacidad de realización y factores operativos: conocimiento del trabajo, calidad, cantidad, exactitud, trabajo en equipo, liderazgo (p. 367).



Benavides (2002) señalo que el desempeño:

Es el mejoramiento de sus competencias y desempeño. La competencia son comportamientos y destrezas visibles que la persona aporta en un empleo para cumplir con sus responsabilidades de manera eficaz y satisfactoria. Igualmente, expone que los estudios organizacionales se proyectan alrededor de tres tipos de competencias fundamentales, las cuales implican discriminarse y usarse de conformidad con los objetivos de la organización; estas competencias son: competencias genéricas, competencias laborales y competencias básicas (p. 72).

Según Robbins y Coulter (2010, p. 98) afirmó que: “otra manera de considerar y evaluar lo hecho por los gerentes es atender a las habilidades y competencias requeridas para alcanzar las metas trazadas. Este mismo autor cita a Katz, quien identifica tres habilidades administrativas esenciales: técnicas, humanas y conceptuales”.

La atención referente a las habilidades y competencias que pose cada trabajador es importante, porque mediante ello conoceremos que habilidad tiene cada trabajador, de tal manera en función a ello será más aprovechable su participación.

### **Evaluación del desempeño**

Chiavenato (2009) mencionó que es un:

Proceso que mide el desempeño del trabajador, entendido como la medida en que este cumple con los requisitos de su trabajo. (p.245) Es una apreciación del personal humano y su desenvolvimiento en el puesto que labora. Se considera como una evaluación dinámica debido a que todos los trabajadores siempre se evalúan. Donde los evaluadores son el gerente, la propia persona y/o ambos.

Wayne (2005) mencionó: “Es un sistema de evaluación y revisión y evaluación del desempeño laboral individual o de equipos. Asimismo menciona

que hay que capacitar al personal y su rotación respectiva” (p. 252).

Araujo y Guerra (2007) indicaron que el desempeño laboral, se evalúa considerando que es:

El nivel de ejecución alcanzado en el logro de las metas dentro de la organización en un plazo determinado. Es decir que es la eficacia del trabajador dentro de una organización, siendo esta necesaria para la organización y la satisfacción laboral (p. 147).

### **Autoevaluación del desempeño**

Según Chiavenato (2009) en la autoevaluación del desempeño:

La persona debe autoevaluarse constantemente su actuación, eficacia y eficiencia lo cual sería lo ideal con la ayuda de su superior según ciertos criterios para que así pueda alcanzar sus metas y superar sus expectativas así de esta forma pueda ver sus necesidades, carencias para mejorar su desempeño laboral también le permite conocer sus puntos débiles y fuertes y de esta manera poder reforzar. (p. 249)

### **Métodos de evaluación del desempeño**

Chiavenato (2009) mencionó que los métodos más utilizados son:

Método de escalas gráficas, Método de elección forzada, Método de investigación de campo, Método de los incidentes críticos y listas de verificación. El desempeño laboral está determinado por la conjugación de elementos como productividad, competencia, personalidad y autoevaluación donde se pide que el trabajador haga un análisis sincero de su desempeño. (p. 253-254)

Iturralde (2011) mencionó que:

Los métodos de evaluación por competencias donde hay que identificar las competencias y esta debe estar asociada a un desempeño específico de las actividades y ser de utilidad en la empresa”. (p.21)

## **Importancia de la evaluación del desempeño**

Chiavenato (2007) mencionó:

Que es debido por que trae beneficios al empleado, gerente, institución y comunidad. Al gerente le sirve para mejorar los estándares de desempeño de sus empleados y saber en qué nivel se encuentra; en el caso del empleado le permite conocer las reglas de juego, conoce las expectativas de su jefe, sus puntos débiles o fuertes y finalmente le permite autoevaluarse (p.248)

Wayne (2005) menciona que “La evaluación del desempeño tiene muchos beneficios como lograr mejorar los resultados y la eficiencia” (p.253). Es decir que, en un mercado globalizado y en competencia se debe retroalimentar el desempeño y los incentivos para que aumente la productividad.

## **Dimensiones de Desempeño Laboral**

### **Dimensión 1: Calidad del trabajo.**

Stoner et al (2003) afirmó que “es un proceso dinámico y longitudinal en el tiempo por el que una persona utiliza los conocimientos habilidades y buen juicio, asociados a la profesión” (p. 47).

De lo dicho por el autor se atribuye que los profesionales emplean sus conocimientos, habilidades y destrezas, para ofrecer una buena atención al cliente.

Para los efectos del presente estudio, la dimensión calidad del trabajo profesional se define a modo operacional, como las relacionadas con las capacidades cognitivas, capacidades afectivas y capacidades psicomotoras que posibilitan en los profesionales en función pública el cumplimiento de sus diarias actividades.

### **Dimensión 2: Responsabilidad laboral.**

Stoner et al (2003) señalaron que se denomina responsabilidad:

Al conjunto de recursos y aptitudes que tiene un individuo para desempeñar una determinada tarea. En este sentido, esta noción se vincula con el buen desempeño, siendo esta última un proceso de incorporación de nuevas herramientas para desenvolverse en el mundo.

### **Dimensión 3: Trabajo en equipo.**

Stoner et al (2003) refirieron que:

En el marco de la función administrativa, hacer referencia a la calidad del trabajo de las empleadas y empleados, como atender las cualidades y los conocimientos. Comprobar que la experiencia es formativa y de que en equipo se pueden adquirir a lo largo de la vida activa (p. 227).

Según lo dicho por el autor, las Licenciadas de Enfermería demostrarán la capacidad de direccionar y solucionar los problemas que puedan suscitarse en el servicio de neonatología, así mismo trabajar en equipo llevará a una buena gestión y satisfacción del paciente. Así mismo en el ámbito laboral en que se desempeñan las licenciadas es importante la toma de decisiones, que ante tal situación emplearán las mejores herramientas para llegar a un bienestar en el trabajo. Aptitudes que permiten examinar alternativas y elegir entre ellas, así como usar.

### **Dimensión 4: Compromiso institucional.**

Stoner et al (2003) refirieron que:

El Compromiso institucional es la capacidad de “sentimientos” o capacidad de compromiso enmarcada dentro de la calidad del trabajo profesional, son las emociones que refleja un individuo, enfatizada en cada uno de los profesionales mediante su desempeño laboral que se evidencian por el día a día con las distintas carencias de las necesidades humanas que tienen los usuarios adscritos en los servicios. (p. 312).

Según lo citado se observa que en los centros de labores siempre habrá diversidad de caracteres personales a veces apáticos, callados, egoístas, estresados, autoritarios que subestiman a sus compañeros pero aun así tienen un desempeño laboral favorable. Existe un compromiso dentro del centro de labores por ello es importante la comunicación y el líder que es quién dirigirá el servicio para bienestar del paciente y de las enfermeras.

Para Stoner et al (2003) la comunicación implica promover los sistemas, medios y clima apropiados para desarrollar, ideas e intercambiar información en la organización” (p. 211).

Es importante la comunicación debe ser abierta entre los jefes y los empleados para poder tomar decisiones, así mismo la comunicación debe también darse a los familiares de los pacientes en forma clara y concisa. Estas actividades se realizan en el Hospital Alberto Sabogal, en el servicio de Neonatología.

Stoner et al (2003) afirmaron que “el individuo que es capaz de comunicarse con los subordinados de manera clara y concisa es más capaz de dirigir gente que aquellos que no lo puedan hacer” (p. 383).

Según lo dicho, queda claro que la comunicación debe darse en forma horizontal y no vertical independientemente que el mensaje sea o para un profesional, un personal técnico o un personal de limpieza, la comunicación va a fluir, así mismo las relaciones interpersonales mejorarán y el Servicio de Neonatología del Hospital Sabogal logrará cumplir sus metas trazadas.

#### **1.4. Formulación del problema**

##### **Problema general**

¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral en las enfermeras del servicio de Neonatología del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018?

## **Problemas específicos**

### **Problema Específico 1**

¿Cuál es la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral en las enfermeras del servicio de Neonatología del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren. Callao 2018?

### **Problema Específico 2**

¿Cuál es la relación entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral en las enfermeras del servicio de Neonatología del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren. Callao 2018?

### **Problema Específico 3**

¿Cuál es la relación entre la motivación trascendental y el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de Neonatología del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren. Callao 2018?

## **1.5. Justificación**

### **Justificación teórica**

Esta investigación permitió, organizar, sistematizar y crear conocimiento científico teórico en favor de las organizaciones destinadas a preservar la salud, profesionales, investigadores y pacientes que se interesan en el análisis de las variables: motivación y desempeño laboral; dicha información fue el resultado de una búsqueda exhaustiva de fuentes de información. Ya que, se tomó en cuenta que el profesional de enfermería que labora en Instituciones donde brindan atención directa a los pacientes, enfrentan múltiples problemas que derivan ya sea de la atención directa del paciente, con la parte administrativa o los miembros que conforman el equipo de salud. Resultó importante conocer si las enfermeras se encuentran motivadas ya que de ello depende el desempeño de sus funciones, así mismo fue necesario conocer sus opiniones, ya que está relacionado con el rendimiento del personal.

### **Justificación practica**

El desarrollo de las actividades de investigación que formaron parte del estudio realizado en el servicio de Neonatología del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren del Callao, permitió fortalecer las estrategias de los médicos, pacientes y colaboradores de esta institución en la búsqueda de estrategias que permitan elevar el nivel de motivación y por tanto, garantizar un desempeño optimo por parte del equipo de enfermeras de esta institución.

### **Justificación metodológica**

Esta investigación ha hecho posible la utilización de instrumentos destinados a la recolección de datos; estos instrumentos fueron válidos y sometidos a prueba de confiabilidad. Sobre todo, en la forma ordenada y acorde al diseño de investigación, dichos instrumentos y diseño podrán ser utilizados por otros investigadores que se apoyen en esta metodología.

## **1.6. Hipótesis**

### **Hipótesis General**

Existe relación entre la Motivación y el desempeño laboral en las enfermeras del servicio de Neonatología del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren Callao 2018.

### **Hipótesis Específicas**

#### **Hipótesis específicas 1**

Existe relación entre la motivación intrínseca y desempeño laboral en las enfermeras del servicio de Neonatología del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018.

#### **Hipótesis específicas 2**

Existe relación entre la motivación extrínseca y desempeño laboral en las enfermeras del servicio de Neonatología del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018.

**Hipótesis específicas 3**

Existe relación entre la motivación trascendental y desempeño laboral en las enfermeras del servicio de Neonatología del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren., Callao 2018.

**1.7. Objetivos****Objetivo General**

Establecer la relación entre la Motivación y el desempeño laboral en las enfermeras del servicio de Neonatología del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren Callao 2018.

**Objetivo Específicos****Objetivo Específicos 1**

Determinar la relación entre la motivación intrínseca y desempeño laboral en las enfermeras del servicio de Neonatología del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren., Callao 2018.

**Objetivo Específicos 2**

Determinar la relación entre la motivación extrínseca y desempeño laboral en las enfermeras del servicio de Neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018.

**Objetivo Específicos 3**

Determinar la relación entre la motivación trascendental y desempeño laboral en las enfermeras del servicio de Neonatología del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren., Callao 2018



## **II. Método**

## **2.1 Diseño de investigación**

### **Método**

De acuerdo con Hernández et al (2014) El diseño de indagación viene a ser el camino que guía al estudioso en la consecución de sus objetivos propuestos para parte del propio estudio.

El método empleado es el hipotético- deductivo. Este estudio comenzó a partir del reconocimiento del problema y una vez procesados los datos se obtuvo resultados que permitieron identificar las consecuencias del problema en la población motivo de investigación.

### **Enfoque**

En concordancia con la postura de Hernández et al (2014), el enfoque de este estudio es de tipo cuantitativo pues personifica una serie de procedimientos secuenciales y demostrativos, en el cual cada fase es la anticipación de la que vendrá a continuación por lo que no se puede obviar ninguna. Se emplea la recopilación de información específica que ayude a demostrar la hipótesis para lo cual se centra en la comprobación numeraria y el estudio estadístico con la finalidad de implantar modelos de conducta y comprobar hipótesis.

Este estudio se enmarca en el enfoque cuantitativo, en tanto que, los resultados fueron jerarquizados y analizados con operaciones estadísticas, con la finalidad de mostrar el grado de validez de las hipótesis para lo cual se ha hecho uso de la estadística de tipo descriptivo e inferencial.

### **Tipo de estudio**

Con relación a este aspecto, Hernández et al (2014) manifiestan que el tipo de investigación, se basa en el modo en que se ejecutará la investigación y a la vez se establece el propósito de la misma.

Este estudio está centrado en el tipo básico, ya que su objetivo es contribuir teorías para la solución de la problemática. Aporta información teórica,

que acrecienta el conocimiento científico acerca de la preponderancia de los aspectos relacionados con el estrés. Se fundamenta en un argumento teórico y su intención fundamental consiste en desarrollar una teoría, extender, corregir o verificar el conocimiento mediante el descubrimiento de amplias divulgaciones o principios. Este tipo de Investigación se realiza para obtener nuevos conocimientos y nuevos campos de investigación sin un fin práctico específico e inmediato. Tiene como fin crear un cuerpo de conocimiento teórico, sin preocuparse de su aplicación práctica. Se orienta a conocer y persigue la resolución de problemas amplios y de validez general.

Resulta ser transversal por cuanto la información recogida corresponde a un único periodo de tiempo. Es decir que los datos recolectados reflejan la realidad problemática del servicio de Neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren del Callao en el año 2018.

### **Observacional**

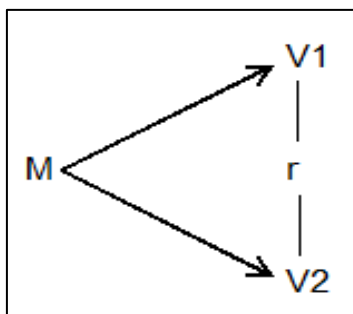
Porque que no hay intervención por parte del investigador, y se limita a medir las variables que define en el estudio. (Hernández 2014).

### **Nivel**

Por su parte, Hernández et al (2014) manifestaron que los niveles de investigación, están relacionados con la prolijidad con que se lleva a cabo un estudio y que están relacionados con factores relacionados con eventos materia de investigación.

Esta investigación es de nivel correlacional. El propósito es encontrar la correlación entre las variables motivación y desempeño laboral.

Por otra parte, los niveles pueden ser simbolizados mediante un bosquejo o una representación esquemática. Este esquema es el siguiente:



En donde:

M = Hospital Alberto Sabogal Sologuren - Callao

V1 = Motivación

V2 = Desempeño laboral.

r = Coeficiente de correlación.

### **Diseño**

De acuerdo con Hernández et al (2014), el diseño, se refiere a la representación gráfica de un plan, esta estructuración no está referida solamente a las preguntas propuestas en la investigación, sino que además fija el tipo de variables y la forma como serán controladas, manipuladas, estudiadas y sometidas a medición.

En este aspecto el propósito del investigador no ha sido manejar adrede las variables, sino analizarlas en su estado natural, en tal sentido, el diseño de esta investigación corresponde al diseño no experimental.

Es no experimental en cuanto no existe manipulación de ninguna de las variables que constituyen este estudio.

## **2.2 Variables, Operacionalización**

### **Variables**

#### **Definición conceptual:**

##### **V1: Motivación**

Para Chiavenato (2009) la motivación es aquella fuerza que induce a un individuo a proceder de cierto modo o que origina, como mínimo una determinada postura, a un comportamiento específico.

##### **V2. Desempeño Laboral**

Por su parte, Storner et al (2003) manifestaron que: el desempeño laboral es la forma como los trabajadores de la organización ejercen su trabajo eficientemente, para lograr fines compartidos, basados en los principios establecidos anteriormente.

#### **Definición operacional**

##### **V1. Motivación**

La motivación será medida a través de un cuestionario de 15 preguntas, donde se evaluarán 3 dimensiones con 7 indicadores, bajo la escala de Likert. Cuyas categorías son bajo, regular y alto.

##### **V2. Desempeño Laboral**

El desempeño laboral será medido a través de un cuestionario de 31 preguntas, donde se evaluarán 4 dimensiones, con 8 indicadores, bajo la escala de Likert. Cuyas categorías son bajo, regular y alto.

## Operacionalización de variables.

Tabla 1

### Operacionalización de la variable Motivación

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Intrínseca	a) Necesidades Satisfechas b) Oportunidades c) Reconocimiento.	1,2,3, 4,5,6,7	(5) Siempre (4) Casi siempre (3) Algunas veces (2) Pocas veces (1) Nunca	Alto (menos de 50) Medio (50-69) Bajo (70-100)
Extrínseca	a) Seguridad b) Estabilidad	8,9,10,11		
Trascendental	a) Autorrealización b) Satisfecho	12,13 14,15		

*Fuente: Oliva Estrada, basándose en la teoría de Herzberg.*

Tabla 2

### Operacionalización de la variable Desempeño laboral

Dimensiones	indicadores	ítems	Escala y valores	Niveles y Rangos
Calidad del trabajo	Capacidad minuciosa	1,2,3,4,5		
	Iniciativa laboral Metodología coherente	6,7,8 9,10,11		
Responsabilidad	Actuación con eficiencia y autonomía	12,13,14	5) Siempre (4) Casi siempre	Bajo (31-61)
	Capacidad de solución de problemas	15,16,17	(3) Algunas veces	Medio
Trabajo en equipo	Capacidad de integración	18,19,20,21,22	(2) Pocas veces (1) Nunca	(62-91) Alto
	Liderazgo en labores en conjunto	23,24,25,26		(92-155)
Compromiso Institucional	Nivel de compromiso	27,28,29		
	Asumir responsabilidades	30,31		

*Fuente: Adaptado de Mg. Llagas Chafloque (2015)*

## **2.3 Población y muestra**

### **Población**

En cuanto a este tema señala Hernández et. al (2014) que viene a ser el acervo compuesto por elementos o individuos materia de investigación, puesto que evidencian una particularidad o peculiaridad compartida y que es de interés del estudio.

En esta investigación la población fue de 48 licenciadas en Enfermería que laboran en el servicio de neonatología del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren las cuales se encuentran laborando en el periodo comprendido en el año 2018.

### **Muestra**

Para conceptualizar la muestra se hizo uso el concepto de Hernández et al (2014), los que piensan que la muestra es una porción tomada de la población, cuya singularidad precisa es el objeto de estudio. Para la selección de la muestra es fundamental que los individuos elegidos compartan características singulares, puesto que de esto se desprenderán las respuestas, las mismas que deben ser coherentes y fiables.

Para la muestra se tomó el total de la población que fué de 48 licenciadas en Enfermería que laboran en el servicio de neonatología del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren en el año 2018.

### **Criterios de selección**

#### **Criterios de inclusión:**

Licenciadas en Enfermería Nombradas y contratadas.

Licenciadas en Enfermería que deseen participar voluntariamente con previo consentimiento.

**Criterios de exclusión:**

Licenciadas en Enfermería que se encuentren de vacaciones o con descanso médico, durante la aplicación de la encuesta.

**2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad****Técnicas**

Para Sánchez y Reyes (2013) la técnica está compuesta por un conjunto de mecanismos a través de los cuales se busca obtener datos ineludibles de un contexto real que se ajusten a los propósitos de la investigación.

La técnica pertenece a la encuesta, considerada como instrumento que beneficia al estudioso para recoger datos sobre los caracteres singulares que se requieren en el estudio. Buscando calcular siempre el periodo de tiempo, el precio, y la calidad.

**Instrumentos**

En la presente investigación se ha utilizado como instrumento al cuestionario. Por su parte Sánchez y Reyes pusieron de manifiesto que los cuestionarios son partes elementales de un instrumento empleado para la adquisición de datos que tengan relación con los propósitos de la investigación.



Tabla 3

*Ficha técnica del Cuestionario para medir la motivación*

Nombre del Instrumento	Cuestionario para medir la Motivación Laboral																
Autor	Oliva Estrada Elmer, fundamentó el cuestionario basándose en la Teoría de Herzberg (1959).																
Objetivo	Medir la motivación Laboral																
Población	Licenciadas en Enfermería																
Formas de Administración	Individual																
Lugar de aplicación	Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren-Servicio de Neonatología.																
Duración	20 minutos																
Descripción del Instrumento	<p>El instrumento presenta 15 ítems con tres dimensiones: Motivación intrínseca, motivación extrínseca y trascendental.</p> <p>La escala de respuesta es:            (5) Siempre            (4) Casi siempre            (3) Algunas veces            (2) Pocas veces            (1) Nunca</p> <p>Baremo            General:            Menos de 50 bajo            50- 69      medio            70- 100     alto</p> <p>Dimensiones:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th><b>D1</b></th> <th><b>D2</b></th> <th><b>D3</b></th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>7-8</td> <td>4-9</td> <td>4-9</td> <td>Bajo</td> </tr> <tr> <td>9-23</td> <td>10-15</td> <td>10-15</td> <td>Medio</td> </tr> <tr> <td>25-35</td> <td>16-20</td> <td>16-20</td> <td>Alto</td> </tr> </tbody> </table>	<b>D1</b>	<b>D2</b>	<b>D3</b>		7-8	4-9	4-9	Bajo	9-23	10-15	10-15	Medio	25-35	16-20	16-20	Alto
<b>D1</b>	<b>D2</b>	<b>D3</b>															
7-8	4-9	4-9	Bajo														
9-23	10-15	10-15	Medio														
25-35	16-20	16-20	Alto														
Muestra de tipificación	20 Licenciadas en Enfermería																
Validez de contenido	Aplicable																
Confiabilidad	Alfa de Cronbach 0.854 Alfa ce Cronbach del proyecto piloto 0.787																

Tabla 4

*Ficha técnica del cuestionario para medir desempeño laboral*

Nombre del Instrumento	Cuestionario para medir el Desempeño Laboral																				
Autores	MINSA (Ministerio de Salud). Perú.																				
Adaptado	Mg. Llagas Chafloque (2015)																				
Objetivo del Instrumento	Medir el desempeño laboral																				
Población	Licenciadas en Enfermería																				
Formas de Administración	Individual																				
Lugar de aplicación	Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren-Servicio de Neonatología.																				
Duración	20 minutos																				
Descripción del Instrumento	El instrumento presenta 31 ítems con 4 dimensiones: Calidad de trabajo, responsabilidad, trabajo en equipo y compromiso Institucional. La escala de respuesta es: (5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca																				
	Baremo General: 31-61 bajo 62-91 medio 92-155 Alto Dimensiones:																				
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>D1</th> <th>D2</th> <th>D3</th> <th>D4</th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>11-24</td> <td>6-14</td> <td>9-21</td> <td>5-12</td> <td>Bajo</td> </tr> <tr> <td>25-39</td> <td>15-22</td> <td>22-34</td> <td>13-20</td> <td>Medio</td> </tr> <tr> <td>40-55</td> <td>23-30</td> <td>35-45</td> <td>21-25</td> <td>Alto</td> </tr> </tbody> </table>	D1	D2	D3	D4		11-24	6-14	9-21	5-12	Bajo	25-39	15-22	22-34	13-20	Medio	40-55	23-30	35-45	21-25	Alto
D1	D2	D3	D4																		
11-24	6-14	9-21	5-12	Bajo																	
25-39	15-22	22-34	13-20	Medio																	
40-55	23-30	35-45	21-25	Alto																	
Muestra de tipificación	20 licenciadas en Enfermería																				
Validez de contenido	Aplicable																				
Confiabilidad	Alfa de Cronbach 0.936 Alfa de Cronbach del proyecto piloto 0.868																				

**Validez**

Tal como señala Hernández et. al (2014) la validez del instrumento de recolección de datos son las peculiaridades que hacen referencia a la utilidad del instrumento para ponderar de modo conveniente y apropiado los caracteres de los individuos que son de interés del estudio.

La eficacia de la herramienta de recaudación de información son las singularidades que forman un informe sobre el provecho de la herramienta para calificar de modo benéfico y adecuado las características de los personajes requeridos a estudiar.

Para la validez de los instrumentos se utilizó la validación por juicio de expertos.

El instrumento de medición de la variable La Motivación fue sometido a criterio de juicio de expertos integrado por tres especialistas quienes evaluaron el instrumento y dijeron que es aplicable.

El instrumento de medición de la variable de Desempeño Laboral fue sometido a criterio de juicio de expertos integrado por tres especialistas quienes evaluaron el instrumento y señalaron que es aplicable.

### **Confiabilidad**

Para la confiabilidad de los instrumentos se aplicó una prueba piloto a 20 profesionales de enfermería del servicio de Neonatología del hospital Alberto Sabogal Sologuren.

Los instrumentos de la investigación fueron validados por la prueba estadística de Alfa de Cronbach, mediante un coeficiente que se encuentra entre 0 y 1. La escala utilizada para interpretar los resultados del coeficiente de confiabilidad corresponde al autor Pino (2007, p. 380)

El valor de alfa de Cronbach de la variable Motivación fue de 0.787 que según el autor del Pino (2007), nos indica que el instrumento es de fuerte confiabilidad. Por otro lado, para la variable Desempeño laboral, el valor de alfa de Cronbach fue de 0.868, lo cual indica que el instrumento es de fuerte confiabilidad, dando seguridad al momento de aplicar el instrumento de evaluación.

## **2.5 Métodos de análisis de datos**

Los métodos de análisis de datos son los que garantizan que la información sea procesada de manera certera y eficaz. Así lo señala Hernández et. al (2014) al definir a los métodos de análisis de datos como un conglomerado de procesos utilizados para estudiar los sucesos, los cuales requieren ser expresados en cifras, con el objetivo de adquirir datos válidos y confiables.

Se entiende que la metodología de procesamiento de datos es el conjunto de procedimientos usados para analizar los hechos, los que se necesitan ser dados en cantidades, con la meta de obtener información concisa y coherente

Dentro del proceso de análisis de los resultados se hizo uso de la estadística descriptiva e inferencial.

### **Estadística descriptiva**

Ha permitido la elaboración y presentación de tablas de frecuencias y porcentajes, que detallan de manera cuantitativa el comportamiento de las variables y sus dimensiones. Las tablas se acompañaron con gráficos de barras con la finalidad de poder detallar claramente las características de los fenómenos estudiados.

### **Estadística inferencial**

Se requería de su uso debido a que el enfoque cuantitativo de la investigación exigía que la prueba de hipótesis se realice de manera estadística y con la aplicación de una prueba que detalle los valores o niveles de relación, así como el nivel de significancia.

### **Formulación de la hipótesis estadística**

$H_0$  = No existe relación entre la motivación y el desempeño laboral en el servicio de Neonatología del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren Callao 2018.

$H_1$  = Existe relación entre la Motivación y el desempeño laboral en el servicio de Neonatología del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren Callao 2018.

**Nivel de significación**

El nivel de significación teórica es de  $\alpha = 0.05$ ; que corresponde a un nivel de confiabilidad de 95%.

**Regla de decisión**

El nivel de significación " $p$ " es menor a 0.05; rechazar la  $H_0$

El nivel de significación " $p$ " es mayor a 0.05; no se rechaza la  $H_0$

**Prueba estadística**

La elección de la prueba estadística para la comprobación de hipótesis de estudio se hizo en razón de las variables motivación y desempeño laboral. En esta elección también se debió tener en cuenta el tipo de escala que presentó cada uno de los cuestionarios.

Las dos variables son de tipo cualitativo, además se totalizaron los valores de cada dimensión y variable, categorizándose cada una de ellas en tres rangos. Estas condiciones exigieron la utilización de una prueba de tipo no paramétrico que correspondió al estadígrafo de correlación de Spearman.

Luego de conocer los resultados de la prueba de Spearman, se determinó el nivel de correlación de las variables y sus dimensiones. Para ello, se tuvo en cuenta el siguiente baremo:

Tabla 5

*Baremo de correlación*

Valores	Niveles
- 1.00	Correlación negativa perfecta (“A mayor X, menor”, de manera proporcional. Es decir, cada vez que X aumenta una unidad, Y disminuye siempre una cantidad constante). Esto también se aplica “a menor X, mayor Y”
- 0.90	Correlación negativa fuerte
- 0.75	Correlación negativa considerable
- 0.50	Correlación negativa media
- 0.25	Correlación negativa débil
- 0.10	Correlación negativa muy débil
- 0.00	No existe correlación alguna entre las variables
+ 0.10	Correlación positiva muy débil
+ 0.25	Correlación positiva débil
+ 0.50	Correlación positiva media
+ 0.75	Correlación positiva considerable
+ 0.90	Correlación positiva fuerte
+ 1.00	Correlación positiva perfecta (“A mayor X, menor”, o “a menor X, menor Y” e manera proporcional. Cada vez que X aumenta, Y aumenta siempre una cantidad constante.

Tomado de Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 305)

## 2.6 Aspectos éticos

### Consentimiento informado

El consentimiento informado es un documento informativo en donde se invita a las personas a participar en una investigación. El aceptar y firmar los lineamientos que establece el consentimiento informado autoriza a una persona a participar en un estudio que permite que la información recolectada durante dicho estudio, pueda ser utilizada por él o los investigadores del proyecto en la elaboración de análisis y comunicación de esos resultados.

La información plasmada como producto de esta investigación ha sido recogida de la muestra analizada minuciosamente y se ha procesado de manera fehaciente sin alteraciones, y su registro está basado en los instrumentos que fueron aplicados durante el proceso de recolección de datos que se realizó en el servicio de Neonatología del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren del Callao.

Para llevar a cabo cada uno de los procesos de la investigación se contó

con la autorización correspondiente del director de esta institución.

También fue necesario (a) aplicar una encuesta anónima, (b) evitar prejuzgar, c) respetar la decisión de cada estudiante al participar, d) no interferir en su elección al marcar su respuesta.

### **III. Resultados**



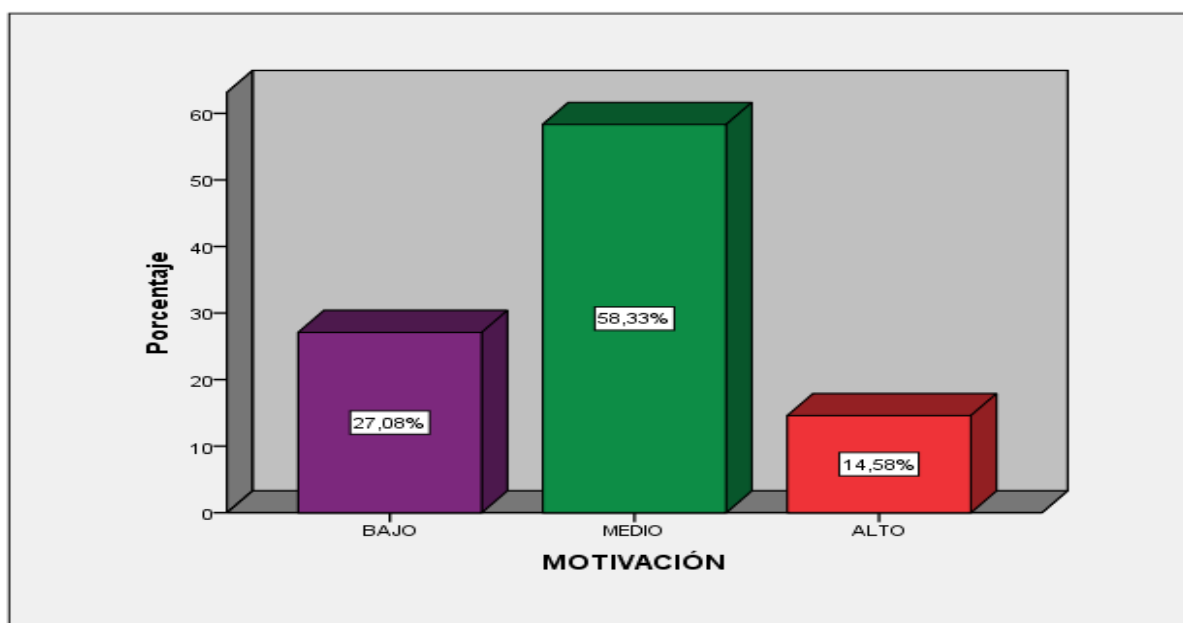
### 3.1 Resultados descriptivos

#### Resultados de la variable Motivación

Tabla 6

*Motivación en las Enfermeras del Servicio de Neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren Callao-2018.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	13	27,1	27,1	27,1
	Medio	28	58,3	58,3	85,4
	Alto	7	14,6	14,6	100,0
	Total	48	100,0	100,0	



*Figura 1. Motivación en las Enfermeras del Servicio de Neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren Callao-2018*

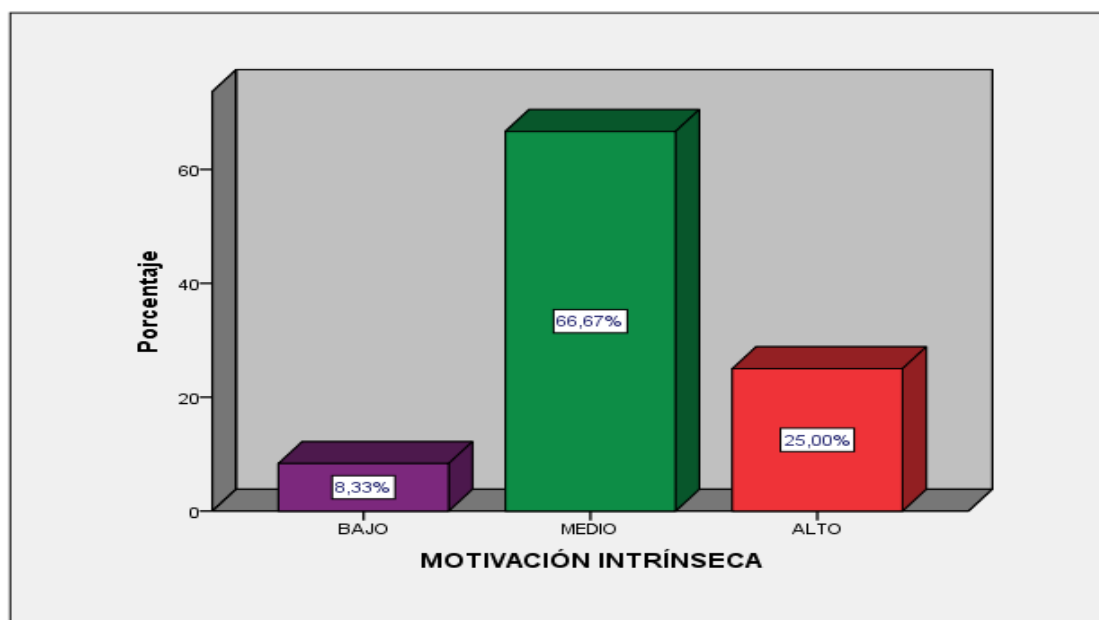
En la tabla 6 y figura 1 se observa que el 58,3% de las Enfermeras del Servicio de Neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren del Callao, demostraron una motivación de nivel medio, así también, el 27,1% demostró una motivación de nivel bajo y el 14,6% de enfermeras se ubica en el nivel alto de motivación. Es decir que, en las enfermeras del Servicio de Neonatología del

Hospital Alberto Sabogal Sologuren predomina la motivación de nivel medio.

Tabla 7

*Motivación Intrínseca en las Enfermeras del Servicio de Neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren Callao-2018.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	4	8,3	8,3	8,3
	Medio	32	66,7	66,7	75,0
	Alto	12	25,0	25,0	100,0
	Total	48	100,0	100,0	



*Figura 2. Motivación Intrínseca en las Enfermeras del Servicio de Neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren Callao-2018*

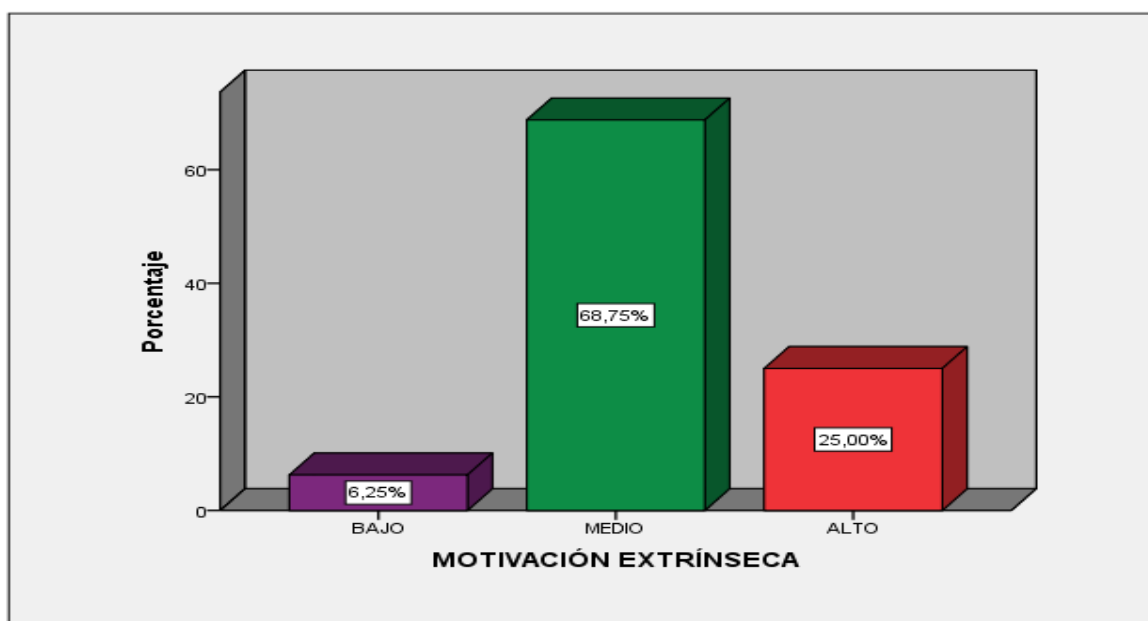
En la tabla 7 y figura 2 se observa que el 66,7% de las Enfermeras del Servicio de Neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren del Callao, demostraron que su motivación intrínseca es de nivel medio, así también, el 25% demostró que su motivación intrínseca es de nivel alto y el 8,3% de enfermeras tiene una motivación intrínseca de nivel bajo. Es decir que, en el Servicio de Neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren muy pocas enfermeras se encuentran desmotivadas intrínsecamente, ya que la mayoría de ellas se ubica en

el nivel medio.

Tabla 8

*Motivación Extrínseca en las Enfermeras del Servicio de Neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren Callao-2018.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	3	6,3	6,3	6,3
	Medio	33	68,8	68,8	75,0
	Alto	12	25,0	25,0	100,0
	Total	48	100,0	0,0	



*Figura 3. Motivación Extrínseca en las Enfermeras del Servicio de Neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren Callao-2018.*

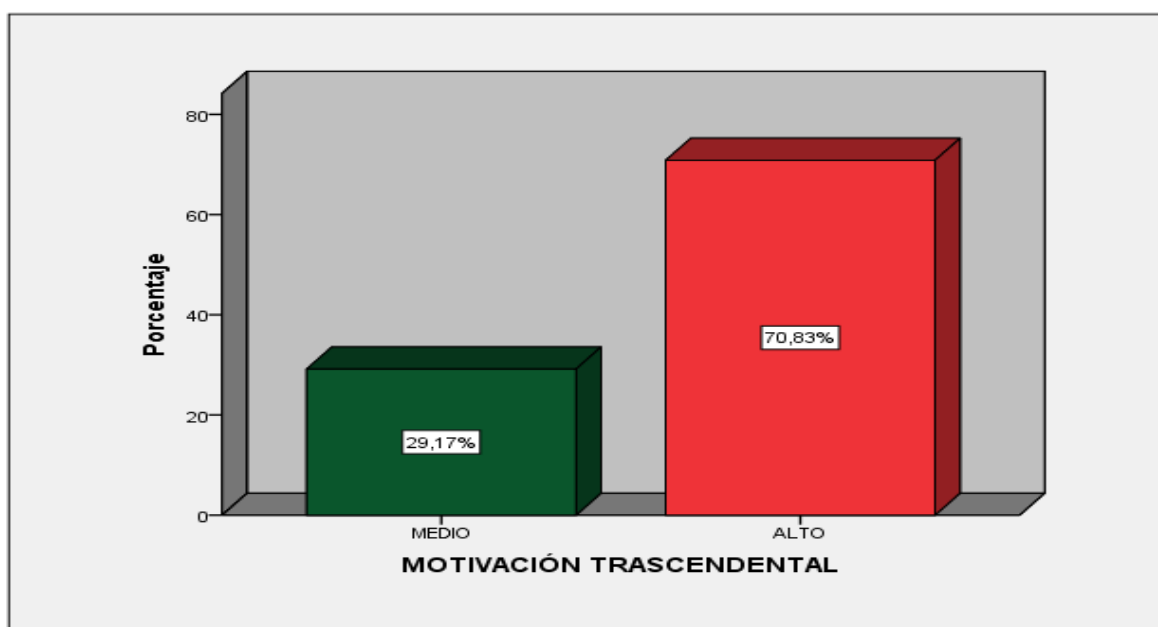
En la tabla 8 y figura 3 se observa que el 68,8% de las Enfermeras del Servicio de Neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren del Callao, tienen una motivación extrínseca de nivel medio, así también, el 25% demostró que su motivación extrínseca es de nivel alto y el 6,25% de las enfermeras tiene una motivación intrínseca de nivel bajo. Es decir que, en el Servicio de Neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren muy pocas enfermeras se encuentran desmotivadas extrínsecamente, ya que la mayoría de ellas se ubica

en el nivel medio.

Tabla 9

*Motivación Trascendental en las Enfermeras del Servicio de Neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren Callao-2018.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	14	29,2	29,2	29,2
	Alto	34	70,8	70,8	100,0
	Total	48	100,0	100,0	



*Figura 4. Motivación Trascendental en las Enfermeras del Servicio de Neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren Callao-2018.*

En la tabla 9 y figura 4 se observa que el 70,8% de las Enfermeras del Servicio de Neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren del Callao, tienen una motivación trascendental de nivel alto, así también, el 29,2% demostró que su motivación trascendental es de nivel medio y ninguna de ellas tiene una motivación trascendental de nivel bajo. Es decir que, en el Servicio de Neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren predomina la motivación trascendental, ya que la gran mayoría de las enfermeras están altamente

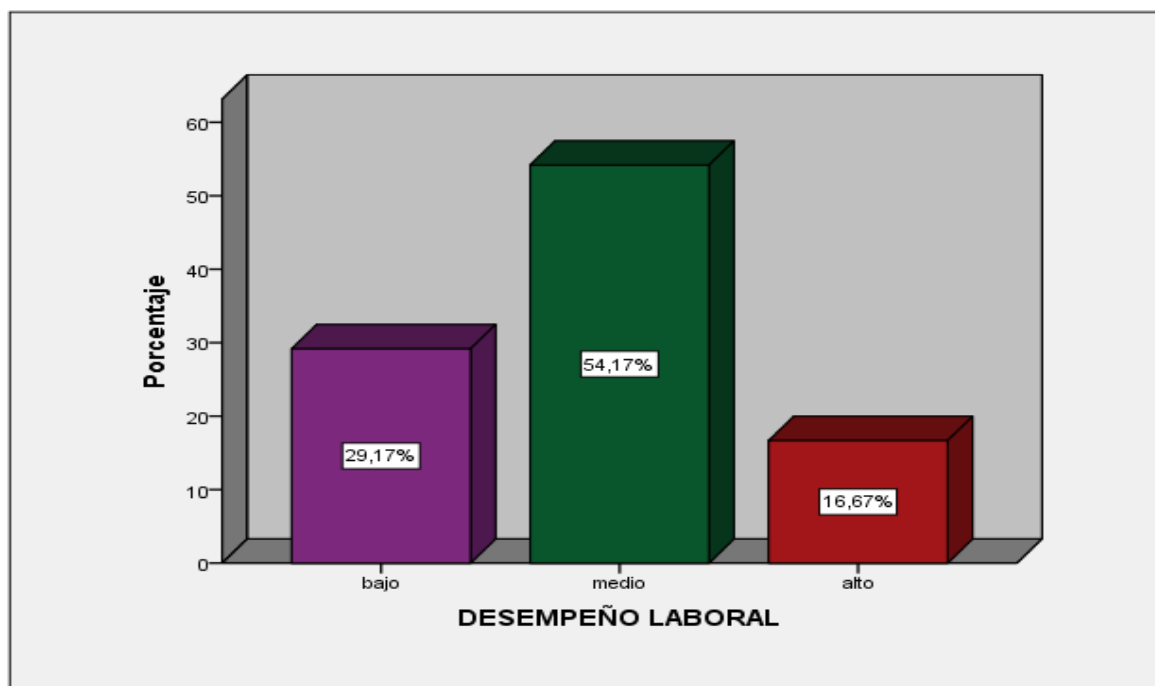
motivadas por servir a los demás.

### Resultados de la variable Desempeño Laboral

Tabla 10

*Desempeño laboral en las Enfermeras del Servicio de Neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren Callao-2018.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	14	29,2	29,2	29,2
	Medio	26	54,2	54,2	83,3
	Alto	8	16,7	16,7	100,0
	Total	48	100,0	100,0	



*Figura 5. Desempeño laboral en las Enfermeras del Servicio de Neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren Callao-2018.*

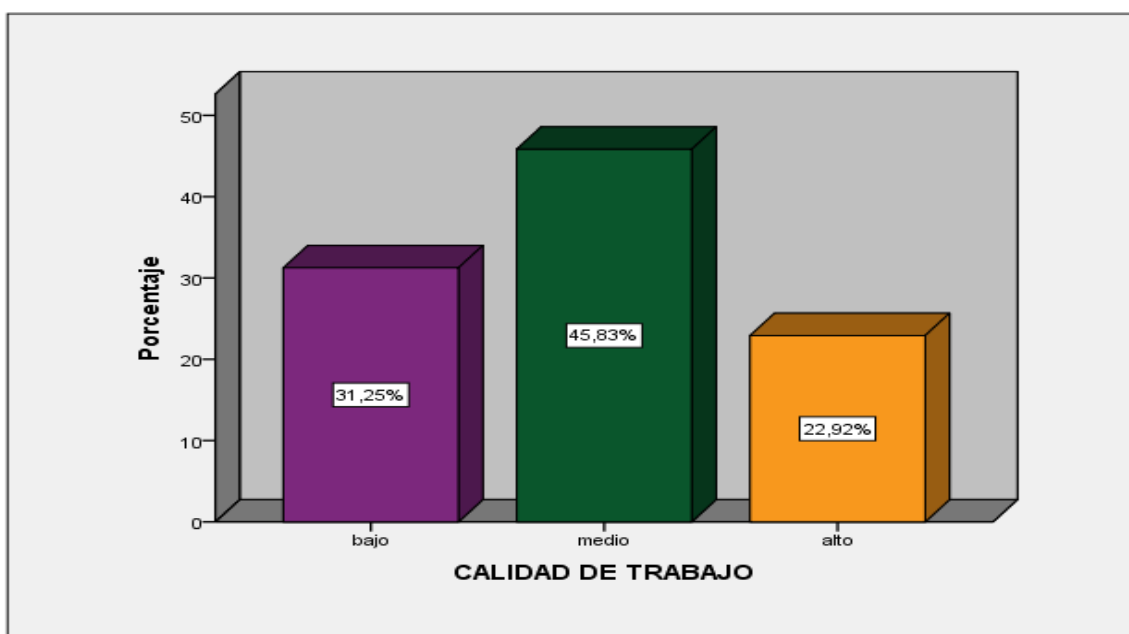
En la tabla 10 y figura 5 se observa que el 54,2% de las Enfermeras del Servicio de Neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren del Callao, tienen un desempeño laboral de nivel medio, así también, el 29,2% demostró que su desempeño laboral es de nivel bajo y el 16,7% se ubica en un nivel de

desempeño laboral alto. Es decir que, en el Servicio de Neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren predomina en las enfermeras, el nivel de desempeño medio.

Tabla 11

*Calidad de trabajo en las Enfermeras del Servicio de Neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren Callao-2018.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	15	31,3	31,3	31,3
	Medio	22	45,8	45,8	77,1
	Alto	11	22,9	22,9	100,0
	Total	48	100,0	100,0	



*Figura 6. Calidad de trabajo de las Enfermeras del Servicio de Neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren Callao-2018.*

En la tabla 11 y figura 6 se observa que el 54,8% de las Enfermeras del Servicio de Neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren del Callao, demostraron que su calidad de trabajo es de nivel medio, así también, el 31,3% demostró que su calidad de trabajo es de nivel bajo y el 22,3% demostró que su calidad de trabajo es de nivel alto. Es decir que, en el Servicio de Neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren la calidad de trabajo de las enfermeras es

de nivel medio.

Tabla 12

Responsabilidad en las Enfermeras del Servicio de Neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren Callao-2018.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	16	33,3	33,3	33,3
	Medio	23	47,9	47,9	81,3
	Alto	9	18,8	18,8	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

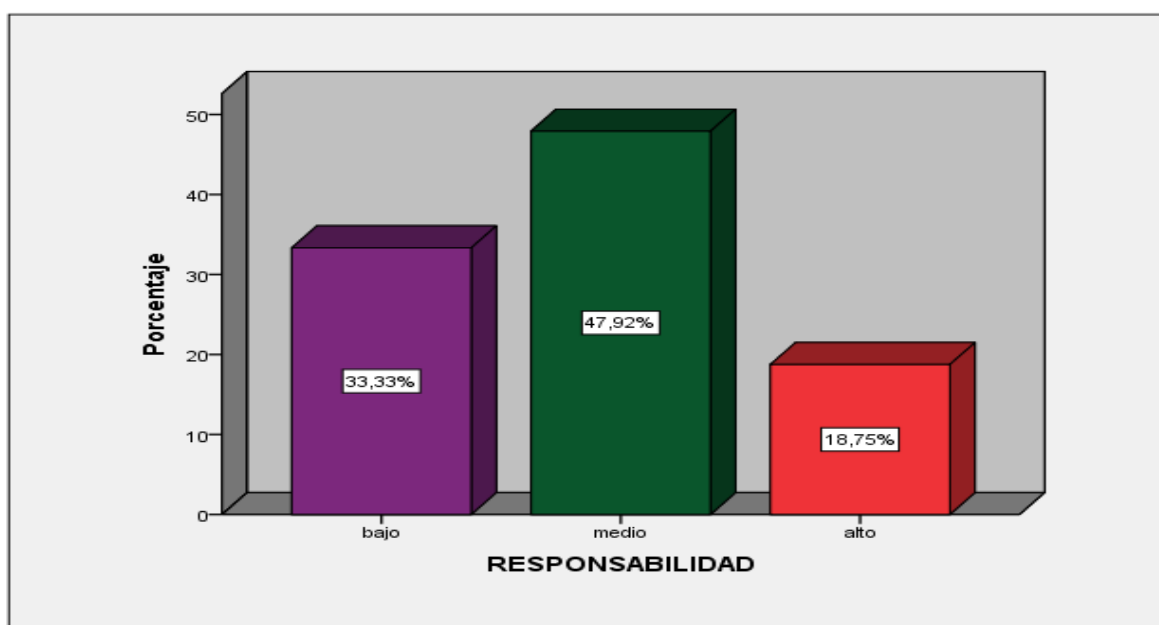


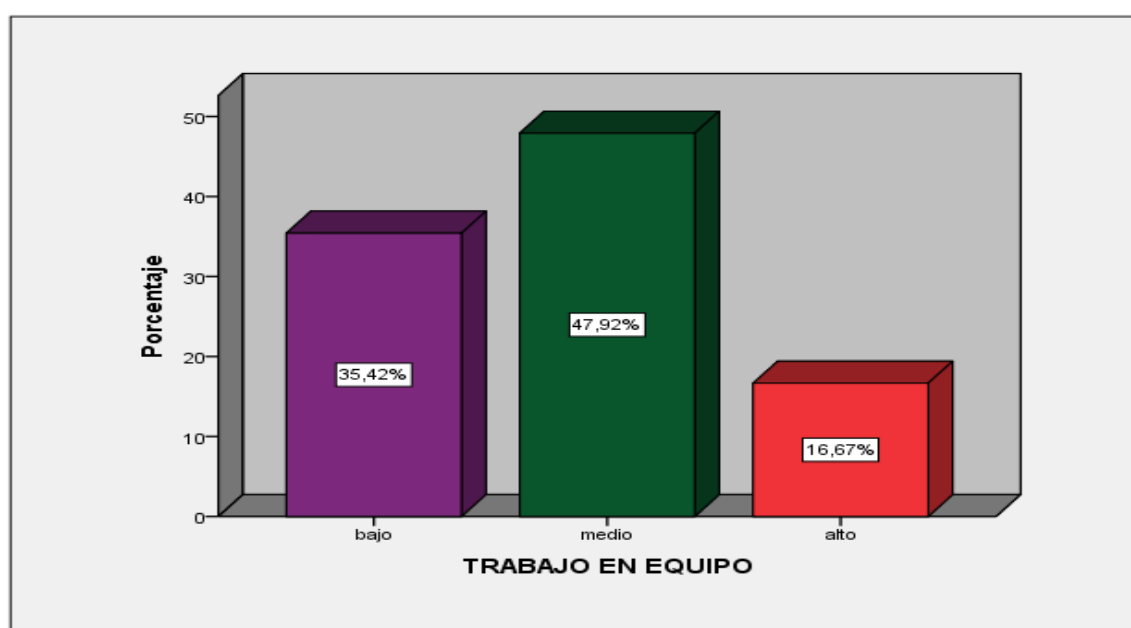
Figura 7. Responsabilidad de las Enfermeras del Servicio de Neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren Callao-2018.

En la tabla 12 y figura 7 se observa que el 47,9% de las Enfermeras del Servicio de Neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren del Callao, demostraron que su responsabilidad en sus labores es de nivel medio, así también, el 33,3% demostró que su responsabilidad es de nivel bajo y el 18,8% demostró que su responsabilidad es de nivel alto. Es decir que, en el Servicio de Neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren la responsabilidad que demostraron las enfermeras es de nivel medio.

Tabla 13

*Trabajo en Equipo en las Enfermeras del Servicio de Neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren Callao-2018.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	17	35,4	35,4	35,4
	Medio	23	47,9	47,9	83,3
	Alto	8	16,7	16,7	100,0
	Total	48	100,0	100,0	



*Figura 8. Trabajo en Equipo en las Enfermeras del Servicio de Neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren Callao-2018.*

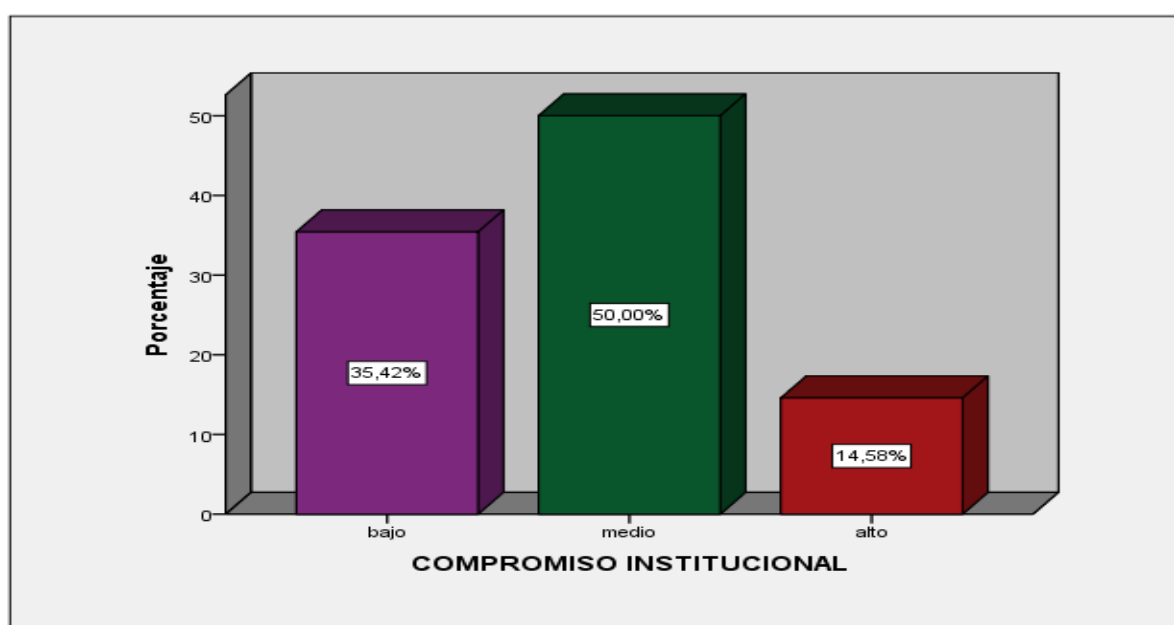
En la tabla 13 y figura 8 se observa que el 47,9% de las Enfermeras del Servicio de Neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren del Callao, demostraron que el trabajo que realizan en equipo es de nivel medio, así también, el 35,4% demostró el trabajo en equipo se lleva a cabo en un nivel bajo y el 16,7% demostró que su el trabajo en equipo es de nivel alto. Es decir que, en el Servicio de Neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren el trabajo en equipo que realizan las enfermeras es de nivel medio.



Tabla 14

*Compromiso Institucional en las Enfermeras del Servicio de Neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren Callao-2018.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	17	35,4	35,4	35,4
	Medio	24	50,0	50,0	85,4
	Alto	7	14,6	14,6	100,0
	Total	48	100,0	100,0	



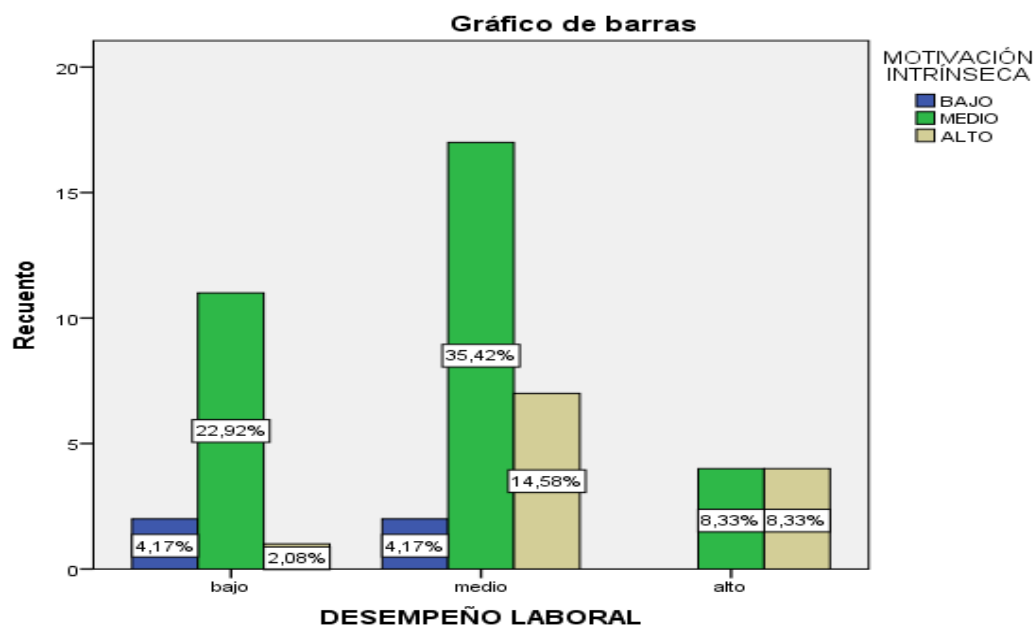
*Figura 9.* Compromiso institucional en las Enfermeras del Servicio de Neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren Callao-2018.

En la tabla 14 y figura 9 se observa que el 50% de las Enfermeras del Servicio de Neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren del Callao, demostraron que asumen un compromiso institucional de nivel medio, así también, el 35,4% demostró que su compromiso institucional es de nivel bajo y el 14,6% demostró que su compromiso institucional es de nivel alto. Es decir que, en el Servicio de Neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren el compromiso institucional que tienen las enfermeras es de nivel medio.

Tabla 15

*Distribución de frecuencias entre Motivación Intrínseca y Desempeño Laboral en las Enfermeras del Servicio de Neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren Callao-2018.*

		Motivación intrínseca			Total	
		Bajo	medio	Alto		
Desempeño Laboral	bajo	Recuento	2	11	1	14
		% del total	4,2%	22,9%	2,1%	29,2%
	medio	Recuento	2	17	7	26
		% del total	4,2%	35,4%	14,6%	54,2%
	alto	Recuento	0	4	4	8
		% del total	0,0%	8,3%	8,3%	16,7%
Total	Recuento	4	32	12	48	
	% del total	8,3%	66,7%	25,0%	100,0%	



*Figura 10. Distribución de frecuencias entre la Motivación Intrínseca y desempeño laboral en las Enfermeras del servicio de neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren Callao-2018.*

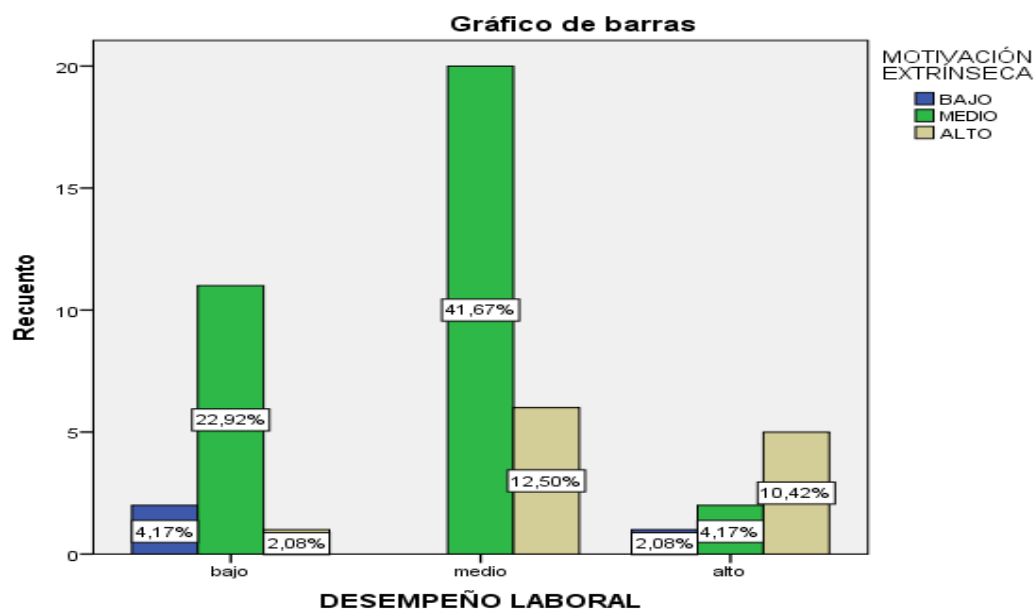
En la tabla 15 y figura 10 se observa que el 66,7% de las Enfermeras del Servicio de Neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren del Callao, demostraron que su motivación intrínseca es de nivel medio, así también el 25% de ellas demostró que su motivación intrínseca es de nivel alto y el 8,3% de las enfermeras demostró que presenta una motivación intrínseca de nivel bajo. Del

mismo modo, el desempeño del 54,2% de ellas es de nivel medio, el 29,2% tienen un desempeño de nivel bajo y el 16,7% tiene un desempeño de nivel alto.

Tabla 16

*Distribución de frecuencias entre Motivación Extrínseca y Desempeño Laboral en las Enfermeras del Servicio de Neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren Callao-2018.*

		Motivación extrínseca			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Desempeño Laboral	Bajo	Recuento	2	11	1	14
		% del total	4,2%	22,9%	2,1%	29,2%
	Medio	Recuento	0	20	6	26
		% del total	0,0%	41,7%	12,5%	54,2%
	Alto	Recuento	1	2	5	8
		% del total	2,1%	4,2%	10,4%	16,7%
Total	Recuento	3	33	12	48	
	% del total	6,3%	68,8%	25,0%	100,0%	



*Figura 11.* Distribución de frecuencias entre la Motivación Extrínseca y desempeño laboral en las Enfermeras del servicio de neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren Callao-2018.

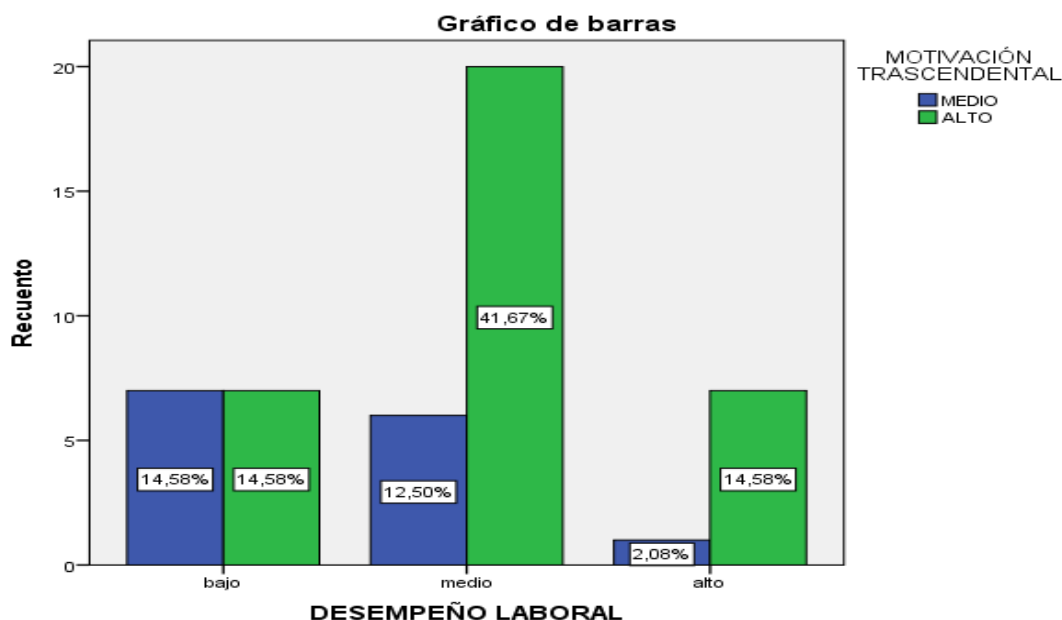
En la tabla 16 y figura 11 se observa que el 68,8% de las Enfermeras del Servicio de Neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren del Callao, demostraron que su motivación extrínseca es de nivel medio, así también el 25%

de ellas demostró que su motivación extrínseca es de nivel alto y el 6,3% de las enfermeras demostró que presenta una motivación extrínseca de nivel bajo. Del mismo modo, el desempeño del 54,2% de ellas es de nivel medio, el 29,2% tienen un desempeño de nivel bajo y el 16,7% tiene un desempeño de nivel alto.

Tabla 17

*Distribución de frecuencias entre Motivación Trascendental y Desempeño Laboral en las Enfermeras del Servicio de Neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren Callao-2018.*

			Motivación trascendental		Total
			Medio	Alto	
Desempeño Laboral	Bajo	Recuento	7	7	14
		% del total	14,6%	14,6%	29,2%
	Medio	Recuento	6	20	26
		% del total	12,5%	41,7%	54,2%
	Alto	Recuento	1	7	8
		% del total	2,1%	14,6%	16,7%
Total	Recuento	14	34	48	
	% del total	29,2%	70,8%	100,0%	



*Figura 12* Distribución de frecuencias entre la Motivación Trascendental y desempeño laboral en las Enfermeras del servicio de neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren Callao-2018.

En la tabla 17 y figura 12 se observa que el 70,87% de las Enfermeras del Servicio de Neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren del Callao, demostraron que su motivación trascendental es de nivel medio, así también el 29,2% de ellas demostró que su motivación trascendental es de nivel alto y ninguna de las enfermeras presentó una motivación trascendental de nivel bajo. Del mismo modo, el desempeño del 54,2% de ellas es de nivel medio, el 29,2% tienen un desempeño de nivel bajo y el 16,7% tiene un desempeño de nivel alto.

### 3.2 Contrastación de hipótesis

#### Hipótesis general

Ho: No existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en las Enfermeras del servicio de neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren Callao-2018.

H1: Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en las Enfermeras del servicio de neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren Callao-2018.

Tabla 18

*Grado de correlación y nivel de significancia entre la motivación y el desempeño laboral en las Enfermeras del servicio de neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren Callao-2018.*

			Desempeño laboral	Motivación
Rho de spearman	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	1.000	,587**
		Sig. (bilateral)		.000
	Motivación	N	48	48
		Coeficiente de correlación	,587**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	48	48

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 18 se presentan los resultados del coeficiente de correlación de

Spearman y su nivel de significancia entre las variables .Al ser  $p < 0.05$  ( $p=0,000$ ), se rechaza la hipótesis nula por lo tanto:

Existe una correlación positiva y moderada ( $r= 0,587$ ) entre la motivación y el desempeño laboral en las Enfermeras del servicio de neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren Callao-2018.

La correlación es directa y de tipo a mayor "X" mayor "Y". Por lo que se puede inferir que, si se incrementa el nivel de motivación, es medianamente probable que se incremente el nivel de desempeño laboral de las Enfermeras del servicio de neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren del Callao.

### Hipótesis específica 1

Ho: No existe relación significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral en las Enfermeras del servicio de neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren Callao-2018.

H1: Existe relación significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral en las Enfermeras del servicio de neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren Callao-2018.

Tabla 19

*Grado de correlación y nivel de significancia entre la motivación Intrínseca y el desempeño laboral en las Enfermeras del servicio de neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren Callao-2018.*

			Desempeño laboral	Motivación intrínseca
Rho de spearman	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	1.000	,558**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	48	48
	Motivación intrínseca	Coeficiente de correlación	,558**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	48	48

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 19 se presentan los resultados del coeficiente de correlación de Spearman y su nivel de significancia entre las variables. Al ser  $p < 0.05$  ( $p=0,000$ ), se rechaza la hipótesis nula por lo tanto:

Existe una correlación positiva y moderada ( $r= 0,558$ ) entre la motivación Intrínseca y el desempeño laboral en las Enfermeras del servicio de neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren Callao-2018.

La correlación es directa y de tipo a mayor "X" mayor "Y". Por lo que se puede inferir que, si se incrementa el nivel de motivación intrínseca, es medianamente probable que se incremente el nivel de desempeño laboral de las Enfermeras del servicio de neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren del Callao 2018.

### Hipótesis específica 2:

Ho: No existe relación significativa entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral en las Enfermeras del servicio de neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren Callao-2018.

H1: Existe relación significativa entre la motivación extrínseca y el desempeño laboral en las Enfermeras del servicio de neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren Callao-2018.

Tabla 20

*Grado de correlación y nivel de significancia entre la motivación Extrínseca y el desempeño laboral en las Enfermeras del Hospital Alberto Sabogal Sologuren Callao-2018.*

			Desempeño laboral	Motivación extrínseca
Rho de spearman	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	1.000	,470**
		Sig. (bilateral)		.001
		N	48	48
	Motivación extrínseca	Coeficiente de correlación	,470**	1.000
		Sig. (bilateral)	.001	
		N	48	48

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 20 se presentan los resultados del coeficiente de correlación de Spearman y su nivel de significancia entre las variables. Al ser  $p < 0.05$  ( $p=0,001$ ), se rechaza la hipótesis nula por lo tanto:

Existe una correlación positiva y moderada ( $r= 0,470$ ) entre la motivación Extrínseca y el desempeño laboral en las Enfermeras del servicio de neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren Callao-2018.

La correlación es directa y de tipo a mayor "X" mayor "Y". Por lo que se puede inferir que, si se incrementa el nivel de motivación extrínseca, es medianamente probable que se incremente el nivel de desempeño laboral de las Enfermeras del servicio de neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren del Callao 2018.

### **Hipótesis específica 3**

Ho: No existe relación significativa entre la motivación trascendental y el desempeño laboral en las Enfermeras del servicio de neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren Callao-2018.

H1: Existe relación significativa entre la motivación trascendental y el desempeño laboral en las Enfermeras del servicio de neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren Callao-2018.



Tabla 21

*Grado de correlación y nivel de significancia entre la motivación Trascendental y el desempeño laboral en las Enfermeras del servicio de neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren Callao-2018.*

			DESEMPEÑO LABORAL	MOTIVACIÓN TRASCENDENTAL
Rho de Spearman	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	1.000	,463**
		Sig. (bilateral)		.001
		N	48	48
	MOTIVACIÓN TRASCENDENTAL	Coefficiente de correlación	,463**	1.000
		Sig. (bilateral)	.001	
		N	48	48

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 21 se presentan los resultados del coeficiente de correlación de Spearman y su nivel de significancia entre las variables .Al ser  $p < 0.05$  ( $p=0,001$ ), se rechaza la hipótesis nula por lo tanto:

Existe una correlación positiva y moderada ( $r= 0,463$ ) entre la motivación Trascendental y el desempeño laboral en las Enfermeras del servicio de neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren Callao-2018.

La correlación es directa y de tipo a mayor "X" mayor "Y". Por lo que se puede inferir que, si se incrementa el nivel de motivación trascendental, es medianamente probable que se incremente el nivel de desempeño laboral de las Enfermeras del servicio de neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren del Callao.

## **IV. Discusión**

La motivación es el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea, es una fuerza especial que posee el ser humano para actuar de cierto modo, por eso es importante que las personas se sientan motivadas para poder conseguir sus metas y el desempeño laboral son las acciones que realiza cada trabajador y va de la mano con las actitudes y aptitudes que los empleados puedan poseer y así lograr sus propios objetivos, metas no sólo de la persona sino de la empresa y/o comunidad.

En cuanto al objetivo general fué establecer la relación entre la Motivación y el desempeño laboral en el servicio de Neonatología del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren Callao 2018, los resultados indicaron que las Enfermeras del Servicio de Neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren del Callao, demostraron una motivación de nivel medio, así también, el 27,1% demostró una motivación de nivel bajo y el 14,6% de enfermeras se ubica en el nivel alto de motivación. Es decir que, en las enfermeras del Servicio de Neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren predomina la motivación de nivel medio. A demás, en cuanto se refiere al desempeño laboral se observa que el 54,2% de las Enfermeras del Servicio de Neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren del Callao, tienen un desempeño laboral de nivel medio, así también, el 29,2% demostró que su desempeño laboral es de nivel bajo y el 16,7% se ubica en un nivel de desempeño laboral alto. Es decir que, en el Servicio de Neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren predomina en las enfermeras, el nivel de desempeño medio.

Estos porcentajes se consolidan al inferir los resultados de la prueba de hipótesis en donde se logró determinar una correlación positiva y moderada ( $r=0,587$ ) entre la motivación y el desempeño laboral en las Enfermeras del Hospital Alberto Sabogal Sologuren Callao-2018.

Como se puede observar los resultados arrojan niveles medios de motivación y desempeño laboral lo cual muestra falta de estímulo en las Enfermeras y esto podría mejorar, posiblemente en el día a día de sus quehaceres en su servicio, apoyándolas en sus necesidades en su labor para

que se sientan comprometidas motivadas y por ende el desempeño mejorará.

Estos resultados demuestran las teorías sobre la motivación, establecidas por Chiavenato (2009) quien definió la motivación como aquello que impulsa a la persona a actuar de determinada manera o que da origen, por lo menos a una determinada tendencia, a un determinado comportamiento.

Así como la teoría de Stoner et al (2003) que afirmo que el desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad. Estos lineamiento teóricos se refuerzan con el estudio de Mariño (2014) titulado relación entre la Motivación Laboral y Desempeño Laboral en trabajadores públicos de Montevideo - Uruguay, en donde se observó correlación entre las necesidades de nivel superior 65% sociales, estima y autorrealización, con el desempeño laboral y coincide con las necesidades que planteo Lee Colan (2010) quien señala que deben de estar satisfechas para conseguir un buen desempeño laboral. Las dimensiones de logro, poder y pertenencia presentaron relación significativa directa con las dimensiones de necesidad intelectual de logro, dominio y necesidad emocional de la familiaridad.

Del mismo modo, se puede evidenciar la existencia de correlación en el estudio de Arango (2018) titulada, motivación y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Mi Banco agencia Lima Este, Lima, 2018 presentada en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Se demostró que la Motivación se relaciona directa y positivamente con el desempeño laboral de la Empresa Mi Banco. El valor de Chi<sup>2</sup> calculada es mayor que Chi<sup>2</sup> tabular ( $X^2 = 52,11$ ) queda rechazada la hipótesis nula aceptándose la primera hipótesis general alternativa (H1) La motivación influyen positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores de Mi Banco agencia Lima Este, Lima 2018.

En este estudio se observó que siendo una entidad bancaria que maneja la parte administrativa en donde generalmente los jefes quieren aumentar su producción sin importar la condición del trabajador, los resultados fueron que la

motivación si influye en el desempeño laboral, así mismo en el estudio que se hizo en el Hospital Alberto Sabogal se maneja la parte asistencial, humana y los resultados también fueron que existe relación entre la motivación y el desempeño laboral. Así pues se concluye que tanto la parte administrativa de una entidad pública así como una entidad de Salud van relacionados directamente con la motivación y el desempeño laboral.

Finalmente, se consolida los hallazgos de Barreto (2017) titulada, la motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Ancash, 2016. En la cual se llegó a la conclusión de que solo el 15 % de los trabajadores está motivado tanto en los factores motivacionales como higiénicos, un 17% tienen mala motivación y los demás se encuentran entre una regular motivación; a la vez los resultados referentes a la variable de desempeño laboral demuestran que el 17 % de los trabajadores tienen un buen desempeño, mientras que el 28.8% tienen un mal desempeño y los demás regular desempeño. Existe una relación entre el desempeño laboral y los factores motivacionales, según los valores existe una alta correlación (0.9152), es decir los trabajadores que tienen un desempeño laboral bueno, tienen factores motivacionales buenos, mientras que los trabajadores que tienen un desempeño laboral malo, también tienen factores motivacionales malos; según lo hallado podemos entender entonces que a mayor motivación mayor desempeño laboral. Todos estos resultados demuestran que en cuanto los trabajadores tengan un impulso que los lleve a actuar de determinada manera, demostraran un cierto tipo de actitud y por ende tendrá cierto nivel de desempeño en sus funciones. Por lo que, si se incrementa el nivel de motivación de las licenciadas de enfermería del Hospital Alberto Sabogal Sologuren del Callao, será muy probable que se incremente también el nivel de su desempeño laboral.

En lo que se refiere al primer objetivo específico que se orientó a determinar la relación entre la motivación intrínseca y desempeño laboral en las enfermeras del servicio de Neonatología del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018 se obtuvieron resultados que indican que el 66,7% de las Enfermeras del Servicio de Neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren

del Callao, demostraron que su motivación intrínseca es de nivel medio, así también el 25% de ellas demostró que su motivación intrínseca es de nivel alto y el 8,3% de las enfermeras demostró que presenta una motivación intrínseca de nivel bajo. Del mismo modo, el desempeño del 54,2% de ellas es de nivel medio, el 29,2% tienen un desempeño de nivel bajo y el 16,7% tiene un desempeño de nivel alto. Se puede inferir que tanto la motivación intrínseca como el desempeño laboral son de nivel medio, por lo que, al someter los datos a la prueba de correlación se pudo identificar la existencia de una correlación positiva y moderada ( $r= 0,558$ ) entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral en las Enfermeras del Hospital Alberto Sabogal Sologuren Callao-2018. Esta relación es de nivel medio por lo que, de incrementarse la motivación intrínseca en las Enfermeras del Hospital Alberto Sabogal Sologuren Callao resultará medianamente probable que se incremente el nivel de desempeño de estas trabajadoras. En el servicio de Neonatología las licenciadas están en un nivel medio de motivación y desempeño laboral, durante el presente estudio se observó que el trabajo que desempeñan las licenciadas es más de lo normado debido a la alta cantidad de neonatos que nacen en delicada situación de salud tratan en lo posible de brindar una atención integral para el bienestar de sus pacientes, aun así el esfuerzo que realizan no es reconocido por sus jefes ya que no reciben ningún reconocimiento aunque sea verbal.

A su vez existen estudios en los cuales se ha determinado no solo la correlación entre estas variables, si no que se demostró la influencia de una variable sobre otras. Es el caso del estudio de Enríquez (2014) en su tesis denominada motivación y desempeño laboral de los empleados del Instituto de la Visión en México, teniendo como resultado que no hay diferencia significativa entre el grado académico de los empleados, el género, edad, tipo de empleo, el tiempo de servicio en cuanto se refiere al grado de motivación; de igual manera no existe diferencia significativa entre el grado de escolaridad, el área de trabajo, género, edad, tipo de empleo, tiempo de servicio respecto al nivel de desempeño laboral; refiriéndose que tanto en la motivación como en el desempeño se encuentran el 75,6% de los empleados entre muy buena a excelente; concluyendo que el nivel de motivación laboral interviene positivamente y

significativamente en el grado de rendimiento laboral de los empleados, donde se concluye que hay una correlación alta, lo cual es diferente al estudio realizado en el Servicio de Neonatología por ser de un nivel medio, en donde es importante fortalecer el conocimiento, el crecimiento, los logros que ayudaran a las licenciadas a mejorar el nivel de motivación y por ende mejorará el desempeño laboral.

Existen algunos que no necesariamente demuestran la existencia de influencia, entre las variables motivación y desempeño laboral corresponde a Casullo (2015) titulada Influencia de la motivación en el desempeño laboral dentro de los Hospitales Públicos. Realizado en la Universidad Nacional de Argentina, Buenos Aires. Los resultados del estudio fueron: el 75% de trabajadores se encuentran con alto nivel motivación, generando al interior del hospital un buen clima laboral entre el equipo multidisciplinario; muy a pesar de la deficiente infraestructura, falta de materiales, equipos e insumos. En conclusión la caracterización sustantiva de las condiciones del hospital no es un factor influyente en la motivación del personal de salud de los hospitales públicos. Como podemos observar algunos factores internos. Como se puede observar algunos factores externos no resultan ser influyentes en el desempeño laboral de los trabajadores uno de estos corresponde a los equipos e infraestructura y se debe quizá a que existen un tipo de motivación trascendente que no se rige por la existencia de factores internos o externos sino más bien por la búsqueda del propio placer o disfrute por ayudar a los demás.

En lo referente al segundo objetivo específico que tenía como propósito determinar la relación entre la motivación extrínseca y desempeño laboral en las enfermeras del servicio de Neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018, se pudo establecer que el 68,8% de las Enfermeras del Servicio de Neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren del Callao, demostraron que su motivación extrínseca es de nivel medio, así también el 25% de ellas demostró que su motivación extrínseca es de nivel alto y el 6,3% de las enfermeras demostró que presenta una motivación extrínseca de nivel bajo. Del mismo modo, el desempeño del 54,2% de ellas es de nivel medio, el 29,2% tienen un

desempeño de nivel bajo y el 16,7% tiene un desempeño de nivel alto. Es decir que los dos aspectos se encuentra en el mismo nivel. Por lo que, al corroborar la hipótesis se logró establecer que existe una correlación positiva y moderada ( $r=0,470$ ) entre la motivación Extrínseca y el desempeño laboral en las Enfermeras del Hospital Alberto Sabogal Sologuren Callao-2018. De esta manera se demuestra que para las licenciadas que laboran en el servicio de neonatología, los factores externos no son determinantes para el desarrollo de sus actividades, puesto que la probabilidad de que al elevar el nivel de motivación extrínseca se eleve el nivel de desempeño laboral, son bajas. Esto se consolida con la investigación de Zavala (2014) en su tesis titulada motivación y desempeño laboral en el hospital Juárez del centro. Los principales resultados obtenidos indicaron que no se encontraron diferencias significativas entre cada uno de los grupos poblaciones que fueron establecidos a partir de las variables independientes del estudio, las cuales fueron: género, escolaridad, ingreso mensual, tipo de puesto y edad. La única variable que presentó diferencias significativas en los factores extrínsecos la constituyó la antigüedad del hospital. Existen evidencias que demuestran que la motivación no solo esta relacionada con el desempeño laboral sino que también está asociada al grado de satisfacción, tal es el caso de Erazo y Herrera (2014) quienes realizaron la investigación titulada Nivel de motivación y su relación con la satisfacción del ejercicio profesional de las enfermeras en la provincia del Carchi, presentada en la Universidad Politécnica Estatal de Carchi. En el estudio realizado se evidencia que existe correlación directa entre el nivel de motivación y el nivel de satisfacción laboral ( $r = ,674$ ) de las/os profesionales de Enfermería generando un desempeño laboral coordinado, ordenado, originando una estabilidad personal y profesional en las múltiples funciones realizadas en los servicios prestados, los cuales son reconocidos globalmente percibiendo una remuneración económica mensual que le permite mejorar la calidad de vida de las personas que ejercen sus servicios profesionales. Como se puede apreciar existen diversos factores asociados a la motivación y que de algún modo determinan un cierto nivel de desempeño dentro del trabajo.

Por último sobre el tercer objetivo específico que se orientó a determinar la



relación entre la motivación trascendental y desempeño laboral en las enfermeras del servicio de Neonatología del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren., Callao 2018, se ha logrado obtener resultados que indican que el 70,87% de las Enfermeras del Servicio de Neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren del Callao, demostraron que su motivación trascendental es de nivel medio, así también el 29,2% de ellas demostró que su motivación trascendental es de nivel alto y ninguna de las enfermeras presentó una motivación trascendental de nivel bajo. Del mismo modo, el desempeño del 54,2% de ellas es de nivel medio, el 29,2% tienen un desempeño de nivel bajo y el 16,7% tiene un desempeño de nivel alto. Por lo que se puede inferir que, la motivación trascendente, y el desempeño laboral son de nivel medio. Esta concordancia entre ambas variables, orientan los resultados de la prueba de hipótesis a la existencia de una correlación positiva y moderada ( $r= 0,463$ ) entre la motivación Trascendental y el desempeño laboral en las Enfermeras del Hospital Alberto Sabogal Sologuren Callao-2018. En base a ello se puede inferir que mientras mayor sea el nivel de motivación trascendental, mayor será también el nivel de desempeño laboral.

En este tercer objetivo se puede observar que ninguna Licenciada en Enfermería presentó una motivación trascendental de nivel bajo, lo cual se corrobora en el ambiente de trabajo donde se desempeñan demostrando el apoyo entre ellas a pesar de la carga laboral.

Pizarro (2017) en su estudio sobre Motivación y el desempeño laboral de los trabajadores obreros de la empresa Inmobiliaria si Construyo Perú S.A.C. – San Juan de Lurigancho. Los resultados encontrados mostraron que existe una relación moderada entre la motivación y el desempeño laboral ( $r=0,559$ ), cuyo nivel de significancia fue ( $\text{sig} = 0.001$ ). Por lo tanto, se afirma que existe relación entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores obreros de la Emp. Inmobiliaria Si Construyo Perú S.A.C – San Juan de Lurigancho – 2017. Del mismo modo se tiene la investigación de Capcha y Campomanes (2015) en la tesis titulada Motivación y desempeño laboral según los trabajadores administrativos del gobierno regional de Ayacucho 2014, donde se llegó a la

conclusión: hay relación entre motivación y desempeño ( $r= 0.777$ ,  $p= 0.001$ ), motivación y productividad ( $r= 0.777$ ,  $p= 0.001$ ) motivación y competencia ( $r= 0.718$  y  $p= 0.001$ ), motivación y relaciones interpersonales ( $r= 0.768$  y  $p= 0.001$ ). Con respecto a los resultados de éste estudio comparado con el estudio de las Licenciadas de neonatología en el Hospital Alberto Sabogal existe una relación entre la motivación y las relaciones interpersonales, demostrándose que las licenciadas tienen un nivel medio de motivación trascendental satisfaciendo las necesidades de sus colegas así como el apoyo mutuo y mejorando las relaciones interpersonales. De igual modo se tiene resultados similares en el estudio de Contreras (2014) en la investigación titulada Grado de motivación y su relación con el desempeño laboral en el personal de enfermería del policlínico Pablo Bermúdez. Se llegó a la conclusión de que existe correlación positiva media, entre la motivación laboral y la percepción del desempeño laboral, con un valor de  $p=0,023$  y un coeficiente de correlación de  $0,443$  que significa que son directamente proporcionales; sin embargo, los resultados de la prueba estadística de Regresión Logística Ordinal evidencian que la significancia de la motivación laboral es de  $0,894$  y de la percepción del desempeño laboral de  $0,677$  siendo ambos resultados mayores al valor  $p>0,05$ , lo cual no rechaza la hipótesis nula; es decir, la motivación laboral no incide en la percepción del desempeño laboral de los trabajadores de la citada institución. A diferencia de este presente estudio que si rechaza la hipótesis nula y si se incrementa el nivel de motivación trascendental, es medianamente probable que se incremente el nivel de desempeño laboral de las Enfermeras del Hospital Alberto Sabogal Sologuren del Callao .

Por último, en la investigación hecha por De la Cruz (2014) en la tesis titulada Motivación y desempeño laboral en la Oficina de Normalización Previsional en Perú, Sustentada en la Universidad Cesar Vallejo. El estudio llegó a la siguiente conclusión: hay correlación entre la motivación y desempeño laboral a razón de un valor  $r= ,680$  Spearman y una  $p= ,000$  ( $p < ,05$ ) probándose la hipótesis del investigador y rechazándose la hipótesis nula, por lo tanto se concluyó que existe relación entre las variables. En todos los casos la correlación fue de nivel medio, pero además no fue necesario que las dos variables

presentaran características similares, para la existencia de correlación, lo cual permite evidenciar que los factores personales y el deseo de servir a los demás son preponderantes en la existencia de correlación con el nivel de desempeño de un trabajador.

Así mismo cabe mencionar que hubo algunas limitaciones en la elaboración de la tesis, como la disponibilidad de las licenciadas para efectivizar los cuestionarios debido a la carga laboral, la exigencia de documentos que pedían los magister para la validación de los instrumentos, así como el permiso para elaborar el estudio en la Institución Hospitalaria.

## **V. Conclusiones**

En base a los resultados de la medición de las variables, se pudo establecer las siguientes conclusiones:

**Primera:** Se pudo establecer que existe una correlación positiva y moderada, entre la motivación y el desempeño laboral en las Enfermeras del Hospital Alberto Sabogal Sologuren Callao-2018.

**Segunda:** Se ha determinado que existe una correlación positiva y moderada, entre la motivación Intrínseca y el desempeño laboral en las Enfermeras del Hospital Alberto Sabogal Sologuren Callao-2018.

**Tercera:** Se pudo determinar qué existe una correlación positiva y moderada, entre la motivación Extrínseca y el desempeño laboral en las Enfermeras del Hospital Alberto Sabogal Sologuren Callao-2018.

**Cuarta:** Fue posible determinar que existe una correlación positiva y moderada, entre la motivación Trascendental y el desempeño laboral en las Enfermeras del Hospital Alberto Sabogal Sologuren Callao-2018.

## **VI. Recomendaciones**

Al ser parte del proceso de investigación y en base a los resultados obtenidos nos permitimos recomendar lo siguiente:

**Primera:** Establecer un programa de recompensas y estímulos para los trabajadores del Hospital Alberto Sabogal Sologuren del Callao, a fin de que encuentren en este programa los estímulos que les permita mejorar el nivel de motivación para realizar su trabajo con mayor satisfacción.

**Segunda:** Implementar un plan de administrativo basado en la gestión por resultados, en donde se pueda reconocer el esfuerzo de quienes obtengan mayores y mejores resultados en su labor.

**Tercera:** Implementar un programa de capacitación que ayude a las enfermeras de este hospital a encontrar con mayor facilidad su identidad profesional y laboral, generando un alto nivel de motivación trascendente, que resulte ser más eficiente que la motivación intrínseca y extrínseca.

**Cuarta:** Llevar a cabo una revisión periódica de las hojas de desempeño de cada una de las enfermeras, con la finalidad de poder realizar un análisis y autorreflexión de sus logros, proponiendo nuevas metas y retos a lograr.

## **VII. Referencias**



- Arango, Pérez. (2018). *Motivación y su influencia con el desempeño laboral de los Trabajadores de Mi Banco, agencia Lima*. Universidad Inca Garcilazo de la Vega. Lima.
- Aquino, E. (2015). *Motivación para mejorar el desempeño laboral*. Ensayo. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/motivacion-para-mejorar-el-desempeno-laboral/>
- Barreto (2017). *La motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Ancash*. Universidad César Vallejo. Lima.
- Cáceres D. (2017). *Un trabajador motivado es clave en la organización*. El peruano.p.1
- Capcha y Campomanes (2015) *Motivación y desempeño laboral según los trabajadores administrativos del gobierno regional de Ayacucho 2014 en Perú*, (Maestría). Universidad César Vallejo. Lima.
- Casullo, G. (2015) *Condiciones de trabajo precarias, motivación e interés dentro de los Hospitales públicos*. Buenos Aires, Argentina.
- Contreras, A. (2014). *Grado de Motivación y su relación con el nivel de desempeño laboral en el personal de Enfermería del Policlínico Pablo Bermúdez*. (Maestría). Universidad César Vallejo. Lima.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. México: Mc Graw Hill.
- De la Cruz, Y. (2015). *Motivación y desempeño laboral en la de Oficina de Normalización Previsional Lima*. (Maestría). Universidad César Vallejo. Lima.
- Enríquez, P. (2014) *Motivación y Desempeño laboral de los empleados del instituto de la visión en México*. México Universidad de Montemorelos, facultad de Ciencias administrativas.
- Erazo, C. y Herrera, F. (2014). *Nivel de motivación y su relación con la satisfacción del ejercicio profesional de las enfermeras en la provincia del*

*Carchi*. (Tesis de Licenciada en Enfermería). Ecuador: Universidad Politécnica Estatal del Carchi en convenio con Universidad Central del Ecuador.

Figueroa, L. (2015) *Relación entre cultura Organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de una Institución Gubernamental* (tesis de grado). Recuperada de <https://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Figueroa-Leyvi.pdf>.

Fischman, D. (2014). *Motivación 360°*. Recuperada de <https://books.google.com.pe/books?isbn>.

Fischman, D. (2014). *Motivación 360° ¿Intrínseca o extrínseca?* Recuperado de [https://www.gestion.pe/empleo.../motivacion-360-intrinseca-extrinseca-2112680\\_](https://www.gestion.pe/empleo.../motivacion-360-intrinseca-extrinseca-2112680_)

Hernández (2013) *Metodología de la Investigación*. Asesoría {Blog sobre Metodología de la Investigación} Recuperado de <https://www.google.com.pe/search?q=METODOLOG%C3%8CA+DE+LA+INVESTIGACI%C3%92N+.ASESOR%C3%8CA.+MARACAIBO.VENEZUELA+.BLOG+SPOT.&oq=METODOLOG%C3%8CA+DE+LA+INVESTIGACI%C3%92N+.ASESOR%C3%8CA.+MARACAIBO.VENEZUELA+.BLOG+SPO T.&aqs=chrome..69i57.44607j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8>

Hernández Sampieri, Fernández Collado. Baptista Lucio (2014). *Metodología de la investigación*. 6ta edición Editorial McGraw-Hill. México, D

Iturralde (2011) *La evaluación del desempeño laboral y su incidencia en los resultados del rendimiento de los trabajadores de la cooperativa de ahorro y crédito oscus Ltda. de la ciudad de Ambato en el año 2010* (tesis de grado) Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.

Landeau, R, (2007) *Elaboración de trabajos de investigación*. Venezuela. 1ª Ed. Editorial Alfa.

- Llagas, M. (2015). *Motivación y su relación con el desempeño laboral de la Enfermera del Hospital Loayza*. (Maestría). Universidad César Vallejo. Lima.
- Mariño, D. (2014) *Relación entre la Motivación laboral y Desempeño laboral en trabajadores públicos de Montevideo-Uruguay*.
- Noelia (2015) *Retención y desarrollo del capital humano. Motivación intrínseca y extrínseca* [Blog sobre Retención y Desarrollo del Capital Humano] recuperado de <https://blog.grupo-pya.com/motivacion-intrinseca-y-extrinseca-la-teoria-de-dos-los-factores/>
- Pérez, E. (2017) *Motivar a los colaboradores puede incrementar su producción en 80%*. Gestión. Recuperado de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/motivar-colaboradores-incrementar-productividad-80-135636>
- Pizarro R. (2017). *Motivación y el desempeño laboral de los trabajadores obreros de la Empresa Inmobiliaria "si construyo Perú"*. (Maestría). Universidad César Vallejo. Lima.
- Platis Ch. & Reklitis, P. & Zimeras, S. (2014 octubre) Science direct between job satisfaction and job performance in health service. Plumx. Recuperado de <https://plu.mx/plum/a/?doi=10.1016/j.sbspro.2015.01.1226&theme=plum-sciencedirect-theme&hideUsage=true>
- Quispe, C. (2016). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del Departamento de Farmacia del Hospital Dos de Mayo*. (Maestría). Universidad César Vallejo.
- Robbins, S. (1999) *Comportamiento Organizacional*. México. Editorial Prentice Hall.
- Stoner. J. Freeman, R. y Gilbert, D. (2003). *Administración*. 6ta edición. México: Pearson. Educación.

Sum, M. (2015) *Motivación y Desempeño Laboral* (estudio realizado con el personal administrativo de una Empresa de Alimentos de Quetzaltenango). Quetzaltenango, Guatemala: Universidad Rafael Landívar.

Zavala (2014). *Motivación y Desempeño Laboral en el Hospital Juárez del Centro*. México

## **Anexos**

## **ANEXO 1**

### **ARTICULO CIENTÍFICO**

#### **1.- TÍTULO**

Motivación y Desempeño Laboral de las profesionales de Enfermería del Servicio de Neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018

#### **2.-AUTOR**

#### **3.-RESUMEN**

El objetivo general de ésta investigación fue establecer la relación entre la motivación y el desempeño laboral en las Enfermeras del servicio de Neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren Callao 2018. El tipo de estudio fue básico, prospectivo transversal, observacional. El nivel correlacional y diseño no experimental. Se muestreo a 48 profesionales de Enfermería, para realizar la medición se aplicó dos instrumentos uno para la motivación y otro para el desempeño laboral, éstos instrumentos fueron validados por tres juicios de expertos.

Después de realizado la recolección y procesamiento de datos, así mismo se efectivizó el análisis estadístico existiendo una relación de  $r=0,587$  entre las variables motivación y desempeño laboral. Este grado de correlación indica que la relación de las dos variables es positiva y es directamente proporcional, lo que quiere decir que al aumentar el valor de una variable aumentará la otra y viceversa. En cuanto a la significancia de  $p=0,000$ , al ser  $p<0.05$  quiere decir que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

**4.-Palabras claves:** Motivación y Desempeño laboral.

#### **5.-ABSTRACT**

This research had a general objective to establish the relationship between motivation and work performance in the Neonatology Service of the National Hospital Alberto Sabogal Sologuren Callao 2018.

To fulfill this objective, a study was designed using the hypothetical - deductive method. The type of basic study, of quantitative approach, of correlation level and non-experimental design - transversal. The population was made up of 50 graduates of the Neonatology Service of the Alberto Sabogal Sologuren del Callao National Hospital. The sample was 48 units of analysis and non-probabilistic type sampling. The instruments used were two questionnaires

validated by experts and submitted to the reliability test of Cronbach's alpha. The data collected were processed statistically and the results were organized in tables and graphs to describe their levels according to percentages and frequencies of the variables and their dimensions. The hypotheses were tested by applying the Spearman correlation coefficient. The general conclusion was: There is a moderate positive correlation ( $r = 0.558$ ) between Intrinsic motivation and work performance in Nurses at the Alberto Sabogal Sologuren Callao-2018 Hospital.

Keywords: Motivation, Labor Performance.

## **6. - INTRODUCCIÓN**

En el ámbito internacional, la gestión de los servicios de la salud ha implementado en los últimos años una serie de mecanismos que están orientados a mejorar los resultados laborales de cada uno de los trabajadores. Dentro de estos mecanismos se encuentran aquellas estrategias que están íntimamente vinculadas con la motivación que presenta cada trabajador y por ende la disposición que tiene al momento de cumplir sus obligaciones. En muchos países como es el caso de Chile los resultados laborales demostraron un gran incremento del desempeño de los trabajadores, obteniendo así resultados muy significativos, tal como lo citó la ministra Castillo (2017) en su disertación manifestó que la Atención Primaria Municipal cuenta con una cobertura de Salud al 91% de la población beneficiada del Sistema Público y conforma el primer peldaño en una cadena de atención permanente y de progresiva complicación, que sigue a los individuos a lo largo de su vida.

Tanto la motivación como el desempeño laboral han sido estudiados en diversas oportunidades, encontrándose resultados que los relacionan entre sí, tal es el caso de un estudio realizado en Guatemala, donde se encontró que la motivación influye en el desempeño laboral del personal administrativo donde la razón crítica fue mayor a 1.96 el cual es significativa. De igual modo en Ecuador un estudio reportó que los profesionales de enfermería de la provincia del Carchi presentan una motivación elevada que contribuye al correcto desempeño equitativo tanto personal como grupal que ayudan a obtener una satisfacción laboral óptima. En el estudio realizado se evidencia que existe correlación directa entre el nivel de motivación y el nivel de satisfacción laboral de las/os

profesionales de Enfermería generando un desempeño laboral coordinado, ordenado, originando una estabilidad personal y profesional en las múltiples funciones realizadas en los servicios prestados, los cuales son reconocidos globalmente percibiendo una remuneración económica mensual que le permite mejorar la calidad de vida de las personas que ejercen sus servicios profesionales.

A nivel nacional, según lo indica Cabezas (2017) en su trabajo acerca de los logros del Instituto de Salud, “en esta etapa se ha concluido la preparación de indicadores de desempeño y compromisos de mejoramiento para la implementación del bono por desempeño institucional en el marco del DL. N°1153” (p. 29)

Como se puede observar, los objetivos apuntan al incremento del nivel de desempeño de los trabajadores del sector salud en el Perú. Esto se debe a que existen múltiples deficiencias en este sector que terminan por desmerecer la calidad de atención que se brindan en los hospitales. Sobre todo de parte las licenciadas en enfermería, que desde mucho tiempo atrás se han convertido en los factores que todos los usuarios evalúan y terminan por desmerecer su labor.

A nivel institucional, en el Hospital Alberto Sabogal Sologuren es evidente la desmotivación de las Licenciadas de Enfermería, en algunas pueden haber sido ocasionados por factores intrínsecos como la personalidad, aptitud, actitud, el comportamiento etcétera. Así como factores extrínsecos como las relaciones interpersonales entre licenciadas, jefas, coordinadoras entre otras.

En cuanto a su desempeño laboral, resulta no ser óptimo y un gran número de pacientes y usuarios presenta de manera frecuente reclamos y quejas, que en múltiples casos son fundados y evidencian en enfermeras que se muestran desmotivadas, con alto índice de estrés laboral, que termina por alterar su comportamiento y trato a los pacientes.

Todas estas evidencias permitieron preguntar ¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral? Interrogante que sin duda permitirá tener un dominio del conocimiento más claro y directo, que dará la oportunidad de comprender mejor la naturaleza de la problemática existente en este centro de salud.



Desde ésta perspectiva se realizó un estudio de Investigación que permitió conocer el nivel de motivación y el desempeño laboral de las Licenciada en Enfermería, para que con los resultados obtenidos se elaboren planes de mejora en bienestar del personal de Enfermería.

Por lo tanto, ésta investigación tiene como objetivo determinar el la relación entre la motivación y el desempeño laboral que existe en el servicio de Neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren con el propósito de dar a conocer a los gerentes los resultados para la mejora de las Enfermeras.

## **7.-METODOLOGÍA**

### **Método**

El método empleado es el hipotético- deductivo. Este estudio comenzó a partir del reconocimiento del problema y una vez procesados los datos se obtuvo resultados que permitieron identificar las consecuencias del problema en la población motivo de investigación.

### **Enfoque**

Este estudio se enmarca en el enfoque cuantitativo, en tanto que, los resultados fueron jerarquizados y analizados con operaciones estadísticas, con la finalidad de mostrar el grado de validez de las hipótesis para lo cual se ha hecho uso de la estadística de tipo descriptivo e inferencial.

### **Tipo de estudio**

Este estudio está centrado en el tipo básico, ya que su objetivo es contribuir teorías para la solución de la problemática.. Se fundamenta en un argumento teórico y su intención fundamental consiste en desarrollar una teoría, extender, corregir o verificar el conocimiento mediante el descubrimiento de amplias divulgaciones o principios.

Resulta ser **transversal** por cuanto la información recogida corresponde a un único periodo de tiempo. Es decir que los datos recolectados reflejan la realidad problemática del servicio de Neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren del Callao en el año 2018.

**Prospectiva** porque se registra la información según van ocurriendo los fenómenos. (Hernández 2014).

**Observacional** porque que no hay intervención por parte del investigador, y se limita a medir las variables que define en el estudio. (Hernández 2014).

### Nivel

Esta investigación es de nivel correlacional. El propósito es encontrar la correlación entre las variables motivación y desempeño laboral.

### Diseño

Es no experimental en cuanto no existe manipulación de ninguna de las variables que constituyen este estudio.

8.-Instrumento de la variable 1: Motivación Laboral

#### *Ficha técnica del Cuestionario para medir la motivación*

---

#### *Ficha técnica del cuestionario para medir desempeño laboral*

Nombre del Instrumento	Cuestionario para medir el Desempeño Laboral				
Autores	MINSA (Ministerio de Salud). Perú.				
Adaptado	Mg. Llagas Chafloque (2015)				
Objetivo del Instrumento	Medir el desempeño laboral				
Población	Licenciadas en Enfermería				
Formas de Administración	Individual				
Lugar de aplicación	Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren-Servicio de Neonatología.				
Duración	20 minutos				
Descripción del Instrumento	El instrumento presenta 31 ítems con 4 dimensiones: Calidad de trabajo, responsabilidad, trabajo en equipo y compromiso Institucional. La escala de respuesta es: (5) Siempre(4) Casi siempre(3) A veces (2) Casi nunca(1) Nunca Baremo General: 31-61 bajo 62-91 medio 92-155 Alto  Dimensiones:				
	<b>D1</b>	<b>D2</b>	<b>D3</b>	<b>D4</b>	
	11-24	6-14	9-21	5-12	Bajo
	25-39	15-22	22-34	13-20	Medio
	40-55	23-30	35-45	21-25	Alto
Muestra de tipificación	20 licenciadas en Enfermería				
Validez de contenido	Aplicable				
Confiabilidad	Alfa de Cronbach 0.936 Alfa de Cronbach del proyecto piloto 0.868				

## 9.-RESULTADOS

## HIPÓTESIS GENERAL

Ho: No existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en las Enfermeras del servicio de neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren Callao-2018.

H1: Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en las Enfermeras del servicio de neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren Callao-2018.

Tabla 18

*Grado de correlación y nivel de significancia entre la motivación y el desempeño laboral en las Enfermeras del servicio de neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren Callao-2018.*

			DESEMPEÑO LABORAL	MOTIVACIÓN
Rho de Spearman	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1.000	,587** .000
		N	48	48
	MOTIVACIÓN	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,587** .000	1.000
		N	48	48

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 18 se presentan los resultados del coeficiente de correlación de Spearman y su nivel de significancia entre las variables .Al ser  $p < 0.05$  ( $p=0,000$ ), se rechaza la hipótesis nula por lo tanto:

Existe una correlación positiva y moderada ( $r= 0,587$ ) entre la motivación y el desempeño laboral en las Enfermeras del servicio de neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren Callao-2018.

## 10.-DISCUSIÓN:

La motivación es el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea, es una fuerza especial que posee el ser humano para actuar de cierto modo, por eso es importante que las personas se sientan motivadas para poder conseguir sus metas y el desempeño laboral son las acciones que realiza cada trabajador y va de la mano con las actitudes y aptitudes que los empleados

puedan poseer y así lograr sus propios objetivos, metas no sólo de la persona sino de la empresa y/o comunidad.

En cuanto al objetivo general fué establecer la relación entre la Motivación y el desempeño laboral en el servicio de Neonatología del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren Callao 2018, los resultados indicaron que las Enfermeras del Servicio de Neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren del Callao, demostraron una motivación de nivel medio, así también, el 27,1% demostró una motivación de nivel bajo y el 14,6% de enfermeras se ubica en el nivel alto de motivación. Es decir que, en las enfermeras del Servicio de Neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren predomina la motivación de nivel medio. Además, en cuanto se refiere al desempeño laboral se observa que el 54,2% de las Enfermeras del Servicio de Neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren del Callao, tienen un desempeño laboral de nivel medio, así también, el 29,2% demostró que su desempeño laboral es de nivel bajo y el 16,7% se ubica en un nivel de desempeño laboral alto. Es decir que, en el Servicio de Neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren predomina en las enfermeras, el nivel de desempeño medio.

Estos porcentajes se consolidan al inferir los resultados de la prueba de hipótesis en donde se logró determinar una correlación positiva y moderada ( $r=0,587$ ) entre la motivación y el desempeño laboral en las Enfermeras del Hospital Alberto Sabogal Sologuren Callao-2018.

Como se puede observar los resultados arrojan niveles medios de motivación y desempeño laboral lo cual muestra falta de estímulo en las Enfermeras y esto podría mejorar, posiblemente en el día a día de sus quehaceres en su servicio, apoyándolas en sus necesidades en su labor para que se sientan comprometidas motivadas y por ende el desempeño mejorará.

#### **11.-CONCLUSIONES:**

Se pudo establecer que existe una correlación positiva y moderada, entre la motivación y el desempeño laboral en las Enfermeras del Hospital Alberto Sabogal Sologuren Callao-2018.

#### **12.-RECOMENDACIONES:**

Establecer un programa de recompensas y estímulos para los trabajadores del Hospital Alberto Sabogal Sologuren del Callao, a fin de que encuentren

en este programa los estímulos que les permita mejorar el nivel de motivación para realizar su trabajo con mayor satisfacción.

### 13.- BIBLIOGRAFÍA

Casullo, G. (2015) condiciones de trabajo precarias, motivación e interés dentro de los Hospitales públicos. Buenos Aires, Argentina.

Contreras, A. (2014). *Grado de Motivación y su relación con el nivel de desempeño laboral en el personal de Enfermería del Policlínico Pablo Bermúdez*. (Maestría). Universidad César Vallejo. Lima.

Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. México: Mc Graw Hill.

De la Cruz, Y. (2015). *Motivación y desempeño laboral en la de Oficina de Normalización Previsional Lima*. (Maestría). Universidad César Vallejo. Lima.

Enríquez, P. (2014) *Motivación y Desempeño laboral de los empleados del instituto de la visión en México*. México Universidad de Montemorelos, facultad de Ciencias administrativas.

Erazo, C. y Herrera, F. (2014). *Nivel de motivación y su relación con la satisfacción del ejercicio profesional de las enfermeras en la provincia del Carchi*. (Tesis de Licenciada en Enfermería). Ecuador: Universidad Politécnica Estatal del Carchi en convenio con Universidad Central del Ecuador.

Figueroa, L. (2015) *relación entre cultura Organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de una Institución Gubernamental (tesis de grado)*. Recuperada de <https://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Figueroa-Leyvi.pdf>.

Fischman, D. (2014). *Motivación 360°*. Recuperada de <https://books.google.com.pe/books?isbn.>

- Fischman, D. (2014). Motivación 360° ¿Intrínseca o extrínseca? Recuperado de [https://www.gestion.pe/empleo.../motivacion-360-intrinseca-extrinseca-2112680\\_](https://www.gestion.pe/empleo.../motivacion-360-intrinseca-extrinseca-2112680_)
- HERNÁNDEZ (2013) Metodología de la Investigación. Asesoría {Blog sobre Metodología de la Investigación} Recuperado de <https://www.google.com.pe/search?q=METODOLOG%C3%8CA+DE+LA+INVESTIGACI%C3%92N+.ASESOR%C3%8CA.+MARACAIBO.VENEZUELA+.BLOG+SPOT.&oq=METODOLOG%C3%8CA+DE+LA+INVESTIGACI%C3%92N+.ASESOR%C3%8CA.+MARACAIBO.VENEZUELA+.BLOG+SPO T.&aqs=chrome..69i57.44607j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8>
- Hernández Sampieri, Fernández Collado. Baptista Lucio (2014). Metodología de la investigación. 6ta edición Editorial McGraw-Hill. México, D
- Iturralde (2011) *la evaluación del desempeño laboral y su incidencia en los resultados del rendimiento de los trabajadores de la cooperativa de ahorro y crédito oscus Ltda. de la ciudad de Ambato en el año 2010* (tesis de grado) Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.
- Landeau, R, (2007) Elaboración de trabajos de investigación. Venezuela. 1ª Ed. Editorial Alfa.
- Llagas, M.( 2015). *Motivación y su relación con el desempeño laboral de la Enfermera del Hospital Loayza.* (Maestría). Universidad César Vallejo. Lima.
- Mariño, D.(2014) Relación entre la Motivación laboral y Desempeño laboral en trabajadores públicos de Montevideo-Uruguay.
- Robbins, S. (1999) Comportamiento Organizacional. México. Editorial Prentice Hall.
- Stoner. J. Freeman, R. y Gilbert, D. (2003). Administración. 6ta edición. México: Pearson. Educación.

Sum, M. (2015) Motivación y Desempeño Laboral (estudio realizado con el personal administrativo de una Empresa de Alimentos de Quetzaltenango). Quetzaltenango, Guatemala: Universidad Rafael Landívar.

Zavala.(2014). Motivación y Desempeño Laboral en el Hospital Juárez del Centro. México

**Anexo 2:** Matriz de consistencia Motivación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018.

Aurora Olga Cecilia Rojas Rosales

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	DIMENSIONES E INDICADORES																																					
<p><b>Problema general:</b> ¿Cuál es la relación que existe entre la Motivación y el desempeño laboral en el servicio de Neonatología del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018? Problemas específicos:</p> <p><b>Problema Específico 1</b> ¿Cuál es la relación entre motivación intrínseca y el desempeño laboral en las enfermeras del servicio de Neonatología del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren. Callao 2018?</p> <p><b>Problema Específico 2</b> ¿Cuál es la relación entre motivación extrínseca y el desempeño laboral en las enfermeras del servicio de Neonatología del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren. Callao 2018?</p> <p><b>Problema Específico 3</b> ¿Cuál es la relación entre la motivación trascendental y el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de Neonatología del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren. Callao 2018?</p>	<p><b>Objetivo General</b> Establecer la relación que existe entre la Motivación y el desempeño laboral en el servicio de Neonatología del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren Callao 2018.</p> <p><b>Objetivo Específicos:</b></p> <p><b>Objetivo Específicos 1</b> Determinar la relación entre motivación intrínseca y desempeño laboral en las enfermeras del servicio de Neonatología del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren., Callao 2018</p> <p><b>Objetivo Específico 2</b> Determinar la relación entre motivación extrínseca y desempeño laboral en las enfermeras del servicio de Neonatología del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren., Callao 2018</p> <p><b>Objetivo Específicos 3</b> Determinar la relación entre motivación trascendental y desempeño laboral en las enfermeras del servicio de Neonatología del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren., Callao 2018</p>	<p><b>1.5. Hipótesis</b> <b>Hipótesis General</b> Existe relación entre la Motivación y el desempeño laboral en el servicio de Neonatología del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren Callao 2018.</p> <p><b>Hipótesis Específicas:</b></p> <p><b>Hipótesis específicas 1</b> Existe relación entre motivación intrínseca y desempeño laboral en las enfermeras del servicio de Neonatología del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018</p> <p><b>Hipótesis específicas 2</b> Existe relación entre motivación extrínseca y desempeño laboral en las enfermeras del servicio de Neonatología del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren., Callao 2018</p> <p><b>Hipótesis específicas 3</b> Existe relación entre motivación trascendental y desempeño laboral en las enfermeras del servicio de Neonatología del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren., Callao 2018</p>	<p><b>Variable 1: MOTIVACIÓN</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Escala y valores</th> <th>Niveles y Rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Motivación Intrínseca</td> <td>a) Necesidades Satisfechas b) Oportunidades c) Reconocimiento.</td> <td>1,2,3 4,5,6,7</td> <td rowspan="3">Escala de Likert (5) Siempre (4) Casi siempre (3) Algunas veces (2) Pocas veces (1) nunca</td> <td rowspan="3">Alto (70-100) Medio (50-69) Bajo Menos de 50</td> </tr> <tr> <td>Motivación Extrínseca</td> <td>a) Seguridad b) Estabilidad</td> <td>8,9,10,11</td> </tr> <tr> <td>Motivación Trascendental</td> <td>a) Autorrealización b) Satisfecho</td> <td>12,13 14,15</td> </tr> </tbody> </table> <p><b>Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Escala y valores</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><b>Calidad del trabajo</b></td> <td>Capacidad minuciosa Iniciativa laboral</td> <td>1,2,3,4,5 6,7,8</td> <td rowspan="5">Escala de Likert (5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) nunca</td> </tr> <tr> <td><b>Responsabilidad</b></td> <td>Metodología coherente Actuación con y eficiencia autonomía Capacidad de solución de problemas</td> <td>9,10,11 12,13,14 15,16,17</td> </tr> <tr> <td><b>Trabajo en equipo</b></td> <td>Capacidad de integración Liderazgo en labores en conjunto</td> <td>18,19,20,21,22 23,24,25,26</td> </tr> <tr> <td><b>Compromiso Institucional</b></td> <td>Nivel de compromiso Asumir Responsabilidades</td> <td>27,28,29 30,31</td> </tr> </tbody> </table>					Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y Rangos	Motivación Intrínseca	a) Necesidades Satisfechas b) Oportunidades c) Reconocimiento.	1,2,3 4,5,6,7	Escala de Likert (5) Siempre (4) Casi siempre (3) Algunas veces (2) Pocas veces (1) nunca	Alto (70-100) Medio (50-69) Bajo Menos de 50	Motivación Extrínseca	a) Seguridad b) Estabilidad	8,9,10,11	Motivación Trascendental	a) Autorrealización b) Satisfecho	12,13 14,15	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	<b>Calidad del trabajo</b>	Capacidad minuciosa Iniciativa laboral	1,2,3,4,5 6,7,8	Escala de Likert (5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) nunca	<b>Responsabilidad</b>	Metodología coherente Actuación con y eficiencia autonomía Capacidad de solución de problemas	9,10,11 12,13,14 15,16,17	<b>Trabajo en equipo</b>	Capacidad de integración Liderazgo en labores en conjunto	18,19,20,21,22 23,24,25,26	<b>Compromiso Institucional</b>	Nivel de compromiso Asumir Responsabilidades	27,28,29 30,31
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y Rangos																																				
Motivación Intrínseca	a) Necesidades Satisfechas b) Oportunidades c) Reconocimiento.	1,2,3 4,5,6,7	Escala de Likert (5) Siempre (4) Casi siempre (3) Algunas veces (2) Pocas veces (1) nunca	Alto (70-100) Medio (50-69) Bajo Menos de 50																																				
Motivación Extrínseca	a) Seguridad b) Estabilidad	8,9,10,11																																						
Motivación Trascendental	a) Autorrealización b) Satisfecho	12,13 14,15																																						
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores																																					
<b>Calidad del trabajo</b>	Capacidad minuciosa Iniciativa laboral	1,2,3,4,5 6,7,8	Escala de Likert (5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) nunca																																					
<b>Responsabilidad</b>	Metodología coherente Actuación con y eficiencia autonomía Capacidad de solución de problemas	9,10,11 12,13,14 15,16,17																																						
<b>Trabajo en equipo</b>	Capacidad de integración Liderazgo en labores en conjunto	18,19,20,21,22 23,24,25,26																																						
<b>Compromiso Institucional</b>	Nivel de compromiso Asumir Responsabilidades	27,28,29 30,31																																						



NIVEL Y DISEÑO DE LA INVESTIGACION	POBLACION Y MUESTRA	TECNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADISTICA DESCRIPTIVA - INFERENCIAL
<p><b>Nivel:</b> El estudio será correlacional, ya que su finalidad será conocer el grado de asociación entre las variables</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental, ya que no se realizará experimento alguno</p> <p><b>Enfoque:</b> La investigación, presentará un enfoque cuantitativo; porque se realizará la medición de las variables y las cuales serán expresadas en resultados numéricos.</p> <p><b>Tipo de estudio</b></p> <p>Este estudio está centrado en el tipo básico, ya que su objetivo es contribuir teorías para la solución de la problemática.</p> <p>Resulta ser transversal por cuanto la información recogida corresponde a un único periodo de tiempo. Es decir que los datos recolectados reflejan la realidad problemática del servicio de Neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren del Callao en el año 2018.</p> <p><b>Observacional</b> porque que no hay intervención por parte del investigador, y se limita a medir las variables que define en el estudio. (Hernández 2014).</p>	<p><b>Población</b> La población estará constituido por 48 enfermeras del servicio de Neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren</p> <p><b>Muestra</b> Se tomara a las 20 enfermeras, que cumplan con los requisitos de inclusión.</p>	<p>Nombre del Instrumento Cuestionario para medir la Motivación Laboral Autor: Oliva Estrada Elmer, fundamentó el cuestionario basándose en la Teoría de Herzberg. Objetivo : Medir la motivación Laboral Población: Licenciadas en Enfermería Formas de Administración: Individual Lugar de aplicación Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren-Servicio de Neonatología. Duración 20 minutos Descripción del Instrumento El instrumento presenta 15 ítems con tres dimensiones: Motivación intrínseca, motivación extrínseca y transcendental. La escala de respuesta es: Siempre ,Casi siempre , Algunas veces , Pocas veces , Nunca Baremo General: Menos de 50 bajo 50-69 medio 70-100 alto Dimensiones: D1      D2      D3 7-15    4-9      4-9      Bajo 16-24   10-15   10-15   Medio 25-34   16-21   16-21   Alto</p> <p>Muestra de tipificación      48 Licenciadas en Enfermería Validez de contenido      Aplicable Confiabilidad :      Alfa de Conbrach 0.709 Alfa ce Conbrach del proyecto piloto. Ficha técnica: Nombre del Instrumento Ficha de observación para medir el Desempeño Laboral Autores    MINSa (Ministerio de Salud).Perú. Adaptado Mg. Llagas Chafloque (2015) Objetivo del Instrumento    Medir el desempeño laboral PoblaciónLicenciadas en Enfermería Formas de Administración    Individual Lugar de aplicación Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren-Servicio de Neonatología. Duración 20 minutos Descripción del Instrumento    El instrumento presenta 31 ítems con 4 dimensiones: Calidad de trabajo, responsabilidad, trabajo en equipo y compromiso Institucional. La escala de respuesta es: Siempre ,Casi siempre , Algunas veces , Pocas veces , Nunca Baremo: Bajo      31--61 medio    62-91 alto      92-155</p>	<p>La relación será cuantificada mediante el coeficiente de Correlación rho de Spearman dado que se trata de dos variables cualitativas.</p>

		<p>Dimensiones:</p> <table> <thead> <tr> <th><b>D1</b></th> <th><b>D2</b></th> <th><b>D3</b></th> <th><b>D4</b></th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>11-24</td> <td>6-14</td> <td>9-21</td> <td>5-12</td> <td>Bajo</td> </tr> <tr> <td>25-39</td> <td>15-22</td> <td>22-34</td> <td>13-20</td> <td>Medio</td> </tr> <tr> <td>40-55</td> <td>23-30</td> <td>35-45</td> <td>21-25</td> <td>Alto</td> </tr> </tbody> </table> <p>Muestra de tipificación 48 licenciadas en Enfermería  Validez de contenido :Aplicable  Confiabilidad : alfa de Conbrach 0.936  Alfa de Conbrach del proyecto pilot</p>	<b>D1</b>	<b>D2</b>	<b>D3</b>	<b>D4</b>		11-24	6-14	9-21	5-12	Bajo	25-39	15-22	22-34	13-20	Medio	40-55	23-30	35-45	21-25	Alto	
<b>D1</b>	<b>D2</b>	<b>D3</b>	<b>D4</b>																				
11-24	6-14	9-21	5-12	Bajo																			
25-39	15-22	22-34	13-20	Medio																			
40-55	23-30	35-45	21-25	Alto																			

## ANEXO 3 INSTRUMENTOS



### CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN

La presente encuesta servirá para obtener datos con respecto a la motivación del personal profesional de Licenciadas en Enfermería y tiene como finalidad el proceso de datos para estudios de maestría.

Agradeceré responder las mismas de acuerdo a sus experiencias.

- 5 SIEMPRE
- 4 CASI SIEMPRE
- 3 ALGUNAS VECES
- 2 POCAS VECES
- 1 NUNCA

Marcar con una (x) la opción que crea conveniente.

	MOTIVACIÓN	1	2	3	4	5
1	Considera que el sueldo satisface sus necesidades básicas					
2	Su sueldo es suficiente para atender a los que dependen de usted					
3	La institución le da oportunidades de crecimiento económico y profesional					
4	Me siento con ánimo y energía para realizar adecuadamente mi trabajo.					
5	Considera que la Institución tiene en cuenta sus opiniones respecto a las tareas que realiza.					
6	Recibe algún incentivo económico cuando realiza un trabajo bien hecho.					
7	Reconocen el trabajo que usted desempeña.					
8	El riesgo al fracaso de sus actividades le hace esforzarse en su trabajo					
9	9 La institución le ofrece un plan de salud suficiente para					

	<b>usted y su familia.</b>					
<b>10</b>	<b>Me siento seguro en mi empleo</b>					
<b>11</b>	<b>Mi trabajo me da un seguro de vida adecuado</b>					
<b>12</b>	<b>Cree que trabajando duro tiene la posibilidad de progresar en la Institución.</b>					
<b>13</b>	<b>Voy a trabajar porque elegí hacerlo para obtener lo que deseo</b>					
<b>14</b>	<b>Me siento satisfecho porque he contribuido con la institución</b>					
<b>15</b>	<b>Voy a trabajar porque es un medio para realizar mis proyectos</b>					



### FICHA DE DESEMPEÑO LABORAL

El presente documento sirve para recolectar datos respecto a sus impresiones del Desempeño Laboral del profesional de Licenciadas enfermería y tienen como finalidad el proceso de datos para estudio de maestría.

Alternativas de evaluación :

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

Marcar con una (x) la opción que Usted crea conveniente.

N°	CALIDAD DE TRABAJO	ESCALA				
		1	2	3	4	5
1	Produce o realiza un trabajo sin errores.					
2	Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades.					
3	Realiza un trabajo ordenado.					
4	Realiza un trabajo en los tiempos establecidos.					
5	Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo					
6	Produce o realiza un trabajo metódico.					
7	Se anticipa a las necesidades o problemas futuros.					
8	Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor.					
9	Se muestra atenta al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.					
10	Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos de manera formal y aplica nuevos conocimientos en el ejercicio de sus funciones.					
11	Puede trabajar independientemente.					
	<b>RESPONSABILIDAD</b>					
12	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseo de mejoras.					
13	Mantiene a la jefa encargada del servicio de neonatología informada del progreso en el trabajo y de los problemas que puedan plantearse.					
14	Transmite esta información oportunamente.					
15	Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos al interior del servicio de neonatología.					
16	Reacciona eficientemente y de forma calmada frente a dificultades.					
17	Es eficaz al afrontar situaciones y problemas infrecuentes.					
	<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>					

18	Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro del servicio de neonatología.					
19	Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas encomendadas por sus superiores.					
20	Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro del servicio de neonatología.					
21	Colabora con actividades extraordinarias a su función en el servicio de Neonatología.					
22	Conoce la misión y la visión del servicio de Neonatología					
23	Colabora con otros armoniosamente sin considerar a la raza, religión, origen nacional, sexo, edad o minusvalías.					
24	Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo.					
25	Informa y consulta oportunamente a su superior sobre cambios que los afecte directamente.					
26	Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo.					
	<b>COMPROMISO INSTITUCIONAL</b>					
27	Responde de forma clara y oportuna dudas de sus colegas de trabajo.					
28	Demuestra respeto hacia los usuarios.					
29	Demuestra respeto a sus superiores.					
30	Demuestra respeto a sus colegas.					
31	Valora y Respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.					

## ANEXO 4 CERIFICADOS DE VALIDACIÓN

La responsabilidad del proceso de validación estuvo a cargo de los siguientes expertos.

### *Validez de contenido por juicio de expertos para el cuestionario sobre motivación*

N°	Grado académico	Nombre y apellido del experto	Dictamen
1	Magister	Orrillo Huamán Ricardo	Aplicable
2	Magister	Flores Toledo Luz Aurora	Aplicable
3	Magister	Córdova Sotomayor Daniel	Aplicable

### *Validez de contenido por juicio de expertos para el cuestionario sobre desempeño laboral*

N°	Grado académico	Nombre y apellido del experto	Dictamen
1	Magister	Orrillo Huamán Ricardo	Aplicable
2	Magister	Flores Toledo Luz Aurora	Aplicable
3	Magister	Córdova Sotomayor Daniel	Aplicable

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACIÓN**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1</b>								
1	Considera que el sueldo satisface sus necesidades básicas	✓		✓		✓		
2	Su sueldo es suficiente para atender a los que dependen de usted	✓		✓		✓		
3	La institución le da oportunidades de crecimiento económico y profesional	✓		✓		✓		
4	Me siento con ánimo y energía para realizar adecuadamente mi trabajo.	✓		✓		✓		
5	Considera que la Institución tiene en cuenta sus opiniones respecto a las tareas que realiza.	✓		✓		✓		
6	Recibe algún incentivo económico cuando realiza un trabajo bien hecho.	✓		✓		✓		
7	Reconocen el trabajo que usted desempeña.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2</b>								
8	El riesgo al fracaso de sus actividades le hace esforzarse en su trabajo	✓		✓		✓		
9	La institución le ofrece un plan de salud suficiente para usted y su familia.	✓		✓		✓		
10	Me siento seguro en mi empleo.	✓		✓		✓		
11	Mi trabajo me da un seguro de vida adecuado.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3</b>								
12	Cree que trabajando duro tiene la posibilidad de progresar en la Institución.	✓		✓		✓		
13	Voy a trabajar porque elegí hacerlo para obtener lo que deseo	✓		✓		✓		
14	Me siento satisfecho porque he contribuido con la institución	✓		✓		✓		
15	Voy a trabajar porque es un medio para realizar mis proyectos	✓		✓		✓		

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: *Luz Aurora Flores Toledo*    DNI: *08235539*

Especialidad del validador: *Genera en Servicio de Salud*

*24* de *octubre* del *2010*

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

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

*[Firma]*  
 LIC. ALBERTO SANCHEZ TOLEDO  
 HOY. N.º ALBERTO SANCHEZ TOLEDO  
 FIRMA del *[Firma]* Informante.  
 VAL. OF. PARA USO TÉCNICO



13	Mantiene a la jefa encargada del servicio de neonatología informada del progreso en el trabajo y de los problemas que puedan plantearse.	✓		✓		✓	
14	Transmite esta información oportunamente.	✓		✓		✓	
15	Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos al interior del servicio de neonatología.	✓		✓		✓	
16	Reacciona eficientemente y de forma calmada frente a dificultades.	✓		✓		✓	
17	Es eficaz al afrontar situaciones y problemas infrecuentes.	✓		✓		✓	

	DIMENSIÓN 3 TRABAJO EN EQUIPO	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
18	Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro del servicio de neonatología.	✓		✓		✓		
19	Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas encomendadas por sus superiores.	✓		✓		✓		
20	Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro del servicio de neonatología.	✓		✓		✓		
21	Colabora con actividades extraordinarias a su función en el servicio de Neonatología.	✓		✓		✓		
22	Conoce la misión y la visión del servicio de Neonatología	✓		✓		✓		
23	Colabora con otros armoniosamente sin considerar a la raza, religión, origen nacional, sexo, edad o minusvalías.	✓		✓		✓		
24	Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo.	✓		✓		✓		
25	Informa y consulta oportunamente a su superior sobre cambios que los afecte directamente.	✓		✓		✓		
26	Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo.	✓		✓		✓		



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL**

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1 CALIDAD DE TRABAJO</b>								
1	Produce o realiza un trabajo sin errores.	✓		✓		✓		
2	Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades.	✓		✓		✓		
3	Realiza un trabajo ordenado.	✓		✓		✓		
4	Realiza un trabajo en los tiempos establecidos.	✓		✓		✓		
5	Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo	✓		✓		✓		
6	Produce o realiza un trabajo metódico.	✓		✓		✓		
7	Se anticipa a las necesidades o problemas futuros	✓		✓		✓		
8	Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor.	✓		✓		✓		
9	Se muestra atenta al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.	✓		✓		✓		
10	Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos de manera formal y aplica nuevos conocimientos en el ejercicio de sus funciones.	✓		✓		✓		
11	Puede trabajar independientemente.	✓		✓				
<b>DIMENSIÓN 2 RESPONSABILIDAD</b>								
12	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseo de mejoras.	✓		✓		✓		

DIMENSIÓN 4 COMPROMISO INSTITUCIONAL		Si	No	Si	No	Si	No
27	Responde de forma clara y oportuna dudas de sus colegas de trabajo.	✓		✓		✓	
28	Demuestra respeto hacia los usuarios.	✓		✓		✓	
29	Demuestra respeto a sus superiores.	✓		✓		✓	
30	Demuestra respeto a sus colegas.	✓		✓		✓	
31	Valora y Respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.	✓		✓		✓	

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: Luz Aurora Flores Toledo DNI: 08725539

Especialidad del validador: Asesoría en Servicios de Salud

...24 de 10 del 2010

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

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

Luz Aurora Flores Toledo  
 C.E.P. 22208 R.N.E. 6519  
**Firma del Experto Evaluante.**  
**EsSalud**  
 MIN. DE SALUD PÚBLICA

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACIÓN**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1</b>							
1	Considera que el sueldo satisface sus necesidades básicas	✓		✓		✓		
2	Su sueldo es suficiente para atender a los que dependen de usted	✓		✓		✓		
3	La institución le da oportunidades de crecimiento económico y profesional	✓		✓		✓		
4	Me siento con ánimo y energía para realizar adecuadamente mi trabajo.	✓		✓		✓		
5	Considera que la Institución tiene en cuenta sus opiniones respecto a las tareas que realiza.	✓		✓		✓		
6	Recibe algún incentivo económico cuando realiza un trabajo bien hecho.	✓		✓		✓		
7	Reconocen el trabajo que usted desempeña.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2</b>							
8	El riesgo al fracaso de sus actividades le hace esforzarse en su trabajo	✓		✓		✓		
9	La institución le ofrece un plan de salud suficiente para usted y su familia.	✓		✓		✓		
10	Me siento seguro en mi empleo.	✓		✓		✓		
11	Mi trabajo me da un seguro de vida adecuado.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3</b>							
12	Cree que trabajando duro tiene la posibilidad de progresar en la Institución.	✓		✓		✓		
13	Voy a trabajar porque elegí hacerlo para obtener lo que deseo	✓		✓		✓		
14	Me siento satisfecho porque he contribuido con la institución	✓		✓		✓		
15	Voy a trabajar porque es un medio para realizar mis proyectos	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: ORRILLO HUAMAN RICARDO DEWEN DNI: 08733741

Especialidad del validador: GERENCIA DE SERVICIOS DE LA SALUD

...23 de 10 del 2016

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

Dr. RICARDO ORRILLO HUAMAN  
 C.M.P. 13386 R.N.E. 16843  
 Jefe Servicio de Otorrinolaringología  
 H.U.A. ESCUELA DE POSTGRADO

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

Firma del Experto Informante.



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
<b>DIMENSIÓN 1 CALIDAD DE TRABAJO</b>								
1	Produce o realiza un trabajo sin errores.	✓		✓		✓		
2	Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades.	✓		✓		✓		
3	Realiza un trabajo ordenado.	✓		✓		✓		
4	Realiza un trabajo en los tiempos establecidos.	✓		✓		✓		
5	Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo	✓		✓		✓		
6	Produce o realiza un trabajo metódico.	✓		✓		✓		
7	Se anticipa a las necesidades o problemas futuros	✓		✓		✓		
8	Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor.	✓		✓		✓		
9	Se muestra atenta al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.	✓		✓		✓		
10	Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos de manera formal y aplica nuevos conocimientos en el ejercicio de sus funciones.	✓		✓		✓		
11	Puede trabajar independientemente.							
<b>DIMENSIÓN 2 RESPONSABILIDAD</b>								
12	Assume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseo de mejoras.	✓		✓		✓		

13	Mantiene a la jefa encargada del servicio de neonatología informada del progreso en el trabajo y de los problemas que puedan plantearse.	✓		✓		✓	
14	Transmite esta información oportunamente.	✓		✓		✓	
15	Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos al interior del servicio de neonatología.	✓		✓		✓	
16	Reacciona eficientemente y de forma calmada frente a dificultades.	✓		✓		✓	
17	Es eficaz al afrontar situaciones y problemas infrecuentes.	✓		✓		✓	

	DIMENSIÓN 3 TRABAJO EN EQUIPO	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
18	Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro del servicio de neonatología.	✓		✓		✓		
19	Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas encomendadas por sus superiores.	✓		✓		✓		
20	Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro del servicio de neonatología.	✓		✓		✓		
21	Colabora con actividades extraordinarias a su función en el servicio de Neonatología.	✓		✓		✓		
22	Conoce la misión y la visión del servicio de Neonatología	✓		✓		✓		
23	Colabora con otros armoniosamente sin considerar a la raza, religión, origen nacional, sexo, edad o minusvalías.	✓		✓		✓		
24	Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo.	✓		✓		✓		
25	Informa y consulta oportunamente a su superior sobre cambios que los afecte directamente.	✓		✓		✓		
26	Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo.	✓		✓		✓		

DIMENSIÓN 4 COMPROMISO INSTITUCIONAL		Si	No	Si	No	Si	No
27	Responde de forma clara y oportuna dudas de sus colegas de trabajo.	✓		✓		✓	
28	Demuestra respeto hacia los usuarios.	✓		✓		✓	
29	Demuestra respeto a sus superiores.	✓		✓		✓	
30	Demuestra respeto a sus colegas.	✓		✓		✓	
31	Valora y Respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: ORRILLO HUAMAN RICARDO DEWSE DNI: 08733741

Especialidad del validador: GERENCIA EN SERVICIOS DE LA SALUD

23 de 10 del 2018

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

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

Dr. RICARDO ORRILLO HUAMAN  
 C.M.P. 13286 R.N.E. 16843  
 Jefe Servicio de Otorrinolaringología  
 R.A.S. HOSPITAL ALBERTO SARDENI SOLÍS

Firma del Experto Informante.



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACIÓN**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1</b>								
1	Considera que el sueldo satisface sus necesidades básicas	✓		✓		✓		
2	Su sueldo es suficiente para atender a los que dependen de usted	✓		✓		✓		
3	La institución le da oportunidades de crecimiento económico y profesional	✓		✓		✓		
4	Me siento con ánimo y energía para realizar adecuadamente mi trabajo.	✓		✓		✓		
5	Considera que la Institución tiene en cuenta sus opiniones respecto a las tareas que realiza.	✓		✓		✓		
6	Recibe algún incentivo económico cuando realiza un trabajo bien hecho.	✓		✓		✓		
7	Reconocen el trabajo que usted desempeña.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2</b>								
8	El riesgo al fracaso de sus actividades le hace esforzarse en su trabajo	✓		✓		✓		
9	La institución le ofrece un plan de salud suficiente para usted y su familia.	✓		✓		✓		
10	Me siento seguro en mi empleo.	✓		✓		✓		
11	Mi trabajo me da un seguro de vida adecuado.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3</b>								
12	Cree que trabajando duro tiene la posibilidad de progresar en la Institución.	✓		✓		✓		
13	Voy a trabajar porque elegí hacerlo para obtener lo que deseo	✓		✓		✓		
14	Me siento satisfecho porque he contribuido con la institución	✓		✓		✓		
15	Voy a trabajar porque es un medio para realizar mis proyectos	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): KAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg: DANIEL ANGEL CORDOVA JERONIMO ..... DNI: 08877407 .....

Especialidad del validador: INVESTIGACION .....


..... de ..... del 20.....

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

  
Firma del Juez Validador ante.  
Docente Investigador  
COP. 16806



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1 CALIDAD DE TRABAJO</b>								
1	Produce o realiza un trabajo sin errores.	✓		✓		✓		
2	Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades.	✓		✓		✓		
3	Realiza un trabajo ordenado.	✓		✓		✓		
4	Realiza un trabajo en los tiempos establecidos.	✓		✓		✓		
5	Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo	✓		✓		✓		
6	Produce o realiza un trabajo metódico.	✓		✓		✓		
7	Se anticipa a las necesidades o problemas futuros	✓		✓		✓		
8	Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor.	✓		✓		✓		
9	Se muestra atenta al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.	✓		✓		✓		
10	Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos de manera formal y aplica nuevos conocimientos en el ejercicio de sus funciones.	✓		✓		✓		
11	Puede trabajar independientemente.	✓						
<b>DIMENSIÓN 2 RESPONSABILIDAD</b>								
12	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseo de mejoras.	✓		✓		✓		

13	Mantiene a la jefa encargada del servicio de neonatología informada del progreso en el trabajo y de los problemas que puedan plantearse.	✓		✓		✓		
14	Transmite esta información oportunamente.	✓		✓		✓		
15	Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos al interior del servicio de neonatología.	✓		✓		✓		
16	Reacciona eficientemente y de forma calmada frente a dificultades.	✓		✓		✓		
17	Es eficaz al afrontar situaciones y problemas infrecuentes.	✓		✓		✓		

	DIMENSIÓN 3 TRABAJO EN EQUIPO	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
18	Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro del servicio de neonatología.	✓		✓		✓		
19	Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas encomendadas por sus superiores.	✓		✓		✓		
20	Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro del servicio de neonatología.	✓		✓		✓		
21	Colabora con actividades extraordinarias a su función en el servicio de Neonatología.	✓		✓		✓		
22	Conoce la misión y la visión del servicio de Neonatología	✓		✓		✓		
23	Colabora con otros armoniosamente sin considerar a la raza, religión, origen nacional, sexo, edad o minusvalías.	✓		✓		✓		
24	Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo.	✓		✓		✓		
25	Informa y consulta oportunamente a su superior sobre cambios que los afecte directamente.	✓		✓		✓		
26	Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo.	✓		✓		✓		



DIMENSIÓN 4 COMPROMISO INSTITUCIONAL		Si	No	Si	No	Si	No
27	Responde de forma clara y oportuna dudas de sus colegas de trabajo.	✓		✓		✓	
28	Demuestra respeto hacia los usuarios.	✓		✓		✓	
29	Demuestra respeto a sus superiores.	✓		✓		✓	
30	Demuestra respeto a sus colegas.	✓		✓		✓	
31	Valora y Respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg: DANIEL ANGEL CORDOVA SOTOMAYOR   DNI: 0887747

Especialidad del validador: INVESTIGACION

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

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

..... de ..... del 20.....

  
 Mg. Daniel A. Córdova Sotomayor  
 Firma del Excmo. Rector  
 Docente Investigador  
 COP. 16806



p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	sumad1	nivel d1	p8	p9	p10	p11	suma d2	nivel d2	p12	p13	p14	p15	sumad3	niveld3	sumaTTmt	nivelmot	
3	3	3	3	3	3	3	21		2	3	3	3	3	12	2	3	3	3	3	12	2	45	1
3	3	3	4	3	3	3	22		2	4	4	4	3	15	2	4	4	4	4	16	3	53	2
5	5	4	5	5	4	4	32		3	3	2	3	2	10	2	3	4	4	5	16	3	58	2
3	2	3	5	1	1	1	16		2	5	1	5	3	14	2	3	5	5	5	18	3	48	1
2	2	2	5	3	2	3	19		2	4	3	3	4	14	2	4	5	5	5	19	3	52	2
5	5	5	5	5	5	5	35		3	5	4	4	5	18	3	4	5	5	5	19	3	72	3
5	4	5	5	4	1	4	28		3	1	4	4	5	14	2	2	5	5	5	17	3	59	2
4	4	3	5	4	2	4	26		3	4	4	4	4	16	3	4	4	5	5	18	3	60	2
4	4	3	3	3	3	3	23		2	3	3	3	3	12	2	4	4	4	4	16	3	51	2
4	4	4	3	3	3	3	24		2	3	3	3	3	12	2	5	5	5	5	20	3	56	2
5	5	5	5	4	5	5	34		3	5	5	5	5	20	3	5	5	5	5	20	3	74	3
4	4	2	5	4	1	3	23		2	5	4	4	4	17	3	4	5	5	5	19	3	59	2
4	3	3	4	3	1	3	21		2	4	1	3	3	11	2	1	5	5	5	16	3	48	1
3	3	2	5	3	1	3	20		2	4	4	4	3	15	2	4	5	5	5	19	3	54	2
3	3	2	4	3	1	3	19		2	4	5	4	1	14	2	3	4	5	5	17	3	50	2
5	5	5	5	5	5	5	35		2	5	5	5	5	20	2	4	4	5	5	18	3	73	3
5	5	5	5	4	5	5	34		3	5	5	5	5	20	3	5	5	5	5	20	3	74	3
2	2	3	3	1	1	2	14		1	3	4	1	2	10	2	4	4	4	4	16	3	40	1
2	2	3	3	1	1	2	14		1	3	4	1	1	9	1	4	4	4	4	16	3	39	1
3	3	3	3	3	3	3	21		2	3	3	4	4	14	2	4	4	4	4	16	3	51	2
4	4	1	5	2	1	4	21		2	4	3	4	5	16	3	5	5	4	5	19	3	56	2
3	3	3	3	3	3	3	21		2	4	4	4	4	16	3	5	5	5	5	20	3	57	2
5	5	5	5	5	5	4	34		3	5	5	5	4	19	3	4	4	4	4	16	3	69	2
5	5	5	5	4	5	5	34		3	5	5	5	5	20	3	5	5	5	5	20	3	74	3
4	4	4	4	4	4	3	27		3	4	4	4	4	16	3	3	4	5	5	17	3	60	2
4	4	5	4	5	5	5	32		3	5	4	5	5	19	3	5	5	5	4	19	3	70	3
3	3	3	4	3	1	3	20		2	5	3	4	3	15	2	3	3	5	4	15	2	50	2
2	2	2	2	2	2	2	14		2	4	2	4	4	14	2	2	4	4	4	14	2	42	2
2	2	2	2	2	2	2	14		2	4	4	4	3	15	2	4	5	4	5	18	3	47	2
2	2	2	2	2	2	2	14		2	2	2	2	2	8	2	3	4	4	4	15	2	37	2
2	2	2	2	2	2	2	14		3	2	2	2	2	8	2	5	3	5	3	16	3	38	2
3	3	3	3	3	3	3	21		2	2	2	2	2	8	2	4	4	3	4	15	2	44	2
4	4	3	4	2	1	3	21		2	5	4	1	4	14	2	4	5	3	5	17	3	52	2
3	3	3	3	3	3	3	21		2	4	3	3	3	13	2	4	4	4	4	16	3	50	2
2	2	2	2	2	2	2	14		2	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	8	2	30	2
2	2	2	2	2	2	2	14		2	2	2	2	2	8	2	1	2	2	2	7	2	29	1
2	2	1	1	1	1	2	10		2	1	1	1	2	5	2	2	1	1	1	5	3	20	1
3	3	1	4	2	1	2	16		2	1	3	4	4	12	2	5	5	5	5	20	2	48	1
4	4	2	5	4	1	3	23		2	3	3	3	3	12	2	4	4	3	3	14	2	49	1
2	2	3	4	3	1	2	17		2	4	2	3	2	11	2	2	4	4	4	14	2	42	1
2	2	2	5	3	1	2	17		2	5	1	2	1	9	1	3	3	4	4	14	2	40	1
5	5	5	5	5	5	5	35		3	4	4	4	4	16	3	5	5	5	5	20	3	71	3
2	2	1	5	1	1	1	13		1	5	1	3	1	10	2	5	4	4	5	18	3	41	1
2	4	3	3	2	4	3	21		1	3	3	4	2	12	2	3	3	2	3	11	3	44	1
3	3	2	5	1	4	4	22		2	2	4	3	4	13	1	3	4	5	5	17	2	52	2
2	2	2	4	4	3	4	21		2	4	3	3	4	14	2	3	4	4	4	15	2	50	2
3	3	3	3	3	3	3	21		2	3	2	4	3	12	2	4	5	4	4	17	3	50	2
5	4	3	3	3	3	3	24		2	3	3	3	3	12	2	3	3	4	4	14	2	50	2



## ANEXO 7 NIVELES DE CONFIABILIDAD

Los instrumentos de la investigación fueron validados por la prueba estadística de Alfa de Cronbach, mediante un coeficiente que se encuentra entre 0 y 1. La escala utilizada para interpretar los resultados del coeficiente de confiabilidad corresponde al autor Pino (2007, p. 380) quien establece la siguiente escala:

### *Niveles de confiabilidad del instrumento*

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0.01 a 0.49	Baja confiabilidad
De 0.50 a 0.75	Moderada confiabilidad
De 0.76 a 0.89	Fuerte confiabilidad
De 0.90 a 1.00	Alta confiabilidad

Tomado de Pino (2007)

A continuación, se describe los resultados de la confiabilidad de los instrumentos que se han utilizado en esta investigación:

### *Nivel de confiabilidad de los instrumentos: Motivación y Desempeño laboral*

Cuestionarios	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Motivación	0.787	15
Desempeño Laboral	0.868	31

Fuente: *base de datos del estudio piloto*

## ANEXO 8 CONSENTIMIENTO INFORMADO

**Carta de Consentimiento Informado**

Yo \_\_\_\_\_, identificada con el número de DNI \_\_\_\_\_, indico que se me ha explicado que formaré parte del trabajo de investigación: MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LAS ENFERMERAS EN UN HOSPITAL DE LIMA, 2018". Donde todos los datos que se recojan, serán estrictamente **anónimos y de carácter privado**. Además, los datos entregados serán absolutamente **confidenciales** y sólo se usarán para los fines científicos de la investigación

Por lo expuesto acepto voluntariamente mi participación

Callao, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ del 2018

---

Firma del participante

## ANEXO 9 IMP PANT DE TURNITIN

Feedback Studio - Google Chrome  
 https://ev.turnitin.com/app/carta/en\_us/?o=1062197448&u=1051413493&s=3&lang=en\_us

feedback studio | Motivación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de neonatología del Hospital Alberto Sa

ESCUELA DE POSTGRADO  
 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Motivación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería  
 del servicio de neonatología del Hospital Alberto Sabogal  
 Sologuren, Callao 2018

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

AUTORA:  
 Br. Rojas Rosales, Olga Cecilia

ASESOR:  
 Mg. Daniel Ángel Córdova Sotomayor

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:  
 Dirección de los Servicios de la Salud

Page: 1 of 89 | Word Count: 18900 | Text-only Report | High Resolution On

Match Overview  
 23%

Currently viewing standard sources  
[View English Sources \(Beta\)](#)

Matches	Source	Percentage
1	repositorio.unsa.edu.pe Internet Source	2%
2	Submitted to Universid... Student Paper	2%
3	es.scribd.com Internet Source	1%
4	Submitted to Universid... Student Paper	1%
5	repositorio.uss.edu.pe Internet Source	1%
6	www.scribd.com	1%

09:25 a.m.  
08/01/2019

Feedback Studio - Google Chrome  
https://ev.turnitin.com/app/carta/en\_us?o=1062197448&u=1051413493&s=3&lang=en\_us

feedback studio | Motivación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de neonatología del Hospital Alberto Sa /0 < 3 of 16 > ?

**ESCUELA DE POSTGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Motivación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería  
del servicio de neonatología del Hospital Alberto Sabogal  
Sologuren, Callao 2018

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

**AUTORA:**  
Br. Rojas Rosales, Olga Cecilia

**ASESOR:**  
Mg. Daniel Ángel Córdova Sotomayor

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**  
Dirección de los Servicios de la Salud

**Filters and Settings**

Filters

- Exclude Quotes
- Exclude Bibliography
- Exclude sources that are less than:
  - words
  - %
  - Don't exclude by size

Optional Settings

- Multi-Color Highlighting

Apply Changes New Report

Page: 1 of 89 Word Count: 18900 Text-only Report High Resolution On 09:26 a.m. 08/01/2019



## ANEXO 10 CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

### Cuestionario de la Motivación

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	20	100,0

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

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,787	15

### Cuestionario de desempeño laboral

Escala: ALL VARIABLES

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	20	100,0

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

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,868	31



“Decenio de la igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año del diálogo y la reconciliación nacional”

DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA

---

---

**CARTA N° 483 JDE- G-HNASS- ESSALUD-18**

Callao, 26 de Octubre 2018

Licenciada de Enfermería  
OLGA CECILIA ROJAS ROSALES  
Servicio de Neonatología  
Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologúren  
Presente. –

**ASUNTO:** SOLICITUD DE AUTORIZACION PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTO DE TESIS “MOTIVACION Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL SERVICIO DE NEONATOLOGIA DEL HNASS - 2018”

**Ref:** Carta N° 001 OCRR – 2018

De mi especial consideración

Me dirijo a usted para saludarla cordialmente y a la vez respecto del tema del asunto que signa el documento de referencia resaltar su iniciativa por el desarrollo de trabajos de investigación en Enfermería, cuyo efecto positivo impulsa y posesiona nuestra profesión.

Siendo una actividad ligada con los objetivos de esta gestión le informo que se acepta su solicitud para realizar la aplicación del instrumento de tesis requerido en el desarrollo del trabajo de investigación denominado “Motivación y Desempeño laboral en el servicio de Neonatología del HNASS – 2018”

Cabe resaltar que es necesario nos facilite copia del resultado final de la investigación realizada a fin de implementar proyectos de mejora en cumplimiento de objetivos institucionales.

Sin otro particular, me despido de usted no sin antes manifestar las muestras de mi estima personal.

Atentamente.

.....  
Lic. Cesar Beraun Sánchez  
Jefe Departamento de Enfermería  
HOSPITAL ALBERTO SABOGAL S.

Jr. Colina 1081 Bellavista Callao  
Telefono 42977 44- Anexo 5268 - 5114



“Decenio de la igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año del dialogo y la reconciliación nacional”

DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA

## CONSTANCIA

Licenciado de Enfermería  
**JULIO CESAR BERAUN SANCHEZ**  
Jefe de Departamento de Enfermería  
Hospital Alberto Sabogal Sologúren

### HACER CONSTAR:

Que la licenciada Olga Cecilia Rojas Rosales, identificada con DNI # 09364491, estudiante del Programa de Maestría en Gestión de los Servicios Salud de la Universidad Cesar Vallejo, ha realizado en el servicio de Neonatología de nuestra institución la aplicación de instrumento de tesis, durante el mes de Noviembre 2018, para el desarrollo de su trabajo de investigación denominada: "Motivación y desempeño laboral en el servicio Neonatología del HNASS – 2018".

En este sentido se extiende la siguiente constancia para los fines que la interesada crea conveniente.

Bellavista, 22 de noviembre

Lic. Cesar Beraun Sánchez  
Jefe Departamento de Enfermería  
HOSPITAL ALBERTO SABOGAL S.

Jr. Colina 1081 Bellavista Callao  
Telefono 42977 44- Anexo 5268 - 5114



## ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV

Yo, Daniel Ángel Córdova Sotomayor, docente de la Escuela de Posgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado "Motivación y Desempeño laboral de los profesionales de Enfermería del Servicio de Neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018" de la estudiante : Olga Cecilia , Rojas Rosales ; y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente: Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud constato 23% verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.

Lima, 12 de enero del 2019

---

Daniel Ángel Córdova Sotomayor

DNI: 08877455

Feedback Studio - Google Chrome  
https://ev.turnitin.com/app/carta/en\_us/?o=1062197448&u=1051413493&s=3&lang=en\_us

feedback studio Motivación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de neonatología del Hospital Alberto Sa /0 3 of 16

**Match Overview**  
**23%**

Currently viewing standard sources  
[View English Sources \(Beta\)](#)

**Matches**

Rank	Source	Percentage
1	repositorio.unsa.edu.pe Internet Source	2%
2	Submitted to Universid. Student Paper	2%
3	es.scribd.com Internet Source	1%
4	Submitted to Universid... Student Paper	1%
5	repositorio.uss.edu.pe Internet Source	1%
6	www.scribd.com Internet Source	1%

ESCUELA DE POSTGRADO  
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Motivación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018

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

**AUTORA:**  
Br. Rojas Rosales, Olga Cecilia

**ASESOR:**  
Mg. Daniel Ángel Córdova Sotomayor

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**  
Dirección de los Servicios de la Salud

Page: 1 of 89 Word Count: 18900 Text-only Report High Resolution On

Windows taskbar: 09:25 a.m. 02/01/2019

*Daniel Córdova*





# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

### ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

OLGA Cecilia ROJAS ROSALES

INFORME TITULADO:

Motivación y desempeño laboral de los  
profesionales de Enfermería del Servicio de neonatología  
del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Cellos 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud

SUSTENTADO EN FECHA: 27 enero 2019

NOTA O MENCIÓN:

aprobado por mayoría



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)  
"César Acuña Peralta"

## FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

### 1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Rojas Rosales Olga Cecilia  
D.N.I. : 09364491  
Domicilio : Av. Los Virreyes 1300 Santa Anita  
Teléfono : Fijo : Móvil : 955932794  
E-mail : olguitaro20@hotmail.com

### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : .....  
Escuela : .....  
Carrera : .....  
Título : .....

Tesis de Posgrado

Maestría

Grado : Muestra

Doctorado

Mención : Gestión de los Servicios de la Salud

### 3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Rojas Rosales Olga Cecilia

Título de la tesis:

Motivación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de Neonatología del Hospital Alberto Subijel Solojuren calle o 2018  
Año de publicación : 2019

### 4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma :

Fecha : 19/03/19