



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Nivel de motivación y productividad laboral en los  
enfermeros del hospital María Auxiliadora, San Juan  
de Miraflores, 2018**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE**  
Maestra en gestión de los servicios de la salud

**AUTORA:**

Br. Salazar Avalos, Luisa Rosmeri

**ASESOR:**

Dr. Valdez Asto, José Luis

**SECCIÓN:**

Ciencias Médicas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**Calidad de la Prestación Asistencial y gestión del riesgo de la salud**

PERÚ-2019

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) Luisa Rosmeri, Salazar Avalos es: "Nivel de Motivación y Productividad Laboral en los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores, 2018".  
 Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 14 catorce.

Lima, San Juan de Lurigancho 15 de febrero del 2019.



.....  
 DR. Valdez Asto, José Luis

PRESIDENTE



.....  
 Mgtr. Julca Vera Noemí teresa

SECRETARIO




.....  
 Mg. Pérez Pérez, Miguel Ángel

VOCAL



Elaboro

Dirección de  
 Investigación

Revisó



Responsable del SGC



Aprobó

Vicerrectorado  
 de Investigación

## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad César Vallejo,  
A mis profesores,  
A mi asesor Dr. José Valdez Asto  
A mi hijo por ser mi amigo y apoyo.

**DEDICATORIA**

A Dios, por darme la oportunidad de lograr  
mis metas,

A mi familia por su apoyo permanente.

## DECLARACIÓN JURADA

Yo, Luisa Rosmeri Salazar Avalos, estudiante del Programa de Maestría en Gestión de los Servicios de Salud, de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 09688827, con la tesis titulada: “Nivel de motivación y productividad laboral en los enfermeros del hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores, 2018. Declaro bajo fe de juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada, 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), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.

Lima, diciembre de 2018.



Luisa Rosmeri Salazar Avalo

DNI N° 09688827

## **PRESENTACIÓN**

Señores Miembros del Jurado, presento ante ustedes la Tesis titulada “Nivel de motivación y productividad laboral en los enfermeros del hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores, 2018 ”, con la finalidad de determinar la relación que existe entre nivel de motivación y productividad laboral en los enfermeros del hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores, 2018, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el grado académico de Maestra en la Gestión de los Servicios de Salud. Esperando cumplir con los requisitos de aprobación

## ÍNDICE

<b>PÁGINA DEL JURADO.....</b>	<b>ii</b>
<b>AGRADECIMINETO.....</b>	<b>iii</b>
<b>DEDICATORIA.....</b>	<b>iv</b>
<b>DECLARACIÓN JURADA.....</b>	<b>v</b>
<b>PRESENTACIÓN.....</b>	<b>vi</b>
<b>ÍNDICE.....</b>	<b>vii</b>
<b>INDICE DE TABLAS.....</b>	<b>ix</b>
<b>RESUMEN.....</b>	<b>xi</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>xiii</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>15</b>
1.1. Realidad Problemática.....	16
1.2. Trabajos Previos.....	17
1.3. Teorías Relacionadas al Tema.....	21
1.4. Formulación del Problema.....	32
1.5. Justificación del Estudio.....	34
1.6. Hipótesis.....	34
1.7. Objetivos.....	34
<b>II. MÉTODO.....</b>	<b>36</b>
2.1. Diseño de investigación.....	37
2.2. Variables, operacionalización.....	38
2.3. Población y muestra.....	41
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y Confiability	42
2.5. Métodos de análisis de datos.....	45
2.6. Aspectos Éticos.....	45
<b>III. RESULTADOS.....</b>	<b>47</b>
<b>IV. DISCUSIÓN.....</b>	<b>71</b>
<b>V. CONCLUSIONES.....</b>	<b>74</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>76</b>
<b>VII. REFERENCIAS.....</b>	<b>78</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>81</b>

Anexo N° 01: Cuestionario variable Motivación .....	82
Anexo N° 02: Cuestionario variable 2: productividad laboral.....	84
Anexo N° 03: Certificación de validez del instrumento variable Motivación.....	86
Anexo N° 04: Certificación de validez del instrumento variable Productividad laboral.....	92
Anexo N° 05: Matriz de consistencia .....	94
Anexo N° 06: Operacionalización de variables .....	96
Anexo N° 07: Base de datos variable motivación .....	97
Anexo N° 08: Base de datos variable productividad laboral .....	98
<b>ARTICULO CIENTIFICO</b>	99



## Índice de tablas

Tabla 1: Matriz de operacionalización de la variable Nivel de Motivación	39
Tabla 2: Matriz de operacionalización de la variable Productividad Laboral	40
Tabla 3: Baremo para la evaluación grupal de las dimensiones del nivel de motivación.	43
Tabla 4: Baremo para el acta de notas de la productividad laboral	44
Tabla 5: Validez de los instrumentos.	44
Tabla 6: Fiabilidad.	45
Tabla 7: Índices de correlación.	47
Tabla 8: Nivel de motivación en los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores, 2018	48
Tabla 9: Nivel de la variedad de tareas en los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores, 2018.	49
Tabla 10: Nivel de la identidad de la tarea en los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores, 2018	50
Tabla 11: Nivel de la importancia de la tarea en los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores, 2018.	51
Tabla 12: Nivel de la autonomía en los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores, 2018.	52
Tabla 13: Nivel de la retroalimentación en los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores, 2018.	53
Tabla 14: Nivel de la productividad laboral en los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores, 2018	54
Tabla 15: Nivel de la eficiencia en los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores, 2018.	55
Tabla 16: Nivel de la eficacia en los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores, 2018	56

Tabla 17: Nivel de la adaptabilidad en los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores, 2018.	57
Tabla 18: Distribución de los niveles comparativos entre el nivel de motivación y la productividad laboral.	58
Tabla 19: Distribución de los niveles comparativos entre la autonomía y la productividad laboral.	59
Tabla 20: Distribución de los niveles comparativos entre la identidad de la tarea y la productividad laboral.	60
Tabla 21: Distribución de los niveles comparativos entre la importancia de la tarea y la productividad laboral	61
Tabla 22: Distribución de los niveles comparativos entre la autonomía y la productividad laboral	62
Tabla 23: Distribución de los niveles comparativos entre la retroalimentación y la productividad laboral.	63
Tabla 24: Pruebas de normalidad	64
Tabla 25: Correlación y significación entre nivel de motivación y Productividad laboral	65
Tabla 26: Correlación y significación entre variedad de tareas y Productividad laboral	66
Tabla 27: Correlación y significación entre identidad de la tarea y Productividad laboral	67
Tabla 28: Correlación y significación entre importancia de la tarea y Productividad laboral	68
Tabla 29: Correlación y significación entre autonomía y Productividad laboral	69
Tabla 30: Correlación y significación entre retroalimentación y Productividad laboral	70

## Índice de Figuras

	39
Figura 1: Diseño de la investigación.	
Figura 2: Nivel de motivación en los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores, 2018	48
Figura 3: Nivel de la variedad de tareas en los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores, 2018.	49
Figura 4: Nivel de la identidad de la tarea en los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores, 2018	50
Figura 5: Nivel de la importancia de la tarea en los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores, 2018.	51
Figura 6: Nivel de la autonomía en los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores, 2018.	52
Figura 7: Nivel de la retroalimentación en los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores, 2018.	53
Figura 8: Nivel de la productividad laboral en los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores, 2018	54
Figura 9: Nivel de la eficiencia en los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores, 2018.	55
Figura 10: Nivel de la eficacia en los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores, 2018	56
Figura 11: Nivel de la adaptabilidad en los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores, 2018.	57
Figura 12: Distribución de los niveles comparativos entre el nivel de motivación y la productividad laboral.	58
Figura 13: Distribución de los niveles comparativos entre la autonomía y la productividad laboral.	59
Figura 14: Distribución de los niveles comparativos entre la identidad de la tarea y la productividad laboral.	60
Figura 15: Distribución de los niveles comparativos entre la importancia de la tarea y la productividad laboral	61

- Figura 16: Distribución de los niveles comparativos entre la autonomía y la productividad laboral 62
- Figura 17: Distribución de los niveles comparativos entre la retroalimentación y la productividad laboral. 63

## RESUMEN

Las condiciones laborales desfavorables que se enmarcan en la realidad actual del Hospital Nacional María Auxiliadora, San Juan de Miraflores, 2018, denotan que los profesionales de la salud están relacionados con una variedad de factores de riesgo de trabajo, como la falta de protocolos de seguridad, salud y condiciones de trabajo que se convierten en una amenaza para la integridad física, y para el bienestar y la satisfacción personal y profesional. Además, en dicho centro hospitalario, no existe un suministro justo, equitativo y oportuno de suministros y equipos médicos, para lo cual se encuentra el personal de salud, incluso cuando tienen la mayor disposición y realismo, no pueden cumplir plenamente con los objetivos institucionales

El presente estudio se convirtió y se determinó la relación entre la motivación y el trabajo de los profesionales médicos del Hospital Nacional María Auxiliadora, San Juan de Miraflores, 2018. En consecuencia, surgen las siguientes hipótesis: (a) Sí (b) No existe una relación entre la relación y las condiciones de trabajo de los profesionales médicos del Hospital Nacional María Auxiliadora, San Juan de San Juan de Miraflores, 2018. Miraflores, 2018.

El método asumido corresponde a una investigación no experimental, cuantitativa, correlacional, descriptiva, transversal y aplicada. La población estuvo representada por (296) profesionales médicos de las diferentes especialidades; y se tomó una muestra de (87) profesionales médicos. Como técnica de recolección de datos, se aplicó la encuesta y se diseñaron dos cuestionarios como instrumento, uno para la variable 1: Motivación (7 ítems) y otro para la variable 2: Condiciones de trabajo (15 ítems). La validez se determinó mediante el juicio de expertos, y para la fiabilidad se aplicó el coeficiente alfa de Crombach, que resultó ( $\alpha = 0,88$ ). Para fines de análisis de datos, se utilizaron estadísticas descriptivas, y para la prueba de hipótesis correlacional, se procedió a través del coeficiente de Pearson utilizando la fórmula estadística Excel 2010.

Palabras clave: Motivación, Condiciones de trabajo.

## ABSTRACT

The unfavorable working conditions that are framed in the current reality of the National Hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores, 2018, denote that health care professionals are related to a variety of risk factors of work such as the lack of protocols of safety, health and working conditions that become a threat to physical integrity, and to the well-being and personal and professional satisfaction. In addition, in said hospital center, there is no fair, equitable and timely supply of medical supplies and equipment, for which the health personnel are located, even when they have the greatest willingness and realism, they can not fully comply with the institutional goals

The present study was converted and the relationship between the motivation and the work of the medical professionals of the María Auxiliadora National Hospital, San Juan de Miraflores, 2018 was determined. Accordingly, the following hypotheses emerge: (a) Yes  
(b) There is no relationship between the relationship and working conditions of the medical professionals of the María Auxiliadora National Hospital, San Juan de San Juan de Miraflores, 2018. Miraflores, 2018.

The assumed method corresponds to a non-experimental, quantitative, correlational, descriptive, transversal and applied investigation. The population was represented by (296) medical professionals of the different specialties; and a sample of (87) Medical Professionals was taken. As a data collection technique, the survey was applied and two questionnaires were designed as an instrument, one for variable 1: Motivation (7 items) and one for variable 2: Working Conditions (15 items). The validity was determined by expert judgment, and for reliability the Crombach alpha coefficient was applied, which resulted ( $\alpha = 0.88$ ). For the purposes of data analysis, descriptive statistics were used, and for the correlational hypothesis test, we proceeded through the Pearson coefficient using the Excel 2010 statistical formula.

**Keywords:** Motivation, Working Conditions

# **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Realidad Problemática.**

Los cambios existentes en la sociedad universal, el avance científico y la tecnología, demandan a los ciudadanos nuevas competencias y facultades que les permitan sobresalir con éxito en sus vidas, logrando una satisfacción personal y colectiva, así mismo asumir con responsabilidad sus relaciones interpersonales.

En esa misma ruta los niveles de la Motivación cumplen un rol relevante, ya que están presentes en el quehacer diario, haciendo que lo comúnmente realizado, se oriente hacia la búsqueda de propósitos concretos en relación con el mundo profesional.

La motivación cumple un rol relevante en la eficiencia de los que trabajan en el campo de la enfermería, siendo la motivación un factor primordial que impulsa no solo el cumplimiento del deber día a día; sino además, se convierte en un factor de impulso hacia la superación personal.

El campo de la enfermería, teniendo como esencia primordial el cuidar y brindar apoyo a aquellos que aquejan dificultades somáticas o hasta emocionales, ve en su quehacer laboral, la necesidad, por parte de los trabajadores, de recibir ciertos estímulos que les permitan desempeñarse con eficiencia y eficacia, a fin de lograr una satisfacción plena que irá más allá de un logro personal para el profesional en enfermería, sino que además tendrá una positiva repercusión en los pacientes.

Existen factores que van a dificultar el desempeño del profesional en enfermería y muchos de estos factores se presentan como internos y externos, cuales quiera que sea, tienen incidencia directa en las prácticas laborales de la salud. Por mencionar algunos de los factores internos que desmotivan al profesional de enfermería son: conflictos que se dan en el ambiente íntimo y personal del trabajador, desinterés laboral, mala praxis relacionada a la falta de valores, entre otros.

Por otro lado, entre los factores externos están los comúnmente conocidos como la falta de incentivos, las brechas salariales, falta de leyes que regulen la práctica profesional,



desabastecimiento de insumos y poca inversión en el mejoramiento de la infraestructura de los hospitales, obligando muchas veces a los profesionales de la salud a trabajar en condiciones no adecuadas para atender a los pacientes, también están los incumplimientos de beneficios laborales y la escasa oportunidad de capacitación o incentivo académico que permitan a los trabajadores seguir mejorando profesionalmente, entre muchos otros.

La satisfacción se desprende de un aspecto motivacional. La motivación ya sea interna o externa, va a ser un motor de ayuda para conseguir la satisfacción laboral que todo trabajador busca, es por ello que dentro de un establecimiento de salud, las carencias tanto del espacio físico como de tipo emocional, deben faltar porque si no estarían disminuyendo la calidad del trabajo que se desempeña. La acción inmediata y eficaz, caracterizan la labor de un profesional en la salud, siendo el reconocimiento y la comunicación interpersonal, claves para un desenvolvimiento profesional idóneo.

La motivación no es algo que surja por sí sola, se tiene que generar el ambiente y los incentivos necesarios para que de ello se deslice la idea de una fuerza motor capaz de hacer que una persona, siquiera, intente mejorar en algún aspecto su vida. En el campo de la salud y poniendo como eje de estudio los distintos servicios del Hospital María Auxiliadora, ubicado en el distrito de San Juan de Miraflores, se tendría se poner énfasis al aspecto motivacional, si lo que se pretende es aumentar el nivel de eficacia y eficiencia del servicio que brindan.

En este contexto se plantea relacionar los niveles motivacionales y la Productividad Laboral de los profesionales de enfermería del Hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores.

## **1.2 Trabajos Previos**

Los estudios hallados sobre las variables: niveles motivacionales y productividad laboral, son los siguientes:

### **Antecedentes Internacionales**

**Jurado y Vizcaíno (2015)** desarrollaron una investigación acerca del Desempeño profesional de los alumnos graduados de la carrera de Enfermería de la Universidad Técnica del Norte, esto en la provincia de Imbabura. El propósito fue analizar el desempeño laboral de los licenciados de enfermería, aplicando como metodología de estudio un diseño no experimental y de tipo descriptivo. Los resultados evidenciaron que el desempeño, en gran porcentaje de los licenciados evaluados, era muy bueno; sin embargo, un menor nivel de desarrollo fue evidenciado en aspectos como las normas, relaciones humanas, los procedimientos y técnicas laborales, pensamiento conceptual y el liderazgo. Después de haber procesado la información recopilada y haber hecho los análisis estadísticos necesarios, los autores concluyeron que los objetivos institucionales, aptitud laboral segmentada por áreas y competencias laborales, deben ser criterios considerados y debidamente consensuados por el personal evaluador y por los evaluados.

**Roblero (2014)** con su estudio sobre la Motivación y su relación con el desempeño laboral, realizado en Costa Rica, se planteó como propósito explicar la relación entre la Motivación y el desempeño laboral en las organizaciones. Este estudio fue de tipo documental, valiéndose de la búsqueda y hallazgos de contenido conceptual sobre las variables Motivación laboral y desempeño laboral. La finalidad de este estudio fue conocer si existe un vínculo significativo entre la motivación y el desempeño laboral de los empleados dentro de una organización. Las conclusiones a las que llega este estudio son que el desempeño laboral óptimo y deseable, se logra gracias a la motivación, jugando este un papel principal para mejorar, inclusive, las competencias laborales de los colaboradores. La disminución de la insatisfacción laboral da paso al proceso de motivación y por ende, aumenta la calidad de la praxis profesional de cada colaborador.

**Urdaneta (2013)** hizo un estudio acerca de la Evaluación del desempeño y Motivación del personal en los Institutos de Investigaciones de Salud en México, planteándose como meta analizar la evaluación del desempeño y la Motivación del personal. Esta investigación fue de tipo descriptivo-transeccional, de diseño no experimental y de campo. Tuvo como universo poblacional a los alumnos de institutos de investigaciones sobre medicina, de donde se halló la muestra representativa, de la cual se obtuvo información relevante en cuanto a las variables antes mencionadas.

El resultado al que llega este estudio fue que en ninguno de los institutos existía una evaluación formal recurrente que midiera el desempeño del personal, tampoco se hallaron pruebas de que se hayan utilizado o que exista alguna manera de reconocer el desempeño de los trabajadores, tales como: recompensas. De igual manera, no se evidenció ningún tipo de sanción hacia el personal, en caso ellos hayan cometido o cometieran un trabajo mal realizado o inconcluso.

### **Antecedentes nacionales.**

**Vásquez (2015)** con su investigación titulada Niveles de la Motivación que influyen en el comportamiento organizacional del equipo de salud de centro quirúrgico –H.R.D.L.M. de Chiclayo, se propuso como finalidad identificar los factores internos y externos de la Motivación que ejercen influencia en la conducta dentro de la organización, además de establecer la correlación de las mismas. Aquí se aplicó una metodología cuantitativa y con diseño no experimental. La muestra fue el total de 42 profesionales de la salud que laboran en el hospital “Las Mercedes” de Chiclayo. A través del procesamiento de la información encontrada, el autor llegó a la conclusión de que el aspecto salarial (con un 72.2%) es uno de los principales factores que se inciden en el comportamiento organizacional del personal, también se conoció que la ausencia de reconocimiento por parte del establecimiento de salud hacia el personal (81.2%) es otro factor importante que muchas veces influye en la actitud de los empleados. Estos aspectos motivacionales son casi determinantes para que los empleados cumplan con su labor con un enfoque hacia resultados positivos y eficientes.

Por otro lado, **Chang (2015)** desarrolló una investigación sobre la Motivación laboral y el conocimiento de la necesidad predominante en los médicos del hospital Arzobispo Loayza, esto basándose en la teoría de las necesidades de McClellan. Fue una investigación de tipo descriptiva visto desde un paradigma cuantitativo. Se aplicó un muestreo de tipo no probabilístico para obtener un subgrupo representativo, que finalmente dio un número de 36 médicos de dicho establecimiento. El instrumento empleado fue un cuestionario con base a la escala de motivación de Steers R y Braunstein D, cuyo diseño de respuesta fue bajo la técnica de Likert (opción múltiple).

El cuestionario fue aplicado mediante la técnica de la encuesta. La investigación llega a la conclusión de que de un 98% de los médicos nombrados y un 97% de los médicos contratados por locación de servicios, se sienten plenamente motivados; en adición, un 75% de los médicos contratados y nombrados en edad menor de 30 y mayor de 60, tienen con necesidad primordial el logro.

**Castillo (2014)** hizo un estudio acerca del Clima, Motivación intrínseca y satisfacción laboral en trabajadores de diferentes niveles jerárquicos de la Universidad Católica Perú, la cual tuvo como finalidad encontrar una correlación significativa que vincula a las variables: clima organizacional, motivación interna y satisfacción laboral. La muestra representativa estuvo conformada por cien colaboradores de entre 25 y 40 años de la empresa Great Place To Work, quienes laboran en distintos puestos jerárquicos. La teoría base utilizada, como parte de la metodología usada, estuvo confirmada por la escala de Clima Laboral de Palma (1999), escala de Motivación Laboral de Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin y Malorni (2010), además de la escala de satisfacción laboral presentada por Price. Esta última incorporada por Alarcón (2010) al contexto peruano. Los datos encontrados evidenciaron una correlación muy significativa entre las tres variables mencionadas líneas arriba.

**Leiva (2014)** desarrolló una investigación sobre indicadores que influyen en la motivación laboral de los profesionales de enfermería de la sala de operaciones del hospital Nacional Dos Enfermería. La metodología utilizada tuvo un enfoque cuantitativo, con un nivel aplicativo y de tipo descriptivo-transversal. El universo poblacional, y a su vez muestra representativa, estuvo conformada por treinta profesionales de enfermería. Aquí se concluye en que los principales aspectos relacionados a la motivación laboral interna son: vocación de servicio, orgullo de pertenencia a una importante institución de la salud y aprovechamiento de una oportunidad de trabajo. Mientras que los factores más significativos presentes en la motivación externa son: ambiente laboral idóneo, asepsia e infraestructura adecuada y prácticas laborales que fomentan la competitividad.

**Camarena y Pérez (2013)** con su tesis sobre el liderazgo y la influencia que esto ejerce en el desempeño laboral del profesional en enfermería de los Servicios de Emergencia de Hospitales Públicos de Lima, buscaron conocer el tipo de liderazgo tienen los trabajadores y como esto influye en su desempeño laboral.

Esta tesis fue desarrollada bajo un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo-transversal, con una población conformada por los distintos jefes de servicios y enfermeras asistenciales que trabajan en los servicios de emergencia de los hospitales ya mencionados. Como instrumento de recopilación de datos, se aplicaron dos cuestionarios: el primero con 82 ítems, estructurado bajo el tipo multifactorial de liderazgo forma 5X corta Bass y B. Avolio, y el otro cuestionario fue para evaluar el desempeño laboral del personal. Toda la información obtenida fue procesada con herramientas del estadístico SPSS y el programa Excel. El resultado obtenido mediante la prueba de cálculo Spearman Rho, muestra valores de  $r = 0.875$ ,  $p = 0.001 < 0.05$  lo que evidencia una correlación bastante significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral.

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

#### **Bases Teóricas de la variable: Nivel de Motivación Definición de Motivación**

La motivación va tener un carácter psicológico y diferenciado de persona a persona. Los conceptos en cuanto a lo que se podría definir como Motivación, también responden a diversos enfoques según se trate el tema, desde un enfoque general, Duane (2007) sostiene que la acción que conlleva a la realización de ciertos esfuerzos por alcanzar algún objetivo para el bien personal está impulsado por la motivación. Dentro de la organización los grupos humanos persiguen un fin en común y metas personales que mejoren su satisfacción profesional y personal, esto se da teniendo como base los valores corporativos y la motivación. Esa acción por orientar las actividades hacia el cumplimiento de un deseo o necesidad está movida por un impulso que puede haber surgido desde el interior del individuo (p. 19).

El estímulo que se recibe de situaciones externas es parte de las características de la motivación, si bien la persona no tiene control de ello, es capaz de estimularse con dicha situación para alcanzar un propósito en la vida. También se identifica un tipo de estímulo naciente de la misma persona el cual orienta la realización de diferentes actividades que den soporte a una situación actual, a esto se le ha conocido como motivación intrínseca. Sea cual sea el origen del estímulo, la motivación hace que algo quiera suceder, se concrete y se logre.

Según Dornye (2010) afirma que para saber el porqué de que las personas actúan, piensan y sienten de una determinada manera, es necesario considerar aspectos como la motivación, la cual es tácita e hipotética. Esto se convierte un aspecto crucial en el desenvolvimiento de cada persona frente a la vida, lo cual también marca la pauta del éxito y el fracaso. Por otro lado, Chiavenato (2000) tuvo una definición más concreta de la motivación, la cual surge de la relación entre la persona y el medio al cual se expone.

Para Chiavenato el accionar de una persona, es la resultante de su realidad situacional actual, es esto lo que le permite seguir o pausarse, o también comportarse según la persona considere correcto o hasta incorrecto, pero que lo hace porque hay algo que lo motiva a hacer.

Si bien se ha comentado previamente sobre las definiciones acerca de la motivación, dentro de un aspecto general, esas definiciones han resaltado un aspecto clave del tema como son los tipos de motivación, las cuales ayudan a entender parte de la naturaleza del comportamiento humano.

### **Tipos de Motivación:**

#### **Motivación natural.**

Para Skinner (1997) los reflejos y los actos automáticos forman parte de la estructura de la motivación interna, y que estos a su vez se evidencian mediante movimientos físicos y psicofísicos del individuo como pueden ser: la circulación, la respiración y los latidos del corazón.

Gran parte de la motivación natural está sostenida por variables como la distracción y la diversión, las cuales sirven como herramientas de ayuda interna para mejorar hasta en el campo laboral, además de otras variables como el prestigio que se desea tener, la sugestión, la imitación y la situación social. En cuanto al deseo de prestigio social, este responde a una de las motivaciones más resaltantes del individuo frente a su desarrollo, sobretodo profesional, dentro de la sociedad.

Las fuerzas que inhiben la actuación de la persona son también las fuerzan que las hacer actuar y lograr sus expectativas de vida, esa fuerzas no necesitan de un contexto

Externo para materializarse porque nacen del propio ser del individuo. Esta motivación es quizá la más asertiva porque la persona tiende a realizar cosas bajo una tendencia natural y no propiciadas por el ambiente externo.

### **Motivación artificial**

Siguiendo con lo expuesto por Skinner (1997) en cuanto a motivación, el autor refiere que esta es de tipo artificial, cuando se ve impulsada por factores externos conocidos como incentivos, siendo el incentivo un medio por el cual el individuo actúa para alcanzar un determinado propósito que satisfaga alguna necesidad o deseo. La motivación artificial se predispone gracias a inducciones externas relacionadas entre sí y que la persona asume como herramienta para lograr alguna meta de su interés.

### **Motivación positiva**

Está relacionado a un ambiente de estímulo, ánimo, cordialidad y de afirmaciones sin presiones que orientan el accionar de una persona a convertir las metas en necesidades sentidas y por consiguiente, encamine todos sus esfuerzos hacia la obtención de éstas.

Cabe mencionar que existen dos clasificaciones para la motivación positiva, las cuales son: intrínseca y extrínseca. Del tipo intrínseca se deriva del propio interés de del individuo, esto quiere decir que la necesidad de realizar nace de las propias experiencias y conocimientos de la persona per se. De acuerdo a esto, Skinner (1997) manifestó que cuando la fuerza motriz parte de lo externo, llamándose así extrínseca, esta responde a aspectos como la personalidad de otras personas, técnicas aplicadas por otros individuos y el ambiente en el que se dé cierta actividad o conducta (Escobar, 2014, p. 81).

Dado de este modo, la motivación y su primacía sobre lo que una persona es capaz de hacer es la que tiene gran relevancia al momento de que se intente comprender ciertos comportamientos o actitudes de la gente.

Visto en este contexto, una motivación positiva sea intrínseca o extrínseca servirán de soporte e impulso en cuanto se desee conseguir algo o simplemente se sienta en la necesidad

de querer hacer algo en pro del bienestar de la misma persona, valiéndose de influencias asertiva.

### **Motivación negativa**

En cuanto a este tipo de motivación, Skinner (1997) sostiene que tiene que ver con los impulsos que presionan a la persona a realizar alguna actividad de nivel aceptable, pero no óptimo ni completamente beneficioso para la satisfacción personal. Aquí la obligación hacia el cumplimiento de una determinada tarea es la base primordial para comprender como se desarrolla este tipo de motivación. Aunque la persona sea capaz de responder a un estímulo de este tipo, su accionar será tenso y con poco vínculo de pertenencia o interés (Escobar, 2014, p. 94). Un claro ejemplo es lo que sucede en las empresas donde el trabajar bajo presión y sin estímulos positivos, se convierte en una labor atropellada por desencantos y desánimos.

### **Modelos explicativos acerca de la Motivación**

Otro punto clave es la de los modelos explicativos que ayudan a comprender el tema de motivación. Los meta modelos son: la perspectiva fisiológica, conductual y cognitiva. Así pues, estos enfoques o modelos explicativos dan una visión holística de cómo es que actúan las personas. Estos enfoques que resultaron de la sistematización de la información encontrada, permiten analizar los componentes que intervienen en los estímulos y sus distintas manifestaciones tanto fisiológicas como conductuales.

### **Dimensiones de la Motivación**

Referente a este punto, Herrera y Matos (2009) afirman que el soporte teórico de la prueba es el de la Teoría de la Autodeterminación (Deci y Ryan, 1985) el cual supone un modelo explicativo de la Motivación humana que ha sido considerado y utilizado en diferentes situaciones como son la actividad física y deportiva. Esto se mide a través de dimensiones:

Dimensión 1: A-Motivación.



Aquí se reconoce la falta de estímulos motivacionales para realizar alguna actividad.

Dimensión 2: Regulación externa.

Es esta dimensión, la conducta de la persona está condicionada para recibir algún tipo de recompensa o evitar alguna sanción o castigo.

Dimensión 3: Motivación Intrínseca.

En esta dimensión la acción misma del hombre surge como iniciativa propia frente a algo agradable que despierta el interés y ganas de realizarlo.

### **1.3.2. Bases teóricas de la Variable 2: Productividad Laboral**

#### **Productividad**

Entiéndase este tema, según lo expuesto por Belcher (2011) como la relación entre la disponibilidad de recursos usados con eficiencia y lo promovido por una organización. La productividad es siempre eficiente y rentable, se emplea menos tiempo para el uso adecuado y eficiente de la materia prima a disposición; la productividad aumenta a manera que aumenta la relación recursos/producción. Cabe mencionar que Núñez (2007), sostiene que el trabajo resulta del proceso directo entre la labor propia del trabajador y el uso de las materias primas. Ante esto, el salario se yuxtapone como un agente motivacional que en un sentido connotativo y menos superficial, valora y reivindica el trabajo del personal, esto abre paso a los indicadores medibles que ayudan a evaluar la productividad, en las cuales se pueden evidenciar: la eficacia, la eficiencia y la importancia.

Cabe mencionar que existen aspectos sustanciales que se consideran clave para la productividad; respecto a esto Núñez (2007) menciona los siguientes:

- El espacio propio como medio para propiciar la creatividad y el uso productivo del tiempo libre, para el autor esto representa un medio de disciplina donde el beneficio es tanto para el individuo como para las instituciones.
- Si el tema de productividad fuera bien aplicado en todas las empresas, se evidenciaría realmente un cambio global en el mercado. Este aspecto se refiere más al campo organizacional donde los empeños van orientados a la reducción de los recursos sin una contemplación real de lo que es la productividad

La productividad como síntoma de satisfacción y bienestar personal, aquí el autor desglosa la idea de que la calidad de vida de una nación y el progreso económico y social, va en relación con sus niveles de productividad y cómo esto contribuye a la equidad salarial por parte de las empresas para con sus colaboradores (p.33).

Por otro lado, Almeida y Olivares (2013), menciona que los elementos de la productividad son: eficacia, adaptabilidad y eficiencia. Cabe mencionar que la eficiencia y eficacia no son lo mismo, aunque se relacionan una con otra, no son temas iguales, ya que la eficiencia tiene que ver con la utilización adecuada, correcta y oportuna de la materia prima o recursos para producir un bien o servicio; es lograr el uso mínimo pero necesario de dichos recursos. Sin embargo la eficacia se manifiesta en el cumplimiento de los propósitos organizacionales de la empresa; resultados positivos que benefician la rentabilidad o cualquier otro aspecto de la organización.

## **Productividad Laboral**

### **Definición**

El siguiente punto está relacionado a la productividad laboral, la cual según Van Der (2005) representa un alto valor del capital humano hacia la empresa, aquí los colaboradores cooperan con sus conocimientos, experiencias y flexibilidad hacia los cambios que sugieren una innovación para la empresa, lo cual conlleva a la creación de productos y/o servicios de calidad, dando como respuesta el aumento de la productividad en una empresa. La materia prima más importante de una organización está en su capital humano, ya que ellos son los que le dan vida al giro de una determinada empresa, siendo no un costo; sino una inversión a mediano plazo.

- Las empresas necesitan y requieren de gerentes con visión vanguardista, que impulsen el desarrollo productivo y social de una empresa, brindándole permanencia en el mercado competitivo. Solo de esta manera, la empresa puede ayudarse a sobresalir de entre las ya existentes. Parte de las metas de un gerente, está en aumentar la productividad y con ello la estabilidad y bienestar corporativo del personal a su cargo. Los principios para una buena productividad son:

- Incentivar la identidad del trabajador con la empresa.
- Estimular a los colaboradores.
- Darle el valor e importancia a cada puesto.
- Empoderar a los colaboradores mediante el otorgamiento de facultades para tomar decisiones.
- Brindar una compensación salarial acorde a las labores realizadas así también como la posibilidad de promoción y/o aumento.
- Hacer uso de la mega gerencia, la cual ayudará a que los colaboradores se sientan más comprometidos con los objetivos organizacionales.

### **Indicadores de Eficacia**

Según explica Fleitman (2008), la eficacia tiene ciertos indicadores comparativos que permiten conocer si las metas organizacionales, ya sean a corto o largo plazo, se están cumpliendo o no. A continuación, se presentan los indicadores de la eficacia:

- Contrastar si lo ejecutado por los colaboradores está relacionado o responde al objetivo propuesto según la organización y según el puesto y/o cargo.
- Se identifica que hay eficacia si los objetivos han sido logrados en buenos términos para el desarrollo de la organización, según el planteado por la misma.
- Se comprueba un aspecto del procedimiento que ayuda a medir la eficacia en las distintas áreas que cada uno de los colaboradores tiene dentro de la empresa en relación a sus competencias.

La eficacia y sus distintos indicadores, se yuxtaponen a solo supervisar el producto o servicio en sí, envuelve toda una serie de consideraciones que parten de un aspecto presupuestal de la organización hasta el logro de un objetivo en común.

### **Indicadores de Eficiencia**

Expandiendo el tema de eficiencia, se aduce que es una característica laboral positiva que se da como consecuencia de una consideración del tiempo en que se realiza una labor y la actividad útil ejercida por el individuo.

Esto también considera la productividad como el gasto responsable y adecuado de la materia prima para lograr determinadas metas.

Para Almeida y Olivares (2013), la eficiencia permite conseguir un uso rentable de los recursos que una empresa pone a disposición para que los colaboradores efectúen su trabajo de manera exitosa, involucrando en todo ese proceso a variables como el ahorro de energía eléctrica, disminución del tiempo para la elaboración de un servicio o producto, insumos necesarios y el correcto uso del equipamiento (p. 31-32).

### **Efectividad**

Según Almeida y Olivares (2013), llega a ser la forma en la que se obtienen los resultados establecidos por la organización (p. 31-32).

### **Adaptabilidad**

Para Almeida y Olivares (2013) es la fácil adaptación de los colaboradores frente a los cambios que se pudieran presentar en la organización (p. 31-32).

### **Eficiencia.**

Relacionada a la manera responsable en la que se destinan los recursos, obteniendo buenos resultados, de esa manera si se aumentan las metas utilizando los mismos recursos se trataría de una gestión eficiente.

Mediante un estudio sobre la productividad, Moore (1984) afirmó, desde un análisis muy simple, de cómo puede definir a la eficiencia si no es “la relación entre costos y el valor efectivamente producido”.

La Eficiencia es de carácter reduccionista, la cual parte de una administración actual y eficaz. Razón por la cual, entre los recursos y resultados que se miden se distingue la eficiencia técnica, y económica por la valoración, y puede disponerse los recursos mediante la optimización de estos para una actividad productiva utilizando los recursos empleados, esta es eficiencia distributiva. Como se ha mostrado, esto puede ser peligroso si no se establece alguna medida que defina la eficiencia.

La Eficacia. Ciertamente el concepto general que se le otorga va en relación a la manera en la que se obtienen los objetivos interpuestos por la organización y esto aunque se traten de objetivos numerosos, no se hayan formulado con claridad y a pesar que puedan ser contradictorios. Esta práctica es muy común en la administración estatal.

Dentro de lo que se conoce como productividad micro, cabe conocer el nivel de productividad y por tanto, competitividad de una organización, es necesario considerar a la eficacia como elemento importante de ello. (Uribe, 2011, p.32). La productividad más que un indicador debe dársele un valor conceptual, cognitivo y laboral, que si bien pone a la empresa dentro de un círculo competitivo mercantil, también la convierte en su soporte interno para sus colaboradores siendo el lugar donde ellos aprenden, ganan experiencia y sobre todo, se vuelven competitivos.

Cabe enfatizar lo que afirma Uribe (2011) sobre la eficiencia, quien lo considera una herramienta para el correcto aprovechamiento de los recursos de una empresa. Reforzando los aportes argumentativos antes mencionados, se trae a consideración mencionar los medios que ayudan a incrementar la productividad de una empresa.

- Obtener los resultados esperados y aventurarse a incrementarlos poco a poco, sin que la cantidad de los recursos, ni su uso, se vea alterado.
- Ser constante en los resultados e intentar disminuir la utilización de los recursos.
- Aumentar los resultados a su vez que se baja la cantidad de recursos a emplear.

El asumir las ideas sobre la reducción de materiales necesarios para ejercer una labor, administrar los tiempo de realización de una determinada actividad, cumplimiento de metas y reajuste en los resultados organizacionales; se está reafirmando el valor y aporte de la eficiencia y eficacia hacia la productividad, lo que al final dará como buen resultante, la efectividad.

El eje central de la productividad micro está en las formas en la que la organización va a buscar mejorar sus resultados a la par que busca optimizar el uso de sus recursos tanto materiales como humanos y esto lo logrará en base a la gestión y a las estrategias productivas.

Como primer punto está la gestión y esto se refiere a la parte administrativa de la empresa, mediante la cual se organiza y ejecutan los recursos respecto al personal, los clientes externos y las responsabilidades organizacionales

El lado cognitivo y la labor experimental de los colaboradores serán los motores que guíen, estructuren y pongan en marcha la gestión dentro de la empresa a través de procedimientos y técnicas (p.33).

### **Respecto al desempeño laboral**

Autores como Gilbert (2003) menciona que considerando la teoría general de sistemas presentada por Stoner Freeman, el desempeño laboral se evalúa estimando elementos como el grado de compromiso institucional del colaborador, la responsabilidad con la que efectúa sus tareas y la calidad del trabajo resultante.

El éxito de una empresa y su efectividad han tenido como eje dominante el nivel de desempeño laboral de los colaboradores, bajo este motivo, el mercado competitivo ha reforzado aspectos relacionado a su capital humano, forjando todo su interés en no solo evaluarlos sino también, permitiéndoles mejorar profesionalmente. Bajo esa primera premisa, el desempeño laboral se convierte en un indicador de conductas observables por parte de la organización, que les permite conocer las competencias de cada uno de los colaboradores y el aporte que brindan a la productividad.

El desempeño laboral puede resultar positivo o negativo, encaminado al fracaso o al éxito; todo eso, dependiendo de cómo se desarrolle y bajo qué circunstancia.

En el siguiente párrafo, se detallan las teorías relacionadas a la variable desempeño laboral; en este sentido Freeman y Gilbert (2003), exponen dos aportes teóricos psicológicos que van a facilitar conocer el desempeño, estas son el establecimiento de objetivos o metas y el otro, relacionado a las expectativas.

### **Teorías que fundamentan el rendimiento laboral**

Con relación a la teoría de fijación de metas, Gilbert (2003), afirmó que cuando se trazan objetivos específicos al personal a cargo, estos aumentan su rendimiento laboral y cuando los objetivos planteados son difíciles de cumplir, estos optimizan aún más el rendimiento del personal (p. 112). Todo esto ocurre porque los objetivos complicados y específicos actúan como una fuerza motivacional, que tiene un efecto desafiante en el individuo, lo que hace que este quiera cumplirlo.

La siguiente teoría es acerca de las expectativas, esta teoría supone que el individuo realiza sus labores con la certeza de que después habrá un resultado esperado y atractivo. Esta teoría alude a idea de satisfacción o recompensa que espera el trabajador.

Respecto a las teorías antes mencionadas, Vroom postuló tres variables que sostienen a esas teorías: la primera está en base a la expectativa o relación esfuerzo- desempeño, es la posibilidad que al ejecutar una cierta tarea, se mejorará el desempeño; en segundo lugar está la relación desempeño-recompensa, aquí el individuo considera que desenvolverse

laboralmente a un nivel específico servirá para alcanzar un resultado esperado; y por último, la valencia o atractivo de la recompensa, es el valor que el individuo otorga al resultado potencial que podría recibir.

De igual forma Drucker (2003), expresa que el desempeño de los colaboradores debe situarse como eje matriz dentro de una empresa, siendo beneficioso tanto para la empresa como para el personal (p. 311). Por consiguiente, la productividad se verá reflejada gracias al aporte de personal mediante un desempeño ideal, del cual solo se podrá esperar resultados apropiados. Hay que hacer notar que un aspecto clave en el desempeño laboral está ligado a los roles que cada individuo ejerce dentro de la organización, estos roles son producto del planteamiento de normas y expectativas impuestas en un puesto o cargo dado.

En adición, un aspecto más sobre el rendimiento laboral son las técnicas de enseñanzas y/o capacitación, demostrando la efectividad de las líneas comunicacionales dentro de la organización. Aquí el desempeño laboral debe optar por ser un elemento fomentador del aprendizaje, utilizando estrategias de rigurosidad científica y manifestándose de forma objetiva e imparcial (Drucker, 2003, p.176).

Reforzando el concepto de desempeño, Chiavenato (2007) sostuvo que la eficacia del personal se demuestra en el desempeño de este logra para la empresa. La administración de recursos humanos cada vez más le da una sensible importancia a la evaluación del desempeño de los colaboradores y de sus respectivas variables, para proporcionar información contundente que propicie el correcto rendimiento y funcionamiento de la empresa, ya que el motor de una empresa está en su capital humano.

Otro aporte sustancial es lo presentado por Stoner (citado en Araujo y Guerra, 2007). Quien manifiesta la importancia del rendimiento laboral para facilitar el logro de objetivos en común, las cuales se sostienen bajo reglas previamente establecidas por la organización. Bajo ese concepto, Stoner, Freeman y Gilbert, sostienen que las características del desempeño son:

- a) Vocación de servicio.
- b) Compromiso con el trabajo que se efectúa.
- c) Estimular el aprendizaje continuo y recíproco.
- d) Capacidad para comunicar y motivar.
- e) Impulsar un servicio global y completo.

Después de haber analizado los aspectos del desempeño laboral se destaca que esto están relacionado con la gestión del proceso enseñanza-aprendizaje, la cual sugiere que se ponga en acción a la planificación, organización, ejecución, control y evaluación. Sin embargo, esto se ve afectada por avance y uso de la tecnología que va tomando lugar en todas las organizaciones y viéndose seriamente afectada la mano de obra.

#### **1.4 Formulación del problema**

##### **Problema General**

¿Qué relación entre el nivel de motivación y la productividad Laboral de los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores, 2018?

##### **Problemas Específicos**

Problema específico 1

¿Qué relación existe entre la motivación y la productividad de los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores, 2018?

Problema específico 2

¿Qué relación existe entre la regulación externa y la productividad de los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores, 2018?

Problema específico 3

¿Qué relación existe entre la Motivación intrínseca y la productividad de los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores, 2018?

#### **1.5 Justificación del estudio**

##### **Justificación teórica:**

En el aspecto teórico, este estudio provee de información complementaria de las variables motivación y desempeño laboral, la cual es contrastada con la literatura ya existente sobre esos temas, También supone crear un escenario teórico referencial sobre factores motivacionales, lo que ayuda a comprobar la relación directa con el rendimiento laboral de los enfermeros(as).



Un adecuado desempeño laboral tiene como base a la motivación, satisfaciendo las necesidades de la empresa y las del personal. Usualmente el tiempo de permanencia en el trabajo es bastante largo, por ello el ambiente debe ser agradable. Esta investigación representa una contribución teórica relevante para la institución que forma parte de este estudio como es el hospital María Auxiliadora, puesto que se evidencia que cuando los profesionales de la salud afrontan una serie de complicaciones durante la prestación de sus servicios, ya sea en la atención del paciente como en su propio ambiente laboral.

Es por esta razón que se ve de suma importancia que se conozca la relación de su desempeño laboral y la motivación que los impulsa a continuar con su trabajo bajo ciertas circunstancias. De igual manera, se precisa conocer sobre el nivel de satisfacción, ya que este se ve reflejado en su productividad y rendimiento dentro del establecimiento de salud. Además, el rendimiento laboral de los enfermeros(as) es considerado un indicador sobre el nivel de calidad que brinda en su totalidad el establecimiento de salud, esto en referencia a la equidad, eficiencia y eficacia de su atención.

Este estudio será un aporte significativo al tema de motivación y desempeño laboral para las instituciones públicas del estado, ampliando información sobre los tipos de motivación y sus respectivas dimensiones.

Este estudio resulta sustancial porque la información que se obtendrá después de haber realizado el análisis respectivo a cada variable y habiendo procesado los datos obtenidos del objeto de estudio como son los profesionales de la salud del hospital María Auxiliadora; ampliará el conocimiento para poder tomar decisiones a futuro respecto al tema de motivación y desempeño laboral en dicha institución.

### **Justificación Metodológica:**

La metodología aplicada, la cual recurre al método científico, permite realizar un estudio estructurado, confiable y objetivo de las variables y objeto de estudio. Toda esta información busca ser una herramienta que proporcione una fuente de conocimiento verídico a los que estén realizando o busquen realizar una investigación similar.

## **1.6 Hipótesis**

### **Hipótesis General**

Hay una relación significativa entre el nivel de Motivación y la Productividad Laboral de los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores, 2018.

### **Hipótesis específica 1:**

Hay una relación significativa entre la A-Motivación y la productividad de los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores, 2018.

### **Hipótesis específica 2:**

Hay una relación significativa entre la Motivación extrínseca y la productividad de los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores, 2018

### **Hipótesis específica 3:**

Hay una relación significativa entre la Motivación intrínseca y la productividad de los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores, 2018.

## **1.7 Objetivos**

### **Objetivo General**

Demostrar si existe relación entre el nivel de motivación y la productividad laboral de los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores, 2018.

### **Objetivos específicos.**

#### **Objetivo específico 1**

Demostrar si existe relación entre la A-motivación y la productividad de los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores, 2018.

#### **Objetivo específico 2**

Demostrar si existe relación entre la regulación externa y la productividad de los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores, 2018.

**Objetivo específico 3**

Demostrar si existe relación entre la motivación intrínseca y la productividad de los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores, 2018.

## **II. MÉTODO**

## **2.1 Diseño de investigación**

### **Tipo de investigación.**

Se presenta como un estudio básico, la cual según Sánchez H y Reyes C, conlleva a conseguir conocimientos nuevos, sin contar con objetos prácticos específicos, cuya meta es tener datos de la realidad situacional y así aportar al desarrollo científico, orientado al descubrimiento de leyes y teorías.

Se opta por un estudio descriptivo, que según Salkind N, es la que reseña las características o rasgos del fenómeno en estudio o la situación y su función principal es la de selección de características básicas y esenciales del objeto de estudio y la descripción desglosada de las clases o categorías de dicho objeto.

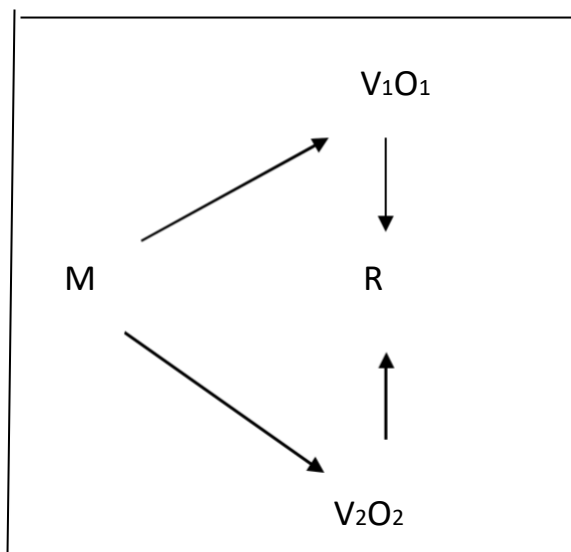
### **Diseño de la investigación.**

Según Tamayo, se define como diseño la estructura a seguir de una investigación obteniendo el total control de esta con el propósito de obtener resultados confiables y la relación con la hipótesis y sus interrogantes surgidos del problema.

Esta investigación se realizará abordando el diseño correlacional no experimental definida por Salkind como la investigación que tiene como propósito examinar y mostrar las relaciones entre las variables en estudio.

Por las características de esta investigación se asume el diseño descriptivo correlacional, propuesto en el libro de Hernández, Fernández y Baptista (2014). Quien afirma que un estudio es descriptivo cuando se intenta puntualizar de manera mensurable las propiedades importantes de los niveles motivacionales y los buenos resultados laborales de los enfermeros y enfermeras. Correlacional porque se quiere medir las dos variables de estudio para ver si están o no relacionadas. De acuerdo con esto es importante examinar la relación entre estas variables sin buscar causa – efecto, solo examinar asociaciones causales, presentando el siguiente esquema:

Figura 1: *Diseño de la investigación.*



Donde:

M: Población muestral de los enfermeros del hospital María

Auxiliadora. V1: Variable Motivación.

V2: Variable Productividad Laboral.

O1: Evaluación de la variable Motivación.

O2: Evaluación de la variable Productividad Laboral.

R: Correlación entre variables

## 2.2. Identificación de la variable

Variable 1: Nivel de Motivación

Variable 2: Productividad Laboral

### Definición conceptual.

**Motivación.** Realizar un esfuerzo para alcanzar una determinada meta, logrando la satisfacción a una necesidad sentida por la persona.

**Productividad.** Se determina por el uso de recursos y el resultado que se logra con ello en cuanto al número de servicios o productos, teniendo como eje un resultado óptimo esperado.

**Definición Operacional:**

Tabla 1

*Matriz de operacionalización de la variable: Nivel de Motivación*

<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala</b>	<b>Nivel y Rango</b>
Variedad de tareas.	- Oportunidades.	1, 2, 3,4,5	1. Nunca.	Nivel bajo (25 – 54)
	- Habilidades.			
Identidad de tareas.	- Ambiente de trabajo.	6, 7, 8, 9, 10.	2. Casi	Nivel medio (55 – 84)
	- Demandas de trabajo.			
	- Esfuerzo visible.			
	- Contribución de servicio.			
Importancia de las tareas.	- Organización de trabajo.	11, 12, 13, 14, 15.	3. A veces	Escala ordinal
	- Consideración de tareas.			
Autonomía.	- Valoración del trabajo.		4. Siempre	
	- Nivel de		Casi.	

	decisión.			
	- Libertad de tareas.	de	16, 17, 18, 19.	5. siempre
Retroalimentación.				
	- Refuerzos de jefaturas.	de		
	- Refuerzos de compañeras.	de	20, 21, 22, 23.	

---

Adaptado por: Br. Salazar Avalos, Luisa Rosmeri. (2018).

Tabla 2.

*Matriz de operacionalización de la variable: Productividad Laboral*

<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala</b>	<b>Nivel y Rango</b>
Eficiencia.	- logística	y	1, 2, 3, 4, 5, 6,	5-Siempre
	colaboración		7.	
	para	para		4-Casi siempre
	realización	de		
	funciones		8, 9, 10, 11, 12,	3-A veces
	Profesionales.		13, 14.	Nivel medio
	- Distribución	de		2-Casi nunca
	Recursos.			(48 – 73)
Eficacia.	- Cumplimiento		15, 16, 17, 18,	1-Nunca
	de metas.		19, 20.	



- Actuar con	Nivel alto.
ética.	(74 – 100)
- Desempeño en	
Adaptabilidad el logro de la	
productividad,	Escala ordinal
objetivos y	
metas.	

---

Adaptado por: Br. Salazar Avalos, Luisa Rosmeri. (2018).

### **2.3. Población, muestra y muestreo**

Esto tiene que ver, según Hernández, et al (2010) con lo que se decide trabajar como universo de estudio, llegando a ser todos los elementos que responden a unos mismos criterios de los cuales se obtendrá cierta información (p. 36).

#### **Población**

El universo poblacional de este trabajo está formado por 45 profesionales de enfermería del Hospital María Auxiliadora ubicado en el distrito de San Juan de Miraflores, 2018.

#### **Muestra.**

De la muestra representativa se obtiene los datos con los cuales se identifican las fallas dentro del proceso. Según Tamayo (1997), esto llega a ser un grupo menor de individuos que se obtiene de la población para estudiar un determinado fenómeno (p. 38).

Aplicando las políticas de estadística, la cual sugiere que si la población es menor a 40 individuos, entonces esto también será tomado como muestra representativa, siendo los 45 profesionales de enfermería que laboran en el Hospital María Auxiliadora. Como parte de los criterios de selección, se consideró lo siguiente:

Criterios de inclusión: Enfermeras fijas nombradas y contratadas que laboran en el Hospital María Auxiliadora, 2018.

## 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

### Técnica

La técnica utilizada fue la de la encuesta, al respecto Mejía (2005) afirma que este tipo de técnicas se da a través de la construcción de preguntas que el investigador formula con respecto a sus variables y dimensiones. Esta recoge, actitudes, intereses, percepciones, intereses entre otras conductas personales.

### Instrumento:

#### Ficha técnica del instrumento para la variable nivel de Motivación

Nombre:	Cuestionario de Motivación laboral
Autor:	Mc Clelland
Año:	1989
Adaptado por:	Br. Salazar Avalos, Luisa Rosmeri
Administración:	Individual/colectiva.
Técnica:	La encuesta.
Duración:	20 minutos
Significación:	Evalúa los niveles de Motivación.
Tipificación:	Baremos para la forma individual o en grupo
Muestra:	Enfermeros

Está formada por cinco aspectos fundamentales:

- 1) Variedad de tareas:
- 2) Identidad de la tarea:
- 3) Importancia de la tarea:
- 4) Autonomía:
- 5) Retroalimentación:

Tabla 3

*Baremo para la evaluación grupal de las dimensiones del nivel de Motivación.*

<b>Niveles</b>	<b>Bajo</b>	<b>Medio</b>	<b>Alto</b>
Variedad de tareas	5–12	13–18	19–25
Identidad de la tarea	4 – 9	10–15	16–20
Importancia de la tarea	5–12	13–18	19–25
Autonomía	4 – 9	10–15	16–20
Retroalimentación	5–12	13–18	19–25
Nivel de Motivación	23 – 54	55–84	85 – 115

Tomado de autor.

### **Ficha técnica del instrumento para la variable Productividad Laboral**

Nombre:	Cuestionario de Productividad Laboral
Autor:	Formato DISA IV Lima Este.
Año:	2013.
Adaptado por:	Br. Salazar Avalos, Luisa Rosmeri.
Técnica:	La encuesta.
Administración:	Individual/colectiva
Duración:	20 minutos
Significación:	Evalúa los niveles de Productividad Laboral
Tipificación:	Baremos para la forma individual o en grupo
Muestra:	Enfermeros

Está formada por tres aspectos fundamentales:

- 1) Eficiencia

- 2) Eficacia
- 3) Adaptabilidad

Tabla 4

*Baremo para el acta de notas de la Productividad Laboral*

<b>Niveles</b>	<b>Malo</b>	<b>Regular</b>	<b>Bueno</b>
Eficiencia	7-16	17-26	27-35
Eficacia	7-16	17-26	27-35
Adaptabilidad	6-14	15-22	23-30
Productividad Laboral	20-47	48-73	74 - 100

Tomado del autor.

**Validez:**

Lo que sostienen Hernández, Fernández y Baptista (2010), respecto a la validez: es el grado de pertinencia y valor confiable que se le da a un determinado instrumento para recoger datos importantes de la muestra de estudio, permitiendo así medir con objetividad a las variables. Los medios para obtener la información se validaron analizando su contenido, determinando si los ítems eran representativos y oportunos.

Tabla 5

*Validez de los instrumentos*

<b>Experto</b>	<b>Opinión de la aplicabilidad</b>
Experto 1      Dr. Valdez Asto, José Luis	Aplicable
Experto 2      Dr, Farfan Jhoni	Aplicable

En la tabla 5, los instrumentos son pertinentes, relevantes y cuenta con la suficiencia para ser aplicado en los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores, 2018.

### **Confiabilidad:**

Para Hernández, et al (2010), un instrumento calcula su confiabilidad mediante de varias maneras, las cuales se aplican en repetidas veces al mismo sujeto, produciendo los mismos resultados y la misma congruencia (p.324).

La confiabilidad se midió a través aplicando la prueba de Alfa de Cronbach para conocer el nivel de homogeneidad contenido en los ítems del instrumento de medición.

Tabla 6.

*Fiabilidad*

<b>Confiabilidad</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>
Nivel de Motivación	0,982
Productividad Laboral	0,954

Aquí el Alfa de Cronbach, arroja un valor de 0.982 para la primera variable que es el nivel de Motivación y 0,954 respecto a la variable: Productividad Laboral. Con este resultado, se infiere que el instrumento tiene fuerte confiabilidad.

Con estos datos se afirma que el instrumento cumple con la confiabilidad requerida para ser aplicado a los enfermeros del Hospital María Auxiliadora.

### **2.5. Método de análisis de datos**

El resultado gráfico de las medidas de tendencia central, las pruebas de contrastación de hipótesis y de la variabilidad, se tuvieron al analizarse con el software de estadística SPSS versión 21. El nivel de significancia aplicado a este análisis fue de  $p < .05$ , agrupándose de la siguiente forma: datos por niveles y/o categorías según cada variable. Consiguientemente, para saber sobre la configuración de datos se hizo el análisis de normalidad, y así usar correctamente pruebas paramétricas y no paramétricas. Finalmente, dado que es un estudio correlacional, se resuelve todo con la verificación de “Spearman” con el fin de contrastar las hipótesis planteadas y con ello la relación de las variables.

Estadígrafo Rho de Spearman:

Respecto a esta prueba, se menciona lo afirmado por Carrasco (2009) quien sostiene que el coeficiente de correlación de Spearman (Rho) es un análisis no paramétrico que calcula la vinculación y dependencia que pueda existir entre dos variables discretas, siendo una de ellas medida en escala ordinal (p. 104).

Si los datos presentasen valores muy extremos, los expertos recomiendan aplicar el análisis de correlación “Spearman” debido a que se puede afectar la prueba de Pearson, lo que alteraría la información. Esta prueba de Spearman tiene una interpretación similar a la de Pearson, los valores van entre -1 y +1. Cuando los valores están adyacentes a 1, esto indicaría un grado de correlación bastante significativo y a su vez, positivo. Por el contrario, si los valores oscilarían cerca de -1, la correlación sería también significativa pero negativa. Si por el contrario, existiera valores cerca de 0, la correlación sería nula por lo tanto, nada significativa.

Fórmula de Rho de Spearman

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

Donde:

$\rho$  = Rho de Spearman                      N = Muestra

D = Diferencias entre variables

### *Índices de correlación*

---

r = 1		Correlación perfecta
0,8	< r < 0,9	Correlación muy alta
0,6	< r < 0,79	Correlación alta
0,4	< r < 0,59	Correlación moderada
0,2	< r < 0,39	Correlación baja
0 < r < 0,2		Correlación muy baja
r = 0		Correlación nula

---

Nota: Bizquerra (2008)

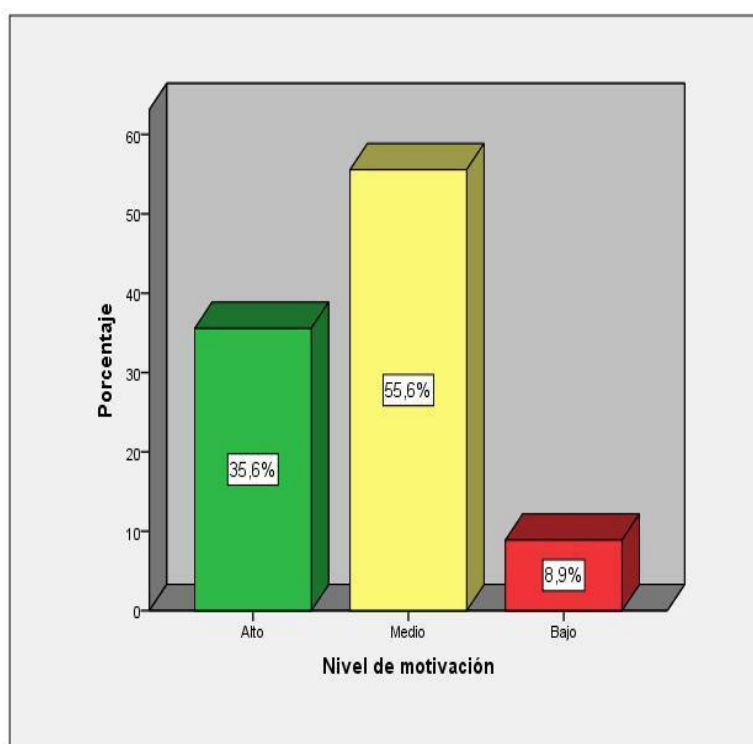
### **III. RESULTADOS**

### 3.1. Descripción

Tabla 8

*Nivel de Motivación en los enfermeros del hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores, 2018.*

Rangos	Frecuencia	Porcentaje	
Alto	[85 – 115]	16	35,6%
Medio	[55 – 84]	52	55,6%
Bajo	[23 – 54]	4	8,9%
Total		45	100.0%



*Figura 2. Nivel de Motivación en los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, San Juande Miraflores, 2018.*

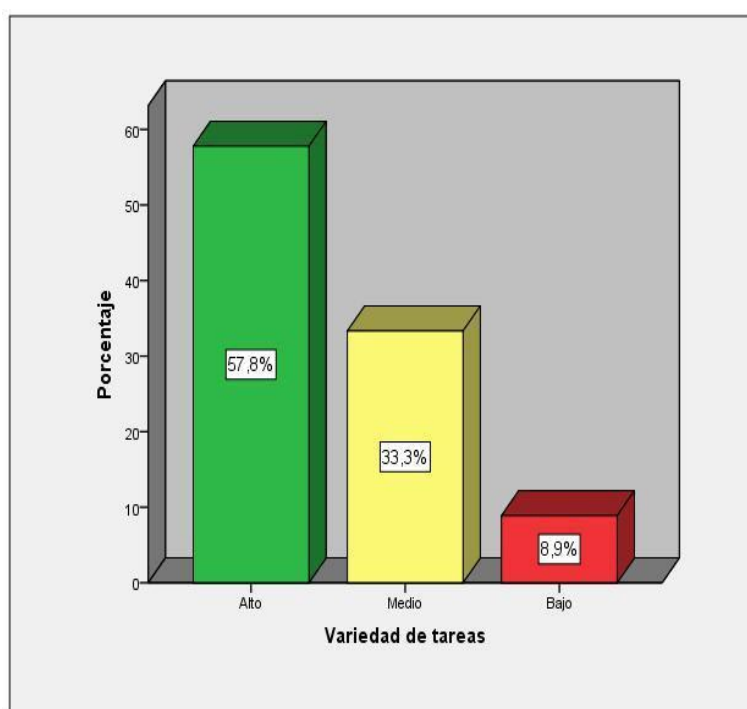
Aquí se aprecia que la Motivación de los enfermeros, en un 55,6% (52) es de nivel medio, seguido por un 35,6% (16) donde el nivel es alto, y por último solo un 8,9% (4) tienen un nivel bajo. La media es igual a 80,36 de acuerdo con la tabla de niveles y rangos la motivación es de nivel medio



Tabla 9

*Nivel de la variedad de tareas en los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores, 2018.*

Rangos	Frecuencia	Porcentaje
Alto [19 – 25]	26	57,8%
Medio [13 – 18]	15	33,3%
Bajo [5 – 12]	4	8,9%
Total	45	100.0%



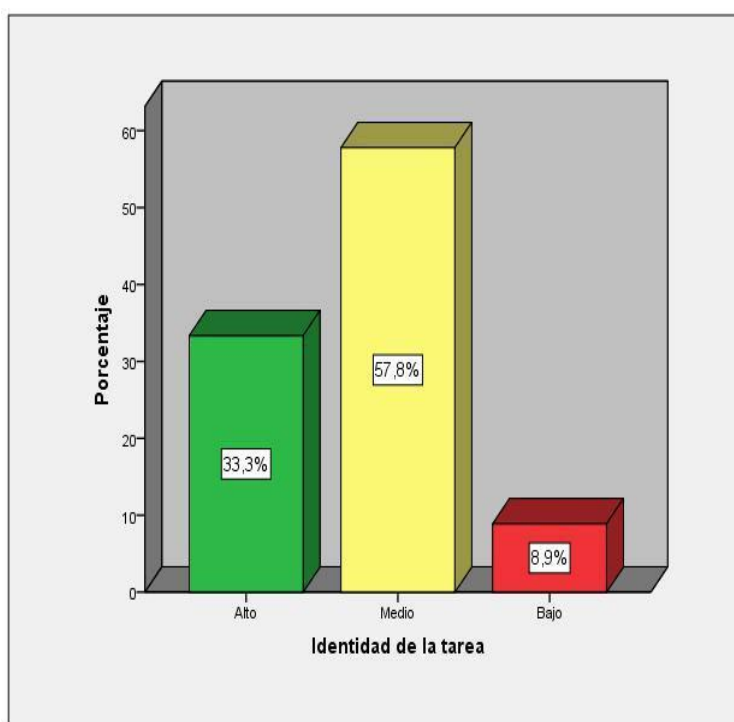
*Figura 3. Nivel de variedad de tareas en los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores, 2018.*

Se evidencia que la Motivación en la variedad de tareas de los enfermeros, en un 57,8% (26) es de nivel alto, le sigue un 33,3% (15) el cual indica un nivel medio, mientras que solo un 8,9% (4) tienen un nivel bajo. La media es igual a 18,31 de acuerdo con la tabla de niveles y rangos la Motivación en la variedad de tareas es de nivel medio

Tabla 10

*Nivel de la identidad de la tarea en los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores, 2018.*

Rangos	Frecuencia	Porcentaje
Alto [16 – 20]	15	33,3%
Medio [10 – 15]	26	57,8%
Bajo [4–9]	4	8,9%
Total	45	100.0%



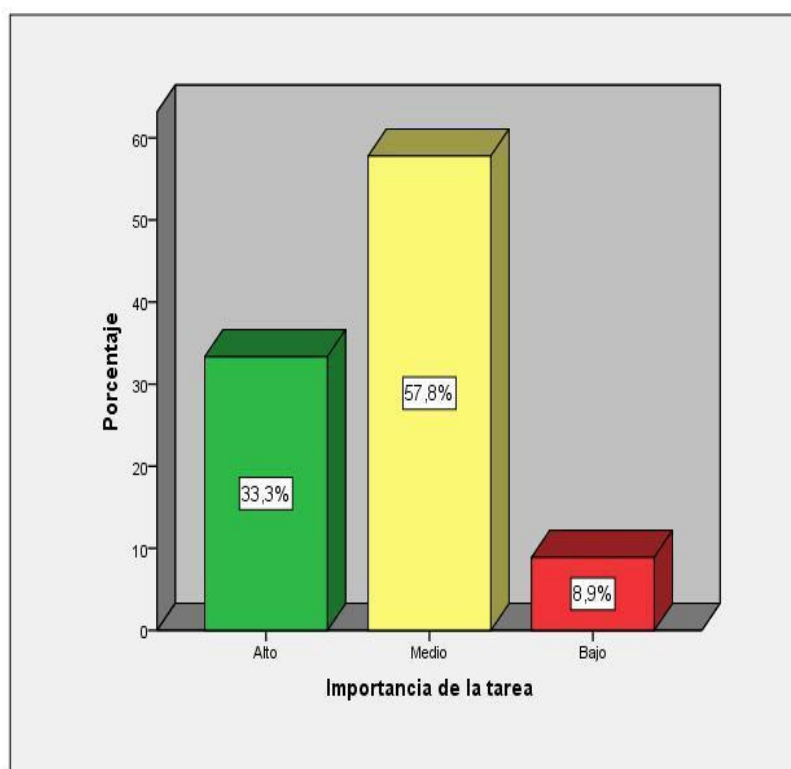
*Figura 4. Nivel de identidad de la tarea en los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores, 2018.*

De los anterior se aprecia que la Motivación en la identidad de la tarea de los enfermeros, en un 57,8% (26) es de nivel medio, seguido por un 33,3% (15) donde el nivel es alto, y por último solo un 8,9% (4) tienen un nivel bajo. La media es igual a 14,24 de acuerdo con la tabla de niveles y rangos, siendo la consideración final un nivel medio

Tabla 11

*Nivel de la importancia de la tarea en los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores, 2018.*

Rangos	Frecuencia	Porcentaje
Alto [19 – 25]	15	33,3%
Medio [13 – 18]	26	57,8%
Bajo [5 – 12]	4	8,9%
Total	45	100.0%



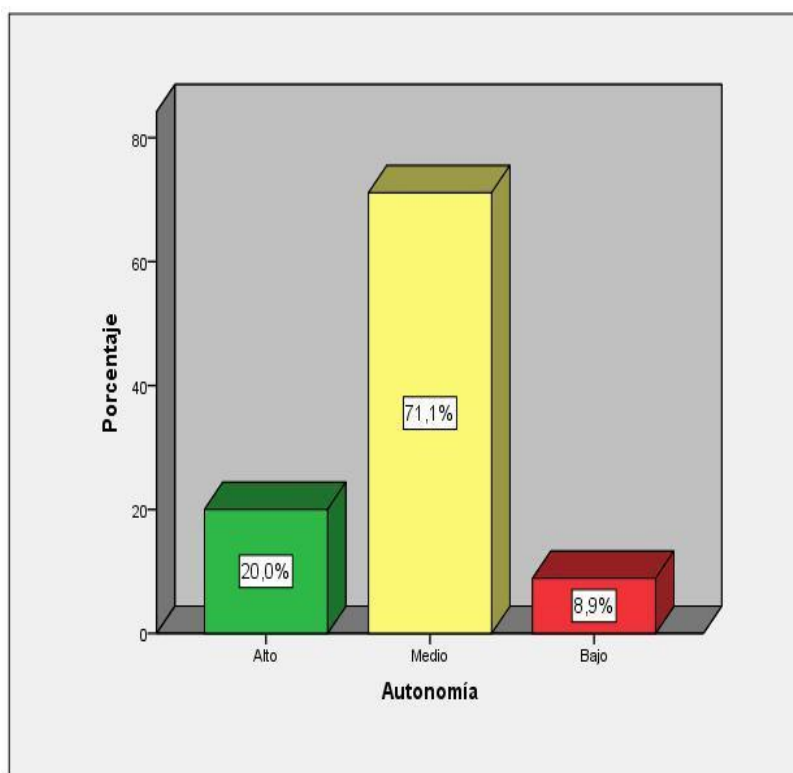
*Figura 5. Nivel de importancia de la tarea en los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores, 2018.*

Esto evidencia que la Motivación en la importancia de la tarea de los enfermeros, en un 57,8% (26) es de nivel medio, seguido por un 33,3% (15) donde el nivel es alto, y por último solo un 8,9% (4) tienen un nivel bajo. La media es igual a 17,27 de acuerdo con la tabla de niveles y rangos la Motivación en la importancia de la tarea es de nivel medio

Tabla 12

*Nivel de la autonomía en los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores, 2018.*

Rangos	Frecuencia	Porcentaje	
Alto	[16 – 20]	9	20,0%
Medio	[10 – 15]	32	71,1%
Bajo	[4–9]	4	8,9%
	Total	45	100.0%



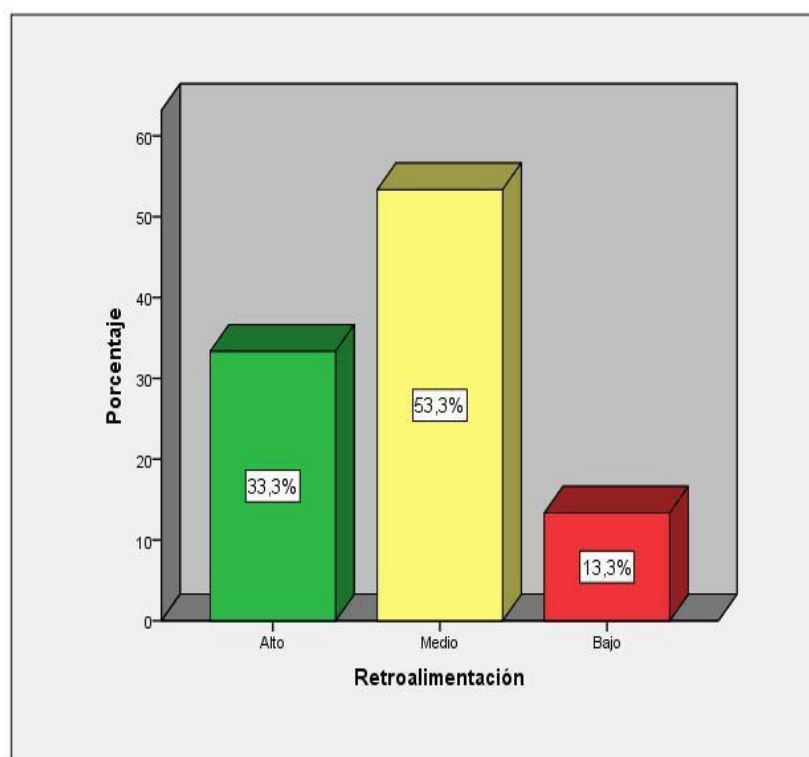
*Figura 6. Nivel de autonomía en los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores, 2018.*

Lo que demuestra la figura 5 es que la Motivación en la autonomía de los enfermeros, en un 71,1% (32) es de nivel medio, seguido por un 20,0% (9) donde el nivel es alto, y por último solo un 8,9% (4) tienen un nivel bajo. La media es igual a 13,93 de acuerdo con la tabla de niveles y rangos la Motivación en la autonomía es de nivel medio.

Tabla 13

*Nivel de la retroalimentación en los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores, 2018.*

Rangos	Frecuencia	Porcentaje
Alto [19 – 25]	15	33,3%
Medio [13 – 18]	24	53,3%
Bajo [5 – 12]	6	13,3%
Total	45	100,0%



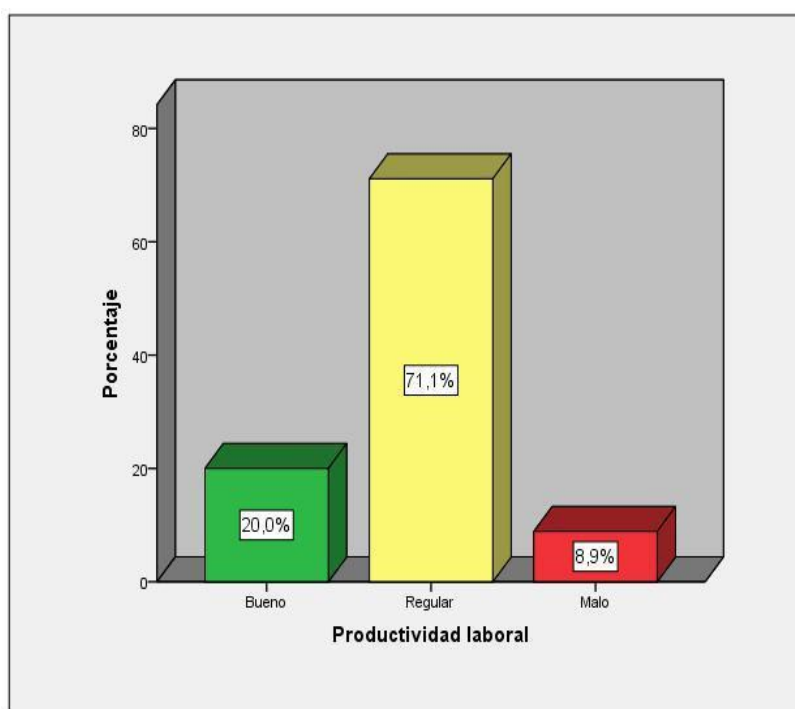
*Figura 7. Nivel de retroalimentación en los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores, 2018.*

Los datos demuestran que la Motivación en la retroalimentación de los enfermeros, en un 53,3% (24) es de nivel medio, seguido por un 33,3% (15) donde el nivel es alto, y por último solo un 13,3% (6) tienen un nivel bajo. La media es igual a 16,60 de acuerdo con la tabla de niveles y rangos la Motivación en la retroalimentación es de nivel medio.

Tabla 14

*Nivel de la Productividad Laboral en los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores, 2018.*

Rangos		Frecuencia	Porcentaje
Bueno	[74 – 100]	9	20,0%
Regular	[48 – 73]	32	71,1%
Malo	[20 – 47]	4	8,9%
Total		45	100.0%



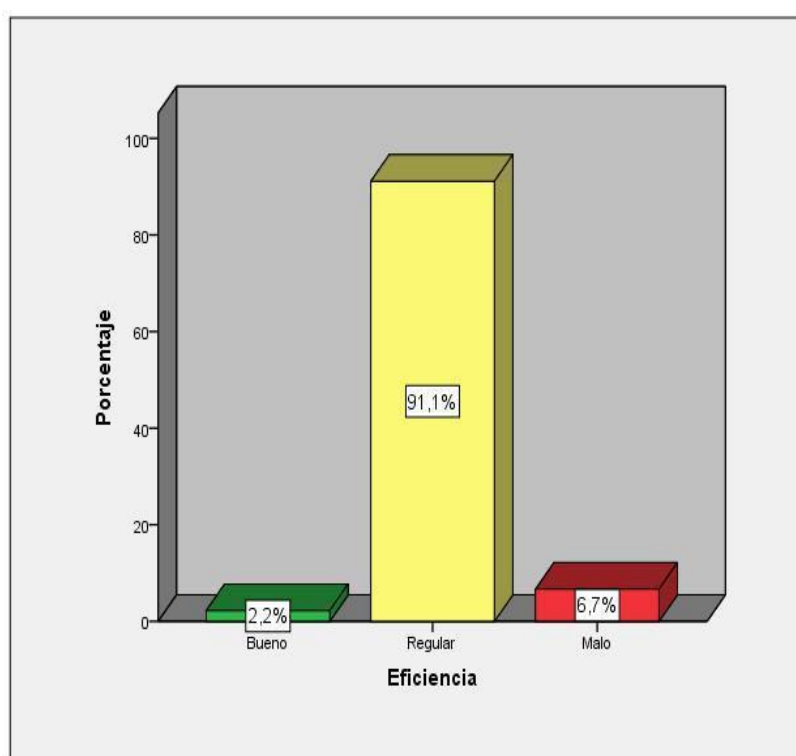
*Figura 8. Nivel de Productividad Laboral en los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores, 2018*

Con los datos arrojados, se evidencia que la Productividad Laboral de los enfermeros, en un 71,1% (32) es regular, seguido por un 20,0% (9) donde es buena, y por último solo en el 8,9% (4) es mala. La media es igual a 57,91 de acuerdo con la tabla de niveles y rangos la Motivación en la Productividad Laboral es de nivel medio.

Tabla 15

*Nivel de la eficiencia en los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores, 2018.*

Rangos	Frecuencia	Porcentaje	
Bueno	[27 – 35]	1	2,2%
Regular	[17 – 26]	41	91,1%
Malo	[7 – 16]	3	6,7%
Total		45	100.0%



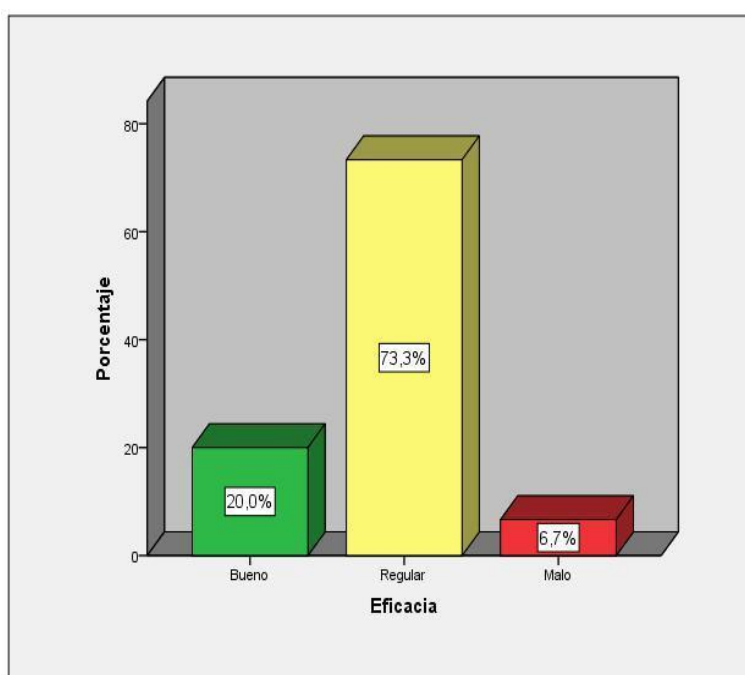
*Figura 9. Nivel de eficiencia en los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores, 2018.*

De lo anterior se puede apreciar que la Productividad Laboral en la eficiencia de los enfermeros, en un 91,1% (41) es regular, seguido por un 6,7% (3) donde es mala, y por último solo en el 2,2% (1) es buena. La media es igual a 22,20, de acuerdo con la tabla de niveles y rangos la Productividad Laboral en la eficiencia es de nivel medio.

Tabla 16

*Nivel de la eficacia en los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores, 2018.*

	Rangos	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	[27 – 35]	9	20,0%
Regular	[17 – 26]	33	73,3%
Malo	[7 – 16]	3	6,7%
Total		45	100.0%



*Figura 10.* Nivel de eficacia en los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores, 2018.

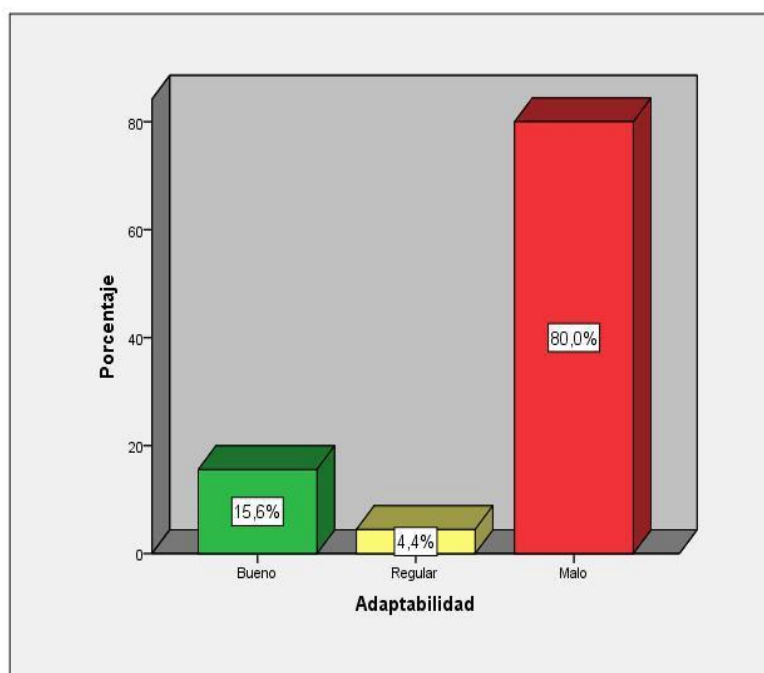
En lo anterior se puede apreciar que la Productividad Laboral en la eficacia de los enfermeros, en un 73,3% (33) es regular, seguido por un 20,0% (9) donde es buena, y por último solo en el 6,7% (3) es mala. La media es igual a 22,76, de acuerdo con la tabla de niveles y rangos la Productividad Laboral en la eficacia es de nivel medio.



Tabla 17

*Nivel de la adaptabilidad en los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores, 2018.*

Rangos	Frecuencia	Porcentaje
Bueno [23 – 30]	7	15,6%
Regular [15 – 22]	2	4,4%
Malo [6 – 14]	36	80,0%
Total	45	100,0%



*Figura 11.* Nivel de adaptabilidad en los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores, 2018.

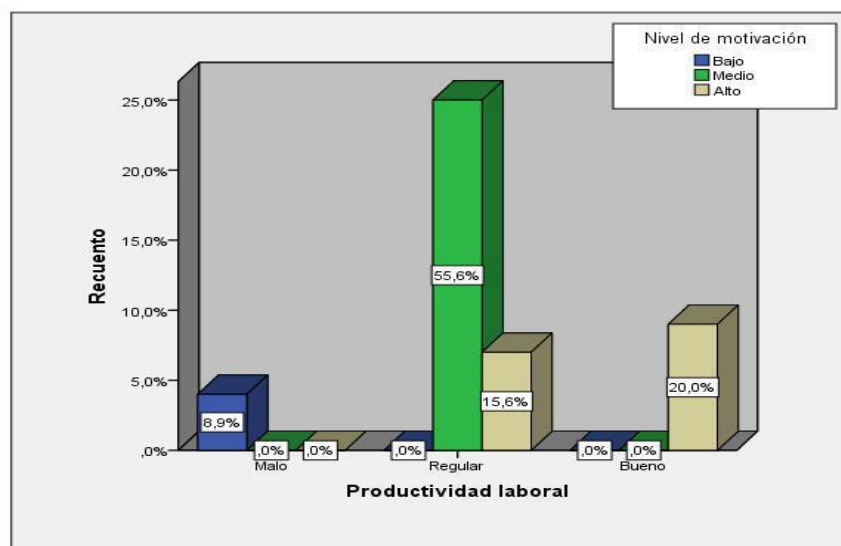
En lo anterior se puede apreciar que la Productividad Laboral en la adaptabilidad de los enfermeros, en un 80,0% (36) es mala, seguido por un 15,6% (7) donde es alta, y por último solo en el 4,4% (2) es regular. La media es igual a 22,20, de acuerdo con la tabla de niveles y rangos la Productividad Laboral en la adaptabilidad es de nivel medio.

## Resultado del objetivo general

Tabla 18

*Distribución de los niveles comparativos entre el nivel de Motivación y la Productividad Laboral.*

			Productividad Laboral			
			Malo	Regular	Bueno	Total
Nivel de Motivación	Alto	Recuento	0	7	9	16
		% del total	0,0%	15,6%	20,0%	35,6%
	Medio	Recuento	0	25	0	25
		% del total	0,0%	55,6%	0,0%	55,6%
	Bajo	Recuento	4	0	0	4
		% del total	8,9%	0,0%	0,0%	8,9%
Total	Recuento	4	32	9	45	
	% del total	8,9%	71,1%	20,0%	100,0%	



*Figura 12.* Distribución de los niveles comparativos entre el nivel de Motivación y la Productividad Laboral

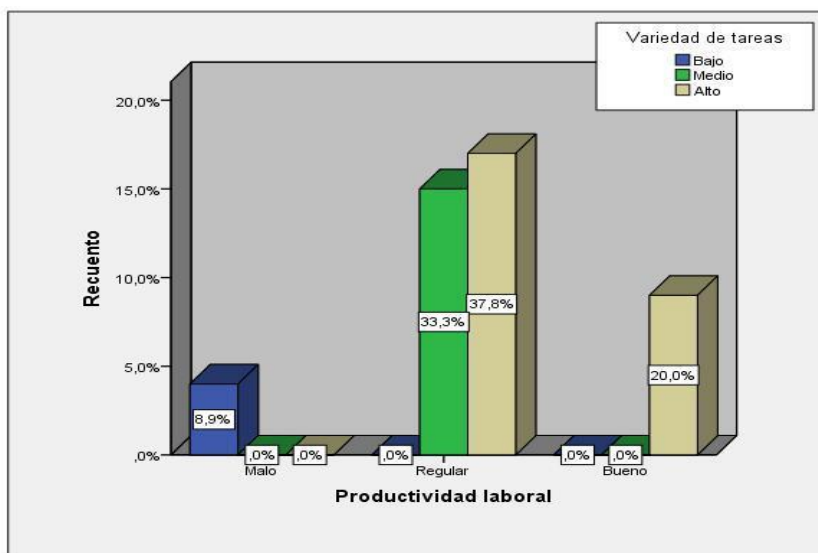
Para el 20,0% de los enfermeros que tienen una Productividad Laboral buena el nivel de Motivación es alto, otro 55,6% de los enfermeros que tienen una Productividad Laboral regular el nivel de Motivación es medio, y el 8,9% de los enfermeros que tienen una Productividad Laboral mala la Motivación es baja.

## Resultado del objetivo específico 1

Tabla 19

*Distribución de los niveles comparativos entre la variedad de tareas y la Productividad Laboral.*

		Productividad Laboral				
			Malo	Regular	Bueno	Total
variedad de tareas	Alto	Recuento	0	17	9	26
		% del total	0,0%	37,8%	20,0%	57,8%
	Medio	Recuento	0	15	0	15
		% del total	0,0%	33,3%	0,0%	33,3%
	Bajo	Recuento	4	0	0	4
		% del total	8,9%	0,0%	0,0%	8,9%
Total	Recuento	4	32	9	45	
	% del total	8,9%	71,1%	20,0%	100,0%	



*Figura 13.* Distribución de los niveles comparativos entre la variedad de tareas y la Productividad Laboral

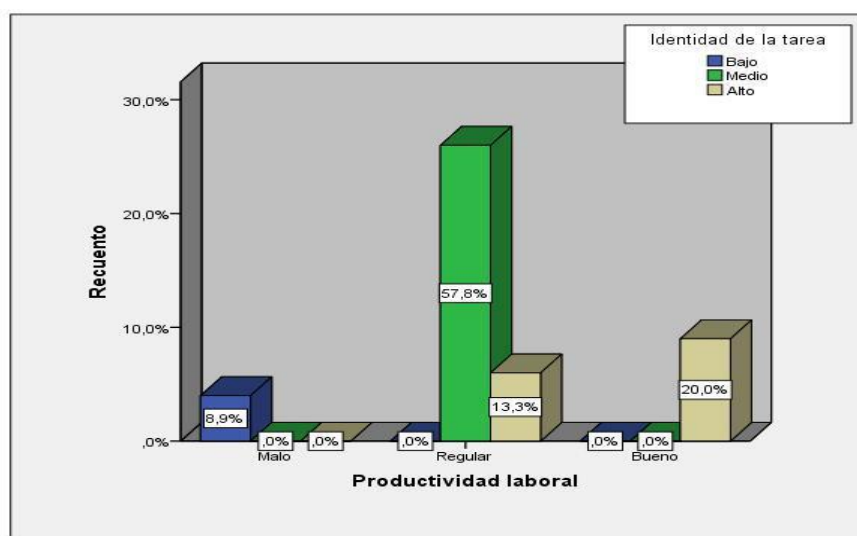
Para el 20,0% de los enfermeros que tienen una Productividad Laboral buena el nivel de Motivación en la variedad de tareas es alto, otro 33,3% de los enfermeros que tienen una Productividad Laboral regular el nivel de Motivación en la variedad de tareas es medio, y el 8,9% de los enfermeros que tienen una Productividad Laboral mala la Motivación en la variedad de tareas es baja.

## Resultado del objetivo específico 2

Tabla 20

*Distribución de los niveles comparativos entre la identidad de la tarea y la Productividad Laboral.*

		Productividad Laboral				
		Malo	Regular	Bueno	Total	
identidad de la tarea	Alto	Recuento	0	6	9	15
		% del total	0,0%	13,3%	20,0%	33,3%
	Medio	Recuento	0	26	0	26
		% del total	0,0%	57,8%	0,0%	57,8%
	Bajo	Recuento	4	0	0	4
		% del total	8,9%	0,0%	0,0%	8,9%
Total	Recuento	4	32	9	45	
	% del total	8,9%	71,1%	20,0%	100,0%	



*Figura 14.* Distribución de los niveles comparativos entre la identidad de la tarea y la Productividad Laboral

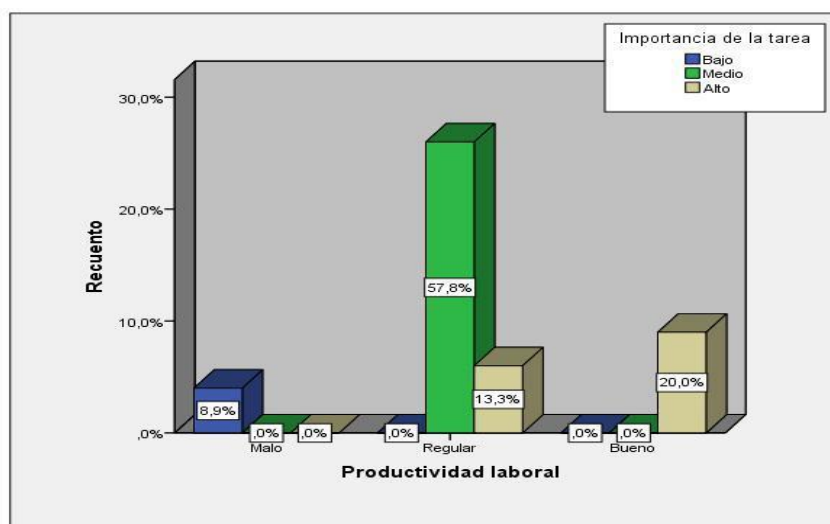
Para el 20,0% de los enfermeros que tienen una Productividad Laboral buena el nivel de Motivación en la identidad de la tarea es alto, otro 57,8% de los enfermeros que tienen una Productividad Laboral regular el nivel de Motivación en la identidad de la tarea es medio, y el 8,9% de los enfermeros que tienen una Productividad Laboral mala la Motivación en la identidad de la tarea es baja.

### Resultado del objetivo específico 3

Tabla 21

*Distribución de los niveles comparativos entre la importancia de la tarea y la Productividad Laboral.*

		Productividad Laboral			
		Malo	Regular	Bueno	Total
importancia de la tarea Alto	Recuento	0	6	9	15
	% del total	0,0%	13,3%	20,0%	33,3%
Medio	Recuento	0	26	0	26
	% del total	0,0%	57,8%	0,0%	57,8%
Bajo	Recuento	4	0	0	4
	% del total	8,9%	0,0%	0,0%	8,9%
Total	Recuento	4	32	9	45
	% del total	8,9%	71,1%	20,0%	100,0%



*Figura 15.* Distribución de los niveles comparativos entre la importancia de la tarea y la Productividad Laboral

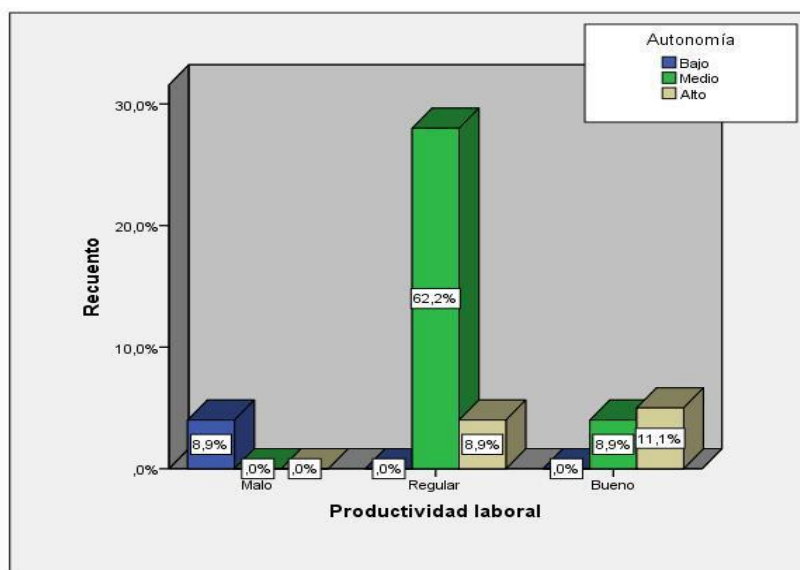
Para el 20,0% de los enfermeros que tienen una Productividad Laboral buena el nivel de Motivación en la importancia de la tarea es alto, otro 57,8% de los enfermeros que tienen una Productividad Laboral regular el nivel de Motivación en la importancia de la tarea es medio, y el 8,9% de los enfermeros que tienen una Productividad Laboral mala la Motivación en la importancia de la tarea es baja.

## Resultado del objetivo específico 4

Tabla 22

*Distribución de los niveles comparativos entre la autonomía y la Productividad Laboral.*

			Productividad Laboral			
			Malo	Regular	Bueno	Total
autonomía	Alto	Recuento	0	4	5	9
		% del total	0,0%	8,9%	11,1%	20,0%
	Medio	Recuento	0	28	4	32
		% del total	0,0%	62,2%	8,9%	71,1%
	Bajo	Recuento	4	0	0	4
		% del total	8,9%	0,0%	0,0%	8,9%
Total	Recuento	4	32	9	45	
	% del total	8,9%	71,1%	20,0%	100,0%	



*Figura 16.* Distribución de los niveles comparativos entre la autonomía y la Productividad Laboral

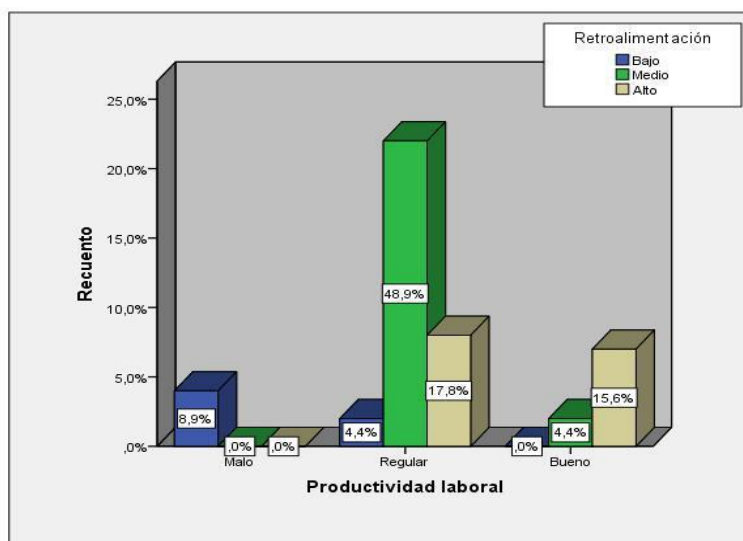
Para el 11,1% de los enfermeros que tienen una Productividad Laboral buena el nivel de Motivación en la autonomía es alto, otro 62,2% de los enfermeros que tienen una Productividad Laboral regular el nivel de Motivación en la autonomía es medio, y el 8,9% de los enfermeros que tienen una Productividad Laboral mala la Motivación en la autonomía es baja.

## Resultado del objetivo específico 5

Tabla 23

*Distribución de los niveles comparativos entre la retroalimentación y la Productividad Laboral.*

			Productividad Laboral			
			Malo	Regular	Bueno	Total
Retroalimentación	Alto	Recuento	0	8	7	15
		% del total	0,0%	17,8%	15,6%	33,3%
	Medio	Recuento	0	22	2	24
		% del total	0,0%	48,9%	4,4%	53,3%
	Bajo	Recuento	4	2	0	6
		% del total	8,9%	4,4%	0,0%	13,3%
Total	Recuento	4	32	9	45	
	% del total	8,9%	71,1%	20,0%	100,0%	



*Figura 17.* Distribución de los niveles comparativos entre la retroalimentación y la Productividad Laboral

Para el 15,6% de los enfermeros que tienen una Productividad Laboral buena el nivel de Motivación en la retroalimentación es alto, otro 48,9% de los enfermeros que tienen una Productividad Laboral regular el nivel de Motivación en la retroalimentación es medio, y el 8,9% de los enfermeros que tienen una Productividad Laboral mala la Motivación en la retroalimentación es baja.

### 3.2. Prueba de normalidad

H0: Los datos de la muestra vienen de una distribución normal

H1: Los datos de la muestra no vienen de una distribución normal

Nivel de significancia: 0.05

Estadístico de Prueba: sig < 0.05, rechazar H0

Sig > 0.05, aceptar H0

Tabla 24

*Pruebas de normalidad*

	Estadístico	Shapiro-Wilk	
		gl	Sig.
Nivel de Motivación	,801	45	,000
Productividad Laboral	,865	45	,000

Los datos de la tabla 24, demuestran valores de sig < 0.05, en efecto, es rechazada la H0 y se admiten que los datos de la muestra no vienen de una distribución normal. Como causa de ello, para admitir el supuesto planteado se realizará el Rho de Spearman.



### 3.3. Contrastación de hipótesis

#### Prueba de hipótesis general

#### Formulación de hipótesis

Ho: No hay relación significativa entre el Nivel de Motivación y la Productividad Laboral de los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores, 2018.

Ha: Hay relación significativa entre el nivel de Motivación y la Productividad Laboral de los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores, 2018. Elección de nivel de significancia:  $\alpha = 0,05$

Regla de decisión: Si  $p < 0,05$  entonces se rechaza la hipótesis nula

Tabla 25

*Correlación y significación entre nivel de Motivación y Productividad Laboral*

			Nivel de Motivación	Productividad Laboral
<hr/>				
Rho de				
Spearman	Nivel de Motivación	de Coeficiente de correlación	1,000	,668**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	45	45
	Productivida d	Coeficiente de correlación	,668**	1,000
Laboral		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	45	45

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

La tabla 23, presenta los datos para admitir o no la hipótesis general: se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,668\*\* lo que se interpreta al 99,99% \*\*; la correlación es significativa al nivel 0,01 bilateral, interpretándose como positiva alta entre las variables, con un  $p = 0,000$  ( $p < 0,01$ ), rechazándose la hipótesis nula.

## Formulación de hipótesis específicas

### Hipótesis específica 1

Ho: No hay relación significativa entre la variedad de tareas y la Productividad Laboral de los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores, 2018.

Ha: Hay relación significativa entre la variedad de tareas y la Productividad Laboral de los enfermeros del hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores.

Elección de nivel de significancia:  $\alpha = 0,05$

Regla de decisión: Si  $p < 0,05$  entonces se rechaza la hipótesis nula

Tabla 26

*Correlación y significación entre variedad de tareas y Productividad Laboral*

			Variedad de tareas	Productividad Laboral
Rho de		de Coeficiente de		
Spearman	Variedad tareas	correlación Sig. (bilateral)	1,000 .	,583** ,000
		N	45	45
	Productivida d Laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,583** ,000	1,000 .
		N	45	45

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

Aquí se evidencian los resultados para contrastar la hipótesis general: se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,583\*\* interpretándose al 99,99% \*\*; Esto quiere decir que la correlación es significativa al nivel 0,01 bilateral, esta relación es positiva moderada entre las variables, con un  $p = 0,000$  ( $p < 0,01$ ), rechazándose la hipótesis nula.

## Hipótesis específica 2

Ho: No hay relación significativa entre la identidad de la tarea y la Productividad Laboral de los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores, 2018.

Ha: Hay relación significativa entre la identidad de la tarea y la Productividad Laboral de los enfermeros del hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores, 2018.

Elección de nivel de significancia:  $\alpha = 0,05$

Regla de decisión: Si  $p < 0,05$  entonces se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 27

*Correlación y significación entre identidad de la tarea y Productividad Laboral*

			Identidad de la tarea	Productividad Laboral
Rho de		la Coeficiente de		
Spearman	Identidad de tarea	correlación Sig. (bilateral)	1,000 .	,713** ,000
		N	45	45
	Productivida d Laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,713** ,000	1,000 .
		N	45	45

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

En la tabla 25, se presentan los resultados para contrastar la hipótesis general: se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,713\*\* lo que se interpreta al 99,99% \*\*; la correlación es significativa al nivel 0,01 bilateral, interpretándose como positiva alta entre las variables, con un  $p = 0,000$  ( $p < 0,01$ ), rechazándose la hipótesis nula

### Hipótesis específica 3

Ho: No hay relación significativa entre la importancia de la tarea y la Productividad Laboral de los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores, 2018.

Ha: Hay relación significativa entre la importancia de la tarea y la Productividad Laboral de los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores, 2018.

Elección de nivel de significancia:  $\alpha = 0,05$

Regla de decisión: Si  $p < 0,05$  entonces se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 28

*Correlación y significación entre importancia de la tarea y Productividad Laboral*

			Identidad de la tarea	Productividad Laboral
Rho de		la Coeficiente de		
Spearman	Identidad de tarea	correlación Sig. (bilateral)	1,000 .	,713** ,000
		N	45	45
	Productivida d Laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,713** ,000	1,000 .
		N	45	45

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

El Coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,713\*\* lo que se interpreta al 99,99% \*\*; la correlación es significativa al nivel 0,01 bilateral, interpretándose como positiva alta entre las variables, con un  $p = 0,000$  ( $p < 0,01$ ), rechazándose la hipótesis nula

#### Hipótesis específica 4

Ho: No hay relación significativa entre la autonomía y la Productividad Laboral de los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores, 2018.

Ha: Hay relación significativa entre la autonomía y la Productividad Laboral de los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores, 2018.

Elección de nivel de significancia:  $\alpha = 0,05$

Regla de decisión: Si  $p < 0,05$  entonces se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 29

*Correlación y significación entre autonomía y Productividad Laboral*

		Productividad		
		Autonomía	Laboral	
Rho de Spearman	Autonomía	Coefficiente de correlación	1,000	,629**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	45	45
	Productividad Laboral	Coefficiente de correlación	,629**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	45	45

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

Estos resultados permiten contrastar la hipótesis general: se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,629\*\* lo que se interpreta al 99,99% \*\*; la correlación es significativa al nivel 0,01 bilateral, interpretándose como positiva alta entre las variables, con un  $p = 0,000$  ( $p < 0,01$ ), rechazándose la hipótesis nula.

### Hipótesis específica 5

Ho: No hay relación significativa entre la retroalimentación y la Productividad Laboral de los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores, 2018.

Ha: Hay relación significativa entre la retroalimentación y la Productividad Laboral de los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores, 2018.

Elección de nivel de significancia:  $\alpha = 0,05$

Regla de decisión: Si  $p < 0,05$  entonces se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 30

*Correlación y significación entre retroalimentación y Productividad Laboral.*

			Retroalimentación	Productividad Laboral
Rho de Spearman	de Retroalimentación	Coefficiente de correlación	1,000	,554**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	45	45
Productividad Laboral		Coefficiente de correlación	,554**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	45	45

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

En este punto se presentan los resultados para comparar la hipótesis general: se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,554\*\* lo que se interpreta al 99,99% \*\*; la correlación es significativa al nivel 0,01 bilateral, interpretándose como positiva moderada entre las variables, con un  $p = 0,000$  ( $p < 0,01$ ), por lo que se rechaza la hipótesis nula.

## **IV. DISCUSIÓN**

Se logra demostrar un vínculo significativo entre la Motivación y la Productividad Laboral en los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores, 2018.

( $p < 0,05$ ; Rho de Spearman = 0,668 Correlación es significativa positiva alta). Estos datos reflejan similitud con los resultados mostrados en el estudio realizado por Leiva (2014) sobre los elementos que inciden en la motivación laboral de los enfermeros (as) del HNDM donde concluye que como factor primordial y significativo se encuentra la oportunidad laboral y la vocación de servicio, además de que el personal se siente más motivado si el ambiente donde labora tiene una adecuada ventilación y limpieza, evidenciándose también una mejora en su productividad laboral.

Luego también se halló una fuerte significativa correlacional entre la variedad de tareas y la Productividad Laboral de los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, con valores de ( $p < 0,05$ ; Rho de Spearman = 0,583 Correlación significativa positiva moderada), Aquí se puede afirmar que se relaciona con los datos hallado por Vásquez (2015) con su investigación sobre los niveles de motivación que intervienen en la conducta organizacional del H.R.D.L.M en Chiclayo, donde se obtiene como información que el 76,2% de los encuestados afirmaron que el salario, factor externo, era un aspecto influyente en la conducta organizacional, además un alto porcentaje de 81,2% indicó como otro factor a la ausencia de reconocimiento al trabajo que ellos realizan. Aquí se esclarece que la motivación, el desempeño y el debido reconocimiento deben ser considerados como medios motivacionales si lo que se quiere es que mejoren su rendimiento laboral.

También se halló un fuerte vínculo entre la identidad de la tarea y la productividad laboral de los enfermeros del hospital María Auxiliadora. La prueba de Rho de Spearman, con un nivel de significancia de  $p < 0,05$ ; dio como resultado un  $r = 0,713$  interpretándose como una correlación bastante significativa-positiva alta. Los resultados de Chang (2015) guardan similitud con este, debido a que el autor en su estudio sobre la motivación laboral y el conocimiento de la necesidad predominante, obtuvo como resultado que de un 100% de los encuestados, el 98% (médicos nombrados) y el 97% de los médicos por locación de servicios, sienten una fuerte motivación en sus puestos de trabajo. Por otro lado, evidenció que los médicos nombrados y aquellos que trabajan por locación de servicios que tienen menos de 30 años y más de 60, con un porcentaje del 75%, indicaron que tienen como prioridad el lograr metas. Respondiendo a esos resultados, el autor propone acciones que



faciliten a los médicos alcanzar dichos logros sin tanta complejidad pero sí con esfuerzo y eficiencia.

En adición, se consigue saber que existe un vínculo moderado pero positivo entre la importancia de la tarea y la Productividad Laboral de los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores, 2018. ( $p < 0,05$ ; Rho de Spearman = 0,498 Correlación es significativa moderada), al respecto se hallaron resultados similares en la tesis de Urdaneta (2013) quien investigo sobre *la evaluación del desempeño y Motivación del personal en los Institutos de Investigaciones de Salud*, aquí se demostró que no existía y nunca habían ejecutado evaluaciones al desempeño del personal, por lo que no se conocía sobre su rendimiento, también se evidencio que no habían realizado reconocimientos al trabajo de los colaboradores ni tampoco, sanciones. Con esto, el autor concluye en que esos factos influyen en el sentimiento de malestar e insatisfacción de los trabajadores a nivel organizacional.

Respecto a la autonomía y la productividad laboral en los enfermeros del hospital María Auxiliadora, se conoció que hay una significancia alta y positiva, dado los datos siguientes: ( $p < 0,05$ ; Rho de Spearman = 0,629. Estos resultados conllevan a realizar una comparación con la tesis de Jurado y Vizcaíno (2015) quienes después de investigar sobre el Desempeño profesional de graduados de la carrera de Enfermería de la Universidad Técnica del Norte, concluyen en que toda evaluación aplicada debe ser consensuada y previamente revisada por los que van a evaluar y por lo que serán evaluados. Esta herramienta debe responder a los objetivos corporativos, planes y competencias laborales de la empresa.

Para concluir, se demuestra que la retroalimentación y la Productividad Laboral de los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores, 2018 guardan una interdependencia sustancial de ( $p < 0,05$ ; Rho de Spearman = 0,554 reflejando una correlación es significativa positiva moderada), aquí se evidencia un símil de resultados respecto al estudio de Roblero (2014) donde él analiza sobre la motivación y el desempeño laboral, obteniendo como resultado de que la motivación sea externa o interna, impulsa a que los individuos se desempeñen de una manera más eficaz. La motivación irá reflejándose en el quehacer de los trabajadores conforme se vayan ejecutando planes que ayuden al personal a satisfacer sus necesidades corporativas.

## **V.- CONCLUSIONES**

Primera: La relación entre el nivel de Motivación y la Productividad Laboral de los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores, 2018, es significativa ( $p < 0,05$ ; Rho de Spearman = 0,668 (siendo esta a su vez, positiva alta).

Segunda: Hay relación significativa de la variedad de tareas y la Productividad Laboral de los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores, 2018. ( $p < 0,05$ ; Rho de Spearman = 0,583 Correlación es significativa positiva moderada).

Tercera: Hay una correspondencia valorativa de la identidad de la tarea con la Productividad Laboral en los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores, 2018. ( $p < 0,05$ ; Rho de Spearman = 0,713 Correlación es significativa positiva alta).

Cuarta : Existe un nexo significativo entre la importancia de la tarea y la Productividad Laboral de los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores, 2018. ( $p < 0,05$ ; Rho de Spearman = 0,498 Correlación es significativa positiva moderada).

Quinta : La relación es significativa entre la autonomía y la Productividad Laboral de los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores, 2018. ( $p < 0,05$ ; Rho de Spearman = 0,629 Correlación es significativa positiva alta).

Sexta : Existe relación significativa entre la retroalimentación y la Productividad Laboral de los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores, 2018. ( $p < 0,05$ ; Rho de Spearman = 0,554 Correlación es significativa positiva moderada).

## **VI. RECOMENDACIONES**

La Dirección General del Hospital Nacional María Auxiliadora, debe considerar los resultados de esta investigación, a fin de establecer líneas de actuación para un nivel de Motivación del personal de enfermería que afectan la salud y la Productividad Laboral de los mismos, como el aspecto más importante de la prevención.

El director del HMA debe ejecutar programas de premios e incentivos para el personal que destaque a nivel laboral, además de motivar permanentemente al personal a fin de desarrollar a compromiso laboral.

## **VII. REFERENCIAS**

- Chang, A. (2010). *Estudio sobre la Motivación laboral y el conocimiento sobre la necesidad predominante según la teoría de las necesidades de McClellan en los médicos del hospital nacional Arzobispo Loayza*. (Tesis Maestría). Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. Santa Fe de Bogotá: McGraw-Hill / Interamericana.
- Cortez, R. y García A. (2011). *Mejoramiento del Desempeño Laboral de los Trabajadores del Sector Salud de Nicaragua*. Apuntes ISSN: 0252-1865 Vol. 38, N°69.
- Delgado, M. (2010). *La Motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional*. (Tesis de Maestría). Venezuela: Universidad Central de Caracas.
- Deza, M. (2011). *Influencia del clima organizacional en la Motivación de los profesionales de enfermería del Hospital Universitario de Bellvitge*. (Tesis Maestría en gestión de Enfermería). España: Universidad Barcelona Ciencias Médicas
- Díaz, J. et al. (2014). *Motivación laboral en trabajadores de empresas formales de la ciudad de Bogotá*. Revista Iberoamericana de Psicología, 7 (1) 55-67.
- 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) Perú: Universidad cesar vallejo.
- .Herzberg, F. (2010). *Teoría de la Motivación e higiene de Herzberg*. En *Gestión y dirección de Enfermería de Marriner Tomey Ann*. Madrid: Universidad de Harcourt.
- Jaén, M. (2010). *Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de Motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales*. (Tesis Doctoral). España: Universidad Complutense de Madrid.
- Jurado, M. y Vizcaíno, V. (2012). *Desempeño profesional de graduados de la carrera de Enfermería, Facultad Ciencias de la Salud, Universidad Técnica del Norte en unidades operativas del ministerio de salud pública, provincia de Himbabura*

- 2012 (tesis de licenciatura de enfermería). Ecuador: Universidad técnica del Norte.
- Leiva, R. (2014). *Factores que intervienen en la Motivación laboral del profesional de enfermería de sala de operaciones del Hospital Nacional Dos de Mayo-2013*. (Tesis de licenciatura). Lima- Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos
- Maslow, A. (1991). *Motivación y personalidad*: Madrid, España: Díaz de Santos.
- Meléndez, A. y Zambrano, M. (2012). *Estudio comparativo del desempeño de Licenciados y Licenciadas En Enfermería en el IESS y el Hospital Rafael Rodríguez Zambrano Periodo Enero a junio 2012*. (Tesis Licenciada de Enfermería) Ecuador: Universidad Laica “Eloy Alfaro”.
- Moya, S. (2011). *Motivación y satisfacción de los profesionales de enfermería: Investigación aplicada en un Área Quirúrgica*. (Tesis Post grado de Enfermería). España: Universidad de Cantabria.
- Pedraza, E. y Glenys, M. (2015). *Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la facultad de Medicina de la Universidad de Zulia (Luz) Maracaibo-Venezuela*. Revista CS; v 16(3).
- Sánchez, M. (2011). *Motivación como factor determinante en el desempeño laboral del personal administrativo del hospital Dr. Adolfo príncipe Lara puerto cabello Estado Carabobo*. (Tesis Post grado gestión). Venezuela: Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. Lima, Perú: Business Support Aneth S.R.L.
- Tamayo, M. y Tamayo, H. (2002). *El proceso de la investigación científica*. Colombia: Limusa editores.
- Urdaneta, O (2013). *Evaluación del desempeño y Motivación del personal en los Institutos de Investigaciones de Salud*. Revista de Ciencias Sociales (RCS)
- Vásquez, M. (2011). *Factores de la Motivación que influyen en el comportamiento organizacional del equipo de salud de centro quirúrgico – H.R.D.L.M.*



## **ANEXOS**

## ANEXO 1

### CUESTIONARIO DE MOTIVACION

El presente instrumento es de carácter anónimo; tiene como objetivo conocer su nivel de motivación y la satisfacción que le brinda su puesto de trabajo a fin de elaborar un sistema de estrategias para mejorar los niveles de motivación y satisfacción a fin de crear indicadores evaluativos para contribuir a la mejora de la calidad de atención.

Por ello se le solicita responda los siguientes enunciados con veracidad. Agradeciéndole atentamente su colaboración.

#### **Instrucciones:**

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

5 = TOTALMENTE DE ACUERDO      4= DE ACUERDO                      3= INDECISO  
2= EN DESACUERDO                      1= TOTALMENTE EN DESACUERDO

N°		5	4	3	2	1
1	¿El trabajo de enfermería que realiza afecta el bienestar de sus pacientes de muchas maneras importantes?					
2	¿Suele emplear un número de habilidades complejas en este trabajo?					
3	¿Su trabajo implica realizar un número de tareas diferentes?					
4	¿Su trabajo está bien organizado de modo que no tiene la necesidad de realizar solo una parte del trabajo durante el turno?					
5	¿La demanda de su trabajo es altamente rutinaria?					
6	¿Completa una tarea de principio a fin?					
7	¿Los resultados de su esfuerzo son claramente visibles e identificables?					
8	¿Su trabajo es bastante simple y repetitivo?					
9	¿Su trabajo le provee pequeños indicios acerca si está desarrollándolo en forma adecuada?					
10	¿El solo hecho de realizar su trabajo le da la oportunidad de deducir cuan bien lo está realizando?					
11	¿Realiza contribuciones significativas al servicio del Hospital?					
12	¿Su trabajo le da la oportunidad de participar en la toma de decisiones?					
13	¿Su trabajo es muy importante para el desarrollo del Hospital?					

14	¿Su trabajo le da la oportunidad para terminar totalmente cualquier función que empiece?					
15	¿Tiene la completa responsabilidad de decidir cómo y dónde se debe hacer el trabajo?					
16	¿Tiene la oportunidad de realizar un número diferente de tareas empleando una gran variedad de habilidades?					
17	¿Tiene muy poca libertad de decidir cómo se puede realizar el trabajo?					
18	¿Su trabajo le concede libertad considerable para desarrollar su labor de enfermería?					
19	¿Su jefe le provee de constante retroalimentación sobre lo que está realizando?					
20	Sus supervisores o jefes y compañeros esporádicamente le dan retroalimentación de cuan bien está realizando su trabajo.					
21	¿Los supervisores o jefes le hacen saber cuan bien ellos piensan lo que está haciendo?					
22	¿Sus compañeros le motivan a ir mejorando en su trabajo?					

ANEXO 2  
CUESTIONARIO SOBRE PRODUCTIVIDAD LABORAL

(PARA PROFESIONALES DE ENFERMERÍA QUE LABORAN EN EL HOSPITAL MARÍA AUXILIADORA.  
SAN JUAN DE MIRAFLORES, 2018)

A continuación, se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá usted responder, marcando con una (X) la respuesta que considere correcta:

1. Nunca.                      2. Casi nunca    3. A veces                      4. Casi siempre                      5. Siempre

	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 1: Eficiencia</b>					
<b>Logística y colaboración para realización de funciones profesionales</b>					
1. ¿La logística con la que cuenta le permite cumplir con sus funciones como profesional de enfermería en el Hospital María Auxiliadora?					
2. ¿La colaboración de sus colegas de enfermería del Hospital María Auxiliadora ayudan para el cumplimiento de sus funciones?					
<b>Distribución de recursos</b>					
3. ¿La distribución de los recursos es equitativa para todas las áreas del Hospital María Auxiliadora?					
4. ¿La Jefatura del Hospital María Auxiliadora maneja con eficiencia los recursos financieros asignados para el personal de enfermería?					
<b>Cumplimiento de metas</b>					
5.- ¿Cómo profesional de enfermería, cumple adecuadamente con la meta establecida por la Dirección del Hospital?					
6.- ¿La Motivación repercute en su productividad laboral como profesional de enfermería?					
7.-¿Con los recursos disponibles, su productividad puede ser incrementada?					
<b>DIMENSIÓN 2 :Eficacia</b>					
<b>Actuar con ética</b>					
8. ¿En la gestión actual el profesional de enfermería actúa con ética frente al cumplimiento de sus funciones?					
<b>Desempeño en el logro de la productividad ,objetivos y metas</b>					

9. ¿Cómo profesional de enfermería, del Hospital María Auxiliadora, usted alcanza mensualmente la productividad que está establecida?					
10.-¿En sus labores de enfermería ,cumple con el logro de los objetivos establecidas por la Dirección del Hospital María Auxiliadora?					
11.- ¿En sus labores de enfermería, cumple con el logro de las metas mensuales?					
12.- ¿Las historias clínicas son revisados adecuadamente, cumpliendo con la norma de salud establecida?					
13.- ¿Realiza adecuadamente el monitoreo de sus pacientes que le son asignados?					
14.- ¿La interacción con los pacientes durante su permanencia en el Hospital María Auxiliadora ayuda a resolver sus dificultades de salud?					
<b>DIMENSIÓN 3:Adaptabilidad</b>					
<b>Atención a necesidades del profesional</b>					
15.- ¿La Jefatura del Hospital María Auxiliadora comprende las necesidades del personal profesional de enfermería, facilitando su labor?					
16.- ¿La Jefatura del Hospital María Auxiliadora apoya para resolver los problemas del profesional de enfermería?					
<b>Respeto a funciones del profesional</b>					
17.-. ¿Se respetan las funciones del profesional de enfermería interactuando asertivamente?					
18.- ¿En la gestión actual del Hospital María Auxiliadora, el personal profesional de enfermería, muestra responsabilidad considerando a su centro de trabajo como un espacio de convivencia sana?					
19.-¿Considera que la Jefatura del Hospital María Auxiliadora utiliza las herramientas apropiadas para medir la eficacia de sus actividades profesionales?					
20.-¿Las atenciones que realiza en el Hospital María Auxiliadora están acorde a los criterios de calidad de atención al paciente ?					

## ANEXO 3

## Certificado de la validez del instrumento Motivación.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	¿El trabajo de enfermería que realiza afecta el bienestar de sus pacientes de muchas maneras importantes?							
2	¿Suele emplear un número de habilidades complejas en este trabajo?							
3	¿Su trabajo implica realizar un número de tareas diferentes?							
4	¿Su trabajo está bien organizado de modo que no tiene la necesidad de realizar solo una parte del trabajo durante el turno?							
5	¿La demanda de su trabajo es altamente rutinaria?							
6	¿Completa una tarea de principio a fin?							
7	¿Los resultados de su esfuerzo son claramente visibles e identificables?							
8	¿Su trabajo es bastante simple y repetitivo?							
9	¿Su trabajo le provee pequeños indicios acerca si está desarrollándolo en forma adecuada?							
10	¿El solo hecho de realizar su trabajo le da la oportunidad de deducir cuan bien lo está realizando?							
11	¿Realiza contribuciones significativas al servicio del Hospital?							
12	¿Su trabajo le da la oportunidad de participar en la toma de decisiones?							

13	¿Su trabajo es muy importante para el desarrollo del Hospital?							
14	¿Su trabajo le da la oportunidad para terminar totalmente cualquier función que empiece?							
15	¿Tiene la completa responsabilidad de decidir cómo y dónde se debe hacer el trabajo?							
16	¿Tiene la oportunidad de realizar un número diferente de tareas empleando una gran variedad de habilidades?							
17	¿Tiene muy poca libertad de decidir cómo se puede realizar el trabajo?							
18	¿Su trabajo le concede libertad considerable para desarrollar su labor de enfermería?							
19	¿Su jefe le provee de constante retroalimentación sobre lo que está realizando?							
20	Sus supervisores o jefes y compañeros esporádicamente le dan retroalimentación de cuan bien está realizando su trabajo.							
21	¿Los supervisores o jefes le hacen saber cuan bien ellos piensan lo que está haciendo?							
22	¿Sus compañeros le motivan a ir mejorando en su trabajo?							

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** \_\_\_\_\_

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** JOSÉ LUIS VALDEZ ASTO

**DNI:**

**Grado y Especialidad del validador:** METODÓLOGO

<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

**0...**

**San Juan de**

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



## ANEXO 4.

## Certificado de la validez del instrumento Productividad 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: Eficiencia</b>							
	<b>Logística y colaboración para realización de funciones profesionales</b>							
1	¿La logística con la que cuenta le permite cumplir con sus funciones como profesional de enfermería en el Hospital María Auxiliadora?							
2	¿La colaboración de sus colegas de enfermería del Hospital María Auxiliadora ayuda para el cumplimiento de sus funciones?							
	<b>Distribución de recursos</b>							
3	¿La distribución de los recursos es equitativa para todas las áreas del Hospital María Auxiliadora?							
4	¿La Jefatura del Hospital María Auxiliadora maneja con eficiencia los recursos financieros asignados para el personal de enfermería?							
	<b>Cumplimiento de metas</b>							
5	¿Cómo profesional de enfermería, cumple adecuadamente con la meta establecida por la Dirección del Hospital?							
6	¿La Motivación repercute en su productividad laboral como profesional de enfermería?							
7	¿Con los recursos disponibles, su productividad puede ser incrementada?							
	<b>DIMENSIÓN 2 :Eficacia</b>							
	<b>Actuar con ética</b>							
8	¿En la gestión actual el profesional de enfermería actúa con ética frente al							

	cumplimiento de sus funciones?							
	<b>Desempeño en el logro de la productividad ,objetivos y metas</b>							
<b>9</b>	¿Cómo profesional de enfermería, del Hospital María Auxiliadora, usted alcanza mensualmente la productividad que está establecida?							
<b>10</b>	¿En sus labores de enfermería, cumple con el logro de los objetivos establecidas por la Dirección del Hospital María Auxiliadora?							
<b>11</b>	¿En sus labores de enfermería, cumple con el logro de las metas mensuales?							
<b>12</b>	¿Las historias clínicas son revisadas adecuadamente, cumpliendo con la norma de salud establecida?							
<b>13</b>	¿Realiza adecuadamente el monitoreo de sus pacientes que le son asignados?							
<b>14</b>	¿La interacción con los pacientes durante su permanencia en el Hospital María Auxiliadora ayuda a resolver sus dificultades de salud?							
	<b>DIMENSIÓN 3:Adaptabilidad</b>							
	<b>Atención a necesidades del profesional</b>							
<b>15</b>	¿La Jefatura del Hospital María Auxiliadora comprende las necesidades del personal profesional de enfermería, facilitando su labor?							
<b>16</b>	¿La Jefatura del Hospital María Auxiliadora apoya para resolver los problemas del profesional de enfermería?							
	<b>Respeto a funciones del profesional</b>							
<b>17</b>	¿Se respetan las funciones del profesional de enfermería interactuando asertivamente?							
<b>18</b>	¿En la gestión actual del Hospital María Auxiliadora, el personal profesional de enfermería, muestra responsabilidad considerando a su centro de trabajo como un espacio de convivencia sana?							
<b>19</b>	¿Considera que la Jefatura del Hospital María Auxiliadora utiliza las herramientas							

	apropiadas para medir la eficacia de sus actividades profesionales?							
20	¿Las atenciones que realiza en el Hospital María Auxiliadora están acorde a los criterios de calidad de atención al paciente?							

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** \_\_\_\_\_

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** JOSÉ LUIS VALDEZ ASTO

**DNI:**

**Grado y Especialidad del validador:** METODÓLOGO

**San Juan de Lurigancho.....de.....del**

- <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

## ANEXO 5.

## Matriz de Consistencia

Título: Nivel de motivación y productividad laboral en los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores 2018.

Autor: Br. Salazar Avalos, Luisa Rosmeri

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	
			Variable 1: Motivación.	
<p><b>Problema General</b> ¿Qué relación existe entre el nivel de motivación y la productividad laboral de los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores,2018?</p> <p><b>Problema Específicos</b> Problema específico 1 ¿Qué relación existe entre la Motivación y la productividad de los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores,2018?</p> <p><b>Problema específico 2</b> ¿Qué relación existe entre la regulación externa y la productividad de los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, San Juan de</p>	<p><b>Objetivo General</b> Determinar si existe relación entre el nivel de motivación y la productividad laboral de los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores,2018.</p> <p><b>Objetivos específicos</b> <b>Objetivo específico 1</b> Determinar la relación que existe entre la A-motivación y la productividad de los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores,2018.</p> <p><b>Objetivo específico 2</b> Determinar la relación que existe entre la regulación externa y la productividad de los</p>	<p><b>Hipótesis General</b> Existe relación significativa entre el nivel de motivación y la productividad laboral de los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores,2018.</p> <p><b>Hipótesis específicas.</b> <b>Hipótesis específica 1:</b> Existe relación significativa entre la la A-motivación y la productividad de los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores,2018.</p> <p><b>Hipótesis específica 2:</b> Existe relación significativa entre la regulación externa y la productividad de los</p>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>
			1.- Variedad de la tarea	-Oportunidades -Habilidades -Ambiente de trabajo -Demandas del trabajo
			2.-Identidad de la tarea	-Esfuerzo visible -Contribución al servicio -Organización en el trabajo
			3.- Importancia de la tarea.	-Consideración de tareas -Valoración del trabajo
			4.- Autonomía.	-Nivel de decisión -Libertad para tareas
5.- Retroalimentación.	-Refuerzos de jefaturas -Refuerzos de compañeros			
			<b>Variable 2: Productividad laboral.</b>	
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>
			1.- Eficiencia	-Logística y colaboración

<p>Miraflores,2018?</p> <p><b>Problema específico 3</b> ¿Qué relación existe entre la motivación intrínseca y la productividad de los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores,2018?</p>	<p>enfermeros del Hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores,2018.</p> <p><b>Objetivo específico 3</b> Determinar la relación que existe entre la motivación intrínseca y la productividad de los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, San Juan</p>	<p>enfermeros del Hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores,2018.</p> <p><b>Hipótesis específica 3:</b> Existe relación significativa entre la motivación intrínseca y la productividad de los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores,2018.</p>	<p><b>2.- Eficacia</b></p>	<p>para la realización de funciones profesionales</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Distribución de recursos</li> <li>-Cumplimiento de metas.</li> <li>-Actuar con ética</li> </ul>
			<p><b>3.- Adaptabilidad</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Desempeño en el logro de la productividad, objetivos y metas.</li> <li>-Atención a necesidades del profesional</li> <li>-Respeto a funciones del profesional</li> </ul>

**ANEXO 6.**  
**Operacionalización de las variables.**

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	VALOR FINAL
VARIABLE 1: MOTIVACION	La motivación es el deseo de hacer mucho esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la necesidad de satisfacer alguna necesidad individual. Duane (2007)	La motivación se medirá a través de un instrumento que tomara en cuenta cinco dimensiones con 13 indicadores y tomara en cuenta 22 ítems	Variedad de la tarea.  Identidad de la tarea.  Importancia de la tarea.  Autonomía.  Retroalimentación.  Duane (2007)	-Oportunidades -Habilidades -Ambiente de trabajo -Demandas del trabajo  -Esfuerzo visible -Contribución al servicio -Organización en el trabajo.  -Consideración de tareas -Valoración del trabajo  -Nivel de decisión -Libertad para tareas  -Refuerzos de jefaturas  -Refuerzos de compañeros	Nunca.  Casi nunca  A veces  Casi siempre  Siempre

<p>VARIABLE2: PRODUCTIVIDAD LABORAL</p>	<p>la relación entre lo que promueve una organización y los recursos requeridos, la misma se puede cuantificar dividiendo la producción de los recursos. Se aumenta la productividad al aumentar la relación producción/recursos, es decir, produciendo más o mejor con un nivel dado de recursos. Belcher (2011),</p>	<p>La productividad laboral es un conjunto de habilidades cognitivas como la eficacia, eficiencia y adaptabilidad se empleara tres dimensiones con siete indicadores en 20 items</p>	<p>Eficiencia  Eficacia  Adaptabilidad  Belcher (2011),</p>	<p>-Logística y colaboración para la realización de funciones Profesionales  -Distribución de recursos  -Cumplimiento de metas.  -Actuar con ética  -Desempeño en el logro de la productividad, objetivos y metas.  -Atención a necesidades del Profesional  -Respeto a funciones del profesional</p>	<p>Nunca.  Casi nunca  A veces  Casi siempre  Siempre</p>
---	--	--	---	---	---

## ANEXO 7.

Base de datos

Cuestionario de Motivación.

N°	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
2	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3
3	4	4	3	4	2	4	3	4	5	4	2	4	2	4	5	2	4	4	4	3	4	5
4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	2	4	3	2	2	2	3	4	4	3	3	3	4
5	4	3	5	4	3	5	4	4	4	4	3	5	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	2	4	4	4	4	5	5	5	2	2	5	4	4	4	4	5	4	2	4
7	5	4	4	4	4	3	4	2	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
8	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	2	4	4	3	2	4	4	4
9	5	4	4	3	3	3	4	3	5	4	2	5	2	4	4	4	4	3	3	3	2	3
10	5	4	4	2	5	5	4	5	5	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
11	5	5	4	3	2	2	4	3	4	3	2	4	2	4	4	4	2	2	3	2	2	2
12	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	3
13	4	5	3	4	5	5	4	4	5	4	4	5	2	4	5	3	4	4	4	4	4	4
14	4	3	4	5	5	5	4	4	5	4	3	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4
15	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4
16	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	4	2	4	4	3
17	4	4	4	5	2	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	3	3	4	4	4	5
18	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4
19	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	5	2	5	3	4	4	2	3	2	4	2
20	4	4	4	5	5	4	3	4	5	4	3	3	4	4	3	3	4	4	2	4	4	3
21	4	4	5	5	5	4	3	5	5	5	4	4	3	4	4	3	2	3	2	4	4	2
22	4	4	4	4	5	5	3	4	5	4	3	5	4	5	2	3	4	4	3	4	4	4
23	4	4	3	5	5	4	4	5	5	5	4	5	3	5	5	2	4	2	5	4	4	4
24	4	4	4	3	5	2	4	2	3	3	4	4	3	3	2	4	4	5	3	4	4	4
25	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	3	4	3	3	3	4	3
26	5	4	4	5	5	4	3	3	5	5	4	5	5	5	3	4	4	3	2	4	4	3
27	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	3	4	3	4	5	4	4
28	4	4	4	5	4	3	2	3	5	5	3	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5
29	4	4	4	5	5	4	4	3	5	4	3	5	5	5	5	4	3	2	3	3	4	3
30	4	4	5	3	3	3	2	5	5	5	5	3	3	5	5	3	5	2	3	2	4	4
31	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	3	3	4	2	5	2	4	4	3	4	4	2
32	4	4	4	5	5	4	4	3	5	4	4	5	3	5	5	2	4	3	2	2	4	2
33	4	4	3	5	5	4	3	5	5	5	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3
34	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	3	3	2	4	4	2
35	4	4	5	5	5	5	4	3	5	5	2	5	5	5	3	4	2	3	4	4	4	3
36	4	3	4	5	5	4	3	4	3	4	3	5	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3
37	4	3	4	5	5	4	3	4	5	5	4	5	3	4	4	3	4	3	4	2	4	3
38	4	4	4	4	4	3	4	2	5	4	4	2	2	4	4	5	4	4	2	4	4	4
39	4	5	4	3	3	5	4	3	3	5	4	3	2	3	4	2	3	3	5	2	4	3
40	4	5	4	4	2	2	4	2	5	3	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4
41	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	2	4	4	4	3
42	4	4	5	3	3	3	2	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3
43	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	5	4	3
44	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
45	4	4	5	4	5	3	4	5	5	3	4	5	4	5	5	4	2	4	4	4	4	4

## ANEXO 8.



Base de datos  
Cuestionario productividad laboral

N°	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	3	3	3	3	5	3	2	4	3	3	5	4	4	3	4	3	4	4	3	3
2	2	3	3	3	5	3	2	3	3	5	4	5	4	5	2	4	4	4	4	2
3	3	3	3	3	3	5	3	4	3	3	3	3	2	2	3	4	4	3	3	2
4	3	3	3	3	3	5	3	2	3	3	3	5	5	4	4	4	4	4	5	2
5	3	3	3	3	5	5	3	2	3	3	3	5	5	4	4	4	4	5	2	2
6	3	3	3	5	4	3	2	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	3
7	3	3	3	3	5	3	2	4	3	3	5	4	4	2	4	4	3	2	5	4
8	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	5	4	4	4	4	3	3	5	2
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	5	4
10	3	3	3	3	3	2	3	4	2	3	5	5	4	4	4	2	2	3	4	2
11	2	3	3	3	4	4	2	4	4	3	3	5	5	3	4	4	4	4	4	3
12	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	5	4	5	3	4	4	4	5	2
13	4	3	3	3	4	3	5	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	3	4
14	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	5	5	4	4	4	3	5	5
15	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	5	4	4	2	2	4	2	2	4
16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	5	5	4	3	3	4	5	4
17	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	3	2	5	4	5	4	4	5	5	5
18	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	5	3	4	4	2	3	5	2
19	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	2	3	4
20	3	3	3	3	5	3	5	5	4	4	4	5	4	4	3	2	3	2	4	3
21	3	2	3	3	3	4	3	3	2	5	2	3	5	2	3	4	4	3	5	4
22	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	5	5	2	4	2	5	5	3
23	3	3	3	3	3	3	2	3	5	3	3	3	3	2	4	4	5	3	4	3
24	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	5	4	3	4	3	3	5	5
25	3	3	3	2	3	3	3	3	5	3	3	3	5	3	4	4	3	2	5	5
26	3	3	3	3	3	4	3	3	5	3	3	3	5	4	3	4	3	4	5	5
27	3	3	3	3	3	4	3	3	5	3	3	3	4	3	4	3	4	4	5	4
28	3	3	3	3	3	4	2	3	5	3	3	3	5	5	4	3	2	3	5	5
29	3	3	3	3	3	4	2	3	5	3	3	3	5	5	3	5	2	3	3	3
30	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	2	2	5	2	4	4	3	3	4
31	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	5	5	2	4	3	2	5	3
32	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3
33	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	3	3	2	5	5
34	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	5	3	4	2	3	4	5	5
35	3	2	3	2	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	5	4
36	3	2	2	3	5	5	5	5	3	3	3	2	4	4	3	4	3	4	5	3
37	4	3	5	5	4	3	5	5	5	4	3	3	4	4	5	4	4	2	2	2
38	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	4	2	3	3	5	3	2
39	4	5	5	5	5	4	3	5	5	2	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4
40	3	4	5	5	4	3	4	3	4	3	5	4	5	5	5	5	2	4	5	5
41	3	4	5	5	4	3	4	5	5	4	5	3	3	3	4	4	4	3	3	4
42	4	4	4	4	3	4	2	5	4	4	2	2	3	5	4	4	4	4	5	4
43	5	4	3	3	5	4	3	3	5	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4
44	5	4	4	2	2	4	2	5	3	4	5	4	5	5	4	2	4	4	5	4
45	4	4	5	5	5	5	4	3	5	5	2	5	5	5	3	4	2	3	4	4



## **ARTICULO CIENTIFICO**

### **Artículo científico**

Nivel de motivación y productividad laboral en los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores, 2018

Autora: Br. Salazar Avalos, Luisa Rosmeri

### **RESUMEN**

Los niveles de la motivación forman parte de la vida, están presentes en nuestras vivencias y hace que muchas de las actividades cotidianas se orienten hacia la búsqueda de objetivos concretos, relacionados con la interacción que se tiene con el mundo profesional y como consecuencia se logre adecuada productividad laboral.

En el campo laboral, la motivación tiene un papel importante, pues para la mayoría de los profesionales de enfermería, encuentran en sus áreas de trabajo, no un simple medio para sobrevivir, sino un elemento esencial de superación personal, el cual se debe en gran parte a la eficiencia de los niveles motivacionales.

La motivación laboral constituye un aspecto central en el ámbito de enfermería, toda vez que viven diferentes situaciones en su día a día dentro de las instituciones de salud, que pueden afectar su estado emocional. Es por ello, que el profesional de enfermería debe encontrar en su lugar de trabajo incentivos y/o estímulos que le permitan desempeñar cada día su mejor labor que le corresponda, ya que una persona satisfecha que valora su trabajo, lo trasmite y disfruta el atender a los pacientes.

Se desarrolló el presente estudio a fin de determinar la relación que existe entre nivel de motivación y productividad laboral de los enfermeros del Hospital Nacional María Auxiliadora, San Juan de Miraflores, 2018.

El método asumido corresponde a una investigación no experimental, cuantitativa, correlacional, descriptiva, transversal y aplicada. La población estuvo representada por 45 enfermeros. Como técnica de recolección de datos se aplicó la encuesta y como instrumento se diseñaron dos cuestionarios, uno para la variable 1: Nivel de Motivación y uno para la variable 2: Productividad Laboral. La validez se determinó por juicio de expertos, y para la confiabilidad se aplicó el coeficiente de alfa de Crombach cuyo resultado arrojó ( $\alpha=0,88$ ). Para efectos del análisis de datos, se utilizó la estadística descriptiva, y para la prueba de hipótesis correlacional, se procedió a través del coeficiente de Pearson empleando para ello la fórmula estadística de Excel 2010.

Sobre la base de los resultados obtenidos de la contrastación de hipótesis por el coeficiente de correlación de Pearson (0.88), se acepta la hipótesis alternativa con una relación muy alta positiva entre nivel de motivación y productividad laboral de los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores, 2018. Entre V2 y D1, determinadas por correlación de Pearson  $0,83 < 1$ , revela que sí existe una relación muy alta positiva entre el puesto de trabajo y las condiciones de trabajo, por lo tanto, se acepta la hipótesis 2.

Palabras Clave: Nivel de Motivación, Productividad Laboral, eficiencia laboral y satisfacción  
labora

## ABSTRACT

The levels of motivation are part of life, are present in our experiences and makes many of the daily activities are oriented towards the pursuit of specific objectives, related to the interaction with the professional world and as a result is achieved adequate labor productivity.

In the labor field, motivation has an important role, since for most nursing professionals, they find in their work areas, not a simple means to survive, but an essential element of personal improvement, which is largely due to part to the efficiency of the motivational levels.

Work motivation is a central aspect in the field of nursing, since they live different situations in their daily lives within health institutions, which can affect their emotional state. That is why, nursing professionals must find incentives and / or incentives at their workplace that allow them to perform their best work each day, as a satisfied person who values their work, transmits it and enjoys attending to the patients.

The present study was developed in order to determine the relationship that exists between the level of motivation and labor productivity of the nurses of the María Auxiliadora National Hospital, San Juan de Miraflores, 2018.

The assumed method corresponds to a non-experimental, quantitative, correlational, descriptive, transversal and applied investigation. The population was represented by 45 nurses. As a data collection technique, the survey was applied and two questionnaires were designed as an instrument, one for variable 1: Level of Motivation and one for variable 2: Labor Productivity. Validity was determined by expert judgment, and reliability was applied Crombach's alpha coefficient whose result yielded ( $\alpha = 0.88$ ). For the purposes of data analysis, descriptive statistics were used, and for the correlational hypothesis test, we proceeded through the Pearson coefficient using the Excel 2010 statistical formula.

On the basis of the results obtained from the hypothesis testing by the Pearson correlation coefficient (0.88), the alternative hypothesis with a very high positive relationship between level of motivation and labor productivity of the nurses of the Maria Auxiliadora Hospital,

San Juan de Miraflores, 2018. Between V2 and D1, determined by Pearson correlation  $0.83 < 1$ , reveals that there is a very high positive relationship between the job and working conditions, therefore hypothesis 2 is accepted.

Keywords: Level of Motivation, Labor Productivity, labor efficiency and job satisfaction

## INTRODUCCIÓN

La Organización Mundial de la Salud (2015) considera que la motivación se manifiesta en los seres humanos de manera global y que se mantiene como un estímulo positivo ocupacional que puede repercutir al 100% del personal de salud.

En el Perú la mayor incidencia positiva motivacional se presenta en el profesional de enfermería, solo el turno mañana con un 93,5% seguido de los profesionales de enfermería que labora con tiempo de servicio de 1 a 5 años con un porcentaje de 87,9%; y la frecuencia de 5 horas de labor continua con un 57,9%. (Minsa, 2015).

A nivel Nacional, el profesional de enfermería es el principal actor del cuidado y la atención en pacientes hospitalizados, acto que se ve opacado por la demanda significativa de pacientes y la disminución o falta de personal de salud, lo que produce una sobrecarga de trabajo en el personal de enfermería restante, generando falta de motivación constante y produciendo un bajo rendimiento en el desempeño laboral del profesional en enfermería y por consecuencia poca productividad laboral.

A nivel regional, la falta de motivación se encuentra presente en los profesionales de enfermería produciendo un porcentaje de 25% en profesionales de enfermería con baja motivación laboral, motivación medio con un 45%, y el 34% alta motivación. (Minsa, 2015).

El desempeño Laboral de los profesionales de la salud se ha mencionado a nivel mundial como un problema sobre la productividad y calidad de atención brindado al usuario y/o paciente. Según la Organización Mundial de la Salud (2017) estudió la necesidad de evaluar el rendimiento de los trabajadores de la salud, como base para lograr el incremento de la calidad de los servicios y comenzaron a señalar sus ideas en cuanto a la competencia y desempeño profesionales, de esta forma logrando abarcar los factores predominantes que producían inadecuado desempeño.

A nivel mundial, la presencia de motivación laboral está estrechamente ligada a la productividad profesional, condición y clima laboral en que se desarrolla un trabajador de salud, por lo que se vuelve de vital importancia el conocimiento del entorno laboral en la que se desenvuelven los profesionales de enfermería

## MÉTODO

### Diseño de investigación

Por las características de nuestra investigación asumimos el diseño descriptivo correlacional, propuesto en el libro de Hernández, Fernández y Baptista (2014). Descriptivo porque buscamos especificar de manera mensurable las propiedades importantes de los niveles motivacionales y la productividad laboral de los profesionales de enfermería. Correlacional porque queremos medir las dos variables de nuestro estudio para ver si están o no relacionadas en los mismos sujetos y después analizaremos la correlación.

### Identificación de la variable

Variable 1: Nivel de Motivación

Variable 2: Productividad Laboral

### Población, muestra y muestreo

La población según Hernández, et al (2010) “la población se define “como el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (p. 36).

#### Población

La población de estudio está conformada por 45 profesionales de enfermería del Hospital María Auxiliadora, distrito de San Juan de Miraflores, 2018. Muestra

La muestra es la que puede determinar la problemática ya que es capaz de generar los datos con los cuales se identifican las fallas dentro del proceso. Según Tamayo (1997), afirmó que la muestra “es el grupo de individuos que se toma de la población, para estudiar un fenómeno estadístico” (p. 38).

Para la muestra de estudio se tomó el total de la población por ser una cantidad mínima de estudio siendo un total de 45 profesionales de enfermería que laboran en el Hospital María Auxiliadora, distrito de San Juan de Miraflores, 2018. Criterios de selección

Criterios de inclusión: Enfermeras fijas nombradas y contratadas que laboran en el Hospital María Auxiliadora, 2018.

## Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

### Técnica

Para la medir la variable nivel de motivación se utilizó la encuesta, al respecto Mejía (2005) afirma que este tipo de técnicas se da a través de la construcción de preguntas que el investigador formula con respecto a sus variables y dimensiones. Esta recoge, actitudes, intereses, percepciones, intereses entre otras conductas personales.

### Instrumento:

#### Ficha técnica del instrumento para la variable nivel de motivación

Nombre: Cuestionario de motivación  
 Autor: Br. Salazar Avalos, Luisa Rosmeri  
 Administración: Individual/colectiva  
 Duración: 20 minutos  
 Significación: Evalúa los niveles de motivación.  
 Tipificación Baremos para la forma individual o en  
 : grupo  
 Muestra: Enfermeros

9. Variedad de tareas:
10. Identidad de la tarea:
11. Importancia de la tarea:
12. Autonomía:
13. Retroalimentación:



## RESULTADOS

Tabla 29

*Nivel de motivación en los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores, 2018.*

	Rangos	Frecuencia	Porcentaje
Alto	[85 – 115]	16	35,6%
Medio	[55 – 84]	52	55,6%
Bajo	[23 – 54]	4	8,9%
Total		45	100.0%

## DISCUSIÓN

Luego del análisis de los resultados se logró hallar que existe relación significativa entre el nivel de motivación y la productividad laboral de los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores, 2018. ( $p < 0,05$ ; Rho de Spearman = 0,668 Correlación es significativa positiva alta), al respecto se hallaron resultados similares en la tesis de Leiva (2014) titulada Factores que intervienen en la motivación laboral del profesional de enfermería de sala de operaciones del Hospital Nacional Dos de Mayo-2013, donde concluyó que los factores que intervienen en la motivación laboral del profesional de enfermería de Sala de Operaciones del HNDM, el mayor porcentaje expresan que está presente; de igual manera en la dimensión intrínseca referido a las oportunidades de trabajo, por su vocación de servicio, y por sentirse muy orgulloso al trabajar en la institución; y en la dimensión extrínseca están dados porque les hace sentirse altamente competente, el ambiente donde labora, la ventilación y limpieza es excelente.

También se halló que existe relación significativa entre la variedad de tareas y la productividad laboral de los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores, 2018. ( $p < 0,05$ ; Rho de Spearman = 0,583 Correlación es significativa positiva moderada), al respecto se hallaron resultados similares en la tesis de Vásquez (2015) titulada Niveles de la motivación que influyen en el comportamiento organizacional del equipo de salud de centro quirúrgico –H.R.D.L.M. Chiclayo, 2015, donde se concluye que entre los factores motivacionales que influyen en el comportamiento organizacional del

personal de salud en estudio, es el salario (76.2%) y la falta de reconocimiento en los dos últimos años por parte de la Dirección del hospital (81.2%); estos factores conllevan a que en determinadas circunstancias el profesional de la salud no cumpla un trabajo eficiente en el desempeño de sus actividades, por lo que se debe tener en consideración como factor motivacional la estabilidad laboral y los reconocimientos, ya que estos hacen sentir más seguros y valorado

También se halló que existe relación significativa entre la identidad de la tarea y la productividad laboral de los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores, 2018. ( $p < 0,05$ ; Rho de Spearman = 0,713 Correlación es significativa positiva alta), al respecto se hallaron resultados similares en la tesis de Chang (2015) realizó un estudio de “la motivación laboral y el conocimiento de la necesidad predominante, donde los resultados muestran que el 98% de los médicos nombrados y el 97% de los médicos contratados por locación de servicios están motivados, el 75% de los médicos nombrados y contratados por locación de servicios tienen como necesidad predominante la de logro, especialmente aquellos que son menores de 30 y mayores de 60 años. Como recomendación se propuso implementar acciones que les permita a los médicos con alta necesidad de logro alcanzar los objetivos institucionales con mayor eficiencia.

Por otro lado, se halló que existe relación significativa entre la importancia de la tarea y la productividad laboral de los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores, 2018. ( $p < 0,05$ ; Rho de Spearman = 0,498 Correlación es significativa positiva moderada), al respecto se hallaron resultados similares en la tesis de Urdaneta (2013) titulada Evaluación del desempeño y motivación del personal en los Institutos de Investigaciones de Salud, donde los resultados determinaron la falta de una evaluación del desempeño que mida el rendimiento de los trabajadores, inexistencia de reconocimientos frecuentes al personal, se concluyó la ausencia de evaluaciones formales e informales que generan en el personal malestar en relación a las escasas recompensas y la no aplicación de sanciones por el trabajo incumplido.

También se halló que existe relación significativa entre la autonomía y la productividad laboral de los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores, 2018. ( $p < 0,05$ ; Rho de Spearman = 0,629 Correlación es significativa positiva alta), al respecto se hallaron resultados similares en la tesis de Jurado y Vizcaíno (2015) realizaron un estudio de Investigación “Desempeño profesional de graduados de la carrera de Enfermería,

Facultad ciencias de la Salud, Universidad Técnica del Norte en Unidades donde concluyeron que la evaluación de desempeño profesional como un proceso que debe ser conocido y consensado por evaluadores y evaluados en función de los planes y objetivos institucionales y criterios de capacidad, suficiencia, aptitud laboral por áreas de desempeño.

Por último, se halló que existe relación significativa entre la retroalimentación y la productividad laboral de los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores, 2018. ( $p < 0,05$ ; Rho de Spearman = 0,554 Correlación es significativa positiva moderada), al respecto se hallaron resultados similares en la tesis de Roblero (2014) titulada La motivación y su relación con el desempeño laboral, donde se concluyó que la motivación es el motor principal que induce a la persona a tener un alto desempeño laboral, así mismo, el desempeño depende de los factores de la motivación de manera externa o interna, hasta lograr la satisfacción de las necesidades. Conforme se vaya logrando satisfacer las necesidades de los empleados se puede decir que se está incidiendo en el proceso de motivación, es decir, mayor satisfacción igual a motivación y un grado óptimo de motivación es igual a un alto desempeño.

## **CONCLUSIONES**

Primera: Existe relación significativa entre el nivel de motivación y la productividad laboral de los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores, 2018. ( $p < 0,05$ ; Rho de Spearman = 0,668 Correlación es significativa positiva alta).

Segunda: Existe relación significativa entre la variedad de tareas y la productividad laboral de los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores, 2018. ( $p < 0,05$ ; Rho de Spearman = 0,583 Correlación es significativa positiva moderada).

Tercera: Existe relación significativa entre la identidad de la tarea y la productividad laboral de los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores, 2018. ( $p < 0,05$ ; Rho de Spearman = 0,713 Correlación es significativa positiva alta).

Cuarta: Existe relación significativa entre la importancia de la tarea y la productividad laboral de los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores, 2018. ( $p < 0,05$ ; Rho de Spearman = 0,498 Correlación es significativa positiva moderada).

Quinta: Existe relación significativa entre la autonomía y la productividad laboral de los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores, 2018. ( $p < 0,05$ ; Rho de Spearman = 0,629 Correlación es significativa positiva alta).

## REFERENCIAS

Adair, J. (2012). *¿Cómo motivar? ¿Qué nos mueve a lograr la excelencia?* Editorial Legis Bogotá. Colombia.

Alcover, C. y MartínezD. (2004). *Introducción a la psicología del trabajo*.  
Mc Graw Hill, España.

Chang, A. (2010). *Estudio sobre la motivación laboral y el conocimiento sobre La necesidad predominante según la teoría de las necesidades de McClellan en los médicos del hospital nacional Arzobispo Loayza*.

(Tesis Maestría). Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Cortez, R. y García A. (2011). *Mejoramiento del Desempeño Laboral de los Trabajadores del Sector Salud de Nicaragua*.

Delgado, M. (2010). *La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional*. (Tesis de Maestría). Venezuela: Universidad Central de Venezuela.

Deza, M. (2011). *Influencia del clima organizacional en la motivación de los Profesionales de enfermería del Hospital Universitario de Bellvitge*. (Tesis Maestría en gestión de Enfermería). Barcelona, España:

Universidad

Barcelona

Ciencias

Médicas.

Díaz, J. et al. (2014). *Motivación laboral en trabajadores de empresas formales de la ciudad de Bogotá*. Revista Iberoamericana de Psicología.

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.

Fernandez, R. (2010). *La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo*. (2a ed.) Madrid: Editorial Club Universitario.

Hernández, R., Fernández, R y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México.

Herzberg, F. (2010). *Teoría de la Motivación e higiene de Herzberg*. En *Gestión y dirección de Enfermería de Marriner Tomey Ann*.

Yo, DR. Valdez Asto, José Luis docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, sede Lima Este, revisor (a) de la tesis titulada

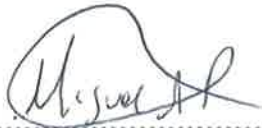
"Nivel de Motivación y Productividad Laboral en los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores, 2018",  
del (de la) estudiante Luisa Rosmeri Salazar Avalos, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lugar y fecha 10 de febrero del 2019



P/P



Firma

DR. Valdez Asto, José Luis

DNI: 06993871



Elaboró

Dirección de  
Investigación

Revisó



Responsable del SGC



Aprobó

Vicedirectora de  
Investigación

**25 %**

Se están viendo fuentes estándar  
Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias	
1	Entregado a Universidad... 14 % <small>Trabajo del estudiante</small>
2	repositorio ucv.edu.ve 7 % <small>Plataforma de internet</small>
3	Entregado a Universidad... 1 % <small>Trabajo del estudiante</small>
4	Entregado a Universidad... 1 % <small>Trabajo del estudiante</small>
5	Entregado a Universidad... <1 % <small>Trabajo del estudiante</small>
6	repositorio utn.edu.ec <1 %

Feedback Studio

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Nivel de Motivación y Productividad Laboral en los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores, 2018**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
**Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud**

**AUTORA:**  
Br. Salazar Avalos, Luisa Rosmeri

**ASESOR:**  
Dr. Valdez Asto, José Luis

Página: 1 de 66    Número de palabras: 12579    Text-only Report    High Resolution    Activado

11:39 14/08/2019





**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE  
TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL  
UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02  
Versión : 10  
Fecha : 10-06-2019  
Página : 1 de 1

Yo, Salazar Avalos, Luisa Rosmeri identificado con DNI N° 09688827, egresado de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo ( X ) , No autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Nivel de Motivación y Productividad Laboral en los enfermeros del Hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores, 2018"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

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

  
FIRMA

DNI: 09688827

FECHA: 14 del 08 del 2019



  
Dirección de Investigación

Elaboró

Revisó

  
Responsable del SGC



  
Vicerrectorado de Investigación





# 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 POSGRADO, MGTR. MIGUEL ÁNGEL PÉREZ PÉREZ

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA: BR. SALAZAR AVALOS, LUISA ROSMERI

INFORME TÍTULADO: NIVEL DE MOTIVACIÓN Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS ENFERMEROS DEL HOSPITAL MARÍA AUXILIADORA, SAN JUAN DE MIRAFLORES, 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

---

SUSTENTADO EN FECHA: 15 DE FEBRERO DEL 2019

NOTA O MENCIÓN: 14 CATORCE



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN