



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO EN MAESTRÍA DE GESTIÓN DE
LOS SERVICIOS DE LA SALUD.**

Factores motivacionales y el desempeño laboral de la enfermera del
servicio de emergencia del hospital dr. Abel gilbert pontón 2021.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

AUTORA:

Niola Toaza, Angélica Carolina (ORCID: 0000-0002-5701-9920)

ASESORA:

Dra. Preciado Marchán, Anita Elizabeth (ORCID: 0000-0002-1818-8174)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones

PIURA - PERÚ

2022

DEDICATORIA

Mi tesis se la dedico a mi hija Eliana Medina Niola con todo mi amor y aunque ella ahora no comprenda por su corta edad, ella aprendió a respetar los tiempos de mama que le dedicaba a la maestría, también a mi padre por siempre impulsarme y motivarme en cada proyecto de vida que tengo.

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento va dedicado a mi familia por su comprensión en los tiempos que demandaba la maestría, a mis colegas por la motivación compartida para unas con otras en los momentos esporádicos del desistimiento, a mis formadores en especial a la Dra. Preciado por su dedicación, paciencia, y guía para con todos mis compañeros en el proceso de esta investigación.

Sencillo no ha sido el proceso ya que se sumaron responsabilidades laborales, económicas y también roles de madre, ama de casa etc. Pero gracias a Dios he logrado importantes objetivos como el culminar esta tesis.

ÍNDICE DE CONTENIDO

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráfico.....	vi
Índice de figura	vii
Índice de imagen.....	viii
Resumen	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y Diseño de investigación.....	15
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población y muestra, y técnica de muestreo.....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Diseño de Instrumentos.	18
3.6. Método de Análisis.....	21
3.7. Aspectos Éticos	21
IV. RESULTADOS.....	22
4.1. Análisis de los Resultados.....	22
4.2. Verificación de Hipótesis.....	31
V. DISCUSIÓN.....	37
VI. CONCLUSIONES.....	41
VII. RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS	43
ANEXOS	48

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Población.....	17
Tabla 2 Técnicas de investigación	17
Tabla 3 Necesidad de Instrumento.....	18
Tabla 4 Validación de Instrumentos	19
Tabla 5 Validación Instrumentos Desempeño Laboral	20
Tabla 6 Reconocimiento.....	22
Tabla 7 Responsabilidad.....	23
Tabla 8 Autorrelación	23
Tabla 9 Ascenso.....	24
Tabla 10 Trabajo en Sí.....	25
Tabla 11 Políticas de la empresa	26
Tabla 12 Supervisor	27
Tabla 13 Compañeros de trabajo	27
Tabla 14 Condiciones Físicas.....	28
Tabla 15 Salarios	29
Tabla 16 Comprobación de Hipótesis	33
Tabla 17 Alfa de Con Brach Factores Motivacionales.....	34
Tabla 18 Desempeño Laboral	35
Tabla 19 Relación de Variables.....	36

ÍNDICE DE GRÁFICO

Gráfico 1 Reconocimiento	22
Gráfico 2 Responsabilidad	23
Gráfico 3 Autorrelación.....	24
Gráfico 4 Ascenso	25
Gráfico 5 Trabajo en Si	25
Gráfico 6 Políticas de la empresa.....	26
Gráfico 7 Supervisor.....	27
Gráfico 8 Compañeros de trabajo	28
Gráfico 9 Condiciones Físicas.....	29
Gráfico 10 Salarios.....	30
Gráfico 11 Desempeño Laboral.....	31

ÍNDICE FIGURA

Figura 1 regla motivacional y de higiene.....	10
---	----

ÍNDICE DE IMAGEN

Imagen 1 pirámide de Maslow.....	8
----------------------------------	---

RESUMEN

En la investigación titulada: Factores motivacionales y el desempeño laboral de la enfermera del servicio de emergencia del hospital Dr. Abel Gilbert pontón 2021. Que tiene como objetivo general analizar los factores motivacionales y el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Dr. Abel Gilbert Pontón 2021.

El tipo de investigación es básica, el nivel de investigación es descriptivo correlacional, el diseño de la investigación es no experimental transversal y el enfoque es cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 61 enfermeros del Hospital. La técnica que se utilizó es la encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron dos cuestionarios aplicados a los usuarios tanto de la teoría Herzberg. Para la validez de los instrumentos se utilizó el juicio de expertos que laboran en la institución pública y para la confiabilidad de cada instrumento se utilizó el alfa de Cronbach que arrojó un nivel de confiabilidad muy alta en ambas variables: 1.647 para la variable de los factores motivacionales y del 3.185 para la variable del desempeño laboral.

Se concluye que existe relación directa y significativa entre los factores motivacionales y la evaluación de desempeño tal como lo demuestra el método estadístico T de student con un valor de 1.2692.

Palabras clave: Motivación, Higiene, Servicio de Enfermería, Cronbach, Herzberg.

ABSTRACT

In the research entitled: Motivational factors and work performance of the nurse of the emergency service of the hospital Dr. Abel Gilbert pontoon 2021. Its general objective is to analyze the motivational factors and work performance of the nursing professional of the hospital emergency service Dr. Abel Gilbert Pontón 2021.

The type of research is basic, the research level is descriptive, correlational, the research design is non-experimental, cross-sectional, and the approach is quantitative. The sample consisted of 61 nurses from the Hospital. The technique that was used is the survey and the data collection instruments were two questionnaires applied to the users of both the Herzberg theory. For the validity of the instruments, the judgment of experts working in the public institution was used and for the reliability of each instrument, Cronbach's alpha was used, which yielded a very high level of reliability in both variables: 1,647 for the factors variable. motivational values and 3.185 for the job performance variable.

It is concluded that there is a direct and significant relationship between motivational factors and performance evaluation, as shown by the statistical method Student's T with a value of 1.2692.

Keywords: Motivation, Hygiene, Nursing Service, Cronbach, Herzberg.

I. INTRODUCCIÓN

La motivación laboral en la actualidad se considera importante, el hablar de ello es un desafío, pues varios son los estudios que se han realizado en el ámbito social de las instituciones, considerando que las variables se establecen como el rendimiento de las actividades que desempeñan los trabajadores y que, al abordar de forma general permite que el individuo mantenga una conducta determinada, estimada como el impulso que conduce hacia alguna acción de persistir hasta su culminación.

La Organización panamericana de la salud OPS (2016) ha informado sobre los diferentes mecanismos que facilita la obtención de recomendaciones hacia la determinación de problemas claves que deben de ser afrontados desde el poder del convencimiento, la participación y la satisfacción de los trabajadores que se relaciona con la motivación o falta de incentivo que el personal requiere para el cumplimiento del cargo a ocupar. De ahí que la Organización Internacional del trabajo por medio de su investigación realizado en el año (2016) manifiesta que los países deben incluir herramientas de motivación que facilite y permita establecer las fortalezas que forman parte a un buen desempeño laboral.

Medina y Nilda (2016) , indica que la motivación, “es el comportamiento que presenta una persona cuando quiere alcanzar una meta”, en virtud de ello la motivación es uno de principios que todo institución por medio del Director debe incentivar en el personal que presta un servicio de salud al usuario interno y externo.

En el ámbito laboral la salud es uno de los parámetros conocidos o establecidos con el carácter de prioritario pues del personal de salud depende que cada paciente obtenga toda la ayuda asistencial y que, por medio de ello el personal tenga un eficiente desempeño laboral.

Por otra parte, en el Ecuador se han realizado estudios enfocados a la motivación y al desempeño laboral tanto en empresas privadas, como en las de carácter público, principalmente en el área de salud área donde el personal mantiene una perspectiva

errónea de su trabajo, pues olvidan que el enfoque real del servicio es la atención prioritaria del paciente y que estudio fue direccionado a ello, mas no al beneficio común de los individuos (Toapanta, 2012). Con ello el autor resalta que la motivación es un instrumento útil para el trabajo de las personas, pues al sentirse atraídos por la actividad que lo realizan se desempeñan de una forma óptima y mas no compleja.

El Hospital de Especialidades Dr. Abel Gilbert Pontón ubicado en la ciudad de Guayaquil, y que fue re categorizado como de tercer nivel, se le atribuye como un centro de atención médica especializada. Sin embargo, es importante mencionar que, la motivación es uno de los principios que le falta hace a los galenos, esto ocasionado por un ineficiente sistema organizacional que impide el cumplimiento de sus funciones por la falta de liderazgo, incidiendo de forma directa en los objetivos establecidos. Por lo tanto, la motivación; es una fuerza que el personal de salud puede alcanzar con la excelencia, y prestigio institucional.

Actualmente el servicio de emergencia del Hospital cuenta con 7 sub áreas las mismas que están distribuidas en triaje, observación clínica, cuarto de choque, observación inicial, administración de medicamentos, observación quirúrgica – ginecología y traumatología, esta área dispone de 61 licenciadas de enfermería distribuidas en 5 guardias, realizando turnos de 12 horas rotativos, cumpliendo un total de 160 horas laboradas.

La situación expuesta es común, es así que en el Hospital de Especialidades Dr. Abel Gilbert Pontón, forma parte de esta realidad pues presenta determinados comportamientos y conductas del personal profesional de enfermería como ausentismo, que se justifican con permisos médicos, por calamidad doméstica o por vulnerabilidad por estar en estado de gestación (normativas cumplidas por pandemia del COVID19), lo que genera sobrecarga laboral y menor desempeño en el personal que asiste, a su vez también es palpable la falta de compromiso de los colaboradores los cuales se limitan a realizar su trabajo, olvidando que, uno de los principios que el personal de salud debe conocer a nivel administrativo es la misión y visión institucional, en donde el conocimiento de cumplir los objetivos institucionales mejora el desempeño

laboral conociendo, que la casa de salud dentro de su eje principal establece y garantiza una calidad de atención por medio del rendimiento y prestigio que recibe el paciente y determina su satisfacción a través del servicio prestado.

De lo anteriormente expuesto se plantea el presente problema de investigación ¿Cómo los factores motivacionales influyen en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Dr. Abel Gilbert Pontón 2021? Y los problemas específicos ¿Cómo se identifican los factores motivacionales del personal de enfermería del servicio de emergencia, ¿Cómo se identifican los factores motivacionales de higiene del personal de enfermería del servicio de emergencia, finalmente ¿Cómo se determina la relación de los factores motivaciones y de higiene en el desempeño laboral del personal de enfermería?

La justificación teórica en cuanto al servicio de emergencia se puede mencionar que cuenta con profesionales de enfermería con experiencia la mayoría jóvenes considerados como fortalezas del área. Sin embargo, lo que influye de forma directa en el Hospital se refleja en la poca empatía al cambio y nuevas directrices de liderazgo, por ello el desempeño laboral se disminuye a medida que transcurre el tiempo y el nivel de productividad se ve afectado y mal direccionado a la consecución de objetivos. Se considera una justificación metodológica en virtud de que sus análisis se lo realizara en base a la Teoría de Herzberg, que facilitará la interpretación por medio de los factores externos que son aquellos parámetros que permite que el personal se sienta motivado con respecto a la remuneración, atención y seguridad brindado por las autoridades, mientras que los factores internos se reflejan en cuan incentivado se encuentra el personal al realizar sus funciones de enfermería a la hora de prestar sus servicios de salud.

Por lo tanto, se considera como objetivo general analizar los factores motivacionales y el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Dr. Abel Gilbert Pontón 2021. Mientras que los objetivos específicos se reflejan en identificar los factores motivacionales del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Dr. Abel Gilbert Pontón 2021; identificar los

factores motivacionales de higiene del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Dr. Abel Gilbert Pontón 2021, finalmente determinar la relación de los factores motivacionales y de higiene y su influencia en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Dr. Abel Gilbert Pontón 2021.

Como hipótesis de la investigación se plantea:

Hi: Los factores motivacionales si influyen en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Dr. Abel Gilbert Pontón 2021.

Ho: Los factores motivacionales no influyen en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Dr. Abel Gilbert Pontón 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Internacionales

Mazariegos, Ivette (2015) de Guatemala en su trabajo de investigación con el tema “Motivación y desempeño laboral” define como la colaboración que se ve reflejado en el personal que desempeña sus actividades en el área de trabajo (pág. 10). Con el desarrollo de la investigación el autor determina que el personal aumenta su desempeño laboral a través de incentivos que motiven su trabajo e incremente su conocimiento intelectual por medio de programas de capacitaciones.

En el informe de investigación con el tema “ Motivación y liderazgo del personal del subsistema de servicios generales en dos hospitales maternos” realizado por (Jacas, Brea, Cruz, & Fernández, 2017) de Cuba dentro de su metodología de investigación mencionan que: En la investigación realizada por los autores para el estudio de la motivación utilizaron estrategias metodológicas por medio de encuestas que fueron aplicadas al personal de alto rango con el fin de poder determinar el alcance de las funciones y un test de liderazgo el cual ayudó a identificar que la motivación es uno de los factores más frecuentes que el personal desconoce, esto ocasionado por la ausencia de jefes inmediatos.

En la revista Ocronos de España, Álvarez (2020) habla sobre la motivación laboral que tiene el personal administrativo de la Salud con relación a su desempeño parámetro enmarcado por el departamento de Recursos Humanos en donde la función principal es designar a los galenos en las áreas acorde a sus conocimientos.

Con ello se conoce que una eficiente motivación laboral en el área de salud depende que el personal no convierta su trabajo en actividades monótonas, sino más bien en acciones que facilite la determinación de un eficiente desempeño laboral que en ocasiones se da por la pérdida de interés del personal.

Nacionales

En la revista la U, Vega M. y Castillo M, hablan sobre los factores que influyen en el rendimiento laboral del personal que labora en el Centro de Salud de Latacunga (2020). En donde el objetivo se enfoca en emparejar los componentes que intervienen en el beneficio obtenido. Además, en la investigación se logra determinar que los galenos tienen un grado de influencia toda vez que su trabajo sea valorado y remunerado acorde a las exigencias que delimita el estado para cumplir con los estándares de calidad y orientación (pág. 8). La fuente de recursos humanos, considerado un factor importante en el área de salud, es calificado como prioritario, pues por medio de factores motivacionales se establece técnicas de eficiencia y eficacia en cada una de las funciones que debe cumplir el personal de la casa de salud.

Para Carpio, M. Rocío y Villalobos, G. Adela (2018) la motivación es uno de los parámetros fundamentales en donde el equipo integrador de talentos es determinar el grado de importancia que el personal requiere para cumplir con sus funciones (pág. 10). Por ello es menester apreciar las virtudes que el empleado tenga ya sea por su compromiso, acción y estilo que permita el incentivo del personal.

En el trabajo investigación titulado “estudio de la motivación laboral en el Hospital León Becerra de Guayaquil” Molina M., Ronny (2013) aplica como objetivo medir los indicadores de la motivación y satisfacción laboral, esto con el fin de conocer y poder valorar el tipo de motivación que concurre en los discípulos del Hospital, en donde se detecta como resultado un ineficiente sistema de organización en el área de emergencia.

Fundamentación Conceptual

Conceptualización variable independiente

Motivación

El círculo de la motivación escrito por (Fuster, 2013) “ la motivación es la esencia de la personalidad, el cual por medio de la experiencia y reflexiones coadyuva a describir el talento transmitir optimismo y finalmente ejercer una tutoría de acción. ” (pág. 26)

Así también el autor Burchar, B. (2008) indica que la motivación es una de las más grandes fuerzas que tiene el ser humano y con ello sentir la satisfacción de cumplir con las metas personales.

De igual manera Lanhmann, Jorg (2020) en su libro sobre las 14 herramientas para un equipo motivado establece que la motivación es la energía que todo ser humano requiere para poder realizar una actividad.

Basado en la opinión de los autores se puede decir que la motivación es un estado de ánimo que permite que el ser humano pueda desempeñar sus funciones o actividades laborales o personales de manera que experimenten satisfacción del deber cumplido, y esto va verse influenciado por varios factores, si una persona mantiene un estado de ánimo positivo va poder realizar aspectos de la vida cotidiana o trabajos que involucran su intelecto siendo esto a nivel económico, psicológicos, político, empresarial y serán realizados de una manera exitosa.

Importancia de la motivación

La motivación es considerada como un estado de ánimo importante en la dirección de una empresa, ya que, permite maximizar con eficiencia, eficacia productividad el esfuerzo de sus propias necesidades (Del Carmen, 2012).

Con respecto a lo mencionado por el autor, la motivación al ser un estado de ánimo, con el que las personas sienten la energía para laborar, es importante que, a nivel empresarial o institucional los Directivos sepan analizar el perfil de cada uno de los postulantes con el fin de poder determinar tareas que sean fácil de desempeñar con relación al conocimiento en el área a desempeñarse.

Teorías de la motivación

La Pirámide de Maslow

En la página oficial de (COEVEL, 2016) se habla sobre la teoría motivacional como una de las herramientas claves para el eficiente desenvolvimiento de los empleados.

Maslow fórmula un rango jerárquico en la cual se analizan las necesidades de las personas, en donde la motivación radica en la afiliación, seguridad y fisiología de intención de motivación.



Imagen 1 pirámide de Maslow
Elaborado por: (COEVEL, 2016)

Para que una persona se sienta motivada en su lugar de trabajo es necesario cubrir aquellas prioridades básicas con el fin de cruzar los parámetros de seguridad que involucra tener un lugar donde protegerse. De ahí que estando en el ámbito empresarial el personal debe pasar a su entorno de reconocimiento y afiliación en donde la creatividad, moralidad facilitará el cumplimiento de sus funciones.

Teoría McClelland en 1989

Moreno, Miranda (2013) investiga sobre David McClelland, reconocido psicólogo estadounidense que aborda las necesidades que están relacionadas al logro, poder y afiliación. Con respecto al logro, lleva a los individuos a imponerse y establecerse objetivos con el propósito de alcanzar las metas a un alto nivel, son aquellas personas que tiene una necesidad de desarrollar actividades que amerita un esfuerzo físico, e intelectual. Así también el poder es uno de los sentimientos en donde el individuo requiere poseer, controlar y reconocerse en la sociedad. Mientras que la afiliación se enfoca en el esquema de interrelación siendo estas leales y cercanas que les permita formar parte de un conjunto.

Teoría de Existencia, Relación y Crecimiento de desarrollada por Alderfer

Clayton Alderfer, ha estudiado el comportamiento de las personas en las empresas, acción que nace de la necesidad de la existencia, que corresponde a las necesidades fisiológicas, en cuanto que la de relación se basa en el apoyo emocional y en el crecimiento personal. (Miranda Moreno, 2013)

Teoría de la Equidad de John Stance Adams

Bolívar. A. (2005) en el estudio realizado sobre la igualdad en el trabajo hace referencia a lo que John Stance Adams menciona sobre la equidad social en donde las recompensas o incentivos forma parte de los resultados obtenidos con relación a los objetivos establecidos y cumplidos.

De acuerdo a lo establecido por el autor, se puede decir que el realizar algún tipo de comparación de un trabajo con otro, desmotiva al personal que se encuentra laborando, lo cual influye de forma directa el cumplimiento de sus funciones, lo cual no se relaciona con el principio de la equidad, sentimientos y aspectos que son relevantes y motivacionales (pág. 50).

Teoría de Herzberg (motivación e Higiene)

De acuerdo a la investigación realizada por (Manso Pinto, 2002) Fred Irving Herzberg Doctor en Psicología y maestrante en salud pública, en relación a las varias exigencias y necesidad de mantener el personal motivado y conocer el estado de animo de las personas que laboran en las diferentes organizaciones, empresas o instituciones realiza un estudio enfocado en lo factores motivacionales y de higiene. En donde como punto de análisis el autor, hace énfasis y relaciona “que no por el hecho de retirar los enfoques de insatisfacción del personal, este le permitirá trabajar de forma excepcional”.

Factores motivacionales

Está enfocado al desarrollo y accionar de cada personal, en donde el reconocimiento al desempeño trasciende de las funciones ejecutadas acorde al cargo designado,

entregando a la empresa un cambio significativo en el cumplimiento eficiente de metas (Plumise, 1991).

Factores de Higiene

Están direccionados aquellos aspectos relevantes, donde el personal para cumplir con sus funciones y sentirse motivado en el cargo a desempeñarse se visualiza unos ingresos económicos acorde a su función, además de establecer como indispensable y estabilidad la infraestructura o puesto de trabajo que determine un eficiente ambiente de trabajo con rangos de compañerismo y objetivos en común que lleven a reconocimiento profesional. (Plumise, 1991).

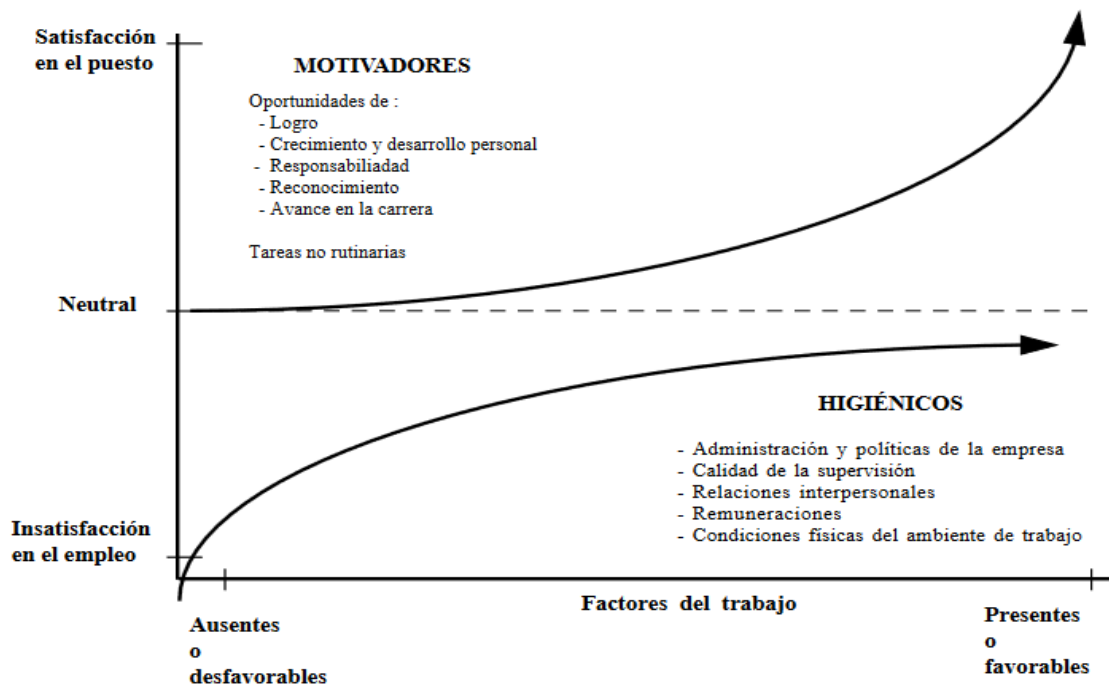


Figura 1 regla motivacional y de higiene
Elaborado por: (Manso Pinto, 2002)

Tipos de motivación

Motivación extrínseca

Permite indicar las variables que forman parte de una desmotivación laboral. Por tanto, los factores motivacionales son recompensas que reciben las personas como el dinero o el reconocimiento por parte de los demás a cambio de la labor realizada (Lopez, 2014).

Motivación Intrínseca

Está dirigida por las necesidades propias del personal en donde cada experiencia profesional garantiza una buena conducta en el sistema laboral, en donde por medio de las funciones internas permitirá que el individuo se esfuerce por llegar a cumplir la meta anhelada (Moll, 2020).

Factores que influyen en la motivación

Como objetivo que debe tener en cuenta una organización, es el de posibilitar a los empleados a mejorar el desempeño laboral. Por esto, es indispensable que las instituciones busquen aquellos problemas de índole motivacional y de higiene que causando un deficiente desempeño laboral del personal y, con ello apliquen habilidades que reconozca o que genere un aumento sensorial a través del reconocimiento que tenga sobre un tema dado, siendo este de carácter extraoficial.

Conceptualización Variable dependiente

Desempeño Laboral

No es más que la oportunidad que tiene el personal de demostrar cada una de las habilidades que posee con relación al cargo que ocupa, esto con el propósito de obtener reconocimientos de índole profesional (García, 2017).

Para el autor el desempeño laboral, además hace hincapié en la forma en que ejecutan las tareas asignadas. Por esta razón, se observa que el personal para obtener un eficiente desempeño laboral y con un índice de productividad, es menester el establecimiento de objetivos que le facilite su cumplimiento.

Cubillos, Velásquez y Reyes (2014) sostienen, que el desempeño laboral parte de las habilidades y destrezas que posee un personal para evaluar el sistema de calidad por medio de la prestación de servicios, la cual se refleja en el historial de comportamiento laboral (pág. 72).

Toro citado por (Peña & Durán, 2015) abordan que la variable de estudio parte de programas de capacitación que facilitan la retroalimentación de un conocimiento (pág. 205). Como diferencia se puede decir que es la acción o consecuencia humana que se encuentra encaminada a la producción y obtención de un resultado.

Importancia del Desempeño Laboral

Chiang y San Martin (2015) abordan el tema del desempeño como un indicador primordial en una organización, pues la productividad de la empresa depende del nivel de trabajo que tenga el personal que se encuentra contratado, pues si existe desmotivación en el personal a nivel interno, como remuneración, infraestructura, beneficios, el trabajador no encuentra un punto de equilibrio a nivel de satisfacción laboral (pág. 106).

De acuerdo a los aportes brindados por parte del autor se resalta que el desempeño laboral tiene como importancia medir la productividad del personal por medio de la evaluación de conocimiento.

Evaluación del Desempeño laboral

Cuestas y Valencia (2014) indican que evaluar el desempeño involucra una dirección metodológica de indicadores que a simple vista pueden ser palpables y por ende puede ser valoradas, mientras que la existencia de factores que no pueden ser reconocidos, parten de la subjetividad y del conocimiento que el individuo tenga con respecto al tema de observación.

De acuerdo con Guartán, Torres y Ollague (2019) una forma de poder evaluar el desempeño laboral del personal de una empresa, y poder conocer el nivel de desenvolvimiento que posee al momento de afectar las actividades que les son

encargados al personal pues es transcendental para el éxito de la organización cumplir con los objetivos enmarcados en una planificación.

Beneficio en el Desempeño Laboral

Para Leyva, (2016) el desempeño laboral tiene como beneficio el poder identificar aquellos patrones o características que el personal presenta al momento de realizar una actividad, o desempeñarse en un cargo, el detectar aquellos desfases facilita el uso o la aplicación de estrategias que permiten medir la eficiencia, eficacia y por ende valorar la calidad de los objetivos de la institución.

Métodos y factores de la evaluación de desempeño laboral

Método 360° grados

Según los autores (Guartán, Kleber, & Ollague, 2019) el método de 360° tiene como propósito analizar la productividad de un empleado con relación al conjunto del personal que realizan una sola actividad en varios ámbitos laborales. El propósito de aplicar la evaluación de 360 grados es poderle brindar al empleado una retroalimentación que facilite tomar medidas de precaución que defina el comportamiento de un accionar de control, siendo esta de carácter oficial y eficaz.

Es necesario tomar como referencia 4 patrones enfocados en la productividad y la forma de trabajo, en donde la eficiencia es el eje primordial de cumplimiento, el cual se adquiere por medio de la formación, logrando un sistema eficaz de objetivos (2019).

Productividad y calidad del trabajo

En cuanto a la investigación y al tema antes mencionado, se puede decir que están relacionados, motivo por el cual la calidad del trabajo depende del nivel de productividad con el cual desarrolla cada una de las actividades, mientras que la productividad es uno de los instrumentos de medición utilizado las empresas para establecer el número de producción y uso de materiales para su ejecución, lo que simboliza tener un costoso valor de calidad (Torres, 2010, pág. 77).

Eficiencia

De acuerdo al diario entorno empresarial realizado por (Garrido, 2012) la eficiencia puede ser conocida como la respuesta a diferentes procedimientos de productividad. Es decir que, una organización se basa en las entradas y salidas de acuerdo al funcionamiento o actividad económica a la que se dedique.

Con ello la eficiencia es uno de los indicadores que facilita la medición acorde al nivel de producción.

Formación adquirida

Es uno de los parámetros que toda institución sea pública o privada debe tener en cuenta a la hora tomar o insertar personal a una organización o casa de salud, ya que, por medio de ellos y el conocimiento empelado de puede trabajar de forma óptima sin ningún distractor que desmotive su producción en la consecución de objetivos (EDENRED, 2021).

Objetivos conseguidos

Para el cumplimiento de objetivos es menester que el personal del área de salud que labora en una institución conozca la misión y visión estando relacionados a los objetivos plateados, con el fin de poder desarrollar habilidades y destrezas por medio de programas de capacitación para el desenvolvimiento de sus actividades diarios (EDENRED, 2021).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Diseño de investigación

De acuerdo con Otero. A (2018) con respecto a la investigación cuantitativa manifiesta que la misma se encuentra enfocada hacia el conteo de una población objeto de estudio que facilita la identificación de resultados.

El informe de investigación trabajado es de carácter cuantitativo, razón por la cual se empleó valores numéricos y relación de variables con el cual se identificó la problemática existente en la casa de salud. Tiene alcance descriptivo-correlacional.

Barnet Silva (2017) manifiesta que la investigación descriptiva se basa en la descripción, registro que facilite la interpretación, composición de los resultados.

El desarrollo de la investigación en el presente informe facilitó la obtención de información por medio de detalle de teorías para la evaluación de los factores motivacionales.

La investigación de campo facilito la identificación del problema de investigación existente en el objeto de estudio. Es uno de los estudios utilizados ya que, permite mantener una conexión real, directa y preciosa con el objeto de estudio y poder determinar la laxitud de interpretación (Herrera, Medina, & Naranjo, 2010).

3.2. Variables y operacionalización

Variable Independiente (Factores Motivacionales)

- Definición conceptual: la motivación es uno de los procesos que permite y facilite el cumplimiento de objetivos. (Robbins & Judge, 2013)

- Definición operacional: la motivación es uno de los estados de ánimo que permite que el personal labore de forma eficiente en cada una de sus actividades y por ende logre el cumplimiento de actividades.
- Indicadores: para la evaluación de los factores motivacionales y de higiene, se tomará en cuenta los indicadores de Herzberg.
- Escala de medición: de 1 y 2 mostraran insatisfacción, el 3 una indiferencia mientras que el 4 y 5 total satisfacción.

Variable Dependiente (Desempeño Laboral)

- Definición conceptual: es considerado como el resultado que realizan los trabajadores en relación a las funciones que determina el cargo desempeñado. (Pedraza, Amaya, & Conde, 2010)
- Definición operacional: evalúa los niveles de eficiencia, eficacia y productividad de una empresa.
- Indicadores: se tomará como referencia información relacionado al desempeño en su función y características individuales para analizar la productividad, calidad, eficiencia.
- Escala de medición: se tomará como referencia una escala de ponderación calificado desde el literal, A calificado como excelente, B como Muy bueno, C Bueno y D: Deficiente.

Con respecto a los factores socio demográfico para la evaluación de resultados se establecerá, género, edad, nivel socio económico, cargo y función.

3.3. Población y muestra, y técnica de muestreo

La población considerado el universo de una área a investigar, mientras que la muestra se presenta con una parte de la población siendo esta total, estratificada o ponderada (Salaman, y otros, 2003).

Tabla 1 Población

AREA DE ESTUDIO	NACIONALIDAD	TOTAL
Licenciadas en enfermería	ECUATORIANO	59
Jefe de enfermería	ECUATORIANO	2
TOTAL		61

Elaborado por: Angélica Niola

Con respecto a los criterios de inclusión será el personal del área de emergencia como las y los licenciados en enfermería como los jefes del mismo cargo.

Criterios de exclusión en la investigación estarán categorizadas por la edad, sexo, nivel de instrucción y el tiempo de trabajo.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se utilizará encuestas con escalas de Likert nominal para el desarrollo de la investigación.

Tabla 2 Técnicas de investigación

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
ENCUESTA	Previo a definir el instrumento es menester señalar que las encuestas por los criterios de tiempo y dinero la más usada en investigaciones sociales, económicas y administrativas es la encuesta personal. Questionario: para la obtención de evidencia se establece cuestionarios con el propósito de poder establecer liker acorde a la necesidad y no disfrazados que altere a la investigación.
OBSERVACIÓN	Previo a definir el instrumento es necesario indicar que la técnica de la observación puede ser participativa (el investigador es parte del fenómeno de estudio), y no participativa.

Elaborado por: Angélica Niola

En el presente informe de investigación se utilizó como instrumentos de recolección herramientas prediseñadas de acuerdo a la teoría de Herzberg que permite establecer los factores motivacionales.

Tabla 3 Necesidad de Instrumento

PREGUNTAS BÁSICAS	EXPLICACIÓN
¿Para qué?	Medir el nivel de incidencia motivacional y el desempeño laboral.
¿De qué personas u objetos?	La información se realizara en base a la comunicación obtenida por parte del personal del área de emergencia.
¿Sobre qué aspectos?	La información recolectada será
	1. Personal de la casa de salud (área enfermería)
	Evaluación e interpretación de resultados.
¿Quién?	La autora
¿Cuándo?	oct-21
¿Dónde?	Objeto de estudio
¿Qué técnica de recolección?	Las técnicas de recolección de datos e información que se va a utilizar es la fichas de evaluación de Herzberg
¿Con que?	Ficha de observación y herramienta Herzberg

Elaborado por: Angélica Niola

3.5. Diseño de Instrumentos.

Una vez realizada la determinación del presente informe de investigación, el cual se enfoca las variables de estudio direccionada al profesional de enfermería del área de emergencia se establece una validación de información con el fin de poder obtener información clara, veraz y oportuna.

Se determina como herramienta de evaluación a emplearse con el método Herzberg que, de acuerdo a la información obtenida, establece dos aspectos, el primero que se

refiere a la condición física y el segundo se encuentra direccionado a las necesidades que ocasionan el impulso de insatisfacción, de ahí que cada una de las preguntas están relacionadas al tema de estudio, donde se identificará la problemática del hospital.

En la encuesta se abordará las dimensiones de reconocimiento, responsabilidad, supervisor, compañeros de trabajo, condiciones físicas y salario.

Con respecto a la ponderación o relación de respuesta, este se tomará del 1 al 5 donde 1 y 2 mostraran insatisfacción, el considerado neutro y finalmente por medio de la evaluación el numeral 4 y 5 que identificara la satisfacción del encuestado.

Para el análisis del trabajo de investigación se escogió preguntas cerradas que desde el contexto de la pregunta permite que el individuo pueda contestar de forma eficiente y que ello no le lleve a responder hacia parámetros de opción múltiple.

Los instrumentos para su validación fueron sometidas a un examen especial, que garantice su fiabilidad por medio de la interpretación de resultados obtenido por parte de la ponderación realizada por el profesional de salud del Hospital de Especialidades Dr. Abel Gilbert Pontón 2021.

Tabla 4 Validación de Instrumentos

FACTORES MOTIVACIONALES COMO HERRAMIENTA DE VALIDACIÓN			
ITEMS	OPCIONES		MARGEN DE CONFIABILIDAD
	PONDERACIÓN	ALFA DE CRON BACH	
RECONOCIMIENTO	12	0,9182	0,92588
RESPONSABILIDAD	10	0,8796	
AUTORRELACION	15	0,9567	
ASCENSO	10	0,8796	
TRABAJO EN SI	20	0,9953	
TOTAL		4,6294	
FACTORES DE HIGIENE COMO HERRAMIENTA DE VALIDACIÓN			

POLITICAS DE LA EMPRESA	17	0,9747	0,95634
SUPERVISOR	20	0,9953	
COMPAÑEROS DE TRABAJO	14	0,9457	
CONDICIONES FISICAS	13	0,933	
SALARIO	13	0,933	
TOTAL		4,7817	

Elaborado por: Angélica Niola

Con la validación del instrumento, para los factores motivacionales se identifica un valor de 0.9288 y un valor de 0.9563 de fiabilidad tanto para los factores motivacionales y de higiene, parámetros que serán utilizados para el desarrollo e interpretación de resultados.

En cuanto a la validación del instrumento con relación al desempeño laboral, de acuerdo con la información proporcionada se identifica una fiabilidad de 1.1691, lo que significa que su aplicación coadyuvara a la obtención de resultados.

Tabla 5 Validación Instrumentos Desempeño Laboral

VALIDACIÓN INSTRUMENTO DESEMPEÑO LABORAL			
ÍTEM	OPCIONES		MARGEN DE CONFIABILIDAD
	PONDERACIÓN	ALFA DE CRON BACH	
RESPONSABILIDAD	16	0,9664	1,1691
RELACIONES INTERPERSONALES	18	0,9825	
DISCIPLINA	14	0,9457	
PUNTUAL ASISTENCIA	16	0,9664	
INICIATIVA	19	0,9892	
COOPERACIÓN	20	0,9953	
TOTAL		5,8455	

Elaborado por: Angélica Niola

3.6. Método de Análisis

Para la verificación del presente y la interpretación de resultados del informe de investigación se utilizó el coeficiente alfa de Cron Bach que hizo referencia a resultados entre 1 y 0, esta herramienta estadística determinará la veracidad del instrumento subyacente, el cual mostrará el efecto que tiene posterior al análisis de fiabilidad para incrementar los factores y eliminando preguntas del que no forman parte de la evaluación. En virtud de ello si el valor es menor a 0,7, estas serán calificadas como no confiables ni fiables.

3.7. Aspectos Éticos

Para la identificación del presente informe de investigación es necesario obtener el consentimiento previo del Director y del personal que labora en el área de emergencia del Hospital de Especialidades Dr. Abel Gilbert Pontón 2021 con el propósito de coadyuvar al desarrollo del proyecto en cuanto a la determinación del problema 'presente en el área de emergencia. Para ello no es necesario la aprobación de un jurado, dadas las circunstancias del estudio, la información del personal de enfermería será manejada con toda confidencialidad. Asimismo, el trabajo de estudio se enfoca en información manejada de forma confidencialidad con respecto al problema de investigación.

IV. RESULTADOS

Una vez obtenida la información de las encuestadas realizadas al personal del Hospital Dr. Gilbert Portón se determina lo siguiente:

4.1. Análisis de los Resultados

Tabla 6 Reconocimiento

Variables	Frecuencia Absoluta (ni)	Frecuencia Absoluta Acumulada (Ni)	Frecuencia relativa (fi=ni/N)	Frecuencia relativa acumulada(fi=ni/N)	Porcentaje (%)
NINGUNA	11	11,33	0,19	0,19	18,58
POCA	20	31,00	0,32	0,51	32,24
MODERADA	7	37,67	0,11	0,62	10,93
GRAN	6	43,67	0,10	0,72	9,84
ENORME	17	61,00	0,28		28,42
TOTAL	61	184,67	1,00	1,00	100,00

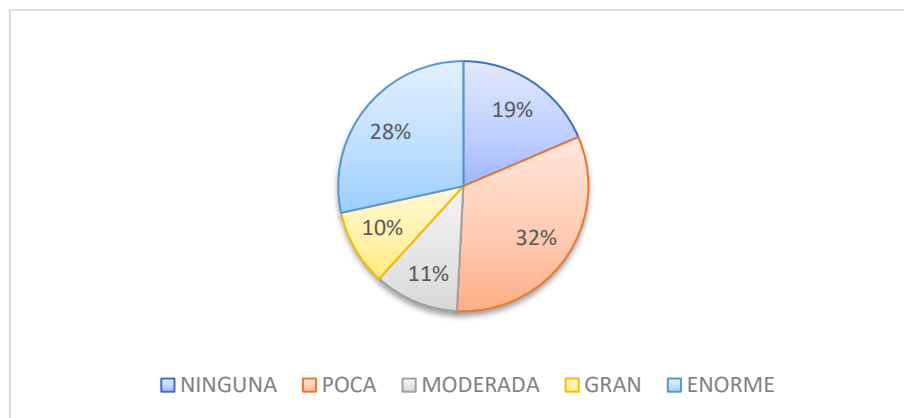


Gráfico 1 Reconocimiento
Elaborado por: Angélica Niola

Del personal encuestado, el 32 % manifiestan poca importancia, el 28% enorme importancia, 19% ninguna importancia, el 11% consideran que es moderada y el 10% gran importancia.

Tabla 7 Responsabilidad

Variabes	Frecuencia Absoluta (ni)	Frecuencia Absoluta Acumulada (Ni)	Frecuencia relativa (fi=ni/N)	Frecuencia relativa acumulada(fi=ni/N)	Porcentaje (%)
NINGUNA	28	28	0,46	0,46	45,90
POCA	20,5	48,5	0,34	0,80	33,61
MODERADA	8	56,5	0,13	0,93	13,11
GRAN	3,5	60	0,06	0,98	5,74
ENORME	1	61	0,02	1,00	1,64
TOTAL	61	61	1,00	1,00	100,00

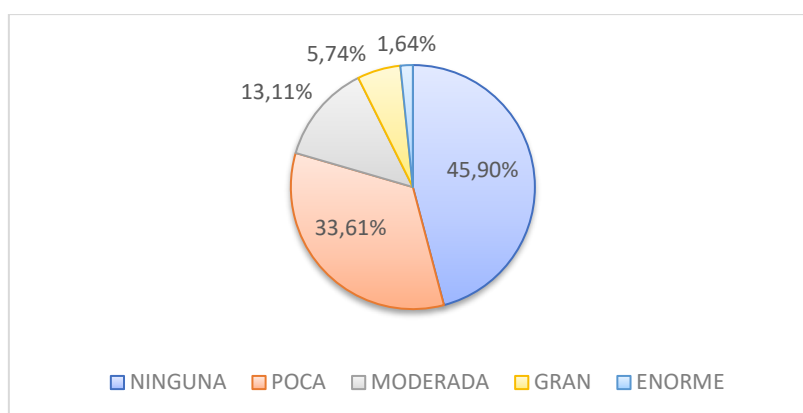


Gráfico 2 Responsabilidad
Elaborado por: Angélica Niola

Con respecto a la responsabilidad que tiene el profesional el 45.90 % manifiesta ninguna responsabilidad, 33.61% poca responsabilidad, el 13.11% son moderados, 5.74% gran responsabilidad, 1.64% enorme responsabilidad.

Tabla 8 Autorrelación

Variabes	Frecuencia Absoluta (ni)	Frecuencia Absoluta Acumulada (Ni)	Frecuencia relativa (fi=ni/N)	Frecuencia relativa acumulada(fi=ni/N)	Porcentaje (%)
NINGUNA	16,25	16,25	0,27	0,27	26,64
POCA	29,5	45,75	0,48	0,75	48,36

MODERADA	10,25	56	0,17	0,92	16,80
GRAN	5	61	0,08	1,00	8,20
ENORME	0				0,00
TOTAL	61	61	1,00	1,00	100

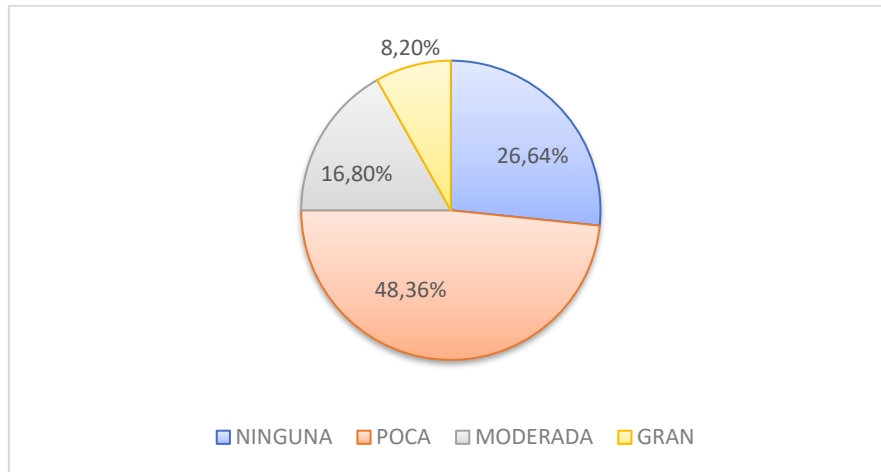


Gráfico 3 Autorrelación
Elaborado por: Angélica Niola

El 48.36 % del profesional de enfermería encuestado menciona que existe poco interés en la autorrelación, el 26.64% ningún interés, el 16.80% moderado interés, el 8.20% gran interés.

Tabla 9 Ascenso

Variables	Frecuencia Absoluta (ni)	Frecuencia Absoluta Acumulada (Ni)	Frecuencia relativa (fi=ni/N)	Frecuencia relativa acumulada(fi=ni/N)	Porcentaje (%)
NINGUNA	3	3	0,05	0,05	4,92
POCA	6	9	0,10	0,10	9,84
MODERADA	2	11	0,03	0,03	3,28
GRAN	32,5	43,5	0,53	0,53	53,28
ENORME	17,5	61	0,29	0,29	28,69
TOTAL	61	61	1,00	1,00	100

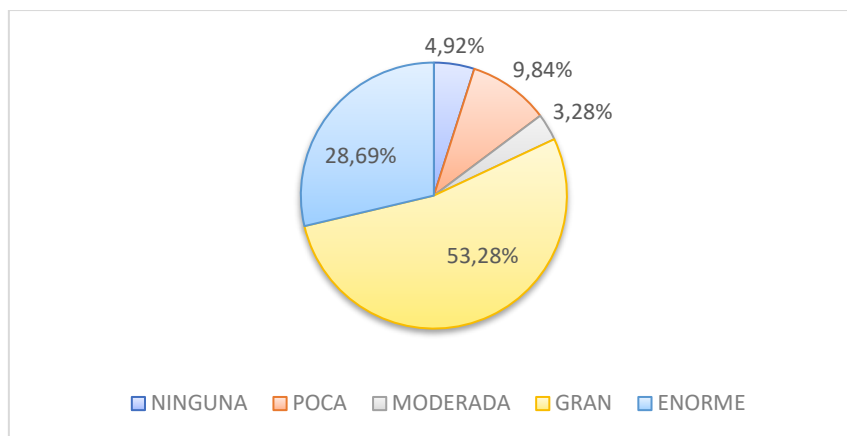


Gráfico 4 Ascenso

Elaborado por: Angélica Niola

Con respecto a la dimensión del Ascenso el 53.28% piensa que sería una buena oportunidad tener grande ascenso de superación, el 28.69 enorme oportunidad, el 9.84% poco interés, el 4.92% enorme interés, y finalmente el 3.28% moderado interés.

Tabla 10 Trabajo en Sí

Variabes	Frecuencia Absoluta (ni)	Frecuencia Absoluta Acumulada (Ni)	Frecuencia relativa (fi=ni/N)	Frecuencia relativa acumulada(fi=ni/N)	Porcentaje (%)
NINGUNA	13	13	0,21	0,21	21,31
POCA	2	15,25	0,04	0,25	3,69
MODERADA	6	21,25	0,10	0,35	9,84
GRAN	25	45,75	0,40	0,75	40,16
ENORME	15	61	0,25	1,00	25,00
TOTAL	61	45,75	1,00	1,00	100,00

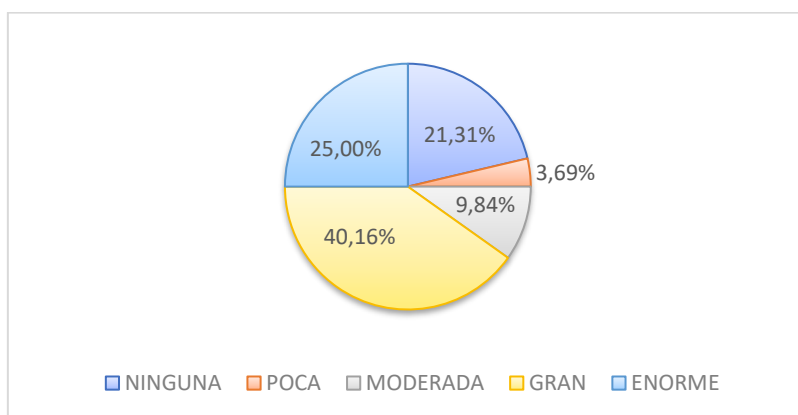


Gráfico 5 Trabajo en Si

Elaborado por: Angélica Niola

El trabajo en si el profesional con un 40% lo califica de gran, el 25% de enorme, el 21.31% de ninguna, 9.84% moderada, y finalmente el 3.69.

Tabla 11 Políticas de la empresa

VARIABLES	Frecuencia Absoluta (ni)	Frecuencia Absoluta Acumulada (Ni)	Frecuencia relativa (fi=ni/N)	Frecuencia relativa acumulada(fi=ni/N)	Porcentaje (%)
NINGUNA	4	3,75	0,06	0,06	6,15
POCA	9	12,75	0,15	0,21	14,75
MODERADA	17	29,5	0,27	0,48	27,46
GRAN	26	56	0,43	0,91	42,62
ENORME	6	61	0,09	1,00	9,02
TOTAL	61	61	1,00	1,00	100,00

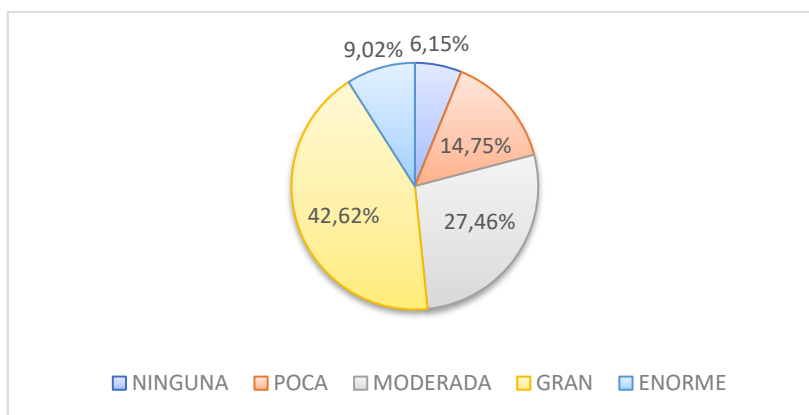


Gráfico 6 Políticas de la empresa
Elaborado por: Angélica Niola

El personal de salud con un 42.62% menciona dentro de las motivaciones de higiene que las políticas de la empresa son de gran ayuda, el 27% que son moderadas, el 14.75% es de poco interés, el 9% es enorme el interés y tan solo el 6.75% indican que ningún interés.

Tabla 12 Supervisor

Variables	Frecuencia Absoluta (ni)	Frecuencia Absoluta Acumulada (Ni)	Frecuencia relativa (fi=ni/N)	Frecuencia relativa acumulada(fi=ni/N)	Porcentaje (%)
NINGUNA	19	18,5	0,30	0,30	30,33
POCA	18	36,25	0,29	0,59	29,10
MODERADA	23	58,75	0,37	0,96	36,89
GRAN	2	61	0,04	1,00	3,69
ENORME	0	61	0,00	1,00	0,00
TOTAL	61	61	1,00	1,00	100

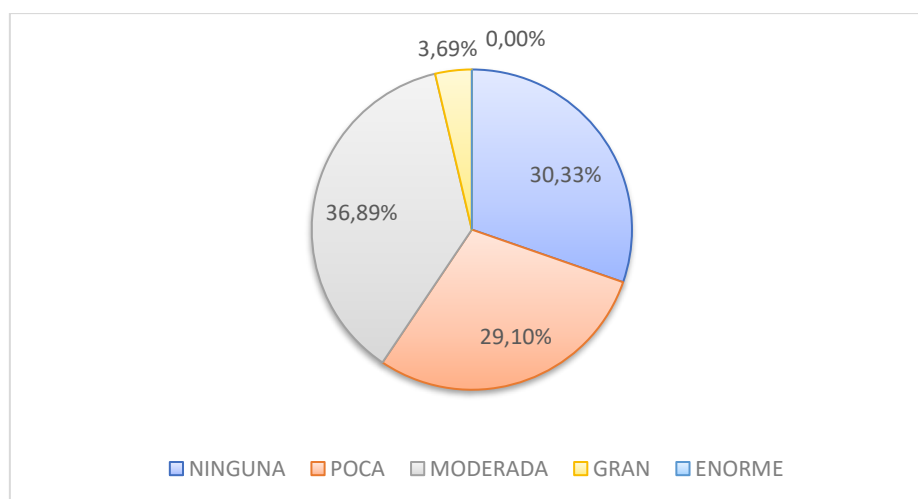


Gráfico 7 Supervisor
Elaborado por: Angélica Niola

El profesional es del 36.89% moderada, el 29.10% le califica de poca, el 30.33% ninguna, 3.69% gran importancia.

Tabla 13 Compañeros de trabajo

Variables	Frecuencia Absoluta (ni)	Frecuencia Absoluta Acumulada (Ni)	Frecuencia relativa (fi=ni/N)	Frecuencia relativa acumulada(fi=ni/N)	Porcentaje (%)
NINGUNA	6	6	0,10	0,10	9,84
POCA	25	31	0,41	0,41	40,98
MODERADA	13	44	0,22	0,22	21,86
GRAN	0	44	0,00	0,00	0,00

ENORME	17	61	0,27	0,27	27,32
TOTAL	61	61	1,00	1,00	100,00

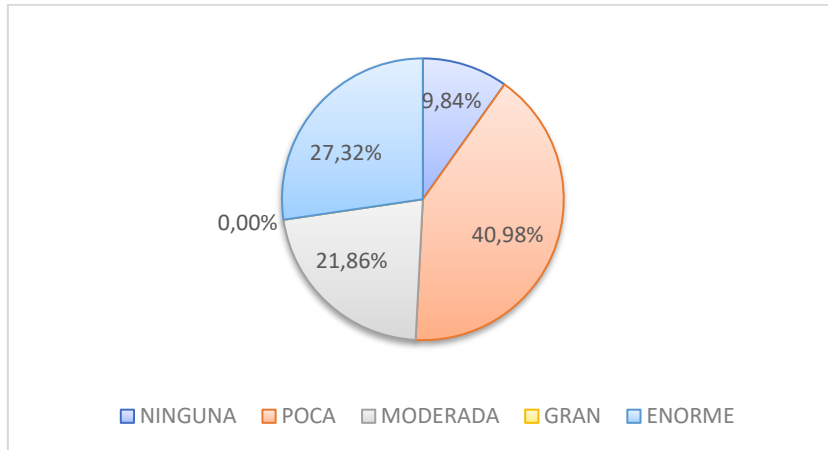


Gráfico 8 Compañeros de trabajo
Elaborado por: Angélica Niola

El 40.98% de los galenos califican la dimensión de compañerismo con un 40,98% de poco, el 27,31% de enorme, el 21.36% de moderada y tan solo el 9.84% de ningún tipo de compañerismo.

Tabla 14 Condiciones Fisicas

Variables	Frecuencia Absoluta (ni)	Frecuencia Absoluta Acumulada (Ni)	Frecuencia relativa (fi=ni/N)	Frecuencia relativa acumulada(fi=ni/N)	Porcentaje (%)
NINGUNA	10	10	0,16	0,16	16,39
POCA	10	19,67	0,16	0,16	15,85
MODERADA	10	30	0,17	0,17	16,94
GRAN	31	61	0,51	0,51	50,82
ENORME	0	61	0,00	0,00	0,00
TOTAL	61	61	1,00	1,00	100,00

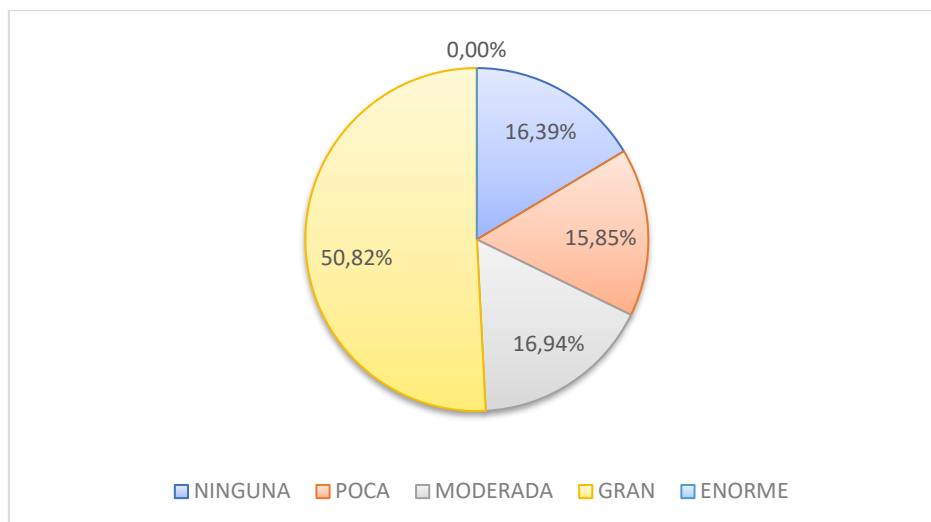


Gráfico 9 Condiciones Físicas
Elaborado por: Angélica Niola

En cuanto a las condiciones físicas existentes en el personal de emergencia indican con un 50.82% existe grandes condiciones, con un 16% califican de ninguna y de moderada la condición, y tan solo el 15.85% de poca condición.

Tabla 15 Salarios

Variables	Frecuencia Absoluta (ni)	Frecuencia Absoluta Acumulada (Ni)	Frecuencia relativa (fi=ni/N)	Frecuencia relativa acumulada(fi=ni/N)	Porcentaje (%)
NINGUNA	17	17,25	0,28	0,28	28,28
POCA	10	27	0,16	0,16	15,98
MODERADA	17	44	0,28	0,28	27,87
GRAN	15	59,25	0,25	0,25	25,00
ENORME	2	61	0,03	0,03	2,87
TOTAL	61	61	1,00	1,00	100,00

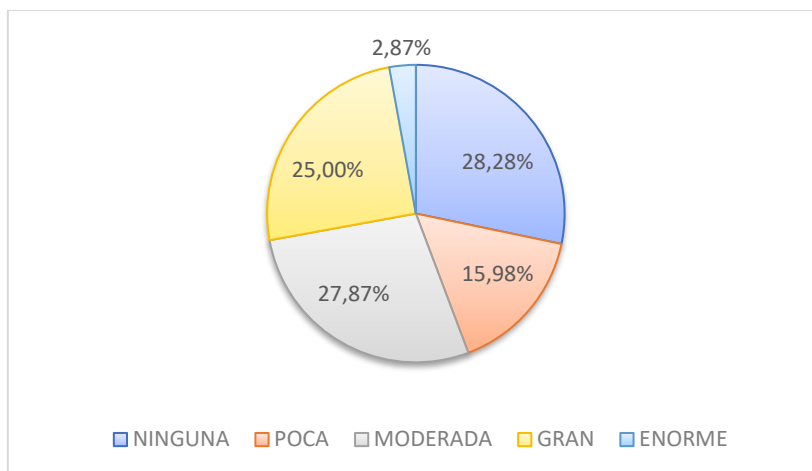


Gráfico 10 Salarios
Elaborado por: Angélica Niola

El 27.87% de los profesionales califican de moderada el valor de los salarios, con el 25% de gran, el 28.28% de ningún incentivo, el 15,98% de poca y finalmente de 2.87% de enorme incentivo.

Análisis Desempeño Laboral

Tabla 7 Desempeño Laboral

Variables	EXCELENTE	MUY BUENA	BUENA	DEFICIENTE	TOTAL
RESPONSABILIDAD	0,00	0,00	26,23	73,77	100
RELACIONES INTERPERSONALES	0,00	29,51	18,03	52,46	100
DISCIPLINA	0,00	0,00	27,87	72,13	100
PUNTUAL ASISTENCIA	11,48	22,95	49,18	16,39	100
INICIATIVA	0,00	81,97	18,03	0,00	100
COOPERACION	0,00	26,23	40,98	32,79	100
TOTAL					400

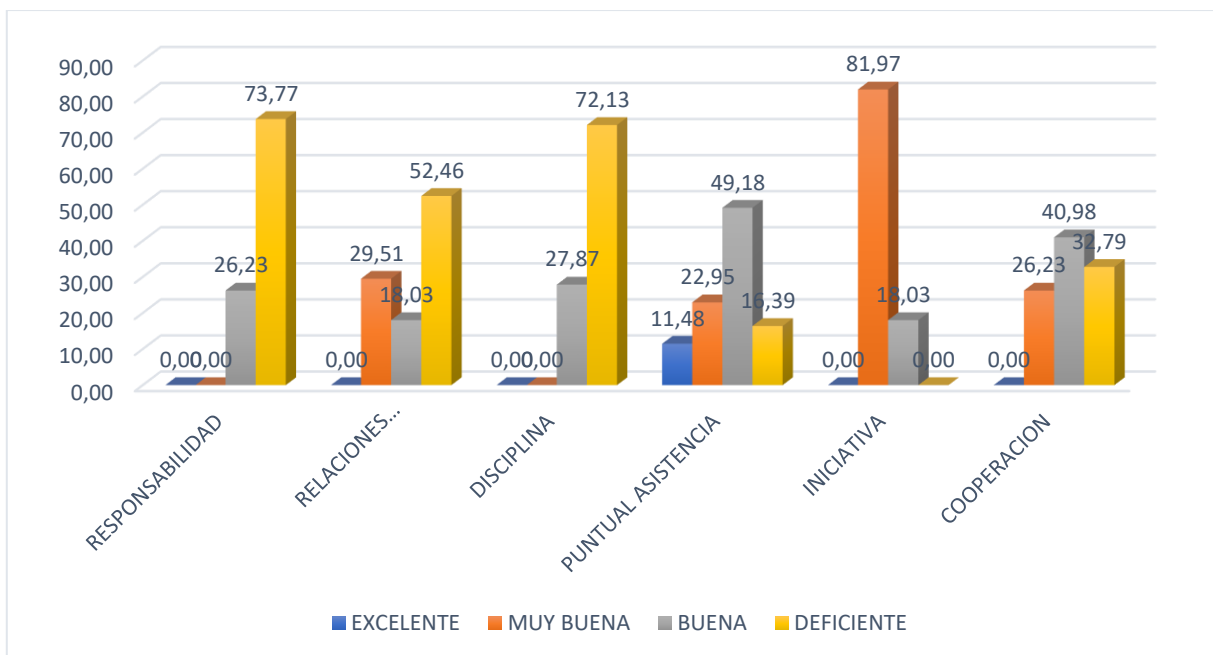


Gráfico 11 Desempeño Laboral
Elaborado por: Angélica Niola

4.2. Verificación de Hipótesis

MODELO LÓGICO

Para el presente informe de investigación se plantearon las siguientes hipótesis de acuerdo al objetivo general.

Analizar los factores motivacionales y el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Dr. Abel Gilbert Pontón 2021

Nomenclatura:

H₀: μ_0 =Hipótesis Nula: Son los factores motivacionales lo que NO influyen en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Dr. Abel Gilbert Pontón 2021.

Hi: μ_1 = Hipótesis Alternativa: Son los factores motivacionales lo que influyen en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Dr. Abel Gilbert Pontón 2021.

Definición del nivel de significación

Determinar la zona de aceptación o rechazo de la hipótesis nula, con la cual se puede asumir la hipótesis alternativa, tomando como referencia el nivel de significancia del 0.05.

MODELO ESTADÍSTICO

$$t = \frac{P1 - P2}{\sqrt{\frac{P1 * q1}{n1 - 1} + \frac{P2 * q2}{n2 - 1}}}$$

REGLA DE DECISIÓN

1 - 0,05 = 0,95;

Grados de Libertad

gl= n1+ n2 - 2

gl= 6 + 10 - 2

gl= 14

Al 80% y con 14 gl t es igual a 0.8681

Se acepta el Ho si el valor de TC a calcularse está entre más menos de ± 0.8681 con un α 0.20 y 14 gl

Tabla 16 Comprobación de Hipótesis

VI \ VD	VARIABLE DEPENDIENTE			
	ALTERNATIVAS	Factores Motivacionales	Evaluación del Desempeño	TOTAL
VARIABLE INDEPENDIENTE	Factores Motivacionales	15	20	35
	Evaluación del Desempeño	16	10	26
	TOTAL	31	30	61

Elaborado por: Angélica Niola

$$t = \frac{5}{\sqrt{\frac{300}{30} + \frac{160}{29}}}$$

$$t = \frac{5}{\sqrt{10 + 5.52}}$$

$$t = \frac{5}{\sqrt{15.52}}$$

$$t = \frac{5}{3.9395}$$

$$t = 1.2692$$

Como el valor de t_c calculada es superior a 1.2692 podemos concluir que se rechaza la hipótesis nula H_0 y se ACEPTA la hipótesis alterna H_1 , con un valor de 1.2692

HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

Objetivo específico (1)

Identificar los factores motivacionales del personal de enfermería del Hospital Dr. Abel Gilbert Pontón 2021

Hipótesis variable independiente

Los Factores motivacionales influye en el personal de enfermería del Hospital Dr. Abel Gilbert Pontón 2021

Tabla 17 Alfa de Con Brach Factores Motivacionales

	N° Ítems	Alfa de Cron Bach
Factor 1. Reconocimiento	5	0,532
Factor 2. Responsabilidad	4	-0,25
Factor 3. Autorrelación	4	-0,879
Factor 4. Ascenso	3	0,279
Factor 5. Trabajo en si	5	0,302
Factor 6. Políticas de la empresa	4	0,786
Factor 7. Supervisor	2	0,811
Factor 8. Compañeros de trabajo	2	-1,357
Factor 9. Condiciones Físicas	2	0,608
Factor 10. Salario	2	0,820
TOTAL		1.647

Elaborado por: Angélica Niola

El valor determinado por factores motivacionales es 1.64 alfa de con brach lo que significa que el resultado es alto con respecto a la influencia que tiene el profesional al momento de desempeñar su trabajo

Objetivo específico (2)

Identificar el nivel de desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Dr. Abel Gilbert Pontón 2021

Hipótesis variable dependiente

El desempeño laboral influye en el trabajo del personal de enfermería del Hospital Dr. Abel Gilbert Pontón 2021

Tabla 18 Desempeño Laboral

	Número de Ítems	Alfa de Conbrach
1. Responsabilidad	4	0,877
2. Relaciones Interpersonales	4	0,355
3. Disciplina	4	0,589
4. Puntual Asistencia	4	0,295
5. Iniciativa	4	0,684
6. Cooperación	4	0,385
TOTAL		3.185

Elaborado por: Angélica Niola

El valor alfa de con branch con respecto al análisis de resultados es una su totalidad de un valor de 3.185.

Objetivo Especifico (3)

Determinar la relación que existe entre los factores motivacionales y de higiene en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Dr. Abel Gilbert Pontón 2021

Hipótesis relación de variables

Existe relación entre los factores motivacionales y de higiene en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Dr. Abel Gilbert Pontón 2021

Tabla 19 Relación de Variables

Factores Motivacionales	Alfa de Con Brach	Evaluación del Desempeño	Alfa de Con Brach
10	1.647	6	3.185

Existe una diferencia de correlación del 1.538 lo que significa que a nivel de alfa los factores motivaciones influyen en el desempeño laboral del profesional de salud.

V. DISCUSIÓN

La motivación laboral en la actualidad se considera importante, el hablar de ello es un desafío, pues varios son los estudios que se han realizado en el ámbito social de las instituciones, considerando que las variables se establecen como el rendimiento de las actividades que desempeñan los trabajadores y que, al abordar de forma general permite que el individuo mantenga una conducta determinada, estimada como el impulso que conduce hacia alguna acción de persistir hasta su culminación.

Posterior al punto de vista inicial redactado, a continuación se analizara los resultados de esta investigación que se recogieron por medio de una evaluación realizada al personal de enfermería del área de emergencia que labora en el Hospital Dr. Abel Gilbert Pontón 2021, Por consiguiente, se plantea el objetivo general que consistió en analizar los factores motivacionales y el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Dr. Abel Gilbert Pontón 2021 se identificó una relación significativa de las variables. Los resultados obtenidos permitieron aceptar la hipótesis alternativa, con un valor de 1.2692 de t_c calculada, lo cual indico que los factores motivacionales si influyen en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia.

Mantener al profesional motivado y buen rendimiento del empleado son desafíos que sufren las instituciones públicas y más aún las de salud, en donde la carga horaria es evidente pues, se ve reflejada en cada una de las actividades que realizan, como es de conocimiento, el profesional de la salud está en constantes actividades que generan estrés y son propias de su labor. Entonces si el anhelo es toda institución de salud es tener un profesional productivo en cuanto a la atención al paciente es menester contar con ambiente laboral en donde la opinión de cada uno de ellos sea respetada y tomada en cuenta en bien del cumplimiento de objetivos.

En relación con el primer objetivo, el cual se oriento a identificar los factores motivacionales del personal de enfermería del Hospital Dr. Abel Gilbert Pontón 2021

que permite conocer aquellos factores motivacionales y de higiene considerados los motivacionales como los internos y los de higiene los externos.

Los factores motivacionales identificados en el reconocimiento que tiene el director del hospital con respecto al personal y su trabajo con un 32.94% se identifica que existe poco sistema de expresiones que facilite o mantenga un reconocimiento laboral en el trabajo. De acuerdo con (Jacas, Brea, Cruz, & Fernández, 2017) cabe indicar que muchas instituciones carecen de un plan de motivación en donde existan incentivos para el personal, así como la falta de un ambiente agradable, trato cordial y el reconocimiento de su labor en la entidad donde se encuentre. Lo que concuerda con una investigación el cual manifiesta que el sistema de salud, sigue siendo fragmentada en cuanto al desarrollo del talento humano, por ende, es importante continuar fortaleciendo el papel rector.

La responsabilidad identificada como uno de los valores que deben ser respetados en toda organización se encuentra un 45.90% calificado como alto pues consideran que el logro laboral influye como elemento motivador en toda institución de salud.

La autorrelación es uno de los factores motivacionales que indica o se basa en aprender cosas nuevas, en desarrollar habilidades que le permita desempeñar su trabajo de forma eficiente de acuerdo a la relación existente entre jefe y empleado. Sin embargo, un 48.36% del personal de enfermería hace énfasis en relación entre compañeros pues existe demasiada competencia laboral a l momento de desempeñar un cargo pues cada uno de ellos desea tener réditos para alcanzar un puesto de alta superioridad en la institución de salud. De acuerdo con (Toapanta, 2012) el desempeño laboral es una herramienta útil que permite identificar o corroborar aquellas falencias existentes en la calidad de atención hacia el paciente que brinda el profesional por tener un nivel alto de estrés y desmotivación.

Con respecto al segundo objetivo, el cual se orientó a identificar los factores motivacionales de higiene del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Dr. Abel Gilbert Pontón 2021, siendo estos factores entendidos como aquellos factores de motivación externa que forman parte de toda administración, determina las políticas de la empresa que enmarcan aquellas leyes laborales que

deben ser tomadas en consideración a la hora de contratar. Así como también que el horario de trabajo se cumpla de acuerdo a las normas establecidas de atención y que, el personal conozca las actividades que debe realizar de acuerdo al cargo que ocupa. Sin embargo, un 49.18% manifiestan realizar turnos rotatorios, pues llama mucho la atención ya que el personal de Enfermería en su mayoría lidera este resultado. En concordancia con (Mazariegos, 2015) confirman que los turnos rotatorios y el trabajo nocturno afectan negativamente en la salud física, psicológica y social del personal por lo que es recomendable trabajar en el día y descansar en la noche.

La supervisión y el compañerismo son herramientas básicas en una organización, pues contempla aquellos ítems como el control, la dirección, planificación y lo más importante la empatía hacia el personal. Además, la colaboración, confianza y respeto son valores que están implícitos en una institución pues de ello depende el eficiente desempeño laboral que otorga el profesional de salud hacia el paciente. Es así que con un 36.88% el personal califica a la supervisión que otorga la directiva de moderada, mientras que 40.98% menciona de la existe de poco compañerismo. A simple vista es notorio observa que por más que exista un nivel de amplio de supervisión no es garantía de que el profesional pueda laborar con sus cinco sentidos pues no existe la confianza, recurso de carácter importante para evaluar cada una de las actividades.

En general se observaron frecuencias superiores al 3.185% como generadoras de satisfacción en todas las situaciones que medían los factores del desempeño laboral, mientras que con el 1.64 afirman que son los factores motivacionales de higiene lo que incide en el desempeño laboral. Como por ejemplo una buena Política organizacional, sólo evitan la insatisfacción de los empleados, pues no consiguen elevar consistentemente la satisfacción, y cuando la elevan, no logran sostenerla por mucho tiempo, pero, cuando los factores higiénicos son pésimos o precarios, provocan la insatisfacción de los empleados y por ende un bajo nivel de desempeño laboral se ha encontrado. (Duran, 2013)

La condición física del profesional de salud y el salario son dos factores considerados importantes pues analizan aquellas herramientas y equipo necesario para realizar el trabajo y que sean esos instrumentos los que protejan su integridad física a través de un ambiente laboral limpio y ordenado la opinión es considerado por (Del Carmen,

2012). De ahí que el personal con un 50.82% califica de grande la condición física que el personal posee para realizar sus actividades. Sin embargo 28.28% por el salario bajo que reciben no se sienten motivados para realizar las actividades, pues consideran que todo esfuerzo tiene su recompensa y que deben trabar de forma ordenada y equiparada en cuanto la determinación de los honorarios.

Concerniente al tercer objetivo, mismo que se dirigió a determinar la relación que existe entre los factores motivacionales y de higiene en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Dr. Abel Gilbert Pontón 2021, En el ámbito laboral la existencia de diversas categorías como la disciplina, relaciones interpersonales, puntual asistencia, iniciativa y cooperación, dimensiones que facilitan y permiten medir cada uno de los estándares que forman parte de las actividades de todo profesional. La motivación laboral descrita como un factor interno en la presente investigación, de manera general se ubicó en una postura de deficiente con un alto porcentaje del 73.77% el cual coincide con un estudio realizado a una población de pequeño de una casa de salud básica en donde los profesionales de la salud de una organización, se encuentran medianamente motivados (49,3%), seguido por el grupo de nivel elevado (25,7%) y los bajamente motivados (25%) (Duran, 2013). Así también reflejan que la desmotivación del personal se presenta en un 28.28% por la inexistencia de un reconocimiento salarial producto del arduo trabaja que desarrollan y las horas de trabajo que cumple, lo que repercute de forma directa en el desempeño pues la carga horario, acompañada de la supervisión con un 36.89% considerada moderada no es un punto a favor del personal de salud pues trabajar bajo presión y con nivel alto de cansancio no le permite resolver las actividades de forma eficiente. Por medio del análisis estadístico de la T de student como hipótesis de la investigación se planteó si son los factores motivacionales lo que influyen en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Dr. Abel Gilbert Pontón 2021 en donde con un valor de 1.26 fue aceptada la hipótesis alterna. Así como también medir el nivel de relación de las variables de estudio es de los determinantes habilitantes en el informe, en donde los factores motivaciones se identifican con un 1.64 de alfa de Cron Brach el cual es un valor elevado que se encuentra por encima

de 0.7 el cual significa que efectivamente son aquellos factores motivacionales que inciden en el desempeño laboral con un alfa de Cron Bach.

En suma, la relevancia de esta investigación científica parte de la importancia que tiene la motivación en el desempeño laboral y que la misma esta condicionada a factores tanto internos como externos. Los resultados evidenciados establecerán nuevas referencias que podrán a portar a futuras investigaciones relacionadas a esta temática y además podrá ayudar a establecer gestiones para mejorar la proactividad de los trabajadores de salud con el propósito de brindar una atención humana y de calidad.

VI. CONCLUSIONES

- Se concluyen que los factores motivacionales evidenciados en el personal de enfermería del Hospital Dr. Abel Gilbert Pontón en el área de emergencia repercuten en su desempeño laboral.
- Se logro identificar los principales factores motivacionales que el personal de enfermería considera importantes a la hora de sentirse motivados para cumplir con las actividades que fueron designadas; es que el trabajo sea importante, como también que el puesto cuente con tareas variadas, desafiantes y creativas, en donde le permitan dar su punto de vista y considerar propuestas de cambio.
- Por otro lado también se identificaron los principales factores motivacionales de higiene del personal de enfermería, factores económicos pueden ser una herramienta de motivación. Sin embargo, resulta óptima a corto plazo, posterior a ello el profesional se siente desmotivado porque requiere un aumento de sueldo por una actividad extra que se le entregó como puesto de trabajo.
- Si se analizan las respuestas que se refieren a la medición de este factor se encuentra que aproximadamente un 75% de los encuestados consideran que perciben “un sueldo acorde con las tareas que realiza” y que los “premios e incentivos” que reciben, producen un estado de satisfacción.

- Se determina la relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral reflejada con un valor de 3.18 hacia el desempeño laboral el profesional requiere tener responsabilidad, mantener una eficiente comunicación entre compañeros, disciplina a la hora de atender a un paciente y cumplir con las actividades, además la puntualidad se mejoraría siempre y cuando se considere cada una de las iniciativas que tiene el profesional para desempeñarse. y un 1.647 reflejada en los factores motivacionales tanto internos como externos por lo que repercute de forma directa en el desempeño laboral.

VII. RECOMENDACIONES

- A nivel de factores motivacionales se recomienda en cuanto al reconocimiento de resultados y el trabajo del personal se considere la labor que realizan cada uno de ellos para establecer el cumplimiento de los objetivos institucionales a su vez evalué el nivel de desempeño por actividad.
- Que en el área de trabajo se tome en cuenta el tema de autorrelación con el fin de que el personal puede aprender estrategias nuevas de utilización médica, todo esto, por medio de sistemas de capacitación que coadyuve, al crecimiento personal e intelectualmente.
- El ascenso del personal u oportunidades en el área laboral que le permita al personal desempeñarse en áreas de dirección siendo una fortaleza que cada institución pública lo debe considerar por medio de la otorgación de méritos, que toda vez que el personal sea evaluado y el nivel de desempeño se vea reflejado en un puntaje alto; este debe tener la oportunidad de desenvolverse en temas estratégicas que permita el cumplimiento de objetivos y por sobre todos el reconocimiento de la casa de salud.
- Para un eficiente desempeño laboral, el personal debe contar con el apoyo de los altos Directivos que laboran en la casa de salud para tener un reconocimiento a la valoración de la carga laboral que realice y con ello poder entregar diferentes opciones de rotación que permita una eficiente rotación sin afectar al objetivo principal que es la salud del paciente.

REFERENCIAS

- Aleman, M. L. (2008). Motivación de Personal. *Journal Internacional*.
- Álvarez García, L. (08 de Febrero de 2020). *La motivación laboral en el personal administrativo de la Salud*. (Ocronos, Ed.) Obtenido de <https://revistamedica.com/motivacion-laboral-personal-administrativo-salud/>
- Andrea, G., Kleber, T., & José, O. (2019). La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. *Digital Publisher*(6). Obtenido de https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwinno_3zPz0AhVnRzABHap9DEUQFnoECDUQAQ&url=https%3A%2F%2Fdialnet.unirioja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F7144062.pdf&usq=AOvVaw34DF3Yg-9KsG_KylygAqHC
- Barnet, L. S. (2017). Investigación Descriptiva. (P. d. Movimiento, Ed.) Vol. 15(No.2), pp. 1-21. Obtenido de <https://www.scielo.sa.cr/pdf/pem/v15n2/1409-0724-pem-15-02-e2733.pdf>
- Bolívar, A. (2005). Equidad educativa y teorías de la justicia. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 3(2), 42-69. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/551/55103205.pdf>
- Burchard, B. (2008). *El manifiesto por la motivación*. España: Editorial España.
- Carpio, M. R., & Villalobos, G. A. (2018). Motivación del Equipo Básico de Atención Integral en Salud como factor que contribuye al logro de los objetivos del nuevo Modelo de Atención Integral. *Ciencias Administrativas y de salud*, 12. Obtenido de https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-12592001000100006
- Chiang, M., & San Martín, N. (2015). Análisis de la Satisfacción y el Desempeño Laboral en los. *Revista Ciencia y Trabajo*, 17(54), 159.165.

- COEVEL. (2016). *Teorías de la motivación*. Obtenido de <https://www.ceolevel.com/las-4-teorias-motivacionales>
- Cubillos, B., Velasquez, F., & y Reyes, M. (2014). *Plan de mejoramiento de variables del clima*. *Revista ElSevier Doyma*, 5(10), 69-73.
- Cuesta, A. (2014). *Gestión del talento humano y del conocimiento*. *Ecoe Ediciones*. Obtenido de <https://www.ecoediciones.com/wp-content/uploads/2017/05/Gesti%C3%B3n-del->
- Del Carmen, M. (2012). *motivación: gestión empresarial*. México, Díaz Santos.
- Duran, R. M. (2013). *Estudio de la motivación laboral en el Hospital Leon Becerra de la ciudad de Guayaquil*. Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/6092/1/082013%20TESIS%20MSC%20MOTIV%2017082013%20-21082013versi%C3%B3n%20MODELO%20UG.pdf>
- EDENRED. (2021). *4 formas de evaluación del desempeño laboral*. Obtenido de <https://blog.edenred.es/como-evaluar-rendimiento-empleados/>
- Fuster, V. (2013). *El círculo de la motivación*. España: Planeta S.A.
- García, J. (2017). *Diferencias entre rendimiento y desempeño laboral*. Blog Waribo mejorando . Obtenido de <http://www.waribo.es/blog/diferencias-entre-rendimiento-y-desempeno-laboral/>
- Garrido, G. (2012). *La Eficiencia, la Productividad y la Calidad*. *Entorno empresarial* .
- Guartán, A., Kleber, T., & Ollague, J. (2019). *La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores*. *Digital Publisher*, 4(6).
- Herrera, L., Medina, A., & Naranjo, G. (2010). *Tutoria de la Investigación Científica*. Ambato: Graficas Corona Quito.
- Jacas, I. S., Brea, L. I., Cruz, C. M., & Fernández, I. M. (2017). *Motivación y liderazgo del personal del subsistema de servicios*. Salud . Cuba: Correo Científico

Médico de Holguin. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/ccm/v21n2/ccm09217.pdf>

Lanhmann, J. (2020). *Un modelo con 14 herramientas para un equipo motivado*. (R. Cataluya, Ed.) España: 1era Edición.

Leyva, C. (2016). Tecnología para la evaluación. Obtenido de <https://ebookcentral.proquest.com/>

Lopez, C. (2014). Tipos de motivación: las 8 fuentes motivacionales. 14. Obtenido de https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/63494580/Tipos_de_motivacion20200601-974-1e581y9-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1631730380&Signature=KjraF0s3Hn2J85ymy4~UPPp1gepgfADwdnD2~aBYooOF9vSPxSbbtJzG7ixfKbTRR6q6mwE5z1ZsISUtHY0wI56rX~arHxtW8NwVFf7ojg-cyi84huzn

Manso Pinto, J. (2002). El legado de Frederick Irving Herzberg. *Revista Universidad EAFIT*(128), 79-86.

Mazariegos, M. ,. (2015). *Motivación y Desempeño Laboral*. Guatemala: UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisicem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>

Medina, C., & Nilda, R. (2016). *Universidad Señor de Sipan*. Obtenido de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4366/Cubas%20Medina.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Miranda Moreno, D. (2013). La motivación, herramienta pedagógica para impulsar el trabajo. *Revista científica de FAREM - ESTEL*.

Moll, U. J. (2020). *Motivación intrínseca: ¿qué es y cómo promoverla*. Recuperado el 15 de 09 de 2021, de <https://psicologiaymente.com/psicologia/motivacion-intrinseca>

Organización Mundial de la Salud. (11 de AGOSTO de 2020). OMS. Obtenido de Servicios sanitarios de calidad: <https://www.who.int/es/news-room/factsheets/detail/quality-health-services>

Organización Panamericana de la Salud. (2016). *Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades*. Obtenido de https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=135&lang=es

Otero Ortega, A. (2018). *Enfoques de Investigación*.

Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*. Obtenido de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010

Peña, M., & Durán, N. (2015). Justicia organizacional, desempeño laboral y discapacidad. *Colombiana de Ciencias Sociales*, 7(1), 201-222.

Pérez, M. A. (2009). Evaluación del Desempeño Laboral. Obtenido de <https://www.repositoriodigital.ipn.mx/bitstream/123456789/5384/2/50-51-2.pdf>

Plumise, L. (1991). *A Visit with Fred Herzberg*.

Ramírez, R. J. (Marzo de 2008). La motivación laboral, factor fundamental para el logro de objetivos . *daenajournal*, 143-185. Obtenido de <https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/64838578/referencias-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1631376421&Signature=PL8pBzCz0DU5IF70py19KNMKZGFpbudxe0qY~73-Id77lQgjJ40cZ6YE1IYJXcyqrRFvLDwIEQW~4tlOiM1HvOkhYajRmPbl-5gGad398ZFUTtl~YUJsdmDyWtTCITVO6l6D48FyzDBqaxy>

Robbins, S., & Judge, T. (2013). Comportamiento organizacional. *Pearson Educación*.

- Salaman, T., Ayllon, V., Sanjines, J., Langer, E., Cordova, J., & Rojas, R. (2003). *Guía para la formulacion y ejecucion de proyectos de investigacion*. La Paz: PIEB formacion.
- Toapanta, L. (2012). *La motivación del personal y su influencia en el desempeño laboral*. Ambato: Tesis de Grado.
- Torres, J. I. (2010). *LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LOS RESULTADOS DEL RENDIMIENTO DE LOS TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO OSCUS LTDA DE LA CIUDAD DE AMBATO EN EL AÑO 2.010*. Ambato: UTA. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1786/1/TA0097.pdf>
- Vega, C. M., & Castillo, S. R. (31 de Diciembre de 2020). Factores que influyen en el rendimiento laboral del personal de salud que labora en el Centro de Salud tipo C, Latacunga. *U. Investiga, Volumen 7*(Número 2). Obtenido de <http://revistasojs.utn.edu.ec/index.php/lauinvestiga/article/view/478>

ANEXOS

Anexos 1 Matriz de Consistencia

TÍTULO: Factores motivacionales y el desempeño laboral de la enfermera del servicio de emergencia del hospital DR. ABEL GILBERT PONTÓN 2021.						
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	MÉTODO
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General				Tipo de Investigación: Cuantitativa Diseño de Investigación: Descriptiva campo Población: Número de pacientes por mes Muestra: 61 personas Muestreo: Estratificada Técnicas: Observación Instrumentos: Encuesta
¿Cómo los factores motivacionales influyen en el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del hospital Dr. Abel Gilbert Pontón 2021?	Analizar los factores motivacionales y el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Dr. Abel Gilbert Pontón 2021	Son los factores motivacionales lo que influyen en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Dr. Abel Gilbert Pontón 2021.	Factores motivacionales Desempeño Laboral	Motivacional Higiene	Reconocimiento Responsabilidad	
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas				
¿Cómo se identificar los factores motivacionales del personal de enfermería del servicio de emergencia del hospital Dr. Abel Gilbert Pontón 2021?	Identificar los factores motivaciones del personal de enfermería del Hospital Dr. Abel Gilbert Pontón 2021	Los factores motivaciones influye en el personal de enfermería del Hospital Dr. Abel Gilbert Pontón 2021			Auto relación	
¿Cómo se identifican los factores de Higiene del personal de enfermería del servicio de emergencia del hospital Dr. Abel Gilbert Pontón 2021?	Identificar el nivel de desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Dr. Abel Gilbert Pontón 2021.	El desempeño laboral se ve reflejado en el trabajo del personal de enfermería del Hospital Dr. Abel Gilbert Pontón 2021			Ascenso	
¿Qué relación tiene los factores motivacionales y de higiene en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Dr. Abel Gilbert Pontón 2021?	Determinar la relación que existe entre los factores motivacionales y de higiene en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Dr. Abel Gilbert Pontón 2021	Existe relación entre los factores motivacionales y de higiene en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Dr. Abel Gilbert Pontón 2021			Trabajo en si	

Elaborado por: La Autora

Anexos 2 Operacionalización de Variable Independiente

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	CATEGORÍA	NIVEL Y RANGO	ESCALA DE MEDICIÓN
Factores Motivacionales	La Motivación se refiere a los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza un individuo para la consecución de un objetivo. Es el resultado de la interacción de los individuos con la situación” (Robbins & Judge, 2013)	La motivación es uno de los estados de ánimo que permite que el personal labore de forma eficiente en cada una de sus actividades y por ende logre el cumplimiento de actividades.	Reconocimiento Responsabilidad Auto relación Ascenso Trabajo en si	Expresiones Valoración Reconocimiento Logro Laboral Conocimiento	¿Expresiones frecuentes de agradecimiento y aprecio por su buen desempeño? ¿Sentir que tiene control sobre como hace su trabajo? ¿Que su trabajo le permita desarrollar nuevas habilidades? ¿Que se cumpla con las leyes laborales convenidas? ¿Tener fácil acceso al nivel de supervisión y control?? ¿Poder confiar en sus compañeros de trabajo?	Ninguna satisfacción Ligera satisfacción Moderada Satisfacción Gran Satisfacción Enorme Satisfacción	Del 1 al 5	Escala de Liker nominal
			Seguridad Supervisión Condiciones de trabajo Sueldo Relación con los compañeros	Leyes laborales Horarios de trabajo Objetivos Cumplimiento Supervisión				

Elaborado por: La Autora

Anexos 3 Operacionalización Variable Dependiente

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	CATEGORÍA	NIVEL Y RANGO	ESCALA DE MEDICIÓN
Desempeño Laboral	Se considera el desempeño laboral como el resultado del comportamiento de los trabajadores frente al contenido de su cargo, sus atribuciones, tareas y actividades, depende de un proceso de mediación o regulación entre él y la empresa (Pedraza, Amaya, & Conde, 2010)	El desempeño laboral se define como la evaluación de los niveles de eficiencia, productividad en relación a la consecución de objetivos.	Responsabilidad Relaciones interpersonales Puntual Asistencia Iniciativa Cooperación	Obligaciones Interés de Funciones Interés por el trabajo Compromisos Relaciones Laborales Problemas Cumplimiento. Ordenes Asistencia Falta a sus labores Liderazgo Emprendimiento Tareas Espontanea	¿Siempre cumple con sus obligaciones y compromisos? ¿Muestra verdadero interés por su trabajo? ¿Las relaciones con sus jefes o compañeros son deficientes.? ¿mantiene buenas relaciones con sus jefes, visitantes y compañeros? Actúa con poca colaboración en tareas adicionales a las asignadas.	A: Excelente B: Muy Bueno C: Bueno D: Deficiente	Escala de ponderación de 20	Escala de Liker nominal

Elaborado por: La Autora



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

MAESTRIA DE GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD.

Encuesta al profesional de enfermería del Hospital de Especialidades Dr. Abel Gilbert
Pontón 2021.

Objetivo: Obtener la información veraz relacionado a la motivación y sus factores con el fin de analizar el nivel de desempeño del profesional del Enfermería.

Indicaciones: De acuerdo a su criterio profesional y en base al servicio que brinda en el hospital, califique de forma correcta cada una de las preguntas:

Factores Socio-demográficos

Grupo etario

15-25 años

26-35 años

36-45 años

46 en adelante

Género

Masculino

Femenino

Tiempo de servicio

Menor a 5 años

Mayor a 5 años

Cursa un 4to Nivel de Educación

Si

No

FACTORES MOTIVACIONALES COMO HERRAMIENTA DE EVALUACIÓN							
ITEMS	N°	PREGUNTA	OPCIONES				
			1 NINGUNA	2 POCA	3 MODERADA	4 GRAN	5 ENORME
RECONOCIMIENTO	1	Expresiones frecuentes de agradecimiento y aprecio por su buen desempeño					
	2	Que el Director valore su trabajo					
	3	Existe reconocimiento laboral en su empresa para motivarse					
RESPONSABILIDAD	4	Sentir que tiene control sobre como hace su trabajo					
	5	Considera que el logro laboral influye como elemento motivador en esta casa de salud.					
AUTORRELACION	6	Que su trabajo le permita aprender nuevas cosas					
	7	Que su trabajo le permita desarrollar nuevas habilidades					
		Que la empresa lo capacite para desempeñar mejor su trabajo					
	8	Considera que la relación con el jefe es buena					
ASCENSO	9	Que exista oportunidades de ascenso					
	10	Que se me comunique lo que se espera de mi para ser considerado para un puesto superior.					
TRABAJO EN SI	11	El tipo de labores que realiza actualmente					
	12	Que su trabajo le permita demostrar su personalidad y creatividad					
	13	Que su trabajo le incluya tareas interesantes					
	14	Su trabajo le otorga un sentido de logro					
FACTORES DE HIGIENE COMO HERRAMIENTA DE EVALUACIÓN							
POLITICAS DE LA EMPRESA	15	Que se cumpla con las leyes laborales convenidas					
	16	Que la ley respecto a horarios de trabajo se cumpla					
	17	Que los objetivos de la empresa están claros por usted					
	18	Que conozca como su trabajo afecta los objetivos de la empresa.					
	19	Tener fácil acceso al nivel de supervisión y control.					

SUPERVISOR	20	Que el Director o jefe inmediato se comunique eficazmente					
	21	Que el Director o jefe inmediato mantenga al equipo bien informado.					
	22	Que el Director o jefe inmediato se preocupe por usted como persona					
COMPAÑEROS DE TRABAJO	23	Contar con compañeros que lo ayuden en el trabajo de ser necesario					
	24	Poder confiar en sus compañeros de trabajo					
	25	Que sus compañeros de trabajo lo traten con respeto					
CONDICIONES FISICAS	26	Contar con las herramientas y equipo necesario para realizar el trabajo					
	27	Que se proteja se integridad física en el lugar de trabajo					
	28	Trabajar en un ambiente limpio y ordenado					
SALARIO	29	Recibir un salario que vaya de acuerdo a su desempeño					
	30	Que reciba notificaciones adicionales					
	31	Que entienda como su salario es determinado					
	32	Que exista la posibilidad de un aumento de salario.					

Elaborado por: La Autora

Anexos 5 Instrumento Evaluación del Desempeño

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO						
ITEMS	N°	PREGUNTA	OPCIONES			
			A	B	C	D
RESPONSABILIDAD	1	Siempre cumple con sus obligaciones y compromisos				
	2	Muestra verdadero interés por su trabajo				
	3	Demuestra preocupación por su trabajo				
	4	No cumple con sus compromisos				
RELACIONES INTERPERSONALES	5	Las relaciones con sus jefes o compañeros son deficientes.				
	6	Sus relaciones con jefes, compañeros o visitantes genera roces				
	7	mantiene buenas relaciones con sus jefes, visitantes y compañeros				
	8	Desarrolla su trabajo en completa armonía con sus jefes, compañeros o visitantes				
DISCIPLINA	9	Acepta, cumple con prontitud y acata las ordenes y disposición general.				
	10	Cumple sin objetar las ordenes y disposiciones				
	11	Eventualmente protesta y reacciona desfavorablemente ante las órdenes o las disposiciones generales				
	12	acata las normas y reglamentos				
PUNTUAL ASISTENCIA	13	cumple con la puntal asistencia				
	14	Con mucha Frecuencia falta a sus labores				
	15	Su asistencia en muy buena				
	16	En su asistencia es ejemplar				
INICIATIVA	17	Constantemente planea y desarrolla ideas novedosas y se las ingenia para llevarlas a las práctica				
	18	Muchas veces plantea y desarrolla las ideas novedosas y las lleva a la práctica				
	19	Contribuye con ideas constructivas cuando se le solicita				
	20	No aporta ideas constructivas				
COOPERACIÓN	21	No colabora en tareas adicionales a las asignadas				
	22	Actúa con poca colaboración en tareas adicionales a las asignadas.				
	23	Su participación es muy buena, colabora con frecuencia en trabajos fuera de obligaciones.				
	24	Siempre ofrece colaboración espontanea.				

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: “FACTORES MOTIVACIONALES Y DE HIGIENE”

OBJETIVO: Conocer los factores motivacionales y de higiene que influyen en el desempeño laboral Hospital de Especialidades Dr. Abel Gilbert Pontón 2021.

DIRIGIDO A: Profesional de enfermería del servicio de emergencia Hospital de Especialidades Dr. Abel Gilbert Pontón 2021

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: ANDREINA DEL ROCIO CHIRIBOGA VARAS

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: 4TO NIVEL ACADEMICO

VALORACIÓN:

Ninguna	Poca	Moderada	Gran	Enorme
---------	------	----------	------	--------

(La valoración va a criterio del investigador)



Firmado electrónicamente por:
**ANDREINA DEL
ROCIO CHIRIBOGA
VARAS**
Registros: loda.1006-15-1391126
Msg. 7241175384

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN																	
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR MOTIVACIONAL / HIGIENE	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Ninguna	Poca	Moderada	Gran	Enorme	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
FACTORES MOTIVACIONALES Y DE HIGIENE	RECONOCIMIENTO	Expresiones	Expresiones frecuentes de agradecimiento y aprecio por su buen desempeño				4		x		X		X		X		
		Valoración	Que el Director valore su trabajo				4		x		X		X		X		
		Reconocimiento	Existe reconocimiento laboral en su empresa para motivarse				4		x		X		X		X		
	RESPONSABILIDAD	Control	Sentir que tiene control sobre como hace su trabajo					5	x		X		X		X		
		Logro Laboral	Considera que el logro laboral influye como elemento motivador en esta casa de salud.					5	x		X		X		X		
	AUTORRELACIÓN	Conocimiento	Que su trabajo le permita aprender nuevas cosas			3			x		X		X		X		

	Habilidades	Que su trabajo le permita desarrollar nuevas habilidades					4	x		X		X		X		
	Capacitación	Que la empresa lo capacite para desempeñar mejor su trabajo					4	X		X		X		X		
	Ambiente de trabajo	Considera que la relación con el jefe es buena					4	x		X		X		X		
ASCENSO	Oportunidad	Que exista oportunidades de ascenso					5	x		X		X		X		
	Lugar de Trabajo	Que se me comunique lo que se espera de mi para ser considerado para un puesto superior.					5	x		X		X		X		
TRABAJO EN SI	Tipo de Labor	El tipo de labores que realiza actualmente son eficientes					5	x		X		X		X		
	Creatividad	Que su trabajo le permita demostrar su personalidad y creatividad					5	x		X		X		X		
	Tareas	Que su trabajo le incluya tareas interesantes					5	x		X		X		X		
FACTORES DE HIGIENE																
POLITICAS DE LA EMPRESA	Leyes Laborales	Que se cumpla con las leyes laborales convenidas					4	x		X		X		X		
	Horarios de Trabajo	Que la ley respecto a horarios de trabajo se cumpla					4	x		X		X		X		
	Objetivos	Que los objetivos de la empresa están claros por usted					4	x		X		X		X		
	Cumplimiento	Que conozca como su trabajo afecta los objetivos de la empresa.					5	x		X		X		X		

SUPERVISOR	Supervisión	Tener fácil acceso al nivel de supervisión y control.					5	x		X		X		X		
	Eficiencia	Que el Director o jefe inmediato se comunique eficazmente					5	x		X		X		X		
	Información	Que el Director o jefe inmediato mantenga al equipo bien informado.					5	x		X		X		X		
	Preocupación	Que el Director o jefe inmediato se preocupe por usted como persona					4	x		X		X		X		
COMPAÑEROS DE TRABAJO	Compañerismo	Contar con compañeros que lo ayuden en el trabajo de ser necesario					4	x		X		X		X		
	Integridad Física	Poder confiar en sus compañeros de trabajo					4	x		X		X		X		
	Respeto	Que sus compañeros de trabajo lo traten con respeto					4	x		X		X		X		
CONDICIONES FISICAS	Herramientas	Contar con las herramientas y equipo necesario para realizar el trabajo					5	x		X		X		X		
	protección	Que se proteja se integridad física en el lugar de trabajo					5	x		X		X		X		
	Ambiente de trabajo	Trabajar en un ambiente limpio y ordenado					5	x		X		X		X		
SALARIO	Desempeño	Recibir un salario que vaya de acuerdo a su desempeño					4	x		X		X		X		
		Que reciba notificaciones adicionales					4	x		X		X		X		
	Notificación	Que entienda como su salario es determinado					4	x		X		X		X		
		Que exista la posibilidad de un aumento de salario.					3	x		X		X		X		
						3	x		X		X		X			

FIRMA DEL EVALUADOR



Firmado electrónicamente por:

**ANDREINA DEL
ROCIO CHIRIBOGA
VARAS**

Registros: lcta.1006-15-1391126

Msg. 7241175384

MATRIZ DE VALIDACIÓN

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR DESEMPEÑO LABORAL	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUCIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				MUY MALA	MALA	NEUTRO	BUENO	MUY BUENO	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DESEMPEÑO LABORAL	RESPONSABILIDAD	Obligaciones	Siempre cumple con sus obligaciones y compromisos				4		x		X		X		X		
		Interés de funciones	Muestra verdadero interés por su trabajo				4		x		X		X		X		
		Interés por el trabajo	Demuestra preocupación por su trabajo				4										
		Compromisos	No cumple con sus compromisos				4		x		X		X		X		
	RELACIONES INTERPERSONALES	Relaciones Interpersonales	Las relaciones con sus jefes o compañeros son deficientes				5		x		X		X		X		
			Sus relaciones con jefes, compañeros o visitantes genera roces				5		x		X		X		X		

		problemas laborales	mantiene buenas relaciones con sus jefes, visitantes y compañeros				4	x		X		X		X		
			Desarrolla su trabajo en completa armonía con sus jefes, compañeros o visitantes				4	x		X		X		X		
DISCIPLINA		Cumplimiento	Acepta, cumple con prontitud y acata las ordenes y disposición general.				3	x		x		x		x		
		Ordenes	Cumple sin objetar las ordenes y disposiciones				5	x		x		x		x		
		Riñas Laborales	Eventualmente protesta y reacciona desfavorablemente ante las órdenes o las disposiciones generales				3	x		x		x		x		
		normas y reglamentos	No acata las normas y reglamentos				4	x		x		x		x		
PUNTAL ASITENCIA		Asistencia	No cumple con la puntal asistencia				4	x		x		x		x		
			Con mucha Frecuencia falta a sus labores				4	x		x		x		x		
		Falta a sus labores	Su asistencia es muy buena				4	x		x		x		x		
			En su asistencia es ejemplar				5	x		x		x		x		
INICIATIVA		Liderazgo	Constantemente planea y desarrolla ideas novedosas				4	x		x		x		x		
			Muchas veces plantea y desarrolla las ideas				5	x		x		x		x		

COOPERACIÓN	Emprendimiento	Contribuye con ideas constructivas cuando se le solicita						5	x			x			x					
		No aporta ideas constructivas						5	x			x			x					
	Tareas	No colabora en tareas adicionales a las asignadas						5	x			x			x					
		Actúa con poca colaboración en tareas adicionales a las asignadas.						5	x			x			x					
	Espontanea	Su participación es muy buena, colabora con frecuencia						5	x			x			x					
		Siempre ofrece colaboración espontanea.						5	x			x			x					
 <p>Firmado electrónicamente por: ANDREINA DEL ROCIO CHIRIBOGA VARAS Registros: lcda.1006-15-1391126 Msg. 7241175384</p> <p>FIRMA EVALUADOR</p>																				

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: “DESEMPEÑO LABORAL”

OBJETIVO: determinar el desempeño laboral del Profesional de enfermería del servicio de emergencia Hospital de Especialidades Dr. Abel Gilbert Pontón 2021.

DIRIGIDO A: Profesional de enfermería del servicio de emergencia Hospital de Especialidades Dr. Abel Gilbert Pontón 2021

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: ANDREINA DEL ROCIO CHIRIBOGA VARAS

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: 4TO NIVEL ACADEMICO

VALORACIÓN:

Muy Mala	Mala	Neutro	Buena	Muy Buena
----------	------	--------	-------	-----------

(La valoración va a criterio del investigador)



Firmado electrónicamente por:
**ANDREINA DEL
ROCIO CHIRIBOGA
VARAS**
Registros: lcca.1006-15-1391126
Msg. 7241175384

FIRMA DEL EVALUDOR