

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**



**MOTIVACIÓN Y RENDIMIENTO LABORAL DE LAS ENFERMERAS  
DEL ÁREA MADRE - NIÑO DEL HOSPITAL NACIONAL EDGARDO  
REBAGLIATI MARTINS – ESSALUD. LIMA. 2018**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO DE  
GERENCIA EN SALUD**

**AUTORAS:**

**SUSY ELIANA CONDOR TARAZONA**

**IRENE ISABEL VALENCIA TICONA**

**CALLAO – 2019**

**PERÚ**



## HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO

### MIEMBROS DEL JURADO:

- DRA. ANGELICA DIAZ TINOCO PRESIDENTA
- DR. LUCIO ARNULFO FERRER PEÑARANDA SECRETARIO
- MG. CÉSAR ANGEL DURAND GONZÁLES VOCAL
- DRA. MERY JUANA ABASTOS ABARCA VOCAL

**ASESOR: DR. RAUL WLATER CABALLERO MONTAÑEZ**

Nº de Libro: 01

Nº de Acta: 076 y 077

Fecha de Aprobación de tesis: 28 de enero del 2019

Resolución de sustentación de la Unidad Posgrado N° 056-2019-CDUPG-FCS de fecha 23 de Enero del 2019 para obtener el grado académico de Maestro.

## **DEDICATORIA**

A mis padres y a mi familia por su inmenso amor, cariño y apoyo incondicional para el logro de mi desarrollo profesional.

Susy

A mis padres y a mi familia por su gran apoyo y comprensión para el logro de mi crecimiento personal y profesional.

Irene

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios por darnos la fortaleza de haber logrado el presente estudio.

Al Hospital Edgardo Rebagliati Martins por nuestro centro laboral y el lugar donde se desarrolló el estudio de investigación.

A la Universidad Nacional del Callao por darnos la oportunidad de obtener el título de maestro.

A la comunidad Científica por haber realizado el estudio de investigación.

A los profesores por dotarnos de conocimiento para el estudio de investigación que va a ser beneficioso para el desarrollo de nuestra profesión.

Susy, Irene

## ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS .....</b>	<b>3</b>
<b>RESUMEN.....</b>	<b>4</b>
<b>ABSTRACT. ....</b>	<b>5</b>
<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>6</b>
<b>I. PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>8</b>
1.1. Identificación del problema.....	8
1.2. Formulación del problema.....	10
1.3. Objetivos .....	11
1.4. Limitantes de la investigación.....	11
<b>II. MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>13</b>
2.1. Antecedentes .....	13
2.2. Marco.....	23
2.2.1. Marco Epistemológico .....	23
2.2.2. Marco Filosófico .....	38
2.2.3 Marco conceptual .....	40
2.2.4. Marco Teorico Conceptual .....	65
2.3. Definición de términos básicos.....	66
<b>III. HIPÓTESIS Y VARIABLES .....</b>	<b>68</b>
3.1 Hipotesis .....	68
3.2 Variables .....	69
3.3 Operacionaizacion de variables .....	70

<b>IV. METODOLOGÍA .....</b>	<b>71</b>
4.1 Tipo y diseño de investigación.....	71
4.2 Población y muestra.....	72
4.3 Técnicas e Instrumentos para la recolección de la información documental .....	74
4.4. Tecnicas e instrumentos para la recolección de la información de campo .....	75
4.5 Procesamiento estadístico y análisis de datos.....	76
<b>V. RESULTADOS.....</b>	<b>78</b>
5.1. Resultados descriptivos .....	78
5.2. Resultados inferenciales .....	85
<b>VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....</b>	<b>87</b>
6.1. Contrastación de hipótesis .....	87
6.2. Contrastación de los resultados con estudios similares.....	90
<b>VII. CONCLUSIONES.....</b>	<b>96</b>
<b>VIII. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>97</b>
<b>IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>98</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>102</b>
- Matriz de Consistencia.....	103
- Instrumentos validados.....	104
- Consentimiento informado.....	107
- Base de datos.....	109
- Otros anexos.....	112

## ÍNDICE DE TABLA

	<b>Pág.</b>
Tabla 5.1. Características de las Enfermeras del área madre-niño del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. 2018	78
Tabla 5.2. Nivel de motivación laboral según factores intrínsecos de las Enfermeras del área madre-niño del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. 2018	80
Tabla 5.3. Nivel de motivación según factores extrínsecos de las Enfermeras del área madre-niño del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. 2018	81
Tabla 5.4. Nivel de rendimiento laboral según dimensiones de las Enfermeras del área madre- niño del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. 2018	82
Tabla 5.5. Nivel de motivación laboral según dimensión intrínseca en relación con el rendimiento laboral de las Enfermeras del área madre-niño del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. 2018	83
Tabla 5.6. Nivel de motivación según dimensión extrínseca de la motivación laboral en relación con el rendimiento laboral de las Enfermeras del área madre-niño del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. 2018	84

## RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo determinar el nivel de motivación y su relación con rendimiento laboral de las Enfermeras del área madre-niño del hospital Edgardo Rebagliati Martins. El estudio fue de tipo descriptivo, correlacional, de corte transversal.

**METODOLOGÍA:** Tipo descriptivo, correlacional, de corte transversal. La muestra estuvo constituida por 84 enfermeras del área madre niño del Hospital Edgardo Rebagliati Martins. La técnica empleada fue la encuesta; y el instrumento fue un cuestionario de 2 partes, motivación laboral y rendimiento laboral con una escala tipo Likert.

**RESULTADOS:** El nivel de motivación según dimensión intrínseca fue 92.85 % (78) de Enfermeras tienen un motivación laboral alta y rendimiento laboral alto 63.09 % (53); motivación laboral según dimensión extrínseca es alto un total de 89.28% (75).

**CONCLUSIONES.** Existe relación directa entre nivel de motivación y rendimiento laboral de las enfermeras del área madre niño de hospital Edgardo Rebagliati Martins.

Palabras claves: Motivación laboral, Rendimiento laboral.

## **ABSTRACT**

The objective of the study was to determine the level of motivation and its relationship with work performance of nurses in the mother-child area of the Edgardo Rebagliati Martins hospital. The study was descriptive, correlational, cross-sectional.

**METHODOLOGY:** Descriptive, correlational, cross-sectional type. The sample consisted of 84 nurses from the child mother area of the Edgardo Rebagliati Martins Hospital. The technique used was the survey; and the instrument was a 2-part questionnaire, labor motivation and work performance with a Likert scale.

**RESULTS:** The level of motivation according to intrinsic dimension was 92.85% (78) of Nurses have a high work motivation and high work performance 63.09% (53); Labor motivation according to extrinsic dimension is high a total of 89.28% (75).

**CONCLUSIONS** There is a direct relationship between the level of motivation and work performance of the nurses of the child mother area of the Edgardo Rebagliati Martins hospital.

**Keywords:** Work motivation, work performance.

## INTRODUCCIÓN

El rendimiento de los trabajadores está en estrecha dependencia con la percepción que ellos tienen de su empresa, de lo que esta significa para ellos. La motivación es un indicador de rendimiento. La motivación es el recurso esencial que el individuo aporta a la organización para alcanzar sus objetivos, la motivación es el factor clave de la competitividad y por lo tanto del éxito de la empresa. (3).

El trabajo de las Enfermeras y el ambiente donde lo desarrollan pareciera no ser el más propicio para derivar en satisfacción laboral. El cansancio, las escasas posibilidades de capacitación debido al sistema de turnos y la escasez de personal traen como consecuencia fatiga y desmoralización entre estas profesionales. El deber de realizar muchas tareas cuya complejidad es inferior a su formación y que compromete su tiempo, le impide su función fundamental que es justo al paciente en la entrega de atención y cuidados de este. Por otro lado, los turnos dificultan la vida matrimonial y familiar, ya que estos no coincidan con las rutinas normales de trabajo y estudio del resto de las personas, por lo que la Enfermera requiere de muchos esfuerzos para compatibilizar sus actividades con las de su familia. Además, las bajas remuneraciones que a veces la obligan a desempeñar más de un trabajo- teniendo que asumir largas jornadas con el consiguiente desgaste que ello significa- agrava la situación. Toda esta

problemática trae inevitablemente consecuencias negativas tanto para la vida personal, laboral y tal vez para los pacientes (1)

El presente trabajo de investigación titulado **“Motivación y rendimiento laboral del área madre-niño del Hospital Edgardo Rebagliati Martins. 2018”** tiene por finalidad brindar una herramienta de Gestión Administrativa a la Alta Gerencia del Hospital Edgardo Rebagliati Martins, buscando mejorar el desempeño mediante la evaluación oportuna y sistemática de los resultados del trabajo del personal de Enfermería.

El presente informe final de investigación consta de seis apartados; Capítulo I: planteamiento del problema, que incluye la determinación del problema, formulación del problema, objetivos y limitantes de la investigación, Capítulo II: Marco teórico, incluye los antecedentes, el marco conceptual y la definición de términos básicos, Capítulo III: Hipótesis y variables, considera las variables e hipótesis, así como la operacionalización de variables, Capítulo IV: metodología de la investigación, que incluye tipo y diseño de investigación, población y muestra y técnica de recolección de datos; Capítulo V: Resultados, incluye resultados descriptivos e inferenciales. Capítulo VI: Discusión de resultados, conclusiones, recomendaciones y referencias bibliográficas, asimismo, contiene un apartado de anexos.

## **CAPITULO I**

### **PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **1.1. Identificación del problema**

Debido a las exigencias del entorno laboral de hoy, es inevitable que exista presión en el trabajo. Un nivel de presión que el trabajador considere aceptable puede incluso mantenerlo alerta, motivado y en condiciones y aprender, dependiendo de los recursos de que disponga de sus características personales. Un trabajo saludable es aquel que la presión sobre el empleado se corresponde con sus capacidades y recursos, el grado de control que ejerce sobre su actividad y el apoyo que recibe de las personas que son importantes para él. Siendo la salud un estado de completo bienes físico, mental y social y no ausencia de afecciones (OMS 1986), un entorno saludable no es aquel que no existe las circunstancias perjudiciales, sino abundancia de factores que promuevan la salud. (3)

Actualmente los empleados deben hacer frente a una mayor presión para poder responder a las demandas del trabajo moderno. Los riesgos psicosociales, como el aumento de la competencia, las altas expectativas en el rendimiento y los horarios laborales extensos contribuyen a que el ambiente en el trabajo sea cada vez más estresante y dificultan la conciliación entre la vida familiar y laboral. Asimismo, debido a los importantes cambios que se están produciendo asociados a la crisis

económica mundial, los trabajadores se encuentran expuestos a nuevas situaciones que pueden tener graves consecuencias negativas para su salud mental y su bienestar psicológico, tales como cambios organizacionales o de reestructuración, menos oportunidades laborales, aumento de la precariedad laboral, miedo a perder el empleo, despidos masivos, problemas de desempleo y pérdida de la estabilidad financiera.(1)

Con frecuencia los trabajadores están expuestos a factores de riesgos físicos, químicos, biológicos, psicosociales y ergonómicos presentes en las actividades laborales. Dichos factores pueden conducir a una ruptura del estado de salud, y pueden causar accidentes, enfermedades profesionales y otras relacionadas con el ambiente laboral. Si bien ya se ha reconocido la trascendencia del estudio de estos factores y, considerando que una vez bien definidos se pueden eliminar o controlar, aún se necesita incrementar el interés y la responsabilidad social (Empleadores, Estado, Trabajadores) y la sociedad civil en sus diferentes manifestaciones organizativas, para desplegar más esfuerzos en este sentido. En el Perú, se desconoce la magnitud de la población trabajadora que se encuentra expuesta a diferentes riesgos ocupacionales y no se cuenta con información estadística sobre enfermedades y accidentes de trabajo. (2)

En el área de madre-niño del Hospital Edgardo Rebagliati Martins, tiene las especialidades de medicina, cirugía, oncohematología y cuidados

intensivos. Brindan atención especializada y alta complejidad a los niños de todo el país por ser hospital de referencia nacional. El personal de enfermería se encuentra laborando más de 5 años en los diferentes servicios, evidenciando que a nivel nacional existe una brecha de déficit de personal, aunado al cansancio laboral por turnos nocturnos, trabajo estresante, ausentismo que provoca recarga laboral, poco reconocimiento y desvalorización, etc. Provoca en el personal de Enfermería desmotivación, fatiga, insatisfacción. El deber de realizar muchas tareas complejas y comprometen su tiempo, impide la función fundamental que es la atención y cuidados de los pacientes pediátricos, en desmedro de atención de calidad, calidez y humanización, aumentado la insatisfacción de los usuarios.

## **1.2. Formulación del problema**

### **Problema General**

¿Cuál es el nivel de motivación y su relación con el rendimiento laboral de las Enfermeras del área madre-niño del Hospital Edgardo Rebagliati Martins. Lima-2018?

### **Problemas Específicos**

1.- ¿Cuál es el nivel de motivación laboral según dimensión intrínseco y su relación con el rendimiento laboral de las Enfermeras del área madre-niño del Hospital Edgardo Rebagliati Martins. 2018?

- 2.- ¿Cuál es el nivel de motivación laboral según dimensión extrínseco y su relación con el rendimiento laboral de las Enfermeras del área madre-niño del Hospital Edgardo Rebagliati Martins. 2018?

### **1.3. Objetivos**

#### **Objetivo General**

Determinar el nivel de motivación y su relación con rendimiento laboral de las Enfermeras del área madre-niño del hospital Edgardo Rebagliati Martins

#### **Objetivos Específicos**

- 1.- Identificar el nivel de motivación laboral según dimensión intrínseco y su relación con el rendimiento laboral de las de Enfermeras del área madre-niño del Hospital Edgardo Rebagliati Martins.
- 2.- Identificar el nivel de motivación laboral según dimensión extrínseco y su relación con el rendimiento laboral de las Enfermeras del área madre-niño del Hospital Edgardo Rebagliati Martins

### **1.4. Limitantes de la investigación**

El presente estudio de investigación tiene por finalidad dar a conocer la relación que existe entre motivación y rendimiento laboral del personal de Enfermería del área madre-niño del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, se tiene las siguientes limitantes para la investigación

#### **1.4.1 Limitante teórica**

- Limitación de estudios de investigación que relacionen motivación y rendimiento laboral del personal de enfermería en instituciones de salud de alta complejidad

#### **1.4.2 Limitante temporal**

- Los resultados del presente estudio son solo validos a la población de estudio.
- Dificultad para realizar trámites administrativos con la oficina de capacitación del Hospital para la ejecución de la investigación.

#### **1.4.3 Limitante espacial**

- La poca disponibilidad del personal por recarga laboral hizo que se prolongara la recolección de datos
- La distribución del área de investigación determinó desplazamiento a los servicios de área madre-niño, con restricción de acceso por normas institucionales y del servicio.

## CAPITULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes

##### 2.1.1 Antecedentes internacionales

**SUM, M. (2015)**, en su estudio “Motivación y desempeño laboral” Quetzaltenango-Guatemala. El objetivo del estudio fue: Establecer la influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal administrativo en la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango. La metodología: Fue un estudio de tipo descriptivo. Se aplicó una encuesta con escala de Likert para medir el rendimiento y escala de Motivación Psicosociales para medir motivación a 34 colaboradores. Resultados: El factor denominado Aceptación e Integración Social se encuentran en un rango medio, factor de autoestima /autoconcepto se encuentran en un rango alto, factor denominado Seguridad se encuentran en un nivel medio; La evaluación del desempeño ayuda a mejorar mis debilidades laborales, el 44% respondieron que están de acuerdo y el 50% que están totalmente de acuerdo. Conclusiones: la motivación influye en el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa de alimentos, La motivación produce en el personal administrativo de la empresa, realizar las actividades laborales en su puesto de trabajo con un buen entusiasmo, y que ellos se sientan satisfechos al recibir algún incentivo o recompensa por su buen desempeño laboral. (4)

**REDROBÁN, M. (2015)**, en su estudio “La evaluación de desempeño y su relación con el rendimiento laboral en la empresa Jara Seguridad”. El objetivo del estudio fue: Identificar cuál es la relación existente entre la evaluación de desempeño y el rendimiento laboral en la empresa Jara Seguridad. Metodología: El diseño del estudio fue no experimental, el tipo de estudio fue descriptivo, el diseño de trabajo se apoyó, también la modalidad de campo mediante esta, ya que, a través de la observación directa y la aplicación de la evaluación de desempeño, en la modalidad bibliográfica o documental, la modalidad de campo mediante esta, ya que a través de la observación directa y la aplicación de la evaluación de desempeño. La muestra conformada por 2 gerentes, 20 empleados administrativos y 100 trabajadores. Resultados Conclusiones: La evaluación de desempeño se relaciona con el rendimiento laboral del personal de la empresa (5)

**OLVERA ZAPATA, Y. (2013)**. en su estudio “Estudio de la Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los Empleados Administrativos del Área Comercial de la Constructora Furoiani Obras y Proyectos”. Tesis de grado para optar por el título de psicóloga industrial. Guayaquil – Ecuador .2013. El objetivo del estudio es establecer los factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral del personal Administrativo del área comercial de la empresa constructora Furoiani Obras y Proyectos. Metodología: Con un enfoque no experimental, el

diseño transversal correlacional-causal. Como instrumento de recolección de datos se aplicó el cuestionario CMT (Cuestionario de Motivación para el Trabajo) a la población objeto de estudio, la cual está compuesta por 38 empleados. Resultados: el 34% del personal de ambos proyectos coinciden en que lo que más les incentiva o motiva es el reconocimiento, el cual consiste en atención personal, mostrar interés, aprobación por parte de quienes son parte del día a día en el trabajo y aprecio por un trabajo bien hecho, buscan prestigio personal y profesión, La más alta puntuación se ve reflejada en el factor Salario; es decir, que el personal considera el nivel de remuneración y los ascensos como indicadores de sus logros y éxito. Las relaciones interpersonales y toma de decisiones el 82% y 84% respectivamente del personal obtuvo una calificación regular, Conclusiones: Los principales factores que influyen en el desempeño son aquellos que hacen referencia al entorno laboral, y estos son Trabajo en equipo y Seguridad e Higiene ambos son considerados factores operativos y que dentro de la motivación son parte de los extrínsecos, los factores motivacionales de mayor influencia en el personal son el Salario que es un factor extrínseco y el reconocimiento que es un motivador intrínseco, el medio preferido para obtener retribución es la expectativa, estos inciden en el desempeño laboral del personal. (6)

**TORRES, J. (2014).** En su estudio “Factores motivacionales e higiénicos del personal de enfermería en una unidad de cuidados intensivos del Instituto Autónomo Hospital Universitario de Los Andes. Objetivo: determinar los Factores motivacionales e higiénicos del personal de enfermería en una unidad de cuidados intensivos Metodología: Estudio de campo, descriptivo y transversal, con una población muestra de 30 profesionales de la enfermería, para lo cual se utilizó un instrumento tipo cuestionario auto administrado, que constó de tres partes: datos sociodemográficos y laborales, factores motivacionales y factores higiénicos. Resultados: En cuanto a los factores motivacionales describen que: siempre el ser profesional de Enfermería le hace sentirse realizado personal, profesional y espiritualmente (73,3%); siempre le satisface cuidar y servir a otras personas (86,7%); siempre al ver la recuperación de un paciente le satisface y le motiva a seguir haciéndolo con entusiasmo (73,3%); siempre su trabajo contribuye directamente al alcance de los objetivos propuestos en la unidad (70%); siempre cada acción que realiza en su trabajo la asume con responsabilidad (86,6%); siempre la responsabilidad evita que falte a su trabajo diariamente (93,3%), siempre la unidad le permite trabajar con autonomía (60%) y desarrollar al máximo sus capacidades y cualidades (60%).

Por otra parte, de los factores higiénicos refieren que siempre existe una buena comunicación entre los compañeros de trabajo (53,3%) y nunca el grupo le hace sentir incómodo(a) (60%).Conclusiones: los factores

motivacionales del personal de enfermería son: realización, trabajo en sí mismo, responsabilidad y promoción; y los factores higiénicos son las relaciones interpersonales. (7)

### **2.1.2 Antecedentes Nacionales**

**LARICO, R. (2015)**, en su estudio “Factores motivadores y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de San Román – Juliaca”. El objetivo del estudio fue: Determinar la influencia de los factores motivacionales en el desempeño laboral a los trabajadores. Metodología: Fue un estudio de tipo descriptivo correlacional. Resultados: desempeño laboral el 77.47% manifestó que es aceptable, mientras que el 17.03% señaló que es inaceptable; y el 5.49% indicó que no se podía medir su desempeño laboral. considera incentivos y/o reconocimientos a su personal en base a méritos alcanzados, el 71.98% manifestó que siempre debería ser así; mientras que el 20.33% señaló que debería ser a veces y solamente el 7.69% indicó que nunca la institución debería dar incentivos ni reconocimientos a los trabajadores. Conclusiones: Se comprobó la existencia de vinculación significativa entre los factores motivadores y el desempeño laboral de los trabajadores, Se encontró relación significativa entre los incentivos que se les otorga a los trabajadores con el desempeño laboral de los trabajadores. (19)

**CARRIÓN, K. (2017)** en su estudio “La relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la RED de salud Lima Este Metropolitana 2017”. El objetivo del estudio fue: determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la RED de salud Lima Este Metropolitana 2017. Metodología: Se empleó el método descriptivo correlacional de corte transversal, la muestra estuvo constituida por 329 personas conformada por los trabajadores de la RED de salud Lima Este Metropolitana 2017; Los resultados de esta investigación evidencian que la motivación que involucra: oportunidades de logro de crecimiento y desarrollo personal, oportunidad de responsabilidad y oportunidad de avance en la carrera; de los 329 trabajadores encuestados de la RED de salud Lima Este Metropolitana 2017 señalan: El 6.7% baja y el 93.3% regular; esto hace notar que los trabajadores de la RED de salud de Lima Este Metropolitana 2017, entre médicos, enfermeras y administrativos no se sienten motivados; al mismo tiempo, se rechazó la hipótesis nula. Es decir, la correlación fue al 91.1%, y se afirma: a mayor motivación laboral, mayor desempeño laboral. Conclusiones: Los resultados han evidenciado que la motivación laboral es regular y desempeño laboral, también, regular, asimismo, Se ha determinado la existencia de una correlación positiva alta y significativa entre motivación laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la RED de salud Lima Este Metropolitana (8)

**MEDINA, P. (2014).** En su estudio “Relación entre motivación y desempeño laboral del personal de enfermería en el Servicio de Cirugía del Hospital Regional Honorio Delgado Arequipa. Perú en el 2013”. Objetivo: conocer la relación entre la Motivación y el Desempeño Laboral del personal de enfermería en el Servicio de Cirugía del Hospital Regional Honorio Delgado Arequipa – Perú en el 2013. Metodología: elaboró un diseño relacional, se hizo uso de la Técnica del Cuestionario con un instrumento estructurado, y una Lista de Cotejo a través de una observación documental para la recolección de información. Resultados: el salario que recibe en su empleo no satisface sus necesidades básicas (94.5%). También destaca que sienten que no ganan lo suficiente para mantener a sus dependientes (69.1%), la mayoría no ha elegido bien su profesión (76,36%), desean otro empleo (54.55%) y no sienten el reconocimiento social (36.36%); (65.45 %) consideran que los trabajos que desempeñan no están de acuerdo con sus capacidades y sólo la mitad (52,73%), el (58,18%) no sienten que el hospital donde trabajan les proporciona oportunidades de crecimiento económico y profesional, se sienten o nada o poco seguros y estables en su empleo (45,45% y 41,82% respectivamente), reciben un trato justo en su trabajo (58,18%) y las relaciones con sus demás compañeros les motivan a tener un mejor desempeño en su trabajo (61,82%) así como el trabajo les genera estrés (61,82%), Los indicadores Salario (61,36%), Aspiraciones Personales (61,09%) y Ambiente Laboral (58,18%) conforman un grupo que tiene en

común que en ellos casi las dos terceras partes de los participantes no encuentran ninguna motivación en estos aspectos evaluados. En ese mismo sentido en el indicador Seguridad (47,88) y en el de Prestaciones (44,24%) es casi la mitad de la población la que no siente motivación.

Conclusiones: Las características de la Motivación como Salario, Prestaciones, Seguridad, Ambiente Laboral y Aspiraciones Personales no son motivadores en este centro laboral en la mayoría de la población estudiada; el desempeño laboral en general se caracteriza porque se halla en un nivel medio; se ha identificado que el 54.55% de los trabajadores investigados no están motivados por el salario, prestaciones de seguridad, ambiente laboral y aspiraciones personales en este centro laboral. En el estudio se ha determinado que el 57,40% de los trabajadores muestran un desempeño laboral valorativo promedio que puede considerarse como regular, tanto en sus factores generales como específicos y que existe una buena correlación entre motivación y desempeño laboral en nuestro estudio probándose que la Motivación en el personal de Enfermería del Servicio de Cirugía del Hospital Regional Honorio Delgado tiene una relación directa con el Desempeño Laboral en el 2013. (9)

**OLIVA, E. (2015)**, en su estudio. “Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Víctor Larco Herrera, Lima-Perú 2015”. El estudio realizado entre motivación y el desempeño laboral en los

trabajadores del Hospital Víctor Larco Herrera. utilizó un instrumento aprobado y revisado por tres validadores expertos de la escuela de post grado de la Universidad Cesar Vallejo. La población estuvo conformada por 825 trabajadores del Hospital Víctor Larco Herrera (HVLH), la muestra se conformó por 130 trabajadores a quienes se aplicó el cuestionario. Según los resultados son intrínsecamente motivado, siendo ellos servidores especializados en salud mental obtenidos a través de la estadística descriptiva se observa que el nivel de los trabajadores del HVLH en forma general es buena que va de un 36.9% como alta y un 58.5% como nivel medio. Según la teoría de Herzberg (1959) se considera que existe una baja motivación en los factores extrínsecos en la mayoría de la población debido a que los empleados cumplen con sus actividades y responsabilidades adecuadamente ellos no se sienten identificados con todas estas porque no están directamente relacionadas con el cargo que desempeñan en la organización. Lo que corrobora los resultados obtenidos según dimensión intrínseca los trabajadores se encuentran en el nivel alto con un 56.2% seguido del nivel medio con un 37.7% lo que hace inferir que el trabajador del HVLH se encuentra intrínsecamente motivado, siendo ellos servidores especializados en salud mental y psiquiatría, cuyo resultado es inversa la teoría pues estos están identificados con la labor que desempeña según su especialidad (10)

**LINARES, J.** En su estudio “Motivación laboral y desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona 2017”. objetivo: fue determinar la relación que existe entre la motivación laboral y el desempeño laboral en el Centro de Salud la Huayrona 2017. metodología: fue descriptivo, correlacional. el enfoque que presenta es cuantitativo. el diseño de la investigación es no experimental y de corte transversal resultados: respecto a la variable motivación laboral, el 64,58% señalan un nivel Bueno, el 27,08% señalan un nivel Regular y el 8,33% presenta un nivel Malo en motivación laboral, respecto a la dimensiones extrínsecas, el 60,42% señalan un nivel Bueno, el 31,25% señalan un nivel Regular y el 8,33% presenta un nivel Malo en las dimensiones extrínsecas, respecto a la dimensiones intrínsecas, el 60,42% señalan un nivel Bueno, el 31,25% señalan un nivel Regular y el 8,33% presenta un nivel Malo, desempeño laboral, el 68,75% señalan un nivel Bueno, el 18,75% señalan un nivel Regular y el 12,50% presenta un nivel Malo en el desempeño laboral, la motivación laboral en un nivel Malo, el 8,38% presenta un desempeño laboral medio. Por otro lado, motivación laboral en un nivel Regular, el 12,50% presenta un desempeño laboral bajo, el 8,33% presenta un nivel regular y el 6,25% presenta un nivel alto. Así mismo, motivación laboral en un nivel Buena, el 62,50% presenta un desempeño laboral Bueno y el 2,08% presenta un nivel regular. conclusiones: existe relación significativa entre la motivación y desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona 2017. (11)

## **2.2. Marco**

### **2.2.1 Marco Epistemológico**

La palabra motivación deriva del latín *motivus* o *motus*, que significa “causa del movimiento”. La motivación puede definirse como el señalamiento o énfasis que se descubre en una persona hacia un determinado medio de satisfacer una necesidad, creando o aumentando con ello el impulso necesario para que ponga en obra ese medio o esa acción, o bien para que deje de hacerlo. Otros autores definen la motivación como “la raíz dinámica del comportamiento; es decir los factores o determinantes internos que incitan una acción. (12). La motivación es un estado interno que activa, dirige y mantiene la conducta (13).

#### **Según la psicología y la filosofía**

En psicología y filosofía, la motivación implica estados internos que dirigen el organismo hacia metas o fines determinados; son los impulsos que mueven a la persona a realizar determinadas acciones y persistir en ellas para su culminación. Este término está relacionado con la voluntad e “interés”. Las distintas escuelas de psicología tienen diversas teorías sobre cómo se origina la motivación y su efecto en la conducta. Todas aportan desde, diferentes perspectivas, conceptos, clarificadores que explican cómo se origina.

## **Teorías del incentivo: motivación intrínseca y extrínseca**

La motivación puede dividirse en dos teorías conocidas como motivación intrínseca (interna) o motivación (externa). La primera viene del entendimiento personal del mundo y no dependen de incentivo externo ya que no necesita ningún tipo de reforzamiento ya que son motivadas por si mismas desde la persona y la segunda depende de incentivos externos, y se enfoca principalmente en ayudar a la realización de una tarea como un medio para alcanzar un fin (14).

Algunos factores extrínsecos pueden ser: El dinero, el tiempo de trabajo, viajes, coches, cenas, bienes materiales

Los factores intrínsecos requieren de un trabajo de asimilación más adecuado a la mente del individuo. Los factores intrínsecos tratan de los deseos de las personas de hacer cosas por el hecho de considerarlas importantes o interesantes. (15)

Existen tres factores extrínsecos importantes según el libro de Daniel Pink sobre la motivación.

- Autonomía: el impulso que dirige nuestras vidas, la libertad para tener control sobre lo que hacemos.
- Maestría: el deseo de ser mejor en algo que realmente importa.
- Propósito: la intención de hacer lo que hacemos por servicio a algo más grande que nosotros mismos

La motivación intrínseca ha sido estudiada desde principios de la década de 1970. La motivación intrínseca podría definirse como el auto deseo de buscar nuevas y nuevos retos, para analizar la capacidad de uno mismo, observar y adquirir más conocimiento. (16). Está impulsada por un interés o placer por la tarea en sí misma, y reside en el individuo en lugar de depender de presiones externas o el deseo de recompensa.

El fenómeno de la motivación intrínseca fue reconocido por primera vez en estudios experimentales sobre la conducta animal. En estos estudios, se hizo evidente que los animales manifestaban comportamientos impulsados por la curiosidad, en ausencia de recompensa.

La motivación intrínseca es una tendencia motivacional natural y es un elemento fundamental en el desarrollo físico, social y cognitivo (17)

### **La motivación en el trabajo.**

La motivación en el trabajo “es un conjunto de fuerzas energéticas que originan tanto dentro como más allá de ser un individuo, para iniciar un comportamiento relacionado con el trabajo y para determinar su forma, dirección, intensidad y rendimiento. (18)

Mientras que la motivación a menudo puede utilizarse como una herramienta para ayudar a predecir, el comportamiento, varía

considerablemente en los individuos y a menudo debe combinarse con la capacidad y los factores ambientales para influir realmente en el rendimiento y comportamiento. Debido a la función de motivación en que influyen en el rendimiento y comportamiento laboral, es clave para las organizaciones a comprender y estructurar el ambiente de trabajo para fomentar comportamientos productivos y desalentar a aquellos que son improductivos (7)

La motivación en los colaboradores de una compañía es de vital importancia debido a que ellos darán todo de sí en pro de un objetivo personal u organizacional. La motivación laboral se da mediante la relación de recompensas y rendimiento; ya que este tipo de incentivo les da mérito o reconocimiento a labores asignadas. Un personal altamente motivado le aporta ideas creativas e innovadoras a la compañía que quizás podrán generarle éxito al grupo de trabajo en la organización.

Urrego P. (2016). En la cartilla MINSALUD Entorno Laboral Saludable que corresponde a la Dirección de Desarrollo y Talento Humano en Salud, menciona que, en las últimas décadas, las sociedades viven un constante cambio social, económico, político y cultural, entre otros. Un cambio de paradigmas y de modelos mentales. Todos estos cambios afectan tanto los modos de vida de las personas como el vínculo que el individuo establece con

las organizaciones a las que pertenece. En todo ello el talento humano constituye el activo más valioso de todas las organizaciones. Ramírez et al (2008) sustentaron que: Es esencial que la empresa logre que el personal, que en ella labore, se encuentre adecuadamente motivado para alcanzar los objetivos organizacionales y personales. El mismo autor plantea la importancia de que la gente se sienta valorada y apreciada. La motivación ha sido estudiada por muchos autores que desarrollaron diferentes teorías en las cuales cada uno, según su punto de vista, pretenden explicar las causas de la motivación en las personas (17).

**El entorno laboral saludable** son aquellos centros de trabajo en los que las condiciones van dirigidas al lograr el bienestar de los trabajadores pero no sólo en el sentido de un buen ambiente físico, se trata además de que existan buenas relaciones personales, buena organización, salud emocional, y que se promueva el bienestar familiar y social de los trabajadores a través de la protección de riesgos, estimulando su autoestima y el control de su propia salud y del ambiente laboral. Todos estos factores están interrelacionados dinámicamente. (Casas, 2006)

Dentro del ámbito laboral el entorno físico del lugar de trabajo va a impactar directamente en la salud y seguridad de los trabajadores, como son: Puestos de trabajo, características ambientales como: el frío, el calor, ruido e iluminación.

Un lugar de trabajo es considerado como un entorno prioritario para la promoción de la salud según la Organización Panamericana de la Salud (OPS) un entorno laboral saludable, no solo logra la salud de los trabajadores sino también para hacer un aporte positivo a la **productividad la motivación laboral, el espíritu de trabajo, la satisfacción en el trabajo** y la calidad de vida general

La OMS y la OPS explica que la promoción de la salud incluye la realización de una serie de políticas y actividades en los lugares de trabajo, diseñadas para ayudar a los empleadores y trabajadores en todos los niveles a aumentar el control sobre su salud (18).

- **Definición**

Frederick Herzberg dice: "La motivación me indica hacer algo porque resulta muy importante para mí hacerlo".

Jones la ha definido como algo relacionado con: "La forma en que la conducta se inicia, se energiza, se sostiene, se dirige, se detiene, y con el tipo de reacción subjetiva que está presente en la organización mientras sucede todo esto".

Kelly afirma que: "Tiene algo que ver con las fuerzas que mantienen y alteran la dirección, la calidad y la intensidad de la conducta".

Stephen Robbins define la motivación como: "Voluntad de llevar a cabo grandes esfuerzos para alcanzar las metas organizacionales, condicionada por la capacidad del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad individual". (12)

González (2008) afirma que es un proceso interno y propio de cada persona, refleja la interacción que se establece entre el individuo y el mundo ya que también sirve para regularla actividad del sujeto que consiste en la ejecución de conductas hacia un propósito u objetivo y meta que él considera necesario y deseable. La motivación es una mediación, un punto o lugar intermedio entre la personalidad del individuo y la forma de la realización de sus actividades, es por ello que requiere también esclarecer el de su eficiencia lo que dirige hacia el logro de dichas actividades de manera que tenga éxitos en su empeño. (4)

Motivación es una atracción hacia un objetivo, que supone una acción por parte del sujeto que permite aceptar el esfuerzo requerido para conseguir ese objetivo.

La motivación está compuesta de necesidades, deseos, tensiones, incomodidades y expectativas, constituye un paso previo al aprendizaje y es el motor de este. La falta de motivación hace complicada la consecución de los objetivos.

La motivación es lo que hace que un individuo actúe y se comporte de una determinada manera. Es una combinación de procesos intelectuales, fisiológicos psicológicos que inciden en una situación dada, con que vigor se actúa y en qué dirección se encauza la energía. En los seres humanos, la motivación engloba tanto los impulsos conscientes como los inconscientes. (13)

- **Ciclo de la motivación**

El punto de partida del ciclo motivacional está dado por el surgimiento de una necesidad. Esta necesidad rompe el estado de equilibrio en el que se encuentra una persona, produciendo un estado de tensión que lleva al individuo a desarrollar un comportamiento capaz de descargar la tensión y liberarlo de la inconformidad y el desequilibrio. Si el comportamiento fue eficaz, la necesidad quedará satisfecha, retornando a su estado de equilibrio anterior. En base al ciclo de que muestra la figura se explicara cada uno de los pasos:

- a. **Personalidad del individuo:** Hay varios indicios de la personalidad de los individuos que pueden dar la pauta para saber que está se moverá con la motivación laboral adecuada independiente del estímulo que reciba ya sea un regaño o un elogio.

"Renovarse demanda asumir el papel de aprendiz, salir del círculo de preocupación y entregar tu tiempo". "Para las personas inteligentes no existe la suerte, pero si la oportunidad". "La responsabilidad representa la capacidad de elegir entre un conjunto de alternativas la mejor". "El entusiasmo es el interés llevado a su máxima expresión". "El hombre ve su medio como una tortura, un castigo y reacciona defensivamente, desconfiado ante cualquier señal extraña tanto en su comunidad como trabajo". Son comportamientos que influirán de manera positiva o negativa para que se puedan estimular las personas para lograr que su desempeño aumente.

- b. **Deseos y necesidades:** Las necesidades del ser humano pueden clasificarse de dos maneras 1) básicas: alimento, casa, agua, vestuario y últimamente incluyen salud y educación y 2) personales, son todas aquellas que no son básicas: una computadora, un carro, televisión, se podría decir que las necesidades personales son los deseos que manifiesta la personalidad de la persona para sentirse cómodo; dependiendo del tipo de necesidad que se quiera satisfacer así será y la personalidad del individuo para asignarle un valor prioritario de necesidad así será el deseo por obtenerlo.

- c. **Motivación obtenida:** Sabiendo que la clase de motivación obtenida para llegar a realizar una meta depende en gran manera de cómo es la personalidad del individuo y de que tan prioritario es satisfacer la necesidad obtendrá motivación necesaria para salir adelante ante la adversidad y la prueba laboral que imponen los jefes.
- d. **Objetivos y metas:** En el momento en que se plantea una necesidad se fija una meta a cumplir y se confecciona un camino para poder lograr la meta y surge la fuerza (motivación) que ayuda a seguir por todo el camino hasta alcanzar la meta. Otra manera de cerrar el ciclo es en el momento en que cumplimos con la necesidad y en ese instante nuestra personalidad origina una nueva necesidad ya sea básica o personal. (12)

## **Tipos de motivación**

### **A. Teoría de las necesidades**

Se concentra en lo que requieren las personas para llevar vidas gratificantes, en particular con relación a su trabajo.

La jerarquía de las Necesidades de **Maslow** es la teoría de motivación por la cual las personas están motivadas para satisfacer distintos tipos de necesidades clasificadas con cierto orden jerárquico:

- a. **Necesidades fisiológicas:** aire, alimento, reposo, vestido, agua, habitación, sueño y satisfacción sexual.
- b. **Necesidades de seguridad:** protección contra el peligro o las privaciones.
- c. **Necesidades sociales o de pertinencia:** amistad, pertenencia a grupos, etc.
- d. **Necesidades de estima:** reputación, reconocimiento, auto respeto, amor.
- e. **Necesidades De Autorrealización:** realización del potencial, utilización plena de los talentos individuales, etc. (12)

La teoría de Maslow, con un enfoque orientado hacia el interior, representa un valioso modelo acerca del comportamiento de las personas:

- Una necesidad satisfecha no origina ningún comportamiento y sólo las necesidades no satisfechas influyen en el comportamiento y lo encaminan hacia el logro de objetivos individuales.
- El individuo nace con un conjunto de necesidades fisiológicas que son innatas o hereditarias. Al principio su comportamiento gira en torno de la satisfacción cíclica de ellas (hambre, sed, ciclo sueño actividad, sexo, etc.). A partir de cierta edad el individuo comienza un largo aprendizaje de nuevos patrones de necesidades, y surge

la necesidad de seguridad, enfocado hacia la protección contra el peligro, contra las amenazas y contra las privaciones. Las necesidades fisiológicas y las de seguridad constituyen las necesidades primarias y tienen que ver con su conservación personal.

- En la medida en que el individuo logra controlar sus necesidades fisiológicas y de seguridad, aparecen lenta y gradualmente necesidades más elevadas: sociales, de estima y de autorealización. Cuando el individuo logra satisfacer sus necesidades sociales surgen las necesidades de autorealización, esto significa que las necesidades de estima son complementarias de las necesidades sociales, en tanto que las de autorealización lo son de las de estima. Los niveles más elevados de necesidades solo surgen cuando los niveles más bajos han sido alcanzados por el individuo.
- Las necesidades más elevadas surgen a medida que las más bajas van siendo satisfechas. Las necesidades más bajas requieren un ciclo motivacional relativamente rápido, en tanto que las más elevadas necesitan uno mucho más largo. Si alguna de las necesidades más bajas deja de ser satisfecha durante un largo período, se hace imperativo y neutraliza el efecto de las más elevadas. Las energías de un individuo se desvían hacia la lucha por satisfacer una necesidad cuando esta existe. (13)

## **B. Teoría de los dos factores de la motivación**

Esta es la teoría desarrollada por **Frederick Herzberg**, en la cual se dice que tanto la satisfacción como la insatisfacción laboral derivan de dos series diferentes de factores. Por un lado, tenemos a los factores higiénicos o de insatisfacción, y por el otro a los motivantes o satisfactores. (12)

Se basa en el ambiente externo y en el trabajo del individuo, para él la motivación de las personas dependen de:

a. **Factores higiénicos:** condiciones que rodean al individuo cuando trabaja e implican las condiciones físicas y ambientales de trabajo, el salario, los beneficios sociales, las políticas de la empresa, el tipo de supervisión recibida, el clima de las relaciones entre los directivos y los empleados, los reglamentos internos, las oportunidades existentes, etc. Corresponden a las perspectivas ambientales y constituyen los factores que las empresas han utilizado tradicionalmente para lograr la motivación de los empleados. Poseen una capacidad muy limitada para influir en el comportamiento de los trabajadores. Su carácter es preventivo y profiláctico, y se destinan a evitar fuentes de insatisfacción en el ambiente o amenazas potenciales que puedan romper su equilibrio. Cuando son precarios producen insatisfacción, por lo que se denominan factores de insatisfacción: Condiciones de trabajo y comodidad, políticas de la empresa y de la

administración, relaciones con el supervisor, competencia técnica del supervisor, salarios, estabilidad en el cargo, relaciones con los colegas. (25)

b. **Factores motivacionales:** se relacionan con el contenido del cargo, las tareas y los deberes relacionados con el cargo en sí, producen un efecto de satisfacción duradera y un aumento de la productividad muy por encima de los niveles normales. Cuando son precarios provocan la pérdida de satisfacción y se denominan factores de satisfacción:

- Delegación de la responsabilidad.
- Libertad de decidir cómo realizar un trabajo.
- Ascensos.
- Utilización plena de las habilidades personales.
- Formulación de objetivos y evaluación relacionados con éstos.
- Simplificación del cargo.
- Ampliación o enriquecimiento del cargo. (13)

La teoría de factores afirma que los factores responsables de la satisfacción profesional están desligados y son diferentes de los factores responsables de la insatisfacción profesional. De tal forma, Herzberg propone que para que haya mayor motivación en el cargo es necesario el enriquecimiento de las tareas: aumentar deliberadamente la responsabilidad, los objetivos y el desafío de las tareas del cargo.

Varios estudios de investigación indican que la gente con niveles más bajos de educación, estatus socioeconómico y profesional, así como los miembros de minorías étnicas tienden a poner más énfasis en los factores extrínsecos o de higiene, en tanto que la gente con niveles educativo, socioeconómico y profesional más elevados y los caucásicos se muestran más interesados en los motivadores o factores intrínsecos. (13)

### **C. Teoría de la expectativa**

En este caso **David Nadler y Edward Lawler** dieron cuatro hipótesis sobre la conducta en las organizaciones, en las cuales se basa el enfoque de las expectativas:

- La conducta es determinada por una combinación de factores correspondientes a la persona y factores del ambiente.
- Las personas toman decisiones conscientes sobre su conducta en la organización.
- Las personas tienen diferentes necesidades, deseos y metas.
- Las personas optan por una conducta cualquiera con base en sus expectativas que dicha conducta conducirá a un resultado deseado.

Estos son base del modelo de las perspectivas, el cual consta de tres componentes:

- a. **Las expectativas del desempeño-resultado:** Las personas esperan ciertas consecuencias de su conducta.
- b. **Valencia:** El resultado de una conducta tiene una valencia o poder para motivar, concreta, que varía de una persona a otra.
- c. **Las expectativas del esfuerzo-desempeño:** Las expectativas de las personas en cuanto al grado de dificultad que entraña el buen desempeño afectarán las decisiones sobre su conducta. Éstas eligen el grado de desempeño que les darán más posibilidades de obtener un resultado que sea valorado.

#### **D. Teoría de las tres necesidades**

John W. Atkinson propone en su teoría que las personas motivadas tienen tres impulsos: La necesidad del Logro, la necesidad del Poder, la necesidad de Afiliación. El equilibrio de estos impulsos varía de una persona a otra. (12)

#### **2.2.2. Marco Filosófico**

**A. Motivación según Abraham Maslow.** Psicólogo norteamericano, señala que la motivación es el impulso que tiene el ser humano de satisfacer sus necesidades. Maslow clasifica estas necesidades en 5 y las clasifica en una pirámide, en la base están las necesidad básicas,

que son necesidades referentes a la supervivencia; en el segundo escalón están las necesidades de seguridad y protección; en el tercero están las relacionadas con nuestro carácter social, llamadas necesidades de afiliación; en el cuarto escalón se encuentran aquellas relacionadas con la estima hacia uno mismo, llamadas necesidades de reconocimiento, y en último término, en la cúspide, están las necesidades de autorrealización.

La idea principal es que sólo se satisfacen las necesidades superiores cuando se han satisfecho las demás abajo, es decir no puedes pasar a la siguiente hasta que no hayas satisfecho las anteriores.

**Motivación según Chiavenato.** Define a la motivación como el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que le rodea. Dependiendo de la situación que viva el individuo en ese momento y de cómo la viva, habrá una interacción entre él y la situación que motivará o no al individuo.

**Motivación según Frederick Herzberg.**

Psicólogo orientado al trabajo y la gestión de empresas, define la motivación como el resultado influenciado por dos factores: factores de motivación y factores de higiene.

Los factores de motivación (logros, reconocimiento, responsabilidad, incentivos) son los que ayudan principalmente a la satisfacción del

trabajador, mientras que si los factores de higiene (sueldo, ambiente físico, relaciones personales, status, ambiente de trabajo) fallan o son inadecuados, causan insatisfacción en el trabajador.

**Motivación según McClelland.** Este psicólogo afirma que la motivación de un individuo se debe a la búsqueda de satisfacción de tres necesidades:

La necesidad del logro: relacionada con aquellas tareas que suponen un desafío, la lucha por el éxito, la superación personal, etc.

La necesidad de poder: referida al deseo de influir en los demás, de controlarlos; de tener impacto en el resto de las personas.

La necesidad de afiliación: se refiere al deseo de establecer relaciones, de formar parte de un grupo; todo aquello relacionado con relacionarse con los demás.

### **2.2.3. Marco Conceptual**

#### **B. Motivación laboral**

##### **b.1 Definición de motivación**

Se podría definir como los estímulos que recibe la persona que lo guían a desempeñarse de mejor o peor manera en su trabajo, los estímulos pueden venir de cualquier parte no necesariamente deben de ser siempre de su trabajo, sino que también pueden ser de su familia o amigos. La motivación o la forma de reaccionar ante esta estará ligada directamente con la personalidad y el sistema de creencias que tenga

la persona de allí la necesidad de que el jefe sea capaz de diferenciar entre una persona que al recibir estímulos es capaz de dar lo mejor de sí o ante situaciones adversas esta no se rendirá e incluso debería de saber que estímulo dar para cuando se está en una situación difícil de la persona para que esta se sobreponga lo más rápido posible y no afecte su desempeño. (12)

Pinder (1998) habla de la motivación laboral como el conjunto de fuerzas internas y externas que inician comportamientos relacionados con el trabajo y determinan su forma, dirección, intensidad y persistencia. Las fuerzas son el conjunto de necesidades, impulsos, instintos y factores externos que habitualmente se han estudiado en la investigación sobre motivación, y que en ocasiones se han denominado activación. La dirección está relacionada con las actividades laborales a las que se dirige la energía del trabajador, se refiere exactamente a qué comportamientos y a qué nivel de compromiso. La intensidad se relaciona con la cantidad de motivación que el individuo desarrolla durante una actividad, que es variable en función del entusiasmo que ponga; se trata de cuánto de su capacidad psicológica y/o física dedica a un comportamiento determinado. La persistencia se relaciona con el mantenimiento de la energía a lo largo del tiempo, es decir, por cuánto tiempo mantiene la intensidad y dirección.

Algunas aproximaciones a la motivación enfatizan aspectos de la persona como sus necesidades, valores y personalidad. Otras

aproximaciones se centran más en el entorno, incluyendo las recompensas. Casi todos, preferimos trabajar por las recompensas extrínsecas y/o intrínsecas que conlleva. Sin embargo, cada individuo tiene cantidades y tipos de motivaciones para trabajar muy diferentes. Hay diversas razones evidentes de porqué la gente trabaja, ya que, entre otras, éste se convierte una fuente de: ingresos, actividad y estimulación, contactos sociales, auto-realización y auto actualización.

(14)

En la mecánica de la motivación de los empleados influye una serie de factores que los directivos deben considerar y comprender.

En primer lugar, los papeles y roles en los que participan en su vida personal y profesional del sujeto, debido a que las personas se encuentran insertos en un sistema social y amplio. Por lo tanto, con base en su actuación, en ellos se pueden establecer los mecanismos de motivación adecuados.

En segundo lugar, se debe comprender el concepto de individualidad, en el cual cada individuo cuenta con factores motivacionales propios, ya que esto ayuda a que los impulsos que permiten desplegar su potencial son diversos.

En tercer lugar, figura la personalidad la cual está condicionada a factores genéticos y a la influencia del entorno lo que se refleja en expresiones individuales de carácter.

La relación de estos tres elementos deriva en la formación de las metas personales que sigue cada colaborador dentro de la organización, es por ello que el directivo conoce, analiza, y enlaza sus roles, habilidades, capacidades, personalidad y aprendizaje en un contexto determinado para alcanzar sus metas personales.(4)

## **b.2 Clasificación de la motivación laboral**

Muchos autores clasifican la motivación de distintas formas

### **- Motivación interna ó intrínseca**

La motivación nace de una necesidad que se genera de forma espontánea, surge sin motivo aparente, es la más intensa y duradera. Es intrínseca, cuando la persona fija su interés por el estudio o trabajo, demostrando siempre superación y personalidad en la consecución de sus fines, sus aspiraciones y sus metas.

Definida por el hecho de realizar una actividad por el placer y la satisfacción que uno experimenta mientras aprende, explora o trata de entender algo nuevo. Aquí se relacionan varios constructos tales como la exploración, la curiosidad, los objetivos de aprendizaje, la intelectualidad intrínseca y, finalmente, la Motivación Interna para aprender. (12)

Ello incluye el tipo de trabajo, el proceso para realizarlo (autonomía, posibilidad de demostrar los propios conocimientos y habilidades), el reconocimiento recibido tanto por la ejecución como

por la responsabilidad personal al igual que el progreso social y desarrollo personal derivado. (15)

- **Motivación Interna hacia la realización:** En la medida en la cual los individuos se enfocan más sobre el proceso de logros que sobre resultados, puede pensarse que están motivados al logro. De este modo, realizar cosas puede definirse como el hecho de enrolarse en una actividad, por el placer y la satisfacción experimentada cuando uno intenta realizar o crear algo.
- **Motivación Interna hacia experiencias estimulantes:** Opera cuando alguien realiza una acción a fin de experimentar sensaciones. Ejemplo: placer sensorial, experiencias estéticas, diversión. (12)

a. **Motivación externa ó extrínseca**

Inducida de forma externa. Es extrínseca cuando el alumno sólo trata de aprender no tanto porque le gusta la asignatura o carrera si no por las ventajas que ésta ofrece.

Contraria a la Motivación Interna, la motivación extrínseca pertenece a una amplia variedad de conductas las cuales son medios para llegar a un fin, y no el fin en sí mismas.

Hay tres tipos de Motivación externa:

- **Regulación externa:** La conducta es regulada a través de medios externos tales como premios y castigos.

- **Regulación introyectada:** El individuo comienza a internalizar las razones para sus acciones, pero esta internalización no es verdaderamente auto determinada, puesto que está limitada a la internalización de pasadas contingencias externas.
- **Identificación:** Es la medida en que la conducta es juzgada importante para el individuo, especialmente lo que percibe como escogido por él mismo, entonces la internalización de motivos extrínsecos se regula a través de identificación.

Otros Autores definen que la motivación es positiva y negativa.

- **Motivación positiva.** - Es el deseo constante de superación, guiado siempre por un espíritu positivo. Mattos dice que esta motivación puede ser intrínseca y extrínseca.
- **Motivación negativa.** - Es la obligación que hace cumplir a la persona a través de castigos, amenazas, etc. de la familia o de la sociedad. (12)

-

### **b. 3 Recompensas extrínsecas generales e individualizadas.**

Las recompensas individualizadas resultan eficaces para atraer a los individuos a formar parte de la organización y para mantenerlos en ella, para motivar a los miembros a realizar sus tareas en los niveles de cantidad y calidad exigidos e incluso superándolos, aunque en

ocasiones existen limitaciones estructurales, o de otro tipo, que impiden una adecuación correcta de este tipo de recompensas.

- **Recompensas de tipo económico:** Su empleo eficaz requiere al menos los siguientes requisitos: Deben ser percibidas claramente como lo suficientemente amplias para justificar el esfuerzo extra que requiere la tarea que hay de cumplirse para conseguirlo. Deben ser percibidas como consecuencia directa de la tarea requerida y seguirla contingentemente. Deben ser, además, percibidas como equitativas por la mayor parte de los miembros.
- **La promoción o el ascenso:** Encuentra una serie de dificultades al no acomodarse los criterios de promoción de los directivos de la organización a las conductas más eficaces para la organización sino atender más bien, a criterios como el conformismo, antigüedad, observancia de las normas, etc.
- **El reconocimiento y la recompensa social:** Han de estar estrechamente vinculados al desempeño del empleado para resultar eficaces como recompensa extrínseca. Los supervisores y directivos han de evitar desigualdades o "injusticias" al dispensar este tipo de refuerzos y aplicarlos de modo contingente.
- **Recompensas de grupo o generales:** Son necesarias cuando el patrón de recompensas individuales resulta imposible porque

la productividad en tareas depende del funcionamiento eficaz de un grupo que puede ser, en ocasiones, muy amplio. Este tipo de recompensas no se conceden, por lo general, sobre la base del esfuerzo individual, sino sobre la base de la pertenencia del individuo al grupo. Las recompensas generales son eficaces para mantener a los miembros dentro de la organización; pero no lo son para conseguir una mayor productividad ya que todos los miembros las reciben por igual y no son diferenciadoras. (12)

#### **b.4. Recompensas intrínsecas y sus consecuencias**

Si suponemos que el desafío de un trabajo por su complejidad o dificultad tiene poder motivador para que el sujeto desempeñe un mayor esfuerzo, y que ese poder motivador depende de las mayores posibilidades que el individuo tiene en esas situaciones para mostrar y desarrollar sus propias habilidades hay que reconocer como un procedimiento para ampliar la motivación intrínseca, el enriquecimiento del trabajo. Tal enriquecimiento disminuye el absentismo laboral y, cuando en él se introduce también un incremento de autonomía del empleado y de responsabilidad personal en la toma de decisiones, conduce a un incremento en la productividad, en la calidad de los resultados de trabajo y en la satisfacción del empleado con su propio trabajo. Otro tipo de

clasificación que se le da a la motivación y que está íntimamente ligada a las anteriores es la siguiente:

- a. **Individuales primarias**, representadas por las necesidades (hambre, sed, sueño, etc.
- b. **Individuales complejas**, donde se unen formas vinculadas al aprendizaje familiar, escolar y social. Se destacan aquí, como motivos básicos: La ambición, el nivel de aspiraciones, los hábitos, las actitudes, los incentivos.
- c. **Sociales**, que son productos más marcados de factores ambientales, de la cultura y el medio. En ellas hay mayor complejidad, por la interacción los diferentes factores que concurren a formarlas. Tenemos: La sociabilidad, la sensación de seguridad, la adquisición, la escala de valores, la respetabilidad, hacer el trabajo que nos gusta.

Todos esos motivos constituyen elementos capaces de impulsar al individuo hacia la acción. En el sentido de motivos o fuerzas que impulsan al logro de una meta u objetivo, tienen carácter psicológico. (12)

### **Tipos de motivación laboral**

- a. **Mejora de las condiciones laborales:** Consiste en aumentar la motivación laboral mejorando los factores higiénicos, los relacionados con el texto laboral que permiten a los individuos

satisfacer sus necesidades de orden superior y que eviten la insatisfacción laboral.

- b. **Enriquecimiento del trabajo:** Multitud de puestos de trabajo tienen una tarea muy especializada y fraccionada. El trabajador no ejerce ningún papel en la planificación y el diseño de tareas limitándose a desarrollar una actividad mecánica y rutinaria. Esto es lo que hay que evitar.
- c. **Adecuación persona /puesto de trabajo:** Esta técnica persigue incorporar en un puesto de trabajo concreto a aquella persona que tenga los conocimientos, habilidades y experiencia suficientes para desarrollar con garantías el puesto de trabajo y que, además, esté motivada e interesada por las características del mismo.
- d. **Participación y delegación:** Esta técnica consiste en que los trabajadores participen en la elaboración del diseño y planificación de su trabajo. Se fundamenta en el hecho de que son los propios trabajadores quienes mejor conocen como realizar su trabajo y por tanto quienes pueden proponer las mejoras o modificaciones más eficaces.
- e. **El reconocimiento del trabajo efectuado:** Los empleados suelen quejarse frecuentemente de que cuando hacen un trabajo especialmente bien, el jefe no les comenta nada. Sin embargo, cuando cometen el primer error, el jefe aparece inmediatamente para criticarles. Esta situación puede

desmotivar inmediatamente incluso al mejor de los trabajadores.

- f. **Evaluación del rendimiento laboral:** Consiste en evaluar los resultados de la conducta laboral y proporcionar la información obtenida al trabajador. Esto supone un importante estímulo motivador.
- g. **Establecimiento de objetivos:** La técnica de establecimiento de objetivos consiste en llegar a un acuerdo periódico entre subordinado y jefe, sobre los objetivos a alcanzar para un periodo de tiempo concreto. Así mismo existe una revisión periódica para analizar el grado de cumplimiento de objetivos.

(12)

## **Rendimiento laboral**

### **Rendimiento**

Se define rendimiento como aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa. Es una apreciación sistemática de cada persona en el cargo o del potencial de desarrollo futuro. Constituye el proceso por el cual se estima el rendimiento global del empleado. La mayor parte de los empleados procuran obtener retroalimentación sobre la

manera en que cumple sus actividades y las personas que tienen a su cargo. Son además como aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que señala el valor de una cosa enfocada al logro de los objetivos de la organización y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa. (16 )

Se considera el rendimiento como una variable que hace referencia al nivel desempeño obtenido en una tarea, de tal suerte, que puede hablarse de rendimiento alto, medio o bajo, de acuerdo al desempeño mostrado por el empleado. La distinción entre desempeño y resultado es fundamental, ya que éste último se refiere a las consecuencias que el desempeño genera en forma de recompensas o castigo, por tanto, condiciona los resultados.

Por otra parte, el rendimiento como variable depende del esfuerzo que deciden hacer los trabajadores como consecuencia de la motivación (intrínseca y extrínseca) la cual se manifiesta como fuente energizante y mantenedora de la tensión activa hasta la consecución de la meta deseada. (15)

La relación entre rendimiento y la percepción que tienen los individuos del ambiente laboral, parece resultar obvia, sin menoscabo de la incidencia de los factores de carácter individual, al respecto se aclara:

El rendimiento eficaz es el resultado esperado y deseado para cualquier empleado. Por tanto, en las organizaciones las variables individuales y las del entorno no sólo afectan el comportamiento sino también el rendimiento... Los comportamientos relacionados con el rendimiento están directamente asociados con las tareas de los cargos. Para un gerente, el comportamiento relacionado con el rendimiento abarca acciones tales como la identificación de los problemas del rendimiento, planificar y controlar el trabajo de los empleados, y la creación de un ambiente motivador para los subordinados". (15)

### **Factores que inciden en el rendimiento**

Las empresas de servicio para poder ofrecer una buena atención a sus clientes deben considerar aquellos factores que se encuentran correlacionados e inciden de manera directa en el rendimiento de los trabajadores, entre los cuales se consideran para esta investigación: Satisfacción del trabajador, autoestima, trabajo en equipo, capacitación para el trabajo.

Son múltiples los factores que pueden llevar a una persona a bajar su rendimiento laboral: el estrés, la monotonía, un ambiente enrarecido entre compañeros, el salario... Todos ellos tienen un elemento en común: todos reducen el nivel de satisfacción en el empleado o, dicho de otra forma, provocan una carencia de mayor o menor consideración en la faceta emocional del trabajador.

Los desencadenantes de dicha falta de interés pueden englobarse en tres grandes áreas: la referente a los recursos disponibles en la empresa para el desarrollo de las tareas, la referente a la aptitud de los empleados para la correcta resolución de dichas tareas, la social o referente a la interrelación entre el personal y, por último, la salarial. (17)

### **Rendimiento laboral**

Motowidlo (2003), lo concibe como el valor total que la empresa espera con respecto a los episodios discretos que un trabajador lleva a cabo en un período de tiempo determinado. Ese valor, que puede ser positivo o negativo, en función de que el empleado presente un buen o mal rendimiento, supone la contribución que ese empleado hace a la consecución de la eficacia de su organización.

Moorhead y Griffin (1998) suele definir de manera operativa el rendimiento laboral como una función de la capacidad y la motivación del trabajador.

En este sentido, si la motivación es el estado psicológico de activación hacia el trabajo, su resultado conductual (y por esto, observable) es el rendimiento.

No obstante, no debemos olvidar, que como Campbell et al. (1993) afirman acertadamente, las consecuencias y los resultados en el trabajo no están bajo el control total y exclusivo del empleado, sino

que pueden existir muchas otras causas de un mal rendimiento que no dependen del trabajador en sí, como, por ejemplo:

Prácticas organizativas: mala comunicación interna, formación escasa, destino no apropiado, falta de atención a las necesidades del trabajador, directrices de trabajo poco claras, etc.

Preocupaciones relacionadas con el puesto: requisitos cambiantes o poco claros, aburrimiento o carga de trabajo excesiva, escasez de oportunidades de desarrollo, problemas con los compañeros, falta de recursos, falta de habilidades para el puesto.

Problemas personales: familiares, económicos, inestabilidad emocional, problemas para conciliar trabajo y familia, etc.

Factores externos: sector con mucha competencia, conflicto entre los valores éticos del trabajador y las demandas del puesto, conflictos entre sindicatos y dirección, etc. (14)

Cabe entonces profundizar un poco en el término y al conceptualizar el rendimiento encontramos que hay diferentes definiciones y varios puntos de vista. Algunos autores lo definen como el resultado de un trabajador en referencia a lo que consigue, por ejemplo, cuántos requerimientos haya procesado o cuántos clientes haya conseguido; es decir que está muy relacionada con la eficacia del trabajador ya que esta se mide a través de los resultados que este obtenga, por tanto, podemos decir que medir el rendimiento es cuantificar lo que

el empleado ha obtenido. Otro de las definiciones está más bien relacionado a la conducta del individuo en su medio laboral. La definición que resalta la perspectiva conductual es la que en los últimos años ha tenido mayor interés. Sin embargo, no es posible excluir que los resultados tienen su parte fundamental también. Si hablamos de los modelos conductuales, estos nos dicen más bien hacia dónde debe dirigirse la conducta a raíz de los resultados; por eso al evaluar el rendimiento necesitamos tanto de los resultados como de la conducta (18)

### **Clasificación de rendimiento laboral**

El término rendimiento suele emplearse de forma poco estricta, incluyendo resultados y conductas. Pero, aunque el rendimiento es conducta, no toda conducta es sinónimo de rendimiento, sólo la conducta que es relevante para los objetivos suele considerarse rendimiento. Entonces, ¿qué tipos de rendimiento o facetas del rendimiento debemos evaluar? Generalmente se distinguen 2 tipos diferentes de rendimiento en función de sus consecuencias para la organización:

- a. Rendimiento de tarea o intra-rol:** Se refiere a las conductas de los trabajadores respecto a sus tareas u obligaciones laborales, y se compone de diferentes elementos:
  - Posesión de los conocimientos, habilidades y/o técnicas necesarias para realizar las tareas

- Formación para otros trabajos o actualización para los cambios en las demandas de las mismas tareas
- Aplicación del conocimiento, tareas y técnicas para conseguir los objetivos organizacionales

Este tipo de conductas de tarea puede ser de dos tipos: el primero se basa en la transformación de materias primas en bienes y servicios. El segundo implica realizar tareas que faciliten la anterior, como, por ejemplo, la planificación o la supervisión.

**b. Contextual o extra-rol:** Conductas que la organización no exige de manera formal, pero que son necesarias para su éxito global. Se caracterizan por ser:

- **Voluntarias:** nunca están entre las obligaciones del puesto.
- **Intencionales:** es el individuo quien decide comprometerse con su empresa a través de sus comportamientos.
- **Positivas:** pretenden beneficiar a la organización.
- **Desinteresadas:** la principal motivación no es un bien personal, aunque no lo excluya.

Una faceta del rendimiento contextual que últimamente está generando gran cantidad de investigación (Fortmann, Leslie y Cunningham, 2002; Roberts, Harms, Caspi y Moffitt, 2007) es la de los comportamientos contraproducentes en el trabajo, que son

aquellos comportamientos realizados de forma intencionada, por algún empleado, siendo considerado por la empresa como contrarios a sus intereses. Entre éstos, podemos señalar: Robo y comportamientos relacionados, destrucción de la propiedad, mal uso de la información, mal uso del tiempo y los recursos, realización de comportamientos no seguros, absentismo, baja calidad del trabajo, consumo de alcohol y/o drogas, acciones verbales inapropiadas, acciones físicas inapropiadas.

Muchos modelos de rendimiento incorporan este tipo de conductas, como Murphy (1989, 1990; Murphy y Cleveland, 1995), que plantea un modelo en el que distingue cuatro grupos de conductas en el trabajo: Conductas orientadas a la tarea, mantenimiento de las relaciones interpersonales, conductas generadoras de inactividad (alcohol y drogas, absentismo), conductas destructivas o peligrosas

Por su parte, también Campbell (1990, et al., 1993) presenta en su teoría del rendimiento un modelo de 8 factores que lo componen:

- **Competencia de tarea específica del puesto:** grado en que es capaz de realizar las tareas básicas o técnicas fundamentales para el trabajo. Son las conductas específicas que distinguen el contenido básico de los distintos puestos.
- Competencias de tarea no específicas del puesto.
- Competencias en la comunicación oral y escrita.

- Demostración de esfuerzo. Grado de compromiso del trabajador con las tareas del puesto, de manera constante e intensa en condiciones adversas.
- Mantenimiento de la disciplina personal. Grado en que el empleado evita las conductas negativas (como el consumo de alcohol y drogas en el trabajo, la infracción de las normas o el absentismo en exceso).
- Voluntad de facilitar el trabajo del grupo y de los empleados. Apoya a los compañeros, ayudando a solucionar problemas, siendo un buen modelo, y manteniendo los objetivos a la vista.
- Supervisión/liderazgo. Conductas dirigidas a influir en el rendimiento de los subordinados mediante la interacción personal.
- Gestión/administración. Conductas dirigidas a articular objetivos para la unidad o empresa, organizar personas y recursos o contribuir a la resolución de situaciones problemáticas. (14)

### **Modelos explicativos del rendimiento laboral**

En la teoría del rendimiento presentada por Campbell (1990). Presenta 3 determinantes básicos de la conducta:

- a. Conocimiento declarativo: los conocimientos sobre los hechos y las cosas (saber qué hacer), principios, objetivos, autoconocimiento. Es función de muy diversos factores: habilidad, personalidad,

intereses, educación, formación, experiencia, aptitud/interacciones de trato.

b. Conocimientos sobre los procedimientos y habilidades. Habilidad cognitiva, psicomotora, física, de autogestión, interpersonales. También son función de los elementos anteriores.

c. Motivación, definida como conducta de elección, es decir: La elección de actuar o invertir esfuerzo, la elección del nivel de esfuerzo, la elección de persistir en el tiempo.

Ésta es función de cualquiera de las variables independientes establecidas en cualquier teoría de motivación.

Otro modelo fundamental es el de Furnham (1992), que considera cinco factores básicos relacionados con el comportamiento laboral:

a. Habilidad. Grado en el que el trabajador puede realizar con eficacia los múltiples procesos de coordinación necesarios para alcanzar una meta concreta. Incluye tareas que van desde las relativamente simples (como de coordinación mano-ojo) hasta las más complejas, que requieren procesos de decisión intelectual, y que se relacionan con la inteligencia (aunque son distintas).

b. Factores Demográficos. Factores como el sexo, la edad o la educación. Generalmente, los factores demográficos se relacionan con los factores biográficos (como, por ejemplo, lugar que ocupa entre sus hermanos, ocupación de los padres, etc.) y son distintos de los

factores psicográficos (que se refieren a creencias y valores del individuo).

- c. Inteligencia. Capacidad de pensamiento abstracto y crítico. A pesar de los debates sobre este constructo (por ejemplo, si es hereditaria o aprendida, cómo debe medirse, etc.), muy pocos dudan de su efecto sobre la conducta organizacional.
- d. Motivación. Al igual que la inteligencia, es multidimensional y abstracta; se refiere a la tendencia a atender a unos estímulos más que a otros, acompañada de una emoción, y el impulso que causa unas acciones más que otras. Por ello, se habla de la fuerza de motivaciones particulares como la necesidad de logro.
- e. Personalidad. Se refiere a todos aquellos rasgos fundamentales o características de la persona que se afianzan con el tiempo y que determinan patrones de respuestas consistentes ante las situaciones diarias. Se supone que los rasgos de personalidad sirven para explicar el qué, por qué y cómo del funcionamiento humano. (15)

Los primeros modelos que procuraron incorporar los factores situacionales y contextuales eran algo elementales. Sin embargo, la visión actual (Guzzo y Gannett, 1988; Waldman, 1994) reconoce que los factores situacionales pueden tener efectos facilitadores (potenciadores o impulsores) y limitantes. Los primeros, llevarían el rendimiento al máximo

nivel posible, mientras que los segundos, restringirían el rendimiento hasta el mínimo aceptable:

Factores facilitadores o potenciadores: ciertos factores del sistema que afectan indirectamente el rendimiento, influyendo en primer lugar sobre aspectos del individuo. Los potenciadores personales deben incluir aspectos de los sistemas de RRHH, procesos de liderazgo y diseño del trabajo que puedan desarrollar y motivar a los trabajadores.

Factores limitantes e inhibidores: se trata de características de procesos tecnológicos y de trabajo, políticas, estructura y cultura organizativas.

En relación con los factores situacionales, Schneider y Hough (1995) realizan una relación más exhaustiva de los mismos. De forma abreviada, tendríamos:

- a. Características de las tareas: Consistencia de la tarea, fase de adquisición de habilidades para la misma, cantidad de estructura de tarea, tiempo invertido en la tarea, presión de plazos para completarla, variedad de habilidades, identidad y significado de la tarea, autonomía  
Feedback
- b. Características de los objetivos: Especificidad, complejidad, dificultad, ratificación asociada a la consecución de objetivos, conflicto con otros objetivos, rendimiento frente al objetivo por excelencia
- c. Características del entorno físico: Especificidad, complejidad, dificultad, gratificación asociada a la consecución de objetivos,

conflicto con otros objetivos, rendimiento frente al objetivo por excelencia.

- d. Características de la función: Ambigüedad, sobrecarga, conflicto de funciones
- e. Características del entorno social: Compañeros de trabajo (de todos los niveles), estilo de gestión del superior, cohesión del grupo de trabajo, apoyo social (trabajo, amigos, familia), trabajo en equipo vs. Trabajo independiente.
- f. Características de la organización: Valores, sistemas de gratificaciones, nivel de participación de los empleados, nivel de inestabilidad organizativa, naturaleza de políticas y procedimientos administrativos, estructura organizativa. (14)

### **Factores que influyen al rendimiento laboral**

Estos factores se pueden definir de acuerdo al desempeño y valoración del puesto de cada colaborador, es por ese motivo que se toman diferentes factores que pueden ser analizados desde los puntos más específicos que son:

- a. Factores internos:** Liderazgo, estructura organizacional, cultura de la empresa, políticas de la empresa
- b. Factores externos:** Factores familiares, factores personales, factores ambientales e higiénicos, como el insomnio, el clima, el ruido, la

iluminación, la calidad del aire, la mala comunicación entre empleados, la alimentación, etc.

Estos aspectos no motivan cuando están presentes, sin embargo, cuando se produce la ausencia de estos, actúan como factores desmotivadores, siendo importantes potenciadores de estrés. (14)

### **La motivación y su influencia en el rendimiento laboral**

La motivación desempeña un papel fundamental en el rendimiento de los trabajadores no es algo nuevo, pues muy diversos autores han encontrado una relación significativa entre motivación y rendimiento. Ya en 1960, en un clásico estudio, Vroom, trabajando con dos grupos de sujetos, con alta y baja motivación, analizó las correlaciones entre puntuaciones de razonamiento no-verbal y evaluaciones del rendimiento; los resultados indicaron que la habilidad se relaciona con los resultados sólo en los empleados altamente motivados. Los trabajadores con alta habilidad muestran el efecto opuesto cuando no están motivados. Así parece que uno de los determinantes primarios de los resultados del trabajo (cualitativa y cuantitativamente) es la motivación laboral. Estos resultados son corroborados por otros estudios posteriores, como el llevado a cabo por Yeo y Neal (2004), en la que la capacidad cognitiva interactúa positivamente con la motivación. (14)

Kanfer (1995) señala que la motivación y el rendimiento presentan una influencia recíproca. No sólo la motivación puede afectar al rendimiento, sino que el rendimiento puede afectar a la motivación. Conocer cuál ha sido el rendimiento conseguido en una tarea determinada puede robustecer o atenuar la motivación futura, dependiendo del nivel de rendimiento, de las supuestas causas del rendimiento y de las condiciones de motivación. Esto estaría en línea con la Teoría del establecimiento de metas, de Locke y Latham ya comentada.

Un estudio cualitativo de 2006 llevado a cabo por la consultora Manpower en distintos países, en el que se han identificado los siguientes drivers que afectan a la motivación y el rendimiento de los trabajadores: Ser tratado con respeto, Comprender qué se espera de ellos, Poseer sentido de pertenencia a la organización, Ser tratados con igualdad, tener acceso a herramientas, recursos e información para poder desempeñarse Adecuadamente, Recibir la formación necesaria para tener un buen rendimiento, Tener una comunicación bidireccional abierta y honesta (feedback), Trabajo en equipo Recibir reconocimiento, Tener oportunidades para aprender, desarrollarse y progresar, Conocer cómo su rol contribuye al éxito de la organización, Seguridad. (14)

#### **2.2.4. Teórico- conceptual**

Motivación laboral: definición según autores “Conjunto de factores internos o externos que determinan en parte las acciones de una persona” Así conceptualiza la Real Academia de la Lengua Española. La definición laboral ha sido un campo muy estudiado, dando como resultado diferentes enfoques y concepciones. En este sentido William P Sexton, en Teorías de la organización, se refiere a la motivación como “el proceso de estimular a un individuo para que se realice una acción que satisfaga alguna de sus necesidades y alcance alguna meta deseada para el motivador .En nuestra experiencia como miembro del sector salud de un hospital consideramos que los seres humanos cumplimos un rol de vital importancia que es el trabajo para satisfacer necesidades básicas del y su accionar se traduce en brindar un servicio de calidad, pues por encima de ello están los principios y valores éticos y morales en el cuidado, y a la vez recibimos una recompensa remunerativa con lo que se traduce en un logro u objetivo de un bien y llevar al hogar, Por otro lado las condiciones laborales, y la sobre carga laboral muchas veces no es como corresponde e allí se traduce en insatisfacción en el área laboral así mismo las relaciones interpersonales se ven afectadas por la alta demanda de los asegurados y de cumplirse con los objetivos institucionales desde luego que repercute en una buena atención y un trabajo de calidad. Puesto se estaría cumpliendo con la normativa de la

OMS donde se propaga la normativa de los ambientes saludables en el área laboral.

Según Herzberg, refiere que los seres humanos poseen dos tipos de acciones que se traducen en factores intrínsecos y extrínsecos y el ser humano esta interactuando en estos dos aspectos para satisfacer sus necesidades la que involucra una serie de aspectos en que el humano asume y cumple roles, muchas veces con satisfacción y algunas veces con insatisfacción, debido a que el ambiente laboral no cuenta con las condiciones de trabajo, la supervisión, el salario entre otros aspectos, muchas veces no son adecuadas, y estas condiciones repercuten el trabajador en insatisfacción. El lado contrario sería la satisfacción pues porque el ambiente laboral donde se desempeñan es favorable así mismo existe buenas relaciones interpersonales lo que va traduce en una satisfacción laboral y por ende una calidad de vida y repercusión en productividad para la empresa. (14)

### **2.3. Definición de términos básicos**

- **Factores intrínsecos:** Son aquellos factores que surgen dentro de las Enfermeras, que incentivan su crecimiento profesional tales como:
  - **Reconocimiento laboral:** Es el reconocimiento de la Enfermera. Su participación en el cumplimiento de los objetivos institucionales.

- **Realización laboral:** Es el impulso de las Enfermeras en sobresalir, de tener éxito, imponiéndose metas que alcanzar.
- **Responsabilidad laboral:** Es la capacidad que tiene la Enfermera de responder por la labor que desempeña.
  
- **Factores extrínsecos:** Son aquellos factores que surgen fuera de las Enfermeras, donde algo o alguien se vuelve un incentivo. Tales como:
  - **Condiciones de trabajo:** Conjunto de elementos o situaciones que la institución proporciona a la Enfermera: material adecuado, horario de trabajo y descanso.
  - **Remuneración:** Son las compensaciones económicas que la Enfermera recibe a cambio de su labor.
  - **Relaciones interpersonales:** Es la relación que se establece entre la Enfermera y los miembros del equipo de salud, supervisor y usuario.
  - **Seguridad en el empleo:** estabilidad laboral en el lugar donde se trabaja
  - **Ascensos:** Nivel de calificaciones y responsabilidades de la Enfermera para ocupar un cargo superior

## **CAPITULO III**

### **VARIABLE E HIPÓTESIS**

#### **3.1. Hipotesis**

##### **Hipótesis General:**

Existe una relación directa entre el nivel de motivación y rendimiento laboral de las Enfermeras del área madre-niño del hospital Edgardo Rebagliati Martins

##### **Hipótesis Específicas:**

- Existe una relación directa entre el nivel de motivación según factores intrínsecos y el rendimiento laboral de las Enfermeras del área madre-niño del hospital Edgardo Rebagliati Martins
  
- Existe una relación directa entre el nivel de motivación según factores extrínsecos y el rendimiento laboral de las Enfermeras del área madre-niño del hospital Edgardo Rebagliati Martins

### 3.2. Definición de variables

- **Variable 1: Motivación laboral:**

Voluntad de llevar a cabo grandes esfuerzos para alcanzar las metas organizacionales, condicionada por la capacidad del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad individual.

- **Variable 2: Rendimiento laboral:**

Se define rendimiento como aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa.

### 3.3 Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
MOTIVACIÓN LABORAL	Voluntad de llevar a cabo grandes esfuerzos para alcanzar las metas organizacionales, condicionada por la capacidad del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad individual.	Factores intrínsecos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Confianza en el trabajo realizado</li> <li>- El logro</li> <li>- Responsabilidad</li> <li>- Reconocimiento</li> <li>- Realización</li> <li>- Crecimiento</li> </ul>	Alto Medio Bajo
		Factores extrínsecos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Condiciones de trabajo</li> <li>- Calidad de la supervisión</li> <li>- Remuneración</li> <li>- El estatus</li> <li>- La seguridad</li> <li>- La compañía</li> <li>- La tarea</li> <li>- Las políticas de la compañía y de administración</li> <li>- Relaciones interpersonales</li> </ul>	Alto Medio Bajo
RENDIMIENTO LABORAL	Se define rendimiento como aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa.	Orientación de resultados  Calidad Relaciones interpersonales Iniciativa  Trabajo en equipo Organización	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cumplimiento de turnos</li> <li>- Cumplimiento de actividades</li> <li>- Puntualidad</li> <li>- Calidad de trabajo</li> <li>- Manejo de conflictos</li> <li>- Supervisión</li> <li>- Solución de problemas</li> <li>- Comunicación</li> <li>- Liderazgo</li> <li>- Cumplimiento de objetivos</li> </ul>	Alto Medio Bajo

## CAPITULO IV

### METODOLOGÍA

#### 4.1. Tipo y diseño de investigación

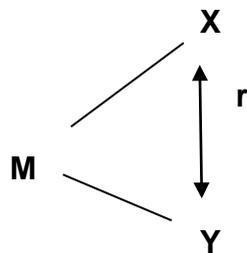
El tipo de investigación fue un estudio Cuantitativo de tipo no experimental, en el que existió el análisis de las situaciones presentes tal y como se dieron en su contexto natural, de manera que no se dio la manipulación de variables.

Diseño de investigación es:

- **Descriptivo**, en el que se describió la situación prevaleciente en el momento de realizarse la investigación en lo que a las variables estudiadas se refiere.
- **Correlacional**, para tratar de describir la relación lineal entre las mismas variables, sin asignar una relación de causa-efecto entre ellas. Cuando hablamos de correlación, ésta se refirió al grado de parecido o variación conjunta existente entre dos o más variables.
- **De corte transversal**, ya que se recolectaron datos dentro de un tiempo determinado, para hacer inferencias respecto al cambio, sus determinantes y consecuencias.

## Diseño de la investigación

Estudio descriptivo correlacional de corte transversal



Donde:

M = Muestra

X = Motivación laboral

Y = Rendimiento laboral

r = Relación entre motivación y rendimiento laboral

### 4.2 Población y muestra

#### Población

La población estuvo constituida por 108 Enfermeras que laboran en los servicios de Medicina, cirugía, Oncohematología y UCI del área madre niño (Block G) del Hospital Edgardo Rebagliati Martins.

Criterios de Inclusión:

- Enfermeras que acepten participar voluntariamente en el estudio
- Enfermeras nombradas, contratadas y CAS que laboran en los servicios del área madre niño más de 1 año
- Enfermeras que realizan laboral asistencial

Criterios de Exclusión:

- Enfermeras que no deseen participar en la investigación
- Enfermeras que se encuentren laborando por contrato CAS menos de 1 año.
- Enfermeras que estén en los servicios del área madre niño de reten, serumistas, por remplazo o suplencia.

### **Muestra**

Se realizó un muestreo probabilístico por estratos y se utilizó la fórmula para determinar la muestra:

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

Donde:

**a:** un coeficiente de confianza con el cual se desea hacer la investigación.

**P:** Proporción poblacional de Donde:

**n:** tamaño de la muestra.

**N:** tamaño de la población.

**Z:** Valor crítico correspondiente ocurrencia de un evento.

**E:** Error Muestral (diferencia entre estadístico y parámetro).

Para el estudio se manejaron las siguientes restricciones:

**E:** 5% = 0.05

**Z:** 1.96 (valor que corresponde a un coeficiente de 95%)

**P:** 50% = 0.50 (al no conocerse el valor, se asume la máxima variabilidad).

**Q:**  $1-p = 0.50$

n= 84
-------

### **4.3. Técnica e instrumento para la recolección de la información documental**

**Técnica:** Encuesta

**Instrumento:** Cuestionario. Para la investigación, para determinar el nivel de motivación se utilizó la “escala de motivaciones psicosociales” (MPS) elaborada por J.L. Fernández Seara, editada y publicada por TEA Ediciones de España 1987. Para determinar el nivel de rendimiento laboral se utilizó escala tipo Likert, con 20 ítems. El cuestionario recogió la siguiente información:

- Datos generales de las enfermeras
- Motivación laboral intrínseca y extrínseca de las enfermeras
- Rendimiento laboral de acuerdo a dimensiones de las enfermeras

#### **Validez**

Se empleó la técnica de validación del instrumento: juicio de expertos, con profesional experto en el área de investigación y docencia universitaria con el grado académico de magister y doctor. Se analizaron a través del

análisis binomial (b) en la matriz de análisis de los jueces, según la siguiente fórmula

$$B = \frac{Ta}{Ta - Td} \times 100$$

Donde:

b: Prueba binomial, que determina el grado de concordancia significativa

Ta: N° total de acuerdos de los jueces

Td: N° total de desacuerdos de los jueces.

### Confiabilidad

Confiabilidad del instrumento se realizó aplicando el coeficiente de Alfa de Cronbach, que determinó el grado de consistencia y precisión.

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
1 (Constante)	5,726	11,230		,510	,616
VariableDos	,474	,172	,526	2,762	,012

a. Variable dependiente: VariableUno

### 4.4 Técnicas e instrumentos para la recolección de la información de campo.

La recolección de datos se realizó mediante la aplicación de cuestionario a las Enfermeras del área madre-niño de Hospital Nacional Edgardo

Rebagliati Martins solicitando el permiso respectivo a la oficina de capacitación.

Los datos fueron recolectados en un periodo de Julio a octubre en los diferentes servicios en los diferentes turnos rotativos de mañana y noche.

#### **4.5. análisis y procesamiento de datos.**

El tratamiento estadístico de la información se realizó siguiendo el proceso siguiente:

Seriación: Se asignó un número de serie, correlativo a cada encuentro (cuestionario), lo que permitió tener un mejor tratamiento y control de los mismos.

Codificación: Se elaboró un libro de códigos, en programa Excel, donde se asigna un código a cada ítem de respuesta, con ello se logró un mayor control del trabajo de tabulación.

Tabulación: Mediante la aplicación de la técnica matemática de conteo, se realizó la tabulación extrayendo la información, codificar e ingresar los datos al paquete estadístico SPSS versión 2.2. ordenándola en cuadros simples y de doble entrada con indicadores de frecuencia y porcentaje.

Traficación: Una vez tabulada la encuesta, se procedió a graficar los resultados en gráficas de barra, y otros.

Todo lo que sirvió para llevar los resultados al análisis e interpretación de los mismos.

Una vez obtenidos los datos, se procedió a analizar cada uno de ellos, atendiendo a los objetivos y variables de investigación; de manera tal que podamos contrastar hipótesis con variables y objetivos, y así demostrar la validez o invalidez de estas. Para relacionar las variables de estudio se utilizó formulas estadísticas para hallar nivel de asociación entre variables, aplicando la prueba estadística de R de Pearson. Al final se formularán las conclusiones y recomendaciones para mejorar la problemática investigada.

Luego de la aplicación del instrumento se procede a codificar e ingresar los datos al paquete estadístico SPSS versión 2.2 para su procesamiento, análisis e interpretación y posteriormente presentación en tablas y gráficos.}

Para relacionar las variables de estudio se utilizó formulas estadísticas para hallar nivel de asociación entre variables, aplicando la prueba estadística de R de Pearson, siendo el nivel de significancia.

## CAPITULO V

### RESULTADOS

#### 5.1. Resultados descriptivos

**Tabla 5.1. Características de las Enfermeras del área madre-niño del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. 2018**

<b>Datos Generales</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
Sexo	84	100,0
Estado Civil		
Casada	50	59,5
Divorciada	10	11,9
Soltera	24	28,6
Estudios de post grado		
Ninguna	17	20,2
Especialidad	56	66,7
Maestría	07	8,3
Doctorado	04	4,8
Servicios		
Cirugía	11	13,1
Medicina	44	52,4
Oncohematología	14	16,7
UCI Pediátrica	15	17,9
Modalidad de Contrato		
Contrato plazo indeterminado	75	89,3
Contrato a plazo fijo	07	8,3
CAS	02	2,4
Edad		
Hasta 25 años	0	0,0
Hasta 35 años	02	2,38
Hasta 45 años	44	45,24
> de 45 años	38	52,38
Tiempo que ejerce la profesión		
Hasta 3 años	0	0,0
Hasta 9 años	02	2,3
Hasta 15 años	12	14,29
Hasta 20 años	42	50,0
> de 20 años	26	33,3
Tiempo que labora en el servicio		
Hasta 3 años	04	4,76
Hasta 9 años	22	26,19
Hasta 15 años	30	35,71
> de 15 años	28	33,3
<b>Total</b>	<b>84</b>	<b>100,0</b>

Del 100% (84) Enfermeras encuestadas, con respecto al sexo, el 100% son de sexo femenino; con respecto al estado civil, el 59,5% (50) son casadas; 11,9% (10) son divorciadas y el 28,6% (24) son solteras; con respecto a estudios de post grado, el 20,2% (17) no tiene ningún estudio, 66,7% (56) tienen especialidad; 8,3% (7) tiene maestría y el 4,8% (4) tiene doctorado; con respecto al servicio, el 13,1% (11) son de Cirugía; 52,4% (44) son de Medicina; 16,7% (14) son de Oncohematología y 17,9% (15) son de UCI Pediátrica; con respecto a la modalidad de contrato, el 87,3% (75) son de contrato a plazo indeterminado; 8,3% (7) son de contrato a plazo fijo y 2,4% (2) son de contrato CAS; con respecto a la edad, el 2,38% (2) tienen hasta 35 años; 45,24% (44) tienen hasta 45 años y 52,38% (38) son mayores de 45 años; con respecto al tiempo que labora en el servicio, el 4,7% (4) tienen hasta 3 años; 26,1% (22) tienen hasta 9 años; 35,71% (30) tienen hasta 15 años y 33,3% (28) tienen > de 15 años; con respecto al tiempo de servicio en la institución el 1,1% (1) tienen hasta 3 años; 7,14% (6) tienen hasta 9 años; 36,9% (31) tiene hasta 15 años; 46,4% (39) tienen hasta 20 años y 8,3% (7) tienen > de 20 años.

**Tabla N° 5.2**

Nivel de motivación laboral según factores intrínsecos de las  
Enfermeras del área madre-niño del Hospital Nacional Edgardo  
Rebagliati Martins. 2018

<i>NIVEL</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>%</i>
BAJO	6	7.14%
MEDIO	77	91.67%
ALTO	1	1.19%
total	84	100%

Del 100% (84) de Enfermeras encuestadas, el 7,14% (6) tienen un nivel bajo; 91,6% (77) tienen un nivel medio y 1,1% (1) tienen un nivel alto.

**Tabla N° 5.3**

**Nivel de motivación según factores extrínsecos de las Enfermeras  
del área madre-niño del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati**

**Martins. 2018**

<i>NIVEL</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>%</i>
BAJO	5	5.95%
MEDIO	79	94.05%
ALTO	0	0.00%
total	84	100%

Del 100% (84) de Enfermeras encuestadas, el 5,95% (5) tienen un nivel bajo; 94,0% (79) tienen un nivel medio.

**Tabla 5.4**

**Nivel de rendimiento laboral según dimensiones de las Enfermeras  
del área madre- niño del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati  
Martins. 2018**

dimensiones Rendimiento laboral	Orientación		Calidad		Relaciones interperso- nales		Iniciativa		Trabajo en equipo		Organización	
		%		%		%		%		%		%
Bajo	0	0%	0	0%	0	0%	1	0.01%	0	0.00%	1	0.03%
Medio	6	7.25%	7	8.21%	7	7.84%	5	6.99%	7	8.11%	6	8.39%
Alto	78	92.75%	77	91.79%	77	92.16%	78	93.00%	77	91.99%	77	91.68%
Total	84	100%	84	100%	84	100%	84	100%	84	100%	84	100%

Del 100% (84) de Enfermeras encuestadas, tienen un nivel medio en las dimensiones: de orientación 7,2% (6), calidad 8,21% (7), relaciones interpersonales 7,8% (7), iniciativa 6,9% (5), trabajo en equipo 8,1% (7) y organización 8,39% (6); tienen un nivel alto en las dimensiones: de orientación 78 92,7% (78), calidad 91,7% (77), relaciones interpersonales 92,1% (77), iniciativa 93,0% (78), trabajo en equipo 91,9% (77) y organización 91,6% (77)

**Tabla 5.5**

**Nivel de motivación laboral según dimensión intrínseca en relación con el rendimiento laboral de las Enfermeras del área madre-niño del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. 2018**

<b>Nivel de motivación según dimensión intrínseca</b>	<b>Rendimiento laboral</b>	<b>%</b>
Bajo	0	0%
Medio	6	7,25%
Alto	78	92,75%
Total	84	100%

Del 100% (84) de Enfermeras encuestadas, el nivel de motivación según dimensión intrínseca y rendimiento laboral medio 7,25% (6) y alto 92,75% (78)

**Tabla 5.6**

**Nivel de motivación según dimensión extrínseca de la motivación  
laboral en relación con el rendimiento laboral de las Enfermeras del  
área madre-niño del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati  
Martins. 2018**

Nivel de rendimiento laboral según dimensión extrínseca	Rendimiento laboral	%
Bajo	0	0%
Medio	5	6,32%
Alto	68	81,24%
Total	84	100%

Del 100% (84) de Enfermeras encuestadas, el nivel de motivación según dimensión extrínseca y rendimiento laboral medio 6,32% (5) y alto 81,24% (68).

## 5.2. Resultados inferenciales

**Prueba de hipótesis:** Existe relación directa entre motivación y el rendimiento laboral de las Enfermeras del área madre-niño del hospital Edgardo Rebagliati Martins.

### Interpretación:

Ho No Existe relación directa entre motivación y el rendimiento laboral de las Enfermeras del área madre-niño del hospital Edgardo Rebagliati Martins.

Ha Existe relación directa entre motivación y el rendimiento laboral de las Enfermeras del área madre-niño del hospital Edgardo Rebagliati Martins.

Rho de Spearman		Nivel de Motivación	Rendimiento_Laboral
Nivel de Motivación	Coefficiente de Correlacion	1	0.506
	Sig. (bilateral)	0.00	0.00
Rendimiento_Laboral		0.506	1

Nivel de significancia ( $\alpha$ ) :0.05

Como se observa en la tabla el valor asociado al Coeficiente de Spearman es 0.000 menor que el error permitido 0.05

Decisión:

- El valor calculado se encuentra en la región crítica, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa.
- Como Sig. Asintótica  $<0.05$  entonces rechazamos la hipótesis nula

## Conclusión

Existe relación directa entre motivación y el rendimiento laboral de las Enfermeras del área madre-niño del hospital Edgardo Rebagliati Martins.

Al medir el coeficiente de correlación de Spearman aplicado a ambas variables de estudio, motivación y desempeño laboral, el resultado es significativo ( $p < 0.05$ ). Por lo tanto, existe relación significativa de grado moderado ( $r = 0.506$ ) entre las variables motivación y desempeño de las enfermeras del área madre-niño del Hospital Edgardo Rebagliati Martins. Significa que, al tener una motivación de carácter favorable, ésta ha influenciado en el buen desempeño de las Enfermeras.

## CAPITULO VI

### DISCUSIÓN DE RESULTADOS

#### 6.1. Contrastación de la hipótesis

##### Prueba de hipótesis específica 1

Existe relación directa entre motivación (dimensión intrínseca) y el rendimiento laboral de las Enfermeras del área madre-niño del hospital Edgardo Rebagliati Martins.

##### Interpretación

Ho No Existe relación directa entre motivación (dimensión intrínseca) y el rendimiento laboral de las Enfermeras del área madre-niño del hospital Edgardo Rebagliati Martins.

Ha Existe relación directa entre motivación (dimensión intrínseca) y el rendimiento laboral de las Enfermeras del área madre-niño del hospital Edgardo Rebagliati Martins.

Rho de Spearman		Nivel de Motivación (dimensión intrínseca)	Rendimiento_Laboral
Nivel de Motivación (dimensión intrínseca)	Coefficiente de Correlacion	1	0.751
	Sig. (bilateral)	0.003	0.003
Rendimiento_Laboral		0.751	1

**Interpretación:**

Nivel de significancia ( $\alpha$ ) :0.05

Como se observa en la tabla el valor asociado al Coeficiente de Spearman es 0.000 menor que el error permitido 0.05

**Decisión:**

- El valor calculado se encuentra en la región crítica, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa.
- Como Sig. Asintótica <0.05 entonces rechazamos la hipótesis nula

**Conclusión:**

Existe relación directa entre motivación (dimensión intrínseca) y el rendimiento laboral de las Enfermeras del área madre-niño del hospital Edgardo Rebagliati Martins.

**Prueba de hipótesis específica 2**

Existe relación directa entre motivación (dimensión Extrínseca) y el rendimiento laboral de las Enfermeras del área madre-niño del hospital Edgardo Rebagliati Martins.

**Interpretación**

Ho No Existe relación directa entre motivación (dimensión Extrínseca) y el rendimiento laboral de las Enfermeras del área madre-niño del hospital Edgardo Rebagliati Martins.

Ha Existe relación directa entre motivación (dimensión Extrínseca) y el rendimiento laboral de las Enfermeras del área madre-niño del hospital Edgardo Rebagliati Martins.

Rho de Spearman		Nivel de Motivación (dimensión Extrínseco)	Rendimiento_Laboral
Nivel de Motivación (dimensión Extrínseco)	Coefficiente de Correlacion	1	0.501
	Sig. (bilateral)	0.001	0.001
Rendimiento_Laboral		0.501	1

### Interpretación:

Nivel de significancia ( $\alpha$ ) :0.05

Como se observa en la tabla el valor asociado al Coeficiente de Spearman es 0.000 menor que el error permitido 0.05

### Decisión:

- El valor calculado se encuentra en la región crítica, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa.
- Como Sig. Asintótica <0.05 entonces rechazamos la hipótesis nula

### Conclusión:

Existe relación directa entre motivación (dimensión Extrínseca) y el rendimiento laboral de las Enfermeras del área madre-niño del hospital Edgardo Rebagliati Martins.

## **6.2. Contratación de los resultados con estudios similares**

**En la tabla N° 5.2.** Se encontró que el nivel de motivación laboral según dimensión intrínseca es bajo (7,1), medio (91.6%) y alto (1.1%). Se contrasta en el estudio de Carrión Minaya, Katerine Doris 2017 “La relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la RED de salud Lima Este Metropolitana 2017”. Los resultados de esta investigación evidencian que la motivación laboral involucra: Oportunidades de logro de crecimiento y desarrollo personal, oportunidades de responsabilidad y oportunidad de avance en la carrera; de los 329 trabajadores encuestados de la RED de salud Lima Este Metropolitana. 2017 señalan: El 6.7% baja y el 93.3% regular; esto hace notar que los trabajadores de la red de salud de Lima Este Metropolitana 2017, entre médicos, enfermeras y administrativos no se sienten motivados. En el estudio de Oliva Estrada Elmer 2015. “Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Víctor Larco Herrera”, Lima-Perú 2015. los resultados obtenidos según dimensión intrínseca los trabajadores se encuentran en el nivel alto con un 56.2% seguido del nivel medio con un 37.7%. Un trabajador motivado, es un trabajador que cumplirá con las políticas de la organización, las responsabilidades y los objetivos en tiempo y forma. Por lo tanto, evidenciamos que la mayoría de las Enfermeras están medianamente motivadas.

**Tabla N° 5.3.** Se encontró el nivel de motivación según dimensión extrínseca es bajo (5,9%) y medio (94,0%). Se contrasta con el estudio de Medina Molina, Paola Erika 2014. “Relación entre motivación y desempeño laboral del personal de enfermería en el Servicio de Cirugía del Hospital Regional Honorio Delgado Arequipa. Perú en el 2013”. Los resultados de esta investigación el salario que recibe en su empleo no satisface sus necesidades básicas (94,5. la mayoría no ha elegido bien su profesión (76,36%), desean otro empleo (54,55%) y no sienten el reconocimiento social (36,36%); (65,45 %) consideran que los trabajos que desempeñan no están de acuerdo con sus capacidades y sólo la mitad (52,73%), el (58,18%) no sienten que el hospital donde trabajan les proporciona oportunidades de crecimiento económico y profesional, se sienten o nada o poco seguros y estables en su empleo (45,45% y 41,82% respectivamente), reciben un trato justo en su trabajo (58,18%) y las relaciones con sus demás compañeros les motivan a tener un mejor desempeño en su trabajo (61,82%) así como el trabajo les genera estrés (61,82%), Los indicadores Salario (61,36%), Aspiraciones Personales (61,09%) y Ambiente Laboral (58,18%) conforman un grupo que tiene en común que en ellos casi las dos terceras partes de los participantes no encuentran ninguna motivación en estos aspectos evaluados. En ese mismo sentido en el indicador Seguridad (47,88) y en el de Prestaciones (44,24%) es casi la mitad de la población la que no siente motivación. En el estudio de Oliva Estrada Elmer 2015. Motivación y desempeño laboral

de los trabajadores del Hospital Víctor Larco Herrera, Lima-Perú 2015. Cuyos resultados va de un 36.9% como alta y un 58.5% como nivel medio. Herzberg (1959) se considera que existe una baja motivación en los factores extrínsecos en la mayoría de la población debido a que los empleados cumplen con sus actividades y responsabilidades adecuadamente ellos no se sienten identificados con todas estas porque no están directamente relacionadas con el cargo que desempeñan en la organización. En el estudio de Jaén Díaz, Marian. “Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales”. Memoria para optar al grado de doctor. Madrid-España 2010. Manifiesta que Cuando las oportunidades que ofrece el entorno no están a la altura de las necesidades y expectativas del individuo, se produce un ajuste deficiente persona-entorno, que puede causar estrés. Ese ajuste dependerá tanto de factores situacionales como de las características individuales y del grupo. Algunos de los principales factores situacionales que dan lugar a desajustes son: sobrecarga laboral, interferencia de roles, falta de apoyo social del jefe o compañeros y estresores físicos. Por lo tanto, evidenciamos que la mayoría de las Enfermeras están medianamente motivadas.

**Tabla N° 5.4** Se encontró que del 100% (84) de Enfermeras encuestadas, tienen un nivel medio en las dimensiones: de orientación 7,2%, calidad 8,21%, relaciones interpersonales (7,8%), iniciativa (6,9%), trabajo en

equipo (8,1%) y organización (8,39%); tienen un nivel alto en las dimensiones: de orientación (92,7%), calidad (91,7%), relaciones interpersonales (92,1%), iniciativa (93,0%), trabajo en equipo (91,9%) y organización (91,6%). En el estudio de Larico, R. (2015), en su estudio “Factores motivadores y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de San Román – Juliaca”. Los resultados de esta investigación desempeño laboral el 77.47% manifestó que es aceptable, mientras que el 17.03% señaló que es inaceptable; y el 5.49% indicó que no se podía medir su desempeño laboral. considera incentivos y/o reconocimientos a su personal en base a méritos alcanzados, el 71.98% manifestó que siempre debería ser así; mientras que el 20.33% señaló que debería ser a veces y solamente el 7.69% indicó que nunca la institución debería dar incentivos ni reconocimientos a los trabajadores. Por lo tanto, evidenciamos que la mayoría de las Enfermeras tienen un nivel de rendimiento laboral medio y alto.

**Tabla N° 5.5** Se encontró que del 100% (84) de Enfermeras encuestadas, el nivel de motivación según dimensión intrínseca y rendimiento laboral medio 7,25% (6) y alto 92,75% (78). En el estudio de Torres, J. (2014) sobre “Factores motivacionales e higiénicos del personal de enfermería en una unidad de cuidados intensivos del Instituto Autónomo Hospital Universitario de Los Andes”. El resultado en cuanto a los factores motivacionales describen que: siempre el ser profesional de Enfermería le

hace sentirse realizado personal, profesional y espiritualmente (73,3%); siempre le satisface cuidar y servir a otras personas (86,7%); siempre al ver la recuperación de un paciente le satisface y le motiva a seguir haciéndolo con entusiasmo (73,3%); siempre su trabajo contribuye directamente al alcance de los objetivos propuestos en la unidad (70%); siempre cada acción que realiza en su trabajo la asume con responsabilidad (86,6%); siempre la responsabilidad evita que falte a su trabajo diariamente (93,3%), siempre la unidad le permite trabajar con autonomía (60%) y desarrollar al máximo sus capacidades y cualidades (60%). Por lo tanto, evidenciamos la relación entre el nivel de motivación intrínseca y rendimiento laboral es medio y alto

**Tabla N° 5.6** Se encontró que del 100% (84) de Enfermeras encuestadas, el nivel de motivación según dimensión extrínseca y rendimiento laboral medio 6,32% (5) y alto 81,24% (68). En el estudio de Torres, J. (2014) sobre “Factores motivacionales e higiénicos del personal de enfermería en una unidad de cuidados intensivos del Instituto Autónomo Hospital Universitario de Los Andes”. Tiene como resultado en los factores higiénicos refieren que siempre existe una buena comunicación entre los compañeros de trabajo (53,3%) y nunca el grupo le hace sentir incómodo(a) (60%). Conclusiones: los factores motivacionales del personal de enfermería son: realización, trabajo en sí mismo, responsabilidad y promoción; y los factores higiénicos son las relaciones interpersonales.

Por lo tanto, evidenciamos la relación entre el nivel de motivación extrínseca y rendimiento laboral es medio y alto

## **CAPÍTULO VII**

### **CONCLUSIONES**

- a) Existe relación directa entre el nivel de motivación y el rendimiento laboral de las Enfermeras del área madre-niño de Hospital Edgardo Rebagliati Martins.
  
- b) Existe relación directa entre el nivel de motivación según dimensión intrínseca y el rendimiento laboral es medio y alto de las Enfermeras del área madre-niño de Hospital Edgardo Rebagliati Martins.
  
- c) Existe relación directa entre el nivel de motivación según dimensión extrínseca y el rendimiento laboral es medio y alto de las Enfermeras del área madre-niño de Hospital Edgardo Rebagliati Martins.

## **CAPÍTULO VIII**

### **RECOMENDACIONES**

- a) Evaluar la necesidad de una intervención en cuanto la motivación y desempeño laboral.
  
- b) Insertar talleres en Gestión del Desempeño, dirigido al personal de Enfermería, enfocado al desarrollo de personas con el fin de incrementar la realización personal de cada trabajador.
  
- c) Implementar políticas de desarrollo laboral y demás programas de incentivos basado en la investigación de necesidades de los trabajadores para mejorar su competencia.

## IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Informe sobre Estrés en el trabajo de la OIT- Día de la Salud y Seguridad en el Trabajo. Consejo general de psicología. España. 2016  
Disponible en: [http://www.infocop.es/view\\_article.asp?id=6166](http://www.infocop.es/view_article.asp?id=6166)
2. Ministerio de Salud. MINSA. Manual de salud ocupacional. Dirección General de Salud Ambiental- DIGESA.2005.
3. STAVRUOLA, Leka. La organización del trabajo y el estrés. Editorial OMS.2004
4. SUM MAZARIEGOS, Mónica Ivette. "Motivación y desempeño laboral". Tesis de grado. Quetzaltenango, Guatemala. Marzo de 2015  
Disponible en: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>
5. REDROBÁN FALCONÍ, Miguel Armando. "La evaluación de desempeño y su relación con el rendimiento laboral en la empresa Jara Seguridad". Tesis de grado. Quito. 2015.  
Disponible en. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/7220/1/T-UCE-0007-184i.pdf>
6. OLVERA ZAPATA, Y. "Estudio de la Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los Empleados Administrativos del Área Comercial de la Constructora Furoiani Obras y Proyectos". Tesis de grado para optar por el título de psicóloga industrial. Guayaquil – Ecuador. 2013

7. TORRES José, Briceño Yoselyn. “Factores motivacionales e higiénicos del personal de enfermería en una unidad de cuidados intensivos del Instituto Autónomo Hospital Universitario de Los Andes”. Huancayo Perú - 2014
8. CARRION MINAYA, Katerine. D. “ Motivación laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la RED de salud Lima Este Metropolitana, Lima. Peru. 2017
9. MEDINA MOLINA, Paola E. “Relación entre motivación y desempeño laboral del personal de Enfermería en el servicio de cirugía del Hospital regional Honorio Delgado”. Arequipa. Perú. 2014
10. OLIVA, E. “Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Víctor Larco Herrera”. Lima-Perú 2015”.
11. LINARES MARÍN, Jacqueline Susan. “Motivación laboral y desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona 2017”. tesis para optar el grado académico de: maestra en gestión de los servicios de la salud. Perú 2017. Disponible en: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9005/Linares\\_MJS.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9005/Linares_MJS.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
12. BARRETO VÉLIZ, Bernard Pavel. La Motivación: elemento importante en la administración de personal y en el comportamiento organizacional. Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos71/motivacion-administracion-personal-comportamiento-organizacional/motivacion-administracion-personal-comportamiento-organizacional2.shtml#ixzz4kUhQKAHu>

13. ALLEN NORMAN, Ana Marilyn y FLORES SANDÍ, Gretchen. Análisis de la motivación del recurso humano. Comparación entre los servicios de cirugía del hospital Dr. Calderón Guardia y patología forense del Organismo de Investigación Judicial. Medicina legal de Costa Rica. Vol.15 N.1-2. 1998. Disponible en:  
[http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1409-00151998000200006#anexos](http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00151998000200006#anexos)
14. JAÉN DÍAZ, Marian. Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales. Tesis doctoral. Madrid 2010 ,,  
Disponible en: <http://eprints.ucm.es/10843/1/T31913.pdf>
15. SALAZAR T., Carlos T. "Factores críticos que afectan el rendimiento laboral.  
Disponible en: <http://csalazar.blogspot.es/1281576480/>
16. ITURRALDE TORRES, Julia Irene. "la evaluación del desempeño laboral y su incidencia en los resultados del rendimiento de los trabajadores de la cooperativa de ahorro y crédito OSCUS LTDA de la ciudad de Ambato en el año 2010". Tesis de grado. Ecuador 2011. Disponible en:  
<http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1786/1/TA0097.pdf>
17. INNATIA. Motivación y rendimiento laboral. Disponible en.  
<http://crecimiento-personal.innatia.com/c-motivacion-laboral/a-rendimiento-laboral-10341.html>

18. COELLO ALMEIDA, Verónica del Rocío. Condiciones laborales que afectan el desempeño laboral de los asesores de AMERICAN CALL CENTER (ACC) del Departamento INBOUND PYMES, empresa contratada para prestar servicios a CONECEL (CLARO). Tesis de grado. Guayaquil. Ecuador. 2014. Disponible en.  
<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/6015/1/TESIS%20Condicioness%20laborales%20que%20afectan%20el%20desempe%C3%B1o%20laboral%20de%20empresa%20contratada%20para%20prestar%20s.pdf>
19. LARICO APAZA, Rosa Isabel. “factores motivadores y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de san Román – Juliaca 2014”. tesis de maestría. Puno. Perú. 2015. Disponible en. <http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/453/TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

# **ANEXOS**

**ANEXO N° 1  
MATRIZ DE CONSISTENCIA**

**TITULO: “MOTIVACIÓN Y RENDIMIENTO LABORAL DE LAS ENFERMERAS DEL ÁREA MADRE-NIÑO DEL HOSPITAL EDGARDO REBAGLIATI MARTINS. ESSALUD-2018”**

<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVO</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES</b>	<b>METODOLOGÍA</b>	<b>POBLACIÓN Y MUESTRA</b>
<p><b>PROBLEMA GENERAL:</b> ¿Cuál es la relación entre el nivel de motivación con el rendimiento laboral de las Enfermeras del área madre-niño del Hospital Edgardo Rebagliati Martins. 2018?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL:</b> Determinar la relación entre el nivel de motivación con el rendimiento laboral de las Enfermeras del área madre-niño del hospital Edgardo Rebagliati Martins</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL:</b> Existe relación directa entre el nivel de motivación y el rendimiento laboral de las Enfermeras del área madre-niño del hospital Edgardo Rebagliati Martins.</p>	<p><b>MOTIVACIÓN LABORAL</b> Son estímulos que recibe la persona que lo guía a desempeñarse de mejor o peor manera en su trabajo <b>DIMENSIONES:</b> - Factores intrínsecos - Factores extrínsecos</p>	<p><b>TIPO DE INVESTIGACIÓN</b> estudio Cuantitativo, de tipo no experimental</p> <p><b>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Descriptivo,</li> <li>- Correlacion al</li> <li>- De corte transversal</li> </ul>	<p><b>POBLACIÓN</b> La población estuvo constituida por 108 Enfermeras que laboran en los servicios de Medicina, cirugía, Oncohematología y UCI del área madre niño (Block G) del Hospital Edgardo Rebagliati Martins</p> <p><b>MUESTRA</b> Constituida por 84 enfermeras de los servicios de Medicina, cirugía, Oncohematología y UCI del área madre niño (Block G) del Hospital Edgardo Rebagliati Martins</p>
<p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</b></p> <p><b>Problema específico 1</b> ¿Cuál es el nivel de motivación laboral según dimensión intrínseco y su relación con el rendimiento laboral de las Enfermeras del área madre-niño del Hospital Edgardo Rebagliati Martins. 2018?</p> <p><b>Problema específico 2</b> Cuál es el nivel de motivación laboral según dimensión extrínseco y su relación con el rendimiento laboral de las Enfermeras del área madre-niño del Hospital Edgardo Rebagliati Martins. 2018?</p>	<p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</b></p> <p><b>Objetivo específico 1</b> Identificar el nivel de motivación laboral según dimensión intrínseco y su relación con el rendimiento laboral de las de Enfermeras del área madre-niño del Hospital Edgardo Rebagliati Martins.</p> <p><b>Objetivo específico 2</b> Identificar el nivel de motivación laboral según dimensión extrínseco y su relación con el rendimiento laboral de las Enfermeras del área madre-niño del Hospital Edgardo Rebagliati Martins</p>	<p><b>HIPÓTESIS ESPECIFICAS:</b></p> <p><b>Hipótesis específica 1</b> Existe relación directa entre el nivel de motivación según dimensión intrínseco y el rendimiento laboral de las Enfermeras del área madre-niño del hospital Edgardo Rebagliati Martins.</p> <p><b>Hipótesis específica 2</b> Existe relación directa entre el nivel de motivación según dimensión extrínseco y el rendimiento laboral de las Enfermeras del área madre-niño del hospital Edgardo Rebagliati Martins.</p>	<p><b>RENDIMIENTO LABORAL</b> hace referencia al nivel desempeño obtenido en una tarea, de tal suerte, que puede hablarse de rendimiento alto, medio o bajo, de acuerdo al desempeño mostrado por el empleado <b>DIMENSIONES:</b> - Orientación de resultados - Calidad - Relaciones interpersonales - Iniciativa - Trabajo en equipo - Organización</p>		

## ANEXO N° 2

### INSTRUMENTO VALIDADO

#### Instrumento: Motivación y Rendimiento laboral

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestras actividades en la misma. Responda cada uno de los ítems según su criterio. Considerando las prácticas habituales que utiliza en su quehacer profesional.

#### Instrucciones:

- La encuesta es de carácter anónimo.
- Su cooperación es importante para el proyecto.
- Marque con un aspa (x) la respuesta que considere conveniente

#### PARTE I.

#### DATOS GENERALES DEL TRABAJADOR

1.- Edad: \_\_\_\_\_

2.- Sexo: F ( ) M ( )

#### 3.- Estado civil:

- a.- Casada ( )
- b.- Divorciada ( )
- c.- Conviviente ( )
- d.- Soltera ( )

#### 4.- Estudios de Post grado

- a.- Ninguna ( )
- b.- Especialidad ( )
- c.- Maestría ( )
- d.- Doctorado ( )

5.- Servicio donde labora: \_\_\_\_\_  
profesión: \_\_\_\_\_

6.- Tiempo que ejerce la

7.- Tiempo de servicio en la institución: \_\_\_\_\_  
servicio: \_\_\_\_\_

8.- Tiempo que labora en el

#### 2.- Modalidad de contrato

- a.- Nombrada ( )
- b.- Contratada ( )
- c.- Plazo indeterminado ( )
- d.- Plazo fijo ( )
- e.- CAS ( )

**PARTE II.**  
**CUESTIONARIO Nº 1: MOTIVACIÓN LABORAL**

Nº DE PREGUNTAS	NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1. Oportunidad de crecimiento y desarrollo personal y profesional.				
2. Participar en las comisiones para eventos académicos y administrativos.				
3. Su opinión es tomada en cuenta.				
4. Su trabajo es realmente valorado y debidamente retribuido.				
5. Sus sugerencias son aceptados por sus jefes.				
6. La institución donde labora le proporciona incentivos para que realice actividades de investigación.				
7. Le brindan facilidades para realizar cambios de turno.				
8. Su trabajo implica responsabilidad.				
9. El salario que Ud. Percibe cubre sus necesidades básicas.				
10. Las horas extras que Ud. Labora son debidamente remuneradas.				
11. El equipo y el instrumental que Ud. Necesita para la atención del paciente está siempre listo a su disponibilidad en el momento que lo necesita.				
12. En su trabajo le aseguran ascenso automático en funciona su tiempo de servicio.				
13. En su trabajo tiene posibilidades de ascenso de acuerdo a sus habilidades.				
14. El ambiente físico de trabajo está siempre limpio para el desempeño de sus funciones.				
15. El ambiente físico de su trabajo cuenta con buena ventilación e iluminación.				
16. El horario de trabajo le trae problemas en su hogar.				

**PARTE III.**  
**CUESTIONARIO Nº 2: RENDIMIENTO LABORAL**

Nº DE PREGUNTAS	NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
17. La enfermera termina su trabajo oportunamente.				
18. La enfermera cumple con las tareas que se le encomienda.				
19. La enfermera realiza un volumen adecuado de trabajo.				
20. La enfermera no comete errores en el trabajo.				
21. La enfermera hace uso racional de los recursos.				
22. La enfermera no requiere de supervisión frecuente.				
23. La enfermera se muestra profesional en el trabajo.				
24. La enfermera se muestra respetuosa y amable en el trato.				
25. La enfermera se muestra cortés con los clientes y con sus compañeros.				
26. La enfermera brinda una adecuada orientación a los clientes.				
27. La enfermera evita los conflictos dentro del equipo.				
28. La enfermera muestra nuevas ideas para mejorar los procesos.				
29. La enfermera se muestra asequible al cambio.				
30. La enfermera se anticipa a las dificultades.				
31. La enfermera tiene gran capacidad para resolver problemas.				
32. La enfermera muestra aptitud para integrarse al equipo de trabajo.				
33. La enfermera se identifica fácilmente con los objetivos del equipo				
34. a enfermera planifica sus actividades				
35. La enfermera hace uso de indicadores				
36. La enfermera se preocupa por alcanzar las metas institucionales				

## ANEXO N° 3

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

#### “MOTIVACIÓN Y RENDIMIENTO LABORAL DE LAS ENFERMERAS DEL ÁREA MADRE-NIÑO DEL HOSPITAL EDGARDO REBAGLIATI MARTINS. ESSALUD”

##### I. INFORMACIÓN

Usted ha sido invitado(a) a participar en la investigación “Motivación y rendimiento laboral de las enfermeras del área madre-niño del Hospital Edgardo Rebagliati Martins”

Su objetivo es Determinar el nivel de motivación y su relación con rendimiento laboral de las Enfermeras del hospital Edgardo Rebagliati Martins. Usted ha sido seleccionado(a) porque ser Enfermera del área madre niño del Hospital Edgardo

Las investigadoras responsables de este estudio son la Lic. Susy Condor Tarazona y Lic. Irene Valencia Ticona, de la Facultad de Medicina de la Universidad del Callao.

Para decidir participar en esta investigación, es importante que considere la siguiente información. Siéntase libre de preguntar cualquier asunto que no te quede claro:

**Participación:** Su participación consistirá en aplicación de cuestionario constituido en tres partes: primero datos generales, segundo motivación laboral y tercero rendimiento laboral

**Beneficios:** Su participación permitirá generar información para tener conocimiento sobre la motivación y su relación con el rendimiento de las Enfermeras del Hospital y que sirva como referencia para que la institución realice actividades de incentivo y motivación a fin de que mejore el rendimiento laboral.

**Voluntariedad:** Su participación es voluntaria. Además, tendrás la libertad de contestar las preguntas que desees, como también de detener tu participación en cualquier momento. Esto no implicará ningún perjuicio para Usted

**Confidencialidad:** Todas tus opiniones serán confidenciales, y mantenidas en reserva.

## 2.-FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, \_\_\_\_\_, acepto participar voluntariamente en el estudio “Motivación y rendimiento laboral de las enfermeras del área madre-niño del Hospital Edgardo Rebagliati Martins”.

Declaro que he leído (o se me ha leído) y (he) comprendido las condiciones de mi participación en este estudio. He tenido la oportunidad de hacer preguntas y estas han sido respondidas. No tengo dudas al respecto.

-----  
Firma Participante

-----  
Firma Investigadora

Lugar y Fecha:

**ANEXO N° 4**  
**BASE DE DATOS**

	Edad	Sexo	Estado civil	Estudios post grado	Servicio	Tiempo ejerce	Tiempo servicio en la inst.	Tiempo labora serv.	Tipo contrato	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7
E1	44	1	4	2	2	18	12	12	2	2	2	4	3	4	1	2
E2	43	1	1	2	2	21	21	5	2	3	2	3	3	2	1	2
E3	41	1	1	2	2	16	16	15	2	2	3	2	1	2	1	2
E4	42	1	1	2	2	20	15	15	2	2	2	2	1	2	1	2
E5	41	1	4	2	2	18	12	12	2	3	2	2	2	2	1	3
E6	43	1	4	2	3	20	14	13	2	4	2	2	2	2	1	3
E7	46	1	1	2	2	20	15	15	2	3	2	2	1	1	1	1
E8	48	1	1	2	3	18	16	16	2	2	2	2	2	2	1	3
E9	46	1	1	1	1	22	20	20	2	2	1	2	1	2	1	2
E10	43	1	1	1	1	13	12	12	2	4	2	2	2	2	3	3
E11	48	1	1	2	1	20	18	18	2	3	2	2	3	2	3	2
E12	41	1	1	2	4	16	7	7	2	2	2	2	3	2	1	3
E13	45	1	2	1	1	18	18	17	2	2	2	2	2	2	1	2
E14	50	1	1	2	4	23	20	20	2	4	2	4	3	3	2	4
E15	40	1	1	2	2	15	10	10	2	2	2	2	3	2	1	2
E16	43	1	2	2	2	20	16	16	2	2	2	2	2	2	1	2
E17	51	1	1	2	2	25	21	21	2	2	2	2	2	2	1	2
E18	42	1	4	2	4	19	17	2	2	4	4	3	2	3	1	3
E19	43	1	1	2	4	20	20	15	2	4	3	3	3	3	1	3
E20	44	1	4	2	4	20	3	3	2	3	2	1	2	1	1	2
E21	43	1	2	4	3	18	11	11	2	1	1	2	2	2	1	2
E22	43	1	1	2	3	18	15	13	2	4	3	3	3	3	1	3
E23	52	1	4	2	3	27	17	4	2	2	3	2	3	2	2	3
E24	42	1	1	2	2	22	16	16	2	2	2	2	1	2	1	2
E25	38	1	1	2	2	10	10	6	2	2	2	1	2	2	1	2
E26	44	1	2	2	2	19	16	16	2	2	2	2	2	2	1	2
E27	42	1	4	2	3	20	18	16	2	2	2	3	2	2	1	3
E28	42	1	1	2	3	19	15	13	2	2	2	3	2	2	1	3
E29	50	1	1	2	2	15	15	5	3	2	2	2	2	2	1	1
E30	47	1	1	2	2	19	16	16	2	4	2	2	2	2	1	2
E31	50	1	4	2	2	24	17	6	2	3	2	2	1	2	1	2
E32	45	1	1	2	2	21	15	15	2	2	2	2	1	1	1	1
E33	41	1	1	2	3	17	14	12	2	2	4	4	4	2	1	2
E34	45	1	1	1	1	21	19	19	2	2	2	3	1	2	2	2
E35	47	1	1	2	1	20	16	16	2	2	1	2	1	2	1	1
E36	50	1	1	2	2	15	15	10	2	4	2	2	2	2	1	2
E37	45	1	4	2	2	17	16	16	2	2	1	2	2	1	1	2
E38	54	1	1	4	1	30	26	21	2	3	4	3	3	3	1	2
E39	51	1	2	2	4	37	17	17	2	2	2	2	3	3	1	1
E40	54	1	2	3	4	27	17	17	2	4	4	3	3	3	1	3
E41	45	1	1	4	2	21	17	17	2	4	3	2	2	2	4	2
E42	39	1	1	1	2	16	11	4	2	2	1	2	2	2	1	2
E43	50	1	4	3	2	25	22	22	2	3	2	3	4	3	2	2
E44	48	1	1	2	2	22	22	20	2	4	2	3	3	2	1	1

P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22
4	4	4	2	1	1	3	3	1	4	3	2	2	3	1
4	2	2	2	4	1	2	1	1	2	2	3	2	2	1
4	2	3	2	1	1	3	2	2	2	4	1	2	3	1
4	2	2	3	3	2	3	2	1	3	4	2	2	3	2
4	2	3	2	1	1	4	3	2	2	3	1	4	3	4
4	3	3	3	1	4	3	3	2	3	3	2	2	2	3
4	3	2	2	1	1	2	2	2	3	3	3	2	3	2
4	3	4	3	1	2	4	3	1	2	3	3	3	3	1
4	2	3	2	1	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2
4	3	2	2	1	2	3	3	1	2	3	3	2	3	3
2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3
4	2	4	3	1	1	3	3	2	3	3	3	2	3	2
4	2	3	3	1	1	4	2	2	4	4	4	3	4	4
4	3	3	3	1	1	3	4	1	4	3	3	2	3	4
4	2	3	2	2	2	2	2	3	3	4	3	3	3	4
4	3	2	2	4	2	3	3	2	2	4	2	2	3	4
4	3	4	2	1	1	3	1	2	3	3	4	2	3	1
4	3	3	3	2	2	4	3	3	2	3	4	2	2	2
4	3	3	3	1	1	4	3	2	3	4	3	1	3	1
4	2	2	3	1	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2
4	2	4	2	1	1	3	2	3	2	3	2	3	3	2
4	3	3	3	1	1	3	3	1	4	4	3	2	3	1
4	3	3	2	1	1	2	2	1	3	3	3	2	3	2
4	3	4	3	4	1	4	1	1	3	4	4	4	4	4
4	3	3	2	2	1	3	3	2	2	3	3	2	3	3
4	3	3	3	1	1	2	2	3	3	3	3	3	3	4
4	3	3	3	1	1	3	3	2	3	4	3	3	4	4
4	3	4	4	1	1	4	1	1	3	4	4	4	4	4
4	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	2
4	3	2	3	1	1	4	4	2	3	3	4	2	3	1
4	4	3	2	4	1	3	3	1	4	4	3	1	4	1
4	2	2	2	1	1	1	1	2	3	3	2	2	2	1
4	4	4	2	1	1	4	4	2	4	4	4	2	4	2
3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
4	2	2	2	1	1	1	1	4	3	3	2	2	2	2
4	3	4	2	4	1	3	3	3	3	4	4	2	3	2
3	2	3	2	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	1
4	3	4	2	4	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2
4	2	2	2	3	1	3	3	2	4	4	3	2	3	3
4	3	4	2	4	3	4	4	1	4	4	4	1	3	1
4	3	3	3	4	1	3	3	1	4	4	3	1	4	3
4	1	2	1	1	1	2	1	2	2	3	1	2	3	2
4	3	3	2	2	2	2	1	2	3	4	3	2	3	2
4	2	3	1	1	2	3	3	2	3	4	3	2	3	2

P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36
4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4
4	4	3	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4
4	4	4	3	4	2	4	2	3	4	3	4	2	3
4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	1	4
3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3
4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3
4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3
4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	3	3	4
2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2
4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3
4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4
4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3
4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4
4	4	4	2	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3
3	4	3	3	4	2	4	3	3	4	3	3	2	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	2	3	2	3	3	3	4	2	3
4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3
3	3	3	3	4	2	3	2	3	4	4	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
4	4	4	4	3	2	3	3	2	3	3	4	1	3
4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	2	3
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3
4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	2	4
3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3
4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	2	2
3	4	4	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4
4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4
4	4	4	4	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3
4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4
4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4

## ANEXO N° 5

### OTROS ANEXOS

#### 4.1.- Datos Generales

Tabla N° 1. Tiempo de ejercer la profesión

<i>Años</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>%</i>
Hasta 3	0	0,00%
Hasta 9	2	2,38%
Hasta 15	12	14,29%
Hasta 20	42	50,00%
y mayor a 20	28	33,33%

#### 4.2.- Motivación laboral según dimensión intrínsecos

Tabla N° 2. Oportunidad de crecimiento y desarrollo personal y profesional.

	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido      Nunca	4	4,8	4,8	4,8
Casi Nunca	36	42,9	42,9	47,6
Casi Siempre	22	26,2	26,2	73,8
Siempre	22	26,2	26,2	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Tabla N° 3. Participar en las comisiones para eventos académicos y administrativos.

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Nunca	11	13,1	13,1	13,1
	Casi Nunca	48	57,1	57,1	70,2
	Casi Siempre	21	25,0	25,0	95,2
	Siempre	4	4,8	4,8	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Tabla N° 4. Su opinión es tomada en cuenta.

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Nunca	8	9,5	9,5	9,5
	Casi Nunca	46	54,8	54,8	64,3
	Casi Siempre	25	29,8	29,8	94,0
	Siempre	5	6,0	6,0	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Tabla N° 5. Su trabajo es realmente valorado y debidamente retribuido.

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Nunca	12	14,3	14,3	14,3
	Casi Nunca	43	51,2	51,2	65,5
	Casi Siempre	24	28,6	28,6	94,0
	Siempre	5	6,0	6,0	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Tabla N° 6. Sus sugerencias son aceptadas por sus jefes.

	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido Nunca	8	9,5	9,5	9,5
Casi Nunca	49	58,3	58,3	67,9
Casi Siempre	26	31,0	31,0	98,8
Siempre	1	1,2	1,2	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Tabla N° 7. La institución donde labora le proporciona incentivos para que realice actividades de investigación.

	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido Nunca	64	76,2	76,2	76,2
Casi Nunca	12	14,3	14,3	90,5
Casi Siempre	6	7,1	7,1	97,6
Siempre	2	2,4	2,4	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Tabla N° 8. Le brindan facilidades para realizar cambios de turno.

	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido Nunca	9	10,7	10,7	10,7
Casi Nunca	41	48,8	48,8	59,5
Casi Siempre	29	34,5	34,5	94,0
Siempre	5	6,0	6,0	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Tabla N° 9. Su trabajo implica responsabilidad.

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Casi Nunca	1	1,2	1,2	1,2
	Casi Siempre	2	2,4	2,4	3,6
	Siempre	81	96,4	96,4	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

#### 4.3.- Motivación laboral según dimensión extrínsecos

Tabla N° 10. El salario que Ud. Percibe cubre sus necesidades básicas.

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Nunca	4	4,8	4,8	4,8
	Casi Nunca	28	33,3	33,3	38,1
	Casi Siempre	40	47,6	47,6	85,7
	Siempre	12	14,3	14,3	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Tabla N° 11. Las horas extras que Ud. Labora son debidamente remuneradas.

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Casi Nunca	22	26,2	26,2	26,2
	Casi Siempre	37	44,0	44,0	70,2
	Siempre	25	29,8	29,8	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Tabla N° 12. El equipo y el instrumental que Ud. Necesita para la atención del paciente está siempre listo a su disponibilidad en el momento que lo necesita.

	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido Nunca	5	6,0	6,0	6,0
Casi Nunca	50	59,5	59,5	65,5
Casi Siempre	26	31,0	31,0	96,4
Siempre	3	3,6	3,6	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Tabla N° 13. En su trabajo le aseguran ascenso automático en función su tiempo de servicio.

	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido Nunca	63	75,0	75,0	75,0
Casi Nunca	6	7,1	7,1	82,1
Casi Siempre	6	7,1	7,1	89,3
Siempre	9	10,7	10,7	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Tabla N° 14. En su trabajo tiene posibilidades de ascenso que de sus habilidades.

	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido Nunca	48	57,1	57,1	57,1
Casi Nunca	21	25,0	25,0	82,1
Casi Siempre	10	11,9	11,9	94,0
Siempre	5	6,0	6,0	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Tabla N° 15. El ambiente físico de trabajo está siempre limpio para el desempeño de sus funciones.

	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Nunca	2	2,4	2,4
	Casi Nunca	20	23,8	26,2
	Casi Siempre	43	51,2	77,4
	Siempre	19	22,6	100,0
	Total	84	100,0	

Tabla N° 16. El ambiente físico de su trabajo cuenta con buena ventilación e iluminación.

	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Nunca	13	15,5	15,5
	Casi Nunca	27	32,1	47,6
	Casi Siempre	37	44,0	91,7
	Siempre	7	8,3	100,0
	Total	84	100,0	

Tabla N° 17. El horario de trabajo le trae problemas en su hogar.

	Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Nunca	25	29,8	29,8
	Casi Nunca	49	58,3	88,1
	Casi Siempre	7	8,3	96,4
	Siempre	3	3,6	100,0
	Total	84	100,0	

## Rendimiento laboral: factor orientación de resultados

Tabla N° 18. Termina su trabajo oportunamente

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Casi Nunca	23	27,4	27,4	27,4
	Casi Siempre	41	48,8	48,8	76,2
	Siempre	20	23,8	23,8	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Tabla N° 19. Cumple con las tareas que se le encomienda

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Casi Nunca	6	7,1	7,1	7,1
	Casi Siempre	33	39,3	39,3	46,4
	Siempre	45	53,6	53,6	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Tabla N° 20. Realiza un volumen adecuado de trabajo

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Nunca	4	4,8	4,8	4,8
	Casi Nunca	15	17,9	17,9	22,6
	Casi Siempre	39	46,4	46,4	69,0
	Siempre	26	31,0	31,0	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

#### 4.4.- Rendimiento laboral según dimensión de calidad

Tabla N° 21. No comete errores en el trabajo

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Nunca	13	15,5	15,5	15,5
	Casi Nunca	51	60,7	60,7	76,2
	Casi Siempre	14	16,7	16,7	92,9
	Siempre	6	7,1	7,1	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Tabla N° 22. Hace uso racional de los recursos

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Casi Nunca	7	8,3	8,3	8,3
	Casi Siempre	50	59,5	59,5	67,9
	Siempre	27	32,1	32,1	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Tabla N° 23. No Requiere de supervisión frecuente

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Nunca	28	33,3	33,3	33,3
	Casi Nunca	35	41,7	41,7	75,0
	Casi Siempre	8	9,5	9,5	84,5
	Siempre	13	15,5	15,5	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Tabla N° 24. Se muestra profesional en el trabajo

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Casi Nunca	1	1,2	1,2	1,2
	Casi Siempre	11	13,1	13,1	14,3
	Siempre	72	85,7	85,7	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Tabla N° 25. Se muestra respetuoso y amable en el trato

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Casi Nunca	3	3,6	3,6	3,6
	Casi Siempre	15	17,9	17,9	21,4
	Siempre	66	78,6	78,6	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

#### 4.5.- Rendimiento laboral según dimensión relaciones interpersonales

Tabla N° 26. Se muestra cortés con los clientes y con sus compañeros

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Casi Nunca	1	1,2	1,2	1,2
	Casi Siempre	19	22,6	22,6	23,8
	Siempre	64	76,2	76,2	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Tabla N° 27. Brinda una adecuada orientación a los clientes

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Casi Nunca	2	2,4	2,4	2,4
	Casi Siempre	29	34,5	34,5	36,9
	Siempre	53	63,1	63,1	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Tabla N° 28. Evita los conflictos dentro del equipo

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Casi Nunca	3	3,6	3,6	3,6
	Casi Siempre	36	42,9	42,9	46,4
	Siempre	45	53,6	53,6	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

#### 4.6.- Rendimiento laboral según dimensión de iniciativa

Tabla N° 29. Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Casi Nunca	29	34,5	34,5	34,5
	Casi Siempre	42	50,0	50,0	84,5
	Siempre	13	15,5	15,5	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Tabla N° 30. Se muestra asequible al cambio

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Casi Nunca	8	9,5	9,5	9,5
	Casi Siempre	45	53,6	53,6	63,1
	Siempre	31	36,9	36,9	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Tabla N° 31. Se anticipa a las dificultades

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Nunca	2	2,4	2,4	2,4
	Casi Nunca	10	11,9	11,9	14,3
	Casi Siempre	48	57,1	57,1	71,4
	Siempre	24	28,6	28,6	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Tabla N° 32. Tiene gran capacidad para resolver problemas

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Casi Nunca	5	6,0	6,0	6,0
	Casi Siempre	49	58,3	58,3	64,3
	Siempre	30	35,7	35,7	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

#### 4.7.- Rendimiento laboral según dimensión de trabajo en equipo

Tabla N° 33. Muestra aptitud para integrarse al equipo

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Casi Nunca	2	2,4	2,4	2,4
	Casi Siempre	35	41,7	41,7	44,0
	Siempre	47	56,0	56,0	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Tabla N° 34. Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Casi Nunca	3	3,6	3,6	3,6
	Casi Siempre	42	50,0	50,0	53,6
	Siempre	39	46,4	46,4	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

#### 4.8.- Rendimiento laboral según dimensión de organización

Tabla N° 35. Planifica sus actividades

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Casi Siempre	24	28,6	28,6	28,6
	Siempre	60	71,4	71,4	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Tabla N° 36. Hace uso de indicadores

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Nunca	3	3,6	3,6	3,6
	Casi Nunca	18	21,4	21,4	25,0
	Casi Siempre	40	47,6	47,6	72,6
	Siempre	23	27,4	27,4	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Tabla N° 37. Se preocupa por alcanzar las metas

		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Casi Nunca	5	6,0	6,0	6,0
	Casi Siempre	32	38,1	38,1	44,0
	Siempre	47	56,0	56,0	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

## 5.- Pruebas estadísticas

### Objetivo específico 1

Identificar el nivel de motivación laboral según factores intrínsecos y el rendimiento laboral de las de Enfermeras del área madre-niño del Hospital Edgardo Rebagliati Martins.

<b>Rendimiento laboral</b>	<b>Nivel de Motivación (dimensión Intrínseco)</b>	<b>Relación R</b>
<b>bajo</b>	0.00%	0.11
<b>Medio</b>	7.25%	0.331
<b>Alto</b>	92.75%	0.881

### Interpretación

Según la relación mostrada el R calculado mayor es de  $R=0.881$ ; en el Rendimiento Laboral Alto con una estrecha relación con el nivel de motivación laboral según factores intrínsecos

## Objetivo específico 2

Identificar el nivel de motivación laboral según factores extrínsecos y el rendimiento laboral de las Enfermeras del área madre-niño del Hospital Edgardo Rebagliati Martins

<b>Rendimiento laboral</b>	<b>Nivel de Motivación  (dimensión Extrínseco)</b>	<b>Relación  R</b>
<b>bajo</b>	0.00%	0.09
<b>Medio</b>	6.32%	0.298
<b>Alto</b>	81.24%	0.791

### Interpretación

Según la relación mostrada el R calculado mayor es de  $R=0.791$ ; en el Rendimiento Laboral Alto con una estrecha relación con el nivel de motivación laboral según factores extrínsecos