

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO

FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD

UNIDAD DE POSGRADO



**FACTORES MOTIVACIONALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL
DEL(A) ENFERMERO(A) DEL SERVICIO DE SALA DE
OPERACIONES DEL HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES
CARRIÓN - CALLAO, 2020**

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

AUTORES:

LIZBETH LUZ FLORES HUARACHA

ELIZABETH JULIA ESPILCO PORTUGAL

Callao, 2020

PERÚ

**FACTORES MOTIVACIONALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL
DEL(A) ENFERMERO(A) DEL SERVICIO DE SALA DE
OPERACIONES DEL HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES
CARRIÓN - CALLAO, 2020**

HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACIÓN

MIEMBROS DEL JURADO DE SUSTENTACIÓN:

- | | |
|-------------------------------------|------------|
| • Dr. Hernán Oscar Cortéz Gutiérrez | PRESIDENTE |
| • Dra. Ana María Yamunaque Morales | SECRETARIA |
| • Dra. Lindomira Castro Llaja | MIEMBRO |
| • Mg. César Ángel Durand Gonzáles | MIEMBRO |

ASESOR: Lic. Ruth Maritza Ponce Loyola

Nº de Libro: 001

Nº de Folio: 239

Nº de Acta: 151

Fecha de Aprobación de la tesis:

11 de Setiembre del 2020

Resolución de Sustentación:

Nº: 132 -2020-CDUPG- FCS.

DEDICATORIA

A nuestras familias por mostrarnos el camino de la superación y apoyo en culminar la Maestría.

AGRADECIMIENTO

A nuestros profesores por su orientación y tiempo empleado en la tutoría de la tesis, por permitirnos cumplir con excelencia en el desarrollo de esta.

A nuestras familias en apoyarnos en cada decisión y proyecto.

ÍNDICE

RESUMEN	3
RESUMO	4
SOMMARIO	5
INTRODUCCIÓN	6
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	8
1.1 Descripción de la realidad problemática	8
1.2 Formulación del problema	9
1.3 Objetivos: General y Específicos	10
1.4 Limitantes de la investigación	10
II. MARCO TEÓRICO	12
2.1 Antecedentes de la Investigación	12
2.2 Bases teóricas	18
2.3 Marco Conceptual	19
2.4 Definición de términos básicos	25
III. HIPOTESIS Y VARIABLES	26
3.1 Hipótesis	26
3.2 Definición conceptual de variables	26
3.2.1 Operacionalización de variables	27
IV. DISEÑO METODOLÓGICO	27
4.1 Tipo y diseño de la investigación	27
4.2 Método de Investigación	28
4.3 Población y muestra	28
4.4. Lugar de Estudio y periodo de desarrollo	30
4.5 Técnicas e instrumentos para la recolección de la información	31
4.6 Análisis y procesamiento de datos	36
V. RESULTADOS	37

ÍNDICE DE TABLAS DE CONTENIDO

TABLA 5.1.1	
Datos generales de enfermeras del servicio de sala de operaciones del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión Callao, 2020.	37
TABLA 5.1.2	
Factores motivacionales de la enfermera(o) del servicio de sala de operaciones del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión Callao, 2020.	38
TABLA 5.1.3	
Factores motivacionales intrínsecos y extrínsecos de la enfermera(o) del servicio de sala de operaciones del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión Callao, 2020.	39
TABLA 5.1.4	
Desempeño laboral de la enfermera(o) del servicio de sala de operaciones del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión Callao, 2020.	40
TABLA 5.1.5	
Desempeño laboral de la enfermera(o) del servicio de sala de operaciones del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión Callao, 2020.	41

RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo determinar la relación de los factores motivacionales y el impacto de sus correspondientes dimensiones con el desempeño laboral del(a) enfermero(a) del Servicio de sala de Operaciones del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión. La metodología del estudio fue de tipo cuantitativo, diseño no experimental, de corte transversal, correlacional. La muestra estuvo constituida por 50 enfermeras. La técnica que se utilizó fue la encuesta con un cuestionario conformado por 44 preguntas, que evaluó las siguientes variables: factores motivacionales y desempeño laboral. Los estadísticos de Spearman establecieron el impacto de las dimensiones de los factores emocionales con el desempeño laboral; dado que el nivel de correlación de Spearman va de entre -1 y 1, tenemos en la dimensión intrínseca una relación directa (+) baja al obtener un coeficiente de correlación de Spearman = 0.322, con una significancia de $P = 0.022$. En cambio, en la dimensión extrínseca tenemos una relación directa (+) baja al obtener un coeficiente de correlación de Spearman = 0.231, con una significancia de $P = 0.010$. Todos los resultados concuerdan con la metaanálisis realizada en el presente trabajo. Se contrasta con el estudio de Inca (2017) "Relación entre la motivación laboral con el desempeño laboral en el 2BO del Hospital Guillermo Almenara". Lima 2017. Donde la correlación entre motivación y desempeño laboral se midió a través de la prueba de Spearman = 0.249 siendo significativo $p = 0.034$. Nosotros conjeturamos que el factor intrínseco tiene mayor impacto que el factor extrínseco sobre el desempeño laboral.

Palabras claves: Factores motivacionales, desempeño laboral, enfermería.

RESUMO

O objetivo do estudo foi verificar a relação dos fatores motivacionais e o impacto de suas dimensões correspondentes com o desempenho laboral do enfermeiro do Serviço de Sala de Cirurgia do Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión. A metodologia do estudo foi quantitativa, delineamento não experimental, transversal, correlacional. A amostra foi composta por 50 enfermeiros. A técnica utilizada foi o survey com um questionário composto por 44 questões que avaliou as seguintes variáveis: fatores motivacionais e desempenho no trabalho. As estatísticas de Spearman estabeleceram o impacto das dimensões dos fatores emocionais no desempenho no trabalho. Como o nível de correlação de Spearman varia de -1 a 1, temos uma relação direta baixa (+) na dimensão intrínseca ao obter um coeficiente de correlação de Spearman = 0,322, com significância de $P = 0,022$. Por outro lado, na dimensão extrínseca temos uma relação direta baixa (+) ao obter um coeficiente de correlação de Spearman = 0,231, com significância de $P = 0,010$. Todos os resultados estão de acordo com a metanálise realizada no presente trabalho que foi contrastado com o estudo de Inca (2017) que, por sua vez, trata sobre a relação entre motivação no trabalho e desempenho no trabalho no 2BO do Hospital Guillermo Almenara em Lima. No estudo de Inca (2017) a correlação entre motivação e desempenho no trabalho foi medida através do teste de Spearman = 0,249 sendo significativo $p = 0,034$. Conjecturamos que o fator intrínseco tem um impacto maior do que o fator extrínseco no desempenho no trabalho

Palavras-chave: Fatores motivacionais, desempenho no trabalho, enfermagem.

SOMMARIO

L'obiettivo dello studio era determinare la relazione dei fattori motivazionali e l'impatto delle loro dimensioni corrispondenti con la prestazione lavorativa dell'infermiera del Servizio di sala operatoria dell'Ospedale Nazionale Daniel Alcides Carrión. La metodologia di studio era quantitativa, disegno non sperimentale, trasversale, correlazionale. Il campione era composto da 50 infermieri. La tecnica utilizzata è stata l'indagine con un questionario composto da 44 domande, che ha valutato le seguenti variabili: fattori motivazionali e performance lavorativa. Le statistiche di Spearman stabilivano l'impatto delle dimensioni dei fattori emotivi sulla prestazione lavorativa; Poiché il livello di correlazione di Spearman varia da -1 a 1, abbiamo una relazione diretta bassa (+) nella dimensione intrinseca quando si ottiene un coefficiente di correlazione di Spearman = 0,322, con una significatività di $P = 0,022$. D'altra parte, nella dimensione estrinseca abbiamo una relazione diretta bassa (+) quando si ottiene un coefficiente di correlazione di Spearman = 0,231, con una significatività di $P = 0,010$. Tutti i risultati concordano con la meta-analisi svolta nel presente lavoro. Si contrappone allo studio di Inca (2017) "Rapporto tra motivazione al lavoro e prestazione lavorativa nel 2BO dell'ospedale Guillermo Almenara". Lima 2017. Dove la correlazione tra motivazione e prestazioni lavorative è stata misurata attraverso il test di Spearman = 0,249 essendo significativo $p = 0,034$. Si ipotizza che il fattore intrinseco abbia un impatto maggiore del fattore estrinseco sulle prestazioni lavorative.

Parole chiave: Fattori motivazionali, rendimento lavorativo, infermieristica.

INTRODUCCIÓN

Los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, son evaluados de forma permanente, se les exige un rendimiento alto y cumplir metas que establece la institución. Sin embargo, los profesionales de enfermería reciben poco reconocimiento para ser motivados, considerando que esta institución de salud es a menudo exigente, además algunas veces existe déficit de implementación en insumos para la prestación de los servicios que se ofertan; situaciones que han llevado a escenarios de disconformidad.

También dentro de los factores desmotivadores están las dificultades que suponen la prestación de cuidados y la gestión de demandas que implica la atención de los pacientes, que contribuyen en la insatisfacción laboral.

Para el logro de un buen desempeño laboral es importantes la motivación en los profesionales de Enfermería, sin embargo, se sienten disconformes con los elementos motivacionales, con frecuencia reciben presión para el cumplimiento de sus funciones, pero no se les provee los ambientes, equipos e insumos que les permita desarrollar sus aptitudes profesionales para brindar una atención de calidad al paciente.

Bajo este contexto se plantea determinar la relación de los factores motivacionales con el desempeño laboral del(a) enfermero(a) del Servicio de sala de Operaciones del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, debido a que se han verbalizado algunas disconformidades por parte de este personal respecto al cansancio, al incumplimiento de expectativas personales y leve creatividad para las actividades cotidianas relacionadas a los cuidados.

El conocimiento, identificación y control del mayor número de estos factores contribuirán a resultados superiores en la presentación de la asistencia hospitalaria. El desempeño laboral es un hecho significativo, merece la debida atención por parte del equipo de salud y de la administración del propio hospital; por estas observaciones se decide desarrollar la presente investigación. Entretanto, debe pensarse en las consecuencias tanto para los pacientes como para la institución hospitalaria. Una

adecuada gestión de la calidad va acompañada con relativa frecuencia al aumento de la actividad asistencial y mayor satisfacción para el binomio: enfermera – paciente.

El presente informe final de investigación consta de siete apartados; I: planteamiento del problema, que incluye la determinación del problema, formulación del problema, objetivos y limitantes, II: incluye los antecedentes, el marco conceptual y la definición de términos, III: considera las variables e hipótesis, así como la operacionalización de variables, IV: metodología; V: resultados, VI: discusión de resultados y Conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas, asimismo, contiene un apartado de anexos.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), el déficit mundial de trabajadores de salud asciende a 4,3 millones, entre ellos 2,4 millones de enfermeras y otros. Esto significa que más de mil millones de personas no tienen acceso a cuidados de salud porque el proveedor de salud en número es menor al número de pacientes. Muchos países se ven afectados por el déficit y 57 de ellos se ha dicho que “están en crisis”. (1)

La Organización Panamericana de la Salud (OPS) busca ampliar el acceso equitativo al personal sanitario, fortalecer la rectoría y la gobernanza, aumentar y mejorar el financiamiento con equidad y eficiencia y potenciar y guiar las políticas nacionales de recursos humanos de los países de la Región.(2) Al realizar la revisión de fuentes primarias, estudios realizados en Brasil, Ecuador y los hospitales de México, encontraron que el desempeño laboral de los Enfermeros se encontraba en un nivel medio a moderada (53,4%) y que los factores relacionados a estos resultados son los recursos de materiales 58.62%, salario 62.07%, reconocimiento de trabajo realizado 37.93% además de las relaciones interpersonales tanto de jefes como de compañeros y el grado del clima laboral que está ligado a la motivación y al compañerismo. Los investigadores concuerdan que estos factores representan una tendencia de comportamientos negativos para el enfermero es así que tienden a tener una mayor predisposición a comprometer la calidad de atención. (3)

En el Perú, la Superintendencia Nacional de Salud (SUSALUD) ejecutó con el Instituto Nacional de Estadística e Informática la Encuesta Nacional de Satisfacción de Usuarios del Aseguramiento Universal en Salud en el año 2012 que incluyó la satisfacción del enfermero, encontrando que solo un 65,8% de enfermeros están satisfechos con su trabajo; 67,9% no está de acuerdo con los ingresos percibidos y 71,8% cambiaría de trabajo por una mejora económica. La situación es similar al interior del país; así estudios realizados en Lambayeque, Lima, y Chiclayo evidencian que la satisfacción laboral en el personal de enfermería se encuentra alrededor del

35%, afectada por factores tales como interacción con el jefe 48%, remuneración e incentivos 58%, oportunidad de progreso 62% y clima laboral 42%. (4)

Por otro lado, el Instituto Nacional de Estadística e Informática refiere que existe una enfermera por cada 999 habitantes en el Departamento de San Martín y a nivel local en el Callao una enfermera para 330 habitantes, Como consecuencia se genera en los profesionales una gran carga laboral, tensión constante por la demanda de atención por parte de los usuarios. (4)

En el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, los servicios de sala de operaciones al tener conocimiento de la problemática presentada nos permitió conocer las razones de estos fenómenos por lo que al interactuar con los profesionales de Enfermería de sala de Operaciones sobre las causas que inciden en el desempeño laboral, han mencionado que una de las causas se debe al aumento de responsabilidades a la hora de intervenir durante una operación, falta de incentivo y reconocimiento laboral, apoyo mínimo en el crecimiento profesional, falta de organización en el equipo de trabajo, carencia de materiales e insumos que no son proporcionados por el hospital, no podemos dejar de mencionar como un fenómeno común el estado las maquinas que al no tener un mantenimiento adecuado sufren deterioros constantes constituyendo a una mayor presión hacia el personal de Enfermería por resolver este tipo de situaciones. Es importante para el desarrollo administrativo, conociendo puntos débiles y fuertes del personal, conocer la calidad de cada uno de los colaboradores, definición de funciones y establecimiento de base racional y equitativa para recompensar el desempeño. En este aspecto, se utilizan para comunicar a los profesionales como están desempeñando sus puestos o cargos y, proponer los cambios necesarios del comportamiento, actitud, habilidades, o conocimientos.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema General:

¿Cuál es la relación de los factores motivacionales con el desempeño laboral del(a) enfermero(a) del Servicio de sala de Operaciones del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión?

1.2.2 Problemas Específicos:

- ¿Cuál es la relación de los factores motivacionales Intrínsecos con el desempeño laboral del(a) enfermero(a) del Servicio de sala de Operaciones del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión?
- ¿Cuál es la relación de los factores motivacionales Extrínsecos con el desempeño laboral del(a) enfermero(a) del Servicio de sala de Operaciones del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión?

1.3 Objetivos: General y Específicos

1.3.1 Objetivo General:

Determinar la relación de los factores motivacionales con el desempeño laboral del(a) enfermera(o) del Servicio de sala de Operaciones del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.

1.3.2 Objetivos Específicos:

- Identificar la relación de los factores motivacionales Intrínsecos con el desempeño laboral del(a) enfermero(a) del Servicio de Sala de Operaciones del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.
- Identificar la relación de los factores motivacionales Extrínsecos con el desempeño laboral del(a) enfermero(a) del Servicio de Sala de Operaciones del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.

1.4 Limitantes de la investigación

- Limitante Teórico:

- La investigación busca conocer la relación de los factores motivacionales con el desempeño laboral del(a) enfermera(o), no existen fuentes de información en la institución para el desarrollo del presente trabajo. Fueron insuficientes los antecedentes internacionales encontrados desde el año 2015 para nuestra investigación.

- Limitante Temporal:

- La investigación se realizó en el periodo del mes de enero a febrero del 2020 en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión Callao
- Dificultad para aplicar el cuestionario por motivos de tiempo por parte del personal de enfermería para responder las preguntas.

- Limitante Espacial:

- La poca disponibilidad del personal por recarga laboral hizo que se prolongara la recolección de datos.
- Difícil acceso al desplazamiento a los servicios de sala de operaciones, con restricción por normas institucionales y de los servicios.

II. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la Investigación

2.1.1 A nivel internacional:

PUJADAS y PÉREZ (2017). En su estudio titulado “Aspectos motivacionales en el personal de emergencias.” El objetivo fue determinar un perfil profesional respecto a la motivación que subyace en la elección y permanencia del personal de emergencias en función de variables sociodemográficas tales como sexo, edad, nivel de estudios alcanzados, rama profesional y antigüedad en la institución. En el estudio participaron un total de 120 personas de diferentes organismos gubernamentales y no gubernamentales. La metodología fue descriptiva de análisis cualitativo. De estos resultados muestra que los intervinientes con mayor antigüedad, entre 6 y 10 años y más de 10 años, tienden a responder en mayor medida, mucho y, en menor medida, muchísimo, mientras que los intervinientes con menor antigüedad, menos de 1 año y entre 1 y 5 años, tienden a responder muchísimo. Los resultados de esta investigación apuntan a un perfil según el cual las mujeres y los más jóvenes (sean hombres o mujeres) destacan en la elección de respuestas que contemplan conductas de mayor riesgo y los de mayor antigüedad en la elección de respuestas relacionadas con la toma de decisiones. Conclusión: El análisis de estos datos indica la necesidad de seguir indagando en las diferentes motivaciones personales dirigidas a formar parte de los servicios de emergencias, entre las cuales resalta el estudio de rasgos personales o desajustes emocionales, que pudieran poner en riesgo la seguridad de la persona, del equipo o de la intervención. (6)

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. (5)

2.1.1 A nivel nacional:

CAMPOS (2018). Factores motivacionales en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte. Lima – 2017. El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre los factores motivacionales en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte. Lima – 2017. La población estuvo conformada por 40 profesionales de enfermería. El método que se empleó fue hipotético-deductivo, el tipo de estudio fue una investigación básica descriptiva simple. Asimismo, fue de diseño correlacional, no experimental y de corte transversal. La técnica que se utilizó fue la encuesta y como instrumentos dos cuestionarios tipo Escala de Likert; el instrumento 1 de la variable independiente factores motivacionales, cuyas dimensiones son los intrínsecos y extrínsecos, constituidos por 24 ítems; y el instrumento 2 de la variable dependiente desempeño laboral, cuyas dimensiones son la productividad, competencia y relaciones interpersonales, constituido por 20 ítems. Los resultados del presente estudio se presentaron en figuras y tablas de contingencia. Asimismo, el estudio concluye que existe influencia de los factores

motivacionales en el desempeño laboral del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital de Vitarte. Lima – 2017. Con un nivel de significancia de 0.05 y según coeficiente de Negalkerke, ello implica que la variabilidad del desempeño laboral depende del 34.7% de los factores motivacionales en el profesional de enfermería. Al mismo tiempo se observa que los profesionales presentan un nivel regular de desempeño laboral con la posibilidad de 97.1% por encima del profesional que se encuentra con un nivel deficiente, además se tiene al área determinada por la curva COR, al 79.1%. (13)

INCA (2017) en su estudio titulado “Relación entre la motivación laboral con el desempeño laboral en el 2BO del hospital Guillermo Almenara”. Lima 2017. Su objetivo fue determinar la relación entre la motivación laboral con el desempeño laboral en el 2BO del hospital Guillermo Almenara. Se realizó bajo un enfoque cuantitativo, de tipo correlacional cuyo diseño es transversal. La muestra estuvo conformada por una población de médicos, enfermeros y técnicos de enfermería (estratificado en técnicos y profesionales) que laboran en el 2BO, haciendo un total de 73 colaboradores. La correlación entre la escala de motivación y desempeño laboral (técnicos y profesionales) se midió a través de la prueba de Spearman, siendo significativo $p \leq 0.05$. El grado de motivación laboral encontrado fue mediano y el nivel de desempeño laboral fue excelente. Los resultados encontrados mostraron que existe relación positiva y débil entre motivación y desempeño laboral. En conclusión, las dimensiones de motivación y desempeño laboral existe relación positiva y moderada para necesidades de logro y afiliación; no con la dimensión de necesidad de poder, cuyo nivel de significancia fue ≥ 0.05 .(7)

LINARES, J. (2017). En su estudio “Motivación laboral y desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona 2017”. Su 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. (10)

QUISPE (2017). En su estudio titulado: Factores de la motivación y el desempeño laboral de los profesionales medicos del hospital III Essalud Puno – 2016. Se realizó con el objetivo de relacionar los Factores de la Motivación y Desempeño laboral de los Profesionales Médicos del Hospital III EsSalud Puno 2016. El diseño de investigación fue descriptivo transeccional. La muestra de estudio estuvo conformada por 83 médicos; la técnica que permitió obtener información fue la Encuesta y los Instrumentos el Cuestionario de Motivación de Herzberg y una Escala de Autoevaluación del Desempeño laboral y para el análisis de los datos se utilizó la prueba de Correlación de Pearson. Los resultados que se obtuvieron son: Respecto a la relación entre los factores extrínsecos y desempeño laboral, el 38.6% de médicos

con motivación de nivel medio por la política de la empresa, 42.2% por la supervisión, 31.1% por la relación con el supervisor, en igual porcentaje por el salario, 38.6% por relaciones interpersonales y el 34.9% motivado por un bajo nivel por las condiciones de trabajo, tienen desempeño laboral regular. Al relacionar con los factores intrínsecos, el 31.3% con motivación de nivel medio por el logro, 30.1% por reconocimiento, 48.2% trabajo en sí, en igual proporción crecimiento y ascenso tienen desempeño laboral regular, así mismo el 32.5% con motivación baja por responsabilidad. Se concluye que: la mayoría de los profesionales médicos tienen un nivel medio de motivación, lo que ha generado un desempeño laboral regular a bueno; mientras la motivación baja lleva al profesional a un desempeño laboral de regular a deficiente. Al obtener el valor del Coeficiente de Pearson que es distinto de 0 ($r = 0,613$), determina una correlación positiva moderada; por tanto, estos valores permiten concluir que existe una relación significativa ($p=0.000$) entre la motivación y el desempeño laboral. (11)

BOBADILLA (2016). En su estudio titulado: Factores motivacionales y desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital de salud Chiclayo. abril-octubre, 2016. Su objetivo fue determinar los factores motivacionales y su relación en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia de un hospital de Essalud Chiclayo, Abril- Octubre, 2016. Se aplicó una encuesta elaborada a 48 enfermeras del servicio de emergencia sometiéndola a juicio de tres expertos, y a la prueba de confiabilidad Alpha de Cronbach con un valor de 0.739. Los factores motivacionales que prevalecen son los intrínsecos y los más frecuentes según la categoría “siempre” fueron: Vocación (89.6%), Desarrollo Personal (83.3%), Crecimiento Profesional (60.4%), y La Responsabilidad (12.5%). Los factores motivacionales extrínsecos en la misma categoría fue: Relaciones Interpersonales (47.9%), y Reconocimiento (18.8%) respectivamente. Respecto al desempeño laboral, el indicador con mayor puntaje en la categoría “siempre” es Actitud (83.3%). Lo cual guarda relación con la disponibilidad hacia el trabajo, afianzado por la motivación intrínseca. Respecto a la relación entre variables se encontró una moderada relación entre los factores motivacionales y el desempeño

laboral, dado el valor de 0.60249 positivo, resultante de la aplicación del coeficiente de correlación de Pearson. Se acepta la hipótesis alternativa donde señala que la Motivación y el Desempeño Laboral son dependientes; obteniendo un valor de $p = 0.06$ (Prueba de Chi Cuadrado). (12)

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. (8)

LLAGAS (2015) en su estudio titulado "Relación de la motivación con el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de Neonatología del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima- 2015". Su objetivo fue determinar la relación de la motivación con el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de Neonatología del Hospital

Nacional Arzobispo Loayza. Es de método Hipotético-deductivo, el tipo de investigación fue Sustantiva, nivel de investigación descriptivo correlacional. El diseño utilizado fue no experimental y de corte transversal con enfoque cuantitativo, la población de estudio estuvo conformada por 30 profesionales de enfermería del servicio de neonatología. Los resultados obtenidos fueron que el 30.00% del personal presentan un nivel alto en la motivación, un 46.67% un nivel medio y un 23.33% un nivel bajo. Y con respecto al desempeño laboral el 36.67% del personal presentan un nivel eficiente, el 50.00% un nivel regular y el 13.33% un nivel deficiente. Respecto a la comprobación de la hipótesis se observa en la tabla 18 un valor del coeficiente Spearman de (0.850) representado este resultado como fuerte con una significancia estadística de $p=0.000$ y siendo este menor al nivel propuesto de 0.01, podemos decir que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Conclusión: Existe una relación directa y positiva ($r= 0.850$) con la variable desempeño laboral de la Enfermera del servicio de Neonatología H.N.A.L. (9)

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Teoría Motivación – Higiene, Herzberg

Frederick Irving Herzberg, formuló la teoría de dos factores para explicar la conducta de las personas en situación de trabajo.

- Factores motivacionales, o factores intrínsecos: Estos factores si están bajo el control de la persona por que involucran sentimientos de crecimiento individual, reconocimiento profesional y autorrealización, y dependen de las tareas que el individuo realiza en su trabajo debido a que se relaciona con lo que él hace y desempeña. Son los siguientes: logros, realización, reconocimiento, progreso profesional, responsabilidad.
- Factores Higiénicos o Factores Extrínsecos: Se refiere al ambiente en el que trabajan las personas así mismo de como desempeñan su trabajo. Son los siguientes: sueldo, beneficios sociales, tipo de jefatura o supervisión que las personas reciben de sus superiores, condiciones físicas y ambientales de trabajo,

políticas y directrices de la empresa, clima de relación dentro la empresa y los empleados, reglamentos internos, etcétera. Son factores del ambiente externo que circunda al individuo y se utilizan en la motivación, para hacer que las personas trabajaran más, se hacía necesario el recurso de premios e incentivos salariales a cambio de su trabajo. Cuando los factores higiénicos son precarios, éstos provocan la insatisfacción de los empleados.

Por tanto, si una persona trabaja en unas condiciones de higiene inadecuadas (clima laboral inadecuado en el puesto de trabajo), tendrá sensaciones de insatisfacción laboral. Si dichas condiciones mejoran, se aseguraría la satisfacción de la persona.

El enriquecimiento de tareas provoca efectos deseables, como el incremento de la motivación, incremento de la productividad, reducción del ausentismo (faltas y retrasos al servicio) y reducción de la rotación de personal (dimisión de empleados). Sin embargo, puede generar efectos indeseables, como el incremento de ansiedad frente a las tareas nuevas y diferentes, incremento del conflicto entre las expectativas personales y los resultados del trabajo en las nuevas tareas enriquecidas, sentimientos de explotación cuando la institución no acompaña el enriquecimiento de tareas con el enriquecimiento de la remuneración, reducción de las relaciones interpersonales debido a la mayor concentración en las tareas enriquecidas. (14)

2.3 Marco Conceptual

2.3.1 La motivación

Según Robbins: Es la voluntad de llevar a cabo grandes esfuerzos para alcanzar las metas organizacionales, condicionada por la capacidad del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad individual. (15)

2.3.2 Tipos de factores

Para Herzberg existen dos factores que orientan la conducta de la persona:

- 1. Factores intrínsecos:** Se relacionan con el contenido del cargo y con la naturaleza de las tareas que la persona ejecuta. Los factores motivacionales se encuentran bajo control del individuo, pues se relacionan con aquello que él hace y desempeña. Involucran sentimientos de crecimiento individual, reconocimiento profesional y autorrealización, y dependen de las tareas que el individuo realiza en su trabajo. (14)
- a. Trabajo en sí mismo:** se relaciona con la naturaleza del trabajo es decir la valoración del trabajo abarca la compensación no solo material sino también psicológica y social que da el trabajo. En palabras más sencillas se diría que atrayente es el trabajo en sí mismo. He de mencionar así que la enfermería nace en base a una vocación de servicio, cuando se habla de servicio nos referimos a esa actitud franca de colaboración hacia los demás. (16)
- b. Desarrollo personal:** Es una experiencia de interacción individual y grupal a través de la cual los sujetos que participan en ellos, desarrollan u optimizan habilidades y destrezas para la comunicación abierta y directa, las relaciones interpersonales y la toma de decisiones, permitiéndole conocer un poco más de sí mismo y de sus compañeros de grupo, para crecer y ser más humano. (17)
- c. Reconocimiento de logros:** Reconocer según la Real Academia Española es agradecer un beneficio o un favor recibidos. Para favorecer la retención de personal valioso es necesario reconocer el aporte del trabajador al logro de objetivos, ya sea con su desempeño, su liderazgo, su productividad y diferentes formas de colaboración, esto permite aprovechar su contribución más allá del puesto en el que se desempeña (18).
- d. Crecimiento profesional.-** Es el proceso por el que las personas progresan a través de una serie de etapas caracterizadas por distintas tareas de desarrollo, actividades y relaciones. El desarrollo profesional es la construcción de la identidad profesional que va a pretender aumentar la satisfacción en relación al ejercicio de la profesión, mediante una mayor comprensión y mejora de la competencia profesional (Medina, 1998). Las oportunidades de capacitación son consideradas

parte del desarrollo profesional, dado que le permite al personal estar capacitado para hacer un buen trabajo y al personal con potencial y buen desempeño poseer alternativas reales de desarrollo, es decir le permite adquirir nuevas habilidades para desarrollarse profesionalmente dentro de la institución. (19)

e. Responsabilidad Social: Son estados de conciencia que se van desarrollando progresivamente con el aprendizaje en el individuo o en la organización, constituyéndose en la percepción interna de las personas para la toma de decisiones y el comportamiento de forma ético. Es el estado de conciencia de la empresa en el cual para su toma de decisiones se compromete a hacer lo correcto, en el momento correcto, en el lugar correcto y con los medios correctos para obtener los resultados correctos dentro de un marco de desarrollo sustentable que respete el equilibrio entre la sociedad, la naturaleza y la rentabilidad empresarial. (20)

2. Factores extrínsecos: Se encuentran en el ambiente que rodea a las personas y abarcan las condiciones dentro de las cuales ellas desempeñan su trabajo. Como esas condiciones se administran y deciden por la empresa, los factores higiénicos se encuentran fuera del control de las personas. (14)

a. Supervisión adecuada: Son todas las actividades que se realicen para operar y controlar el esfuerzo de los hombres, con el objeto de que éstos, en grupo o individualmente cumplan con las funciones o tareas que le han sido asignadas. Los supervisores actúan como jueces y como solucionadores de problemas en el proceso de control en una organización. Los supervisores cumplen 2 funciones: en el primer rol, actúan como un juez observando lo que sucede en el departamento para ver si las actitudes, condiciones y resultados se llevan a cabo como se esperaba. En el segundo rol, actúan al solucionar problemas y tomar decisiones. Esto se hace con el fin de averiguar porque no salió bien algo y luego decidir que hacer al respecto. (21)

b. Condiciones Laborales: Conjunto de condiciones laborales que garanticen el bienestar físico del trabajador como el horario laboral, las características del propio lugar de trabajo, sus instalaciones y materiales también determina el estilo de

supervisión y forma de control de la organización sobre la realización de la tarea que lleva a cabo un trabajador. (22)

- c. **Seguridad laboral:** Es prevenir el riesgo laboral en el trabajador, esto quiere decir que se reduzca al mínimo o se elimine los riesgos a los cuales se pueda ver expuesta el trabajador. Además, es importante la prevención puesto que ello implica anticiparse en generar las condiciones óptimas para evitar que ocurran sucesos involuntarios y de esta forma se evite que los trabajadores vean mermada u afectada su salud como resultado de ejercer sus tareas y/o labores. (18)
- d. **Relaciones interpersonales:** La relación entre el enfermo y el profesional de la salud no es íntima porque no corresponde satisfacer las necesidades afectivas en las mismas, como en cualquier relación. Las relaciones sociales toman prioridad la identidad social, como profesional de la salud el más adecuado es el estilo asertivo. Entre las habilidades para desarrollar una buena relación interpersonal son: Autenticidad, comunicación eficaz, saber escuchar, capacidad de empatizar y aceptación incondicional. (23)
- e. **Remuneraciones:** Según la OIT es una compensación cuyo monto sea “adecuado” es decir que satisfaga las necesidades y le da beneficios como oportunidades de crecimiento, consideración, prestigio o poder personal, condiciones físicas adecuadas de trabajo. (16)
- f. **Reglamento institucional:** Los reglamentos y políticos institucionales son documentos aprobados por el Comité Directivo, con el ánimo de asignar deberes y derechos a los miembros de la comunidad y de regular algunas actividades propias del funcionamiento institucional establece un conjunto de normas sustantivas y procedimentales enmarcadas en la visión y misión institucional. (24)
- g. **Status social:** Significan reconocimiento y seguridad da prestigio y poder por el ejercicio del liderazgo en el proceso educacional, debe influenciar en la satisfacción del trabajo. (25)

2.3.6 Desempeño laboral

El término desempeño laboral se refiere a lo que en realidad hace el trabajador y no solo lo que sabe hacer, por lo tanto le son esenciales aspectos tales como: las aptitudes (la eficiencia, calidad y productividad con que desarrolla las actividades laborales asignadas en un período determinado), el comportamiento de la disciplina, (el aprovechamiento de la jornada laboral, el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, las específicas de los puestos de trabajo) y las cualidades personales que se requieren en el desempeño de determinadas ocupaciones o cargos y, por ende, la idoneidad demostrada.

Esto es porque el trabajo del enfermero profesional implica actividades técnicas, relacionales, de organización y administrativas, con grandes responsabilidades, en continuo contacto con la enfermedad, el sufrimiento y la muerte. A lo expuesto, se debe añadir que el trabajo con personas en situaciones de fragilidad genera una gran carga emocional. A estas características del trabajo hay que sumarle las situaciones de sobrecarga laboral, los conflictos que se producen por la falta de autonomía para tomar decisiones, los salarios bajos, la falta de estímulos y de desarrollo profesional, las condiciones de trabajo, las relaciones con jefes, colegas y compañeros de trabajo, la demanda familiar, ya que es una profesión prioritariamente femenina y en muchas oportunidades desarrollan doble jornada laboral en distintas instituciones de salud. (26)

2.3.8 Dimensiones del desempeño laboral

1. Logro de metas

La motivación del logro se relaciona con acciones y así denotan mayor tendencia a intentar realizar nuevas actividades, ir a nuevos lugares o comer alimentos exóticos. Demuestran también mayor curiosidad intelectual y deseo de tener en cuenta nuevas ideas, tal vez poco convencionales, así como mayor apertura a los valores, lo que indica disposición para cuestionar los valores sociales, políticos o religiosos. (30)

Habilidades y destrezas. - La Real Academia Española define los términos capacidad, habilidad y destreza como sinónimos y para referirse a cada uno de ellos describe la disposición, la propiedad, la pericia, el talento o la aptitud para ejecutar algo correctamente. Por lo anterior, muchos autores relacionan Competencias con el concepto de habilidades del pensamiento y destrezas cognitivas que utilizan habitualmente los profesionales.

Eficacia se define como “hacer las cosas correctas”, es decir, las actividades de trabajo con las que la organización alcanza sus objetivos. (14)

2. Competencias

La competencia laboral como la construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo que se obtiene, no sólo a través de la instrucción, sino también y en gran medida mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo. Por otra parte, Gonzci (1996) sostiene que la competencia laboral es una compleja estructura de atributos para el desempeño en situaciones específicas. Éste ha sido considerado un enfoque holístico en la medida en que integra y relaciona atributos y tareas, permite que ocurran varias acciones interrelacionadas simultáneamente y toma en cuenta el contexto y la cultura del lugar de trabajo.

Las definiciones anteriores centradas en lo laboral desde diferentes orientaciones tienen en común aspectos referentes al efectivo desempeño de un determinado trabajo a través de poner en juego diferentes habilidades para dar soluciones originales a través de procesos donde los sujetos hagan uso de procesos creativos combinado conocimiento, experiencia, actitudes, valores y el contexto; situación que prioriza el razonamiento sistémico, ante el memorístico y mecánico. (31)

Compromiso. - Son rasgos de personalidad que les impulsa a que se sientan obligados a asumir la responsabilidad de sus actos. Como los valores compartidos ejercen una influencia en el modo de hacer el trabajo, los empleados sienten más

entusiasmo por el trabajo en equipo para defender los valores en los que creen. (27)

Tareas. - Es un proceso de enseñanza y aprendizaje constituyen las unidades elementales estructurales y funcionales del proceso de enseñanza aprendizaje, pues guían al estudiante en su aprendizaje, y con su realización se garantiza el aprendizaje y su resultado. (29)

3. Rasgos de personalidad

La personalidad encierra dos conceptos los cuales son: rasgos y personalidad, el primer concepto abarca las actitudes que se aprenden y se forman a lo largo del tiempo, y el segundo concepto lo define como un conjunto de características pensamientos y sentimientos en donde la persona construye su identidad individual y desarrolla habilidades en la interacción con otros individuos. (32)

Sociabilidad. - Se basa en la confianza en uno mismo y la independencia le permite relacionarse positivamente con la productividad y la moral del grupo. (27)

2.4 Definición de términos básicos

- **Motivación:** Comportamiento causado por necesidades internas de la persona, el cual se orienta a lograr los objetivos que pueden satisfacer tales necesidades.
- **Desempeño laboral:** Es la evaluación que determina si una persona realiza bien su trabajo.
- **Sala de operaciones:** Servicio quirúrgico, equipada con quirófanos, para la realización de procedimientos de cirugía, contando con área de anestesia y recuperación post quirúrgica.
- **Salud mental:** Según la OMS es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades.
- **Incentivo laboral:** Es el pago que realiza la empresa al trabajador, ya sea en forma de salario, bono, extra, cheque o regalo material, entre otros.

III. HIPOTESIS Y VARIABLES

3.1 Hipótesis

3.1.1 Hipótesis general:

Existe relación de los factores motivacionales con el desempeño laboral del(a) enfermero(a) del Servicio de Sala de Operaciones del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.

3.1.2 Hipótesis Específicos:

H1: Existe relación de los factores motivacionales intrínsecos con el desempeño laboral del(a) enfermero(a) del Servicio de Sala de Operaciones del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.

H1: Existe relación de los factores motivacionales extrínsecos con el desempeño laboral del(a) enfermero(a) del Servicio de Sala de Operaciones del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.

3.2 Definición conceptual de variables

3.2.1 Operacionalización de variables:

V1: Factores motivacionales

La voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzo hacia las metas organizacionales, condicionadas por la habilidad de ese esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual. (Peale 2006)

V2: Desempeño laboral

Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos. (Chiavenato 2000)

3.2.1 Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA	VALOR
V1: FACTORES MOTIVACIONALES	La voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzo hacia las metas organizacionales, condicionadas por la habilidad de ese esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual	Intrínsecos	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en sí mismo • Desarrollo personal • Reconocimiento • Crecimiento profesional • Responsabilidad 	Ordinal	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
		Extrínsecos	<ul style="list-style-type: none"> • Supervisión adecuada • Condiciones laborales • Seguridad laboral • Relaciones interpersonales • Remuneración • Reglamentos institucionales • Status 	Ordinal	
V2: DESEMPEÑO LABORAL	Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos.	Logro de metas	- Habilidades y destreza	Ordinal	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
		Competencias	• Eficiencia	Ordinal	
		Rasgos de personalidad	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso • Tareas • Sociabilidad 	Ordinal	

IV. DISEÑO METODOLÓGICO

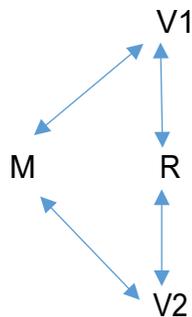
4.1 Tipo y diseño de la investigación

Fue de enfoque cuantitativo porque utilizó la recolección de datos para probar la hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías. (Gómez, 2016)

Fue de diseño no experimental porque son estudios que se realizaron sin la manipulación deliberada de las variables y en los que solo se observó los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos. Es decir, se trata de estudios en los que no debemos variar las variables en forma intencional, lo que hacemos es solo observar los fenómenos tal como se muestran en su contexto natural para analizarlos. (Hernández et al., 2014, p.152)

Diseño correlacional, porque describen relaciones entre dos o más variables en un momento determinado, sin asignar una relación de causa-efecto entre ellas. (Gómez, 2016)

De corte transversal: Se recolectó datos dentro en un único tiempo, con el propósito de describir las variables y analizarlas en un momento dado, es como tomar una foto de algo que sucede. (Gómez, 2016)



Dónde:

M = Muestra en quienes se realiza el estudio

V1= Factores motivacionales

V2= Desempeño laboral

R = Relación entre variables

4.2 Método de Investigación

Deductivo: Es el método que permite pasar de afirmaciones de carácter general a hechos particulares. Proviene de deductivo que significa descender. Nos apoyamos con teorías, modelos de enfermería y bases científicas, etc. (Martínez ,2012, p.80).

Analítico: Es aquel método de investigación que consiste en la desmembración de un todo, descomponiéndolo en sus partes o elementos para observar las causas, la naturaleza y los efectos. El análisis es la observación y examen de un hecho en particular. Es necesario conocerla naturaleza del fenómeno y objeto que se estudia para comprender su esencia. (Bernardo y Caldero, 2000).

4.3 Población y muestra

Población:

Para fines de esta investigación se contó con una población conformada por 57 profesionales de enfermería que laboran en las diferentes Salas de Operaciones del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.

- Criterios de inclusión:
 - Enfermeras que acepten participar voluntariamente en el estudio
 - Enfermeras nombradas, contratadas y CAS

- Enfermeras que realizan labor asistencial en los servicios de sala de operaciones
- Enfermeras que laboran por más de 12 meses en el servicio de sala de operaciones
- Criterios de exclusión:
 - Personal de enfermería con licencia y/o descanso médico
 - Personal de enfermería en vacaciones
 - Personal que trabaja en los servicios de hospitalización

Muestra:

Para fines de la muestra se utilizó la estadística probabilística, usando la fórmula de muestreo para poblaciones finitas.

La población objetivo es el personal de enfermería que labora en los servicios de Sala de operaciones del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, conformada por 57 profesionales.

$$n = \frac{N \cdot Z^2_{\alpha} \cdot p \cdot q}{d^2 \cdot (N-1) + Z^2_{\alpha} \cdot p \cdot q}$$

$$n = \frac{57 \cdot 1.96^2_{\alpha} \cdot (0.4)(0.6)}{0.05^2 \cdot (57 - 1) + 1.96^2 \cdot (0.4)(0.6)}$$

Donde:

n = El tamaño de la muestra que se quiere calcular

N = Total de la población (57 Enfermeras de Sala de operaciones)

Z²_α = Es igual a 1.96² si la seguridad buscada es del 95 %

p = Proporción esperada (en este caso 60%)

$q = 1-p = 0.4$

d = La precisión deseada (en este caso un 5 %)

La muestra estuvo conformada por 50 profesionales de enfermería.

$n = 50$

4.4. Lugar de Estudio y periodo de desarrollo

El Hospital Nacional Daniel A. Carrión es la Institución de Salud de mayor complejidad en la red de establecimientos en la Provincia Constitucional del Callao con Dependencia Administrativa de la Dirección Regional de Salud I, es además un Hospital de referencia nacional y sede docente de diferentes otras Universidades Públicas y Privadas.

El servicio de sala de operaciones del Hospital está dividido en cuatro áreas en todo el nivel Hospitalario, estas son:

- El servicio de sala de operaciones de Cirugías Programadas queda en el cuarto piso, cuenta con ocho salas y solo cuatro están en funcionamiento donde se realizan operaciones de todas las especialidades, cuenta con un total de 25 enfermeras.
- Sala de operaciones de Emergencia está ubicado en el tercer piso de la institución con tres salas en funcionamiento, cuenta con un total de 19 enfermeras.
- El servicio de Cirugía de Día, se encuentra ubicado en el primer piso, cuenta con un total de 11 enfermeras.
- Cirugía Oftalmológica se encuentra cerca del área de consultorios externos, cuenta con un total de 2 enfermeras.

4.5 Técnicas e instrumentos para la recolección de la información

Técnica: Encuesta

El Instrumento que se utilizó en este estudio de investigación fueron dos cuestionarios, constituidos por 24 preguntas referido a los factores motivacionales y 20 preguntas en el desempeño laboral, que incluyó la presentación, instrucciones y contenido.

Los cuestionarios que se utilizaron para la investigación fueron elaborados por la Mg. Melani Antonia Campos Huarez, en su estudio titulado “Factores motivacionales en el desempeño laboral del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Vitarte, Lima – 2017”. (13)

Para su validez se empleó la técnica del Juicio de Expertos conformado por maestros y/o doctores quienes evaluaron la validez del instrumento, en base a los criterios de claridad, pertinencia y de relevancia. Aspectos favorables para los dos instrumentos. La confiabilidad del instrumento fue hallada mediante el procedimiento de consistencia interna con el coeficiente Alfa de Cronbach dado esto que las variables de estudio fueron medidas en escala ordinal y también se aplicó la prueba piloto a 15 enfermeras del área de hospitalización medicina y ginecología del Hospital Vitarte. La escala que determinó la confiabilidad está dada por los siguientes valores según Palella y Martins (2012):

- Muy alta 0,81 – 1
- Alta 0,61 - 0,80
- Media 0,41 - 0,60
- Baja 0,21 - 0,40
- Muy baja 0 - 0,20

Obteniendo una confiabilidad para el instrumento de factores motivacionales 0.835 y desempeño laboral, 0.820.

ESCALA DE STANONES

MEDICIÓN DE LA VARIABLE – FACTORES MOTIVACIONALES

Para la medición de la variable sobre la relación de los factores motivacionales con el desempeño laboral de la enfermera(o) en el Servicio de Sala de Operaciones del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, se utilizó la Escala de Staninos y la Campana de Gauss, usando una constante 0.75 dividiéndolo en tres categorías: bajo, medio y alto. Fórmula realizada por la la Mg. Melani Antonia Campos Huarez, en su estudio titulado “Factores motivacionales en el desempeño laboral del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Vitarte, Lima – 2017.

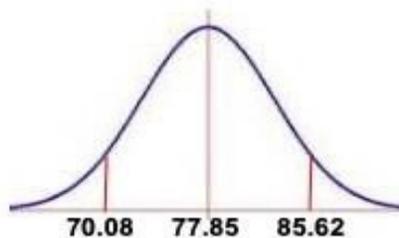
VARIABLE 1: FACTORES MOTIVACIONALES

1. Se determinó el promedio= 77.85
2. Se calculó la desviación estándar (DS) = 10.36
3. Se establecieron los valores de a y b

$$a = X - 0.75 (DS) \qquad b = X + 0.75 (DS)$$

$$a = 77.85 - 0.75 (10.36) \quad b = 77.85 + 0.75 (10.36)$$

$$a = 77.85 - 7.77 = 70.08 \quad b = 77.85 + 7.77 = 85.62$$



Inadecuado	Medianamente adecuado	Adecuado
20 - 70	71 - 85	86 - 100

DIMENSIÓN 1: FACTORES MOTIVACIONALES INTRÍNSECOS

1. Se determinó el promedio = 37.38
2. Se calculó la desviación estándar (DS) = 4.86
3. Se establecieron los valores de a y b

$$a = X - 0.75 (DS) \quad b = X + 0.75 (DS)$$

$$a = 37.38 - 0.75 (4.86) \quad b = 37.38 + 0.75 (4.86)$$

$$a = 37.38 - 3.65 = 33.73 \quad b = 37.38 + 3.65 = 41.02$$

Puntaje de rangos

Inadecuado	Medianamente adecuado	Adecuado
10 - 33	34 - 41	42 - 50

DIMENSIÓN 2: FACTORES MOTIVACIONALES EXTRÍNSECOS

1. Se determinó el promedio = 40.48
2. Se calculó la desviación estándar (DS) = 6.71
3. Se establecieron los valores de a y b

$$a = X - 0.75 (DS) \quad b = X + 0.75 (DS)$$

$$a = 40.48 - 0.75 (6.71) \quad b = 40.48 + 0.75 (6.71)$$

$$a = 40.48 - 5.03 = 35.44 \quad b = 40.48 + 5.03 = 45.51$$

Puntaje de rangos

Inadecuado	Medianamente adecuado	Adecuado
12 - 35	36 - 45	46 - 70

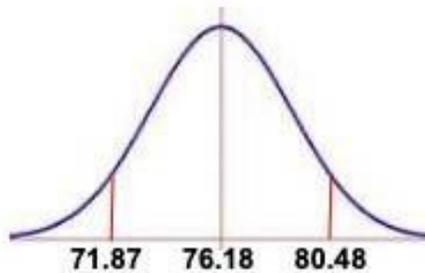
VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL

1. Se determinó el promedio= 76.18
2. Se calculó la desviación estándar (DS) = 5.74
3. Se establecieron los valores de a y b

$$a = X - 0.75 (DS) \quad b = X + 0.75 (DS)$$

$$a = 76.18 - 0.75 (5.74) \quad b = 76.18 + 0.75 (5.74)$$

$$a = 76.18 - 4.31 = 71.87 \quad b = 76.18 + 4.31 = 80.48$$



Puntaje de rangos

Malo	Regular	Bueno
20 - 71	72 - 80	81 - 100

DIMENSIÓN 1: LOGRO DE METAS

1. Se determinó el promedio= 27.23
2. Se calculó la desviación estándar (DS) = 2.19
3. Se establecieron los valores de a y b

$$a = X - 0.75 (DS) \quad b = X + 0.75 (DS)$$

$$a = 27.23 - 0.75 (2.19) \quad b = 27.23 + 0.75 (2.19)$$

$$a = 27.23 - 1.64 = 25.59 \quad b = 27.23 + 1.64 = 28.86$$

Puntaje de rangos

Malo	Regular	Bueno
07 - 25	26 - 28	29 - 35

DIMENSIÓN 2: COMPETENCIAS

1. Se determinó el promedio = 24.58
2. Se calculó la desviación estándar (DS) = 3.00
3. Se establecieron los valores de a y b

$$a = X - 0.75 (DS) \qquad b = X + 0.75 (DS)$$
$$a = 24.58 - 0.75 (3.00) \qquad b = 24.58 + 0.75 (3.00)$$
$$a = 24.58 - 2.25 = 22.33 \qquad b = 24.58 + 2.25 = 26.82$$

Puntaje de rangos

Malo	Regular	Bueno
07 - 22	23 - 26	27 - 35

DIMENSIÓN 3: RASGOS DE PERSONALIDAD

1. Se determinó el promedio = 24.38
2. Se calculó la desviación estándar (DS) = 2.71
3. Se establecieron los valores de a y b

$$a = X - 0.75 (DS) \qquad b = X + 0.75 (DS)$$
$$a = 24.38 - 0.75 (2.71) \qquad b = 24.38 + 0.75 (2.71)$$
$$a = 24.38 - 2.03 = 22.34 \qquad b = 24.38 + 2.03 = 26.41$$

Puntaje de rangos

Malo	Regular	Bueno
06 - 22	23 - 26	27 - 30

4.6 Análisis y procesamiento de datos

Se aplicó el cuestionario donde se recopiló las variables de estudio y la información estadística se realizó siguiendo el proceso siguiente:

Codificación: Se elaboró un libro de códigos en el programa Excel, donde se asignó 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, se ingresó los datos al paquete estadístico SPSS.

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

Todo esto sirvió para llevar los resultados al análisis e interpretación de los mismos. Así mismo, se procedió a analizar cada uno de ellos, atendiendo a los objetivos y variables de investigación; de manera tal que se pudo contrastar la hipótesis con variables y objetivos, y así se demostró la validez de esta. Para relacionar las variables de estudio se utilizó la prueba estadística de R de Pearson.

V. RESULTADOS

5.1 Resultados descriptivos

TABLA 5.1.1

Datos generales de enfermeras del servicio de sala de operaciones del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión Callao, 2020.

n = 50		
ITEMS	N	%
EDAD		
20-39 AÑOS	10	20
40-59 AÑOS	26	52
60-65 AÑOS	14	28
TIEMPO LABORAL		
1-3 AÑOS	4	8
3-5 AÑOS	6	12
Más de 5 años	40	80
REGIMEN LABORAL		
CAS	15	30
Nombrados	23	46
Serv tercero	12	24

Fuente: Encuesta realizada a enfermeras del HNDAC-2020

Del 100% de enfermeras encuestadas, con respecto a la edad, el 20% (10) tiene entre 20 – 39 años, el 52% (26) tiene entre 40 – 59 años y el 28% (14) tiene entre 60 – 65 años; con respecto al tiempo laboral, se encontró que el 8% (4) labora entre 1 – 3 años, el 12% (6) labora entre 3 – 5 años el 80% (40) labora de 5 años a más como enfermeras asistenciales; con respecto al régimen laboral el 30% (15) es CAS, el 46% (23) es personal nombrado y el 24% (12) es por servicios de terceros.

TABLA 5.1.2

Factores motivacionales de la enfermera(o) del servicio de sala de operaciones del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión Callao, 2020.

NIVELES	FACTORES MOTIVACIONALES	
	N	%
Inadecuado	35	70
Medianamente adecuado	13	26
Adecuado	2	4
TOTAL	50	100

Fuente: Encuesta realizada a enfermeras del HNDAC-2020

Del 100% (50) de enfermeras encuestadas, según los factores motivacionales el 70% (35) refieren ser inadecuados; el 26% (13), medianamente adecuados; el 4% (2), adecuados.

TABLA 5.1.3

Factores motivacionales intrínsecos y extrínsecos de la enfermera(o) del servicio de sala de operaciones del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión Callao, 2020.

FACTORES MOTIVACIONALES		N	%
Factores motivacionales intrínsecos	Inadecuado	29	58
	Medianamente adecuado	17	34
	Adecuado	4	8
Factores motivacionales extrínsecos	Inadecuado	36	72
	Medianamente adecuado	12	24
	Adecuado	2	4
TOTAL		50	100

Fuente: Encuesta realizada a enfermeras del HNDAC-2020

Del 100% (50) de Enfermeras encuestadas, según los factores motivacionales intrínsecos el 58% (29) refieren ser inadecuados; el 34% (17), medianamente adecuados; el 8% (4), adecuados.

Del 100% (50) de Enfermeras encuestadas, según los factores motivacionales extrínsecos el 72% (36) refieren ser inadecuados; el 24% (12), medianamente adecuados; el 4% (2), adecuados.

TABLA 5.1.4

Desempeño laboral de la enfermera(o) del servicio de sala de operaciones del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión Callao, 2020.

DESEMPEÑO LABORAL	N	%
Malo	4	8
Regular	39	78
Bueno	7	14
TOTAL	50	100

Fuente: Encuesta realizada a enfermeras del HNDAC-2020

Del 100% (50) de Enfermeras encuestadas según el desempeño laboral se obtuvo como resultado que, el 8% (4) presentan mal desempeño laboral; el 78% (39) presentan regular desempeño laboral; el 14% (7) presentan buen desempeño laboral.

TABLA 5.1.5

Desempeño laboral de la enfermera(o) del servicio de sala de operaciones del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión Callao, 2020.

VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL		N	%
Dimensión logro	Malo	11	22
	Regular	34	68
	Bueno	5	10
	TOTAL	50	100
Dimensión competencias	Malo	4	8
	Regular	27	54
	Bueno	19	38
	TOTAL	50	100
Dimensión rasgos	Malo	1	2
	Regular	14	28
	Bueno	35	70
	TOTAL	50	100

Fuente: Encuesta realizada a enfermeras del HNDAC-2020

Del 100% (50) según la variable desempeño laboral con respecto a la dimensión logro predomina 68% (34) desempeño laboral regular; seguido, 22% (11) desempeño laboral malo; sin embargo, el 10% (5) presenta desempeño laboral bueno.

Del 100% (50) según la variable desempeño laboral con respecto a la dimensión competencias predomina 54% (27) desempeño laboral regular; el 38% (19) desempeño laboral bueno; seguido 8% (4) desempeño laboral malo.

Del 100% (50) según la variable desempeño laboral con respecto a la dimensión rasgos predomina 70% (35) desempeño laboral bueno; el 28% (14) desempeño laboral regular; el 2% (1), malo.

5.2 Resultados inferenciales

TABLA 5.2.1

Relación de los factores motivacionales con el desempeño laboral de la enfermera(o) del servicio de sala de operaciones del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.

VARIABLE FACTORES MOTIVACIONALES	VARIABLE DE DESEMPEÑO LABORAL						RHO
	Malo		Regular		Bueno		p
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	
Inadecuado	2	5.7	32	91.4	1	2.9	RHO= 0.314 p=0.026
Medianamente adecuado	2	15.4	6	46.2%	5	38.5%	
Adecuado	0	0.0	1	50.0	1	50.0	
TOTAL	4	8.0%	39	78.0%	7	14.0%	

Fuente: Encuesta realizada a enfermeras del HNDAC-2020

Se observa que el 91.4% (32) de las enfermeras en estudio, tienen factores motivacionales inadecuados y el desempeño laboral es regular. De la misma forma, existe un 46.2% (6) de enfermeras que tienen factores motivacionales medianamente adecuados y el desempeño laboral es regular. Existe un 38.5% (5) de enfermeras que tienen factores motivacionales medianamente adecuados y el desempeño laboral es bueno.

TABLA 5.2.2

Relación de los factores motivacionales intrínsecos con el desempeño laboral de la enfermera(o) del servicio de sala de operaciones del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.

FACTORES MOTIVACIONALES INTRÍNSECOS	VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL								RHO
	Malo		Regular		Bueno		TOTAL		p
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	N ^a	%	
Inadecuado	2	6.9	26	89.7	1	3.4	29	100.0	RHO=0.322 p=0.02
Medianamente adecuado	2	11.8	12	70.6	3	17.6	17	100.0	
Adecuado	0	0.0	1	25.0	3	75.0	4	100.0	
TOTAL	4	8.0	39	78.0	7	14.0	50	100.0	

Fuente: Encuesta realizada a enfermeras del HNDAC-2020

Se observa que el 89.7% (26) de las enfermeras en estudio, tienen factores motivacionales intrínsecos inadecuados y el desempeño laboral es regular. Seguido de un 70.6% (12) de enfermeras que tienen factores motivacionales intrínsecos medianamente adecuados y el desempeño laboral es regular. Existe un 25.0% (1) de enfermeras que tienen factores motivacionales intrínsecos adecuados y el desempeño laboral regular. Se observa que el 75.0% (3) de enfermeras tienen factores motivacionales intrínsecos adecuados y el desempeño laboral bueno.

TABLA 5.2.3

Relación de los factores motivacionales extrínsecos con el desempeño laboral de la enfermera(o) del servicio de sala de operaciones del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.

FACTORES MOTIVACIONALES EXTRÍNSECOS	VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL								RHO
	Malo		Regular		Bueno		TOTAL		<i>p</i>
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nª	%	
Inadecuado	2	5.6	32	88.9	2	5.9	36	100.0	RHO=0.010 p=0.05
Medianamente adecuado	2	16.7	6	50.0	4	33.3	12	100.0	
Adecuado	0	0.0	1	50.0	1	50.0	2	100.0	
TOTAL	4	8.0	39	78.0	7	14.0	50	100.0	

Fuente: Encuesta realizada a enfermeras del HNDAC-2020

Se observa que el 88.9% (32) de las enfermeras en estudio, tienen factores motivacionales extrínsecos inadecuados y el desempeño laboral regular. Seguido de un 50% (6) de enfermeras que tienen factores motivacionales extrínsecos medianamente adecuados y el desempeño laboral regular. Existe un 33.3% (4) de enfermeras que tienen factores motivacionales extrínsecos medianamente adecuados y el desempeño laboral bueno.

VI DISCUSIÓN DE RESULTADOS

6.1. Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados

Prueba de Hipótesis General:

Existe relación de los factores motivacionales con el desempeño laboral del(a) enfermero(a) del Servicio de Sala de Operaciones del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.

Interpretación

Hi= Existe relación de los factores motivacionales con el desempeño laboral del(a) enfermero(a) del Servicio de Sala de Operaciones del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.

H0= No existe relación de los factores motivacionales con el desempeño laboral del(a) enfermero(a) del Servicio de Sala de Operaciones del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.

Calculo de la prueba:

Rho de Spearman		VARIABLE FACTORES	VARIABLE DESEMPEÑO
VARIABLE FACTORES	Coeficiente de correlación	1,000	,314*
	Sig. (bilateral)	.	,026
	N	50	50
VARIABLE DESEMPEÑO	Coeficiente de correlación	,314*	1,000
	Sig. (bilateral)	,026	.
	N	50	50

*La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Nivel de significancia (α): 5%=0.05

Como se observa en la tabla el valor asociado al Coeficiente de Spearman es 0.026 menor que el error permitido 0.05

Conclusión:

Dado que el nivel de correlación de Spearman va de entre -1 y 1, tenemos una relación directa (+) baja al obtener un coeficiente de correlación de Spearman = 0.314, con una significancia de $P = 0.026$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, por lo tanto: Existe relación entre los factores motivacionales con el desempeño laboral del(a) enfermero(a) del Servicio de Sala de Operaciones del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.

Prueba de hipótesis específica 1:

Existe relación de los factores motivacionales intrínsecos con el desempeño laboral del(a) enfermero(a) del Servicio de Sala de Operaciones del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.

Interpretación

Hi= Existe relación de los factores motivacionales intrínsecos con el desempeño laboral del(a) enfermero(a) del Servicio de Sala de Operaciones del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.

H0= No existe relación de los factores motivacionales intrínsecos con el desempeño laboral del(a) enfermero(a) del Servicio de Sala de Operaciones del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.

Rho de Spearman		INTRINSICO	VARIABLE DESEMPEÑO
INTRÍNSECO	Coeficiente de correlación	1,000	,322
	Sig. (bilateral)	.	,022
	N	50	50
VARIABLE DESEMPEÑO	Coeficiente de correlación	,322	1,000
	Sig. (bilateral)	,022	.
	N	50	50

* La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Nivel de significancia (α): 5%=0.05

Como se observa en la tabla el valor asociado al Coeficiente de Spearman es 0.022 menor que el error permitido 0.05

Conclusión:

Dado que el nivel de correlación de Spearman va de entre -1 y 1, tenemos una relación directa (+) baja al obtener un coeficiente de correlación de Spearman = 0.322, con una significancia de $P = 0.022$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, por lo tanto: Existe relación entre los factores motivacionales intrínsecos con el desempeño laboral del(a) enfermera(o) del Servicio de Sala de Operaciones del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.

Prueba de hipótesis específica 2:

Existe relación de los factores motivacionales extrínsecos con el desempeño laboral del(a) enfermero(a) del Servicio de Sala de Operaciones del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.

Interpretación

H_i = Existe relación de los factores motivacionales extrínsecos con el desempeño laboral del(a) enfermero(a) del Servicio de Sala de Operaciones del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.

H_0 = No existe relación de los factores motivacionales extrínsecos con el desempeño laboral del(a) enfermero(a) del Servicio de Sala de Operaciones del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.

Rho de Spearman		EXTRINSICO	VARIABLE DESEMPEÑO
EXTRÍNSECO	Coeficiente de correlación	1,000	,231
	Sig. (bilateral)	.	,010
	N	50	50
VARIABLE DESEMPEO	Coeficiente de correlación	,231	1,000
	Sig. (bilateral)	,010	.
	N	50	50

* La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Nivel de significancia (α): 5%=0.05

Como se observa en la tabla el valor asociado al Coeficiente de Spearman es 0.010 menor que el error permitido 0.05

Conclusión:

Dado que el nivel de correlación de Spearman va de entre -1 y 1, tenemos una relación directa (+) baja al obtener un coeficiente de correlación de Spearman = 0.231, con una significancia de $P = 0.010$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, por lo tanto: Existe relación entre los factores motivacionales extrínsecos con el desempeño laboral del(a) enfermera(o) del Servicio de Sala de Operaciones del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.

6.2. Contrastación de los resultados con otros estudios similares

El HNDAC es una institución pública, donde se decidió investigar el grado de motivación y sus dimensiones. Para conocer sus debilidades y darle reforzamiento adecuado vemos que existe una relación débil entre motivación y desempeño laboral. Al revisar los datos estadísticos la relación de motivación y el desempeño laboral se observa que un porcentaje de 50% de

las enfermeras en estudio, tienen desempeño regular y presentan factores motivacionales inadecuados. Estos resultados guardan relación con los estudios de Sum (2015) en su tesis motivación y desempeño laboral en el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona Quetzaltenago – Guatemala, con 34 sujetos, se concluyó que la motivación influye en el desempeño laboral de sus empleados.

Los factores motivacionales que intervienen en el desempeño laboral son: extrínsecos e intrínsecos. En nuestro estudio se encontró que el nivel de motivación en el personal de enfermería fué inadecuado (70%), medianamente inadecuado (26%) y adecuado (4%). Difiere con el estudio de Llagas (2015) “Relación de la motivación con el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de Neonatología del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima- 2015”. Donde los resultados obtenidos fueron que el 30% del personal presentan un nivel alto en la motivación, un 46% un nivel medio y un 24% un nivel bajo.

En nuestro estudio se encontró que el nivel de motivación extrínseco en el personal de enfermería fue inadecuado (72%), medianamente inadecuado (24%) y adecuado (4%). Se puede comparar con el estudio de Oliva (2015) “Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Víctor Larco Herrera, Lima-Perú 2015”. Donde consideró 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, pero no se sienten identificados con todas estas actividades porque no están directamente relacionadas con el cargo que desempeñan en la organización. En cambio, según Linares en su estudio “Motivación laboral y desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona 2017”. Los resultados respecto a las dimensiones extrínsecas, el 60% señalan un nivel Bueno, el 31% señalan un nivel Regular y el 9% presenta un nivel Malo en las dimensiones extrínsecas; diferenciando con los resultados de nuestra tesis.

En nuestro estudio se encontró que el nivel de motivación intrínseco en el personal de enfermería fue inadecuado (58%), medianamente inadecuado (34%) y adecuado (8%). Diferiendo con el estudio de Linares “Motivación laboral y desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona 2017”. Los resultados fueron respecto a las dimensiones intrínsecas, el 60% señalan un nivel Bueno, el 31% señalan un nivel Regular y el 9% presenta un nivel Malo.

En nuestro estudio se encontró que el nivel de desempeño laboral más significativo es regular (78%). Se contrasta en el estudio de Llagas (2015) “Relación de la motivación con el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de Neonatología del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima- 2015”. Los resultados obtenidos con respecto al desempeño laboral representan el 50% del nivel regular. Sin embargo, el estudio de Linares “Motivación laboral y desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona 2017”. Los resultados de desempeño laboral es bueno con 68%.

Respecto a la prueba de hipótesis general en nuestro estudio se encontró que el nivel de correlación de Spearman va de entre -1 y 1, tenemos una relación directa (+) baja al obtener un coeficiente de correlación de Spearman =0.314, con una significancia de 0.026, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, por lo tanto: Existe relación de los factores motivacionales con el desempeño laboral del(a) enfermero(a) del Servicio de Sala de Operaciones del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión. Se contrasta con el estudio de Inca (2017) “Relación entre la motivación laboral con el desempeño laboral en el 2BO del hospital Guillermo Almenara”. Lima 2017. Donde la correlación entre la escala de motivación y desempeño laboral se midió a través de la prueba de Spearman = 0.249 siendo significativo $p = 0.034$. Lo mismo ocurre con el estudio de Quispe (2017). Factores de la motivación y el desempeño laboral de los profesionales médicos del hospital III Essalud Puno – 2016. Determina una correlación positiva moderada; por tanto, estos

valores permiten concluir que existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral.

6.3. Responsabilidad ética de acuerdo a los reglamentos vigentes (el autor de la investigación se responsabiliza por la información emitida en el informe).

En nuestro estudio, respecto a las consideraciones éticas, se trabajó respetando los cuatro principios bioéticos:

Autonomía

Se solicitó el consentimiento informado a las enfermeras del servicio de sala de operaciones, previa información por su participación en el estudio. Se respetó el derecho a la confidencialidad de la información mediante el anonimato y con el debido respeto a la dignidad de cada individuo involucrado, a la protección de sus derechos y su bienestar.

Beneficencia

Se actuó con generosidad durante las intervenciones. Evitando el daño hacia la colega.

No-maleficencia

Se consideró contar con la respectiva autorización del director de la institución.

Justicia

Se brindó el tiempo y los recursos necesarios a las colegas que necesiten.

CONCLUSIONES

1. Se comprueba que existe relación de los factores motivacionales y el desempeño laboral del(a) enfermero(a) del Servicio de Sala de Operaciones del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión al obtener un coeficiente de correlación de Spearman = 0.314, con una significancia de $P = 0.026$.
2. Se comprueba que existe relación de los factores motivacionales intrínsecos con el desempeño laboral del(a) enfermero(a) del Servicio de Sala de Operaciones del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión al obtener un coeficiente de correlación de Spearman = 0.322, con una significancia de $P = 0.022$.
3. Se comprueba que existe relación de los factores motivacionales extrínsecos con el desempeño laboral del(a) enfermero(a) del Servicio de Sala de Operaciones del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión al obtener un coeficiente de correlación de Spearman = 0.231, con una significancia de $P = 0.010$.
4. Se resalta la importancia que le dan los empleados como factor motivante al reconocimiento que los jefes o coordinadores otorgan por su desempeño laboral.
5. En relación al factor motivacional externo, según los resultados obtenidos, refieren las enfermeras que la remuneración no satisface sus necesidades y expectativas.

RECOMENDACIONES

1. Al Departamento de Enfermería se recomienda coordinar con área de Capacitación en desarrollar un programa de motivación para mejorar sus niveles de productividad, reconociendo el esfuerzo y su contribución al éxito personal e institucional, de esta forma se logrará una alta productividad y una mejora en la calidad de los servicios que se le da al usuario.
2. Al Departamento de Enfermería se recomienda coordinar con Servicio de Psicología en efectuar actividades que impliquen el factor motivacional intrínseco del trabajo con el ánimo de mejorar el desempeño laboral. Impartir programas de capacitación impulsados por el departamento de enfermería para el crecimiento profesional.
3. Al Departamento de Enfermería se recomienda coordinar con Recurso Humanos en implementar políticas de desarrollo laboral y programas de incentivos.
4. Fortalecer el reconocimiento de logros y promover la valoración del profesional de enfermería por parte del departamento de enfermería.
5. Mantener la iniciativa de gestión para el mejoramiento de las condiciones laborales, por parte del departamento de enfermería, para que elaboren un plan estratégico en caso de que tengan sobre carga laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Organización Mundial de la Salud. El Informe sobre la salud en el mundo 2006 - Colaboremos por la salud [Sede Web]. acceso 4 Junio, 2020. Disponible en: <https://www.who.int/whr/2006/es/>
2. Organización Mundial de Salud/ Organización Panamericana de Salud. Estrategia de recursos humanos para el acceso universal a la salud y la cobertura universal de salud. 2017. [Sede Web]. acceso 8 Junio, 2020. Disponible en: https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=13672:human-resources-for-health-for-all-people-in-all-places&Itemid=42273&lang=es
3. CASIANI, BORTOLI y otros. Distribución de la fuerza de trabajo en enfermería en la Región de las Américas. Rev Panam Salud Pública. 2018;42: e 72. [Sede Web]. acceso 3 Junio, 2020. Disponible en: <https://iris.paho.org/handle/10665.2/34993>
4. Informática INEI. Instituto de Estadística e Informática. [Sede Web].; 2017 [citado] 2018 Marzo 2. Acceso 4 Junio, 2020. Disponible en: https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1471/libro.pdf
5. SUM MAZARIEGOS, Mónica Ivette. "Motivación y desempeño laboral". Tesis de grado. Quetzaltenango, Guatemala. 2015 [Sede Web]. acceso 3 Enero, 2020. Disponible en: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>
6. PUJADAS Sánchez María Dolores, Pérez Pareja Francisco Javier, Palmer Pol Alfonso (2017) "Aspectos motivacionales en el personal de emergencias." [Internet]. [Consultado 15 de Ene 2020]. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1130-52742017000100002&lang=es

7. INCA PARRA José Albino (2017) “Relación entre la motivación laboral con el desempeño laboral en el 2BO del hospital Guillermo Almenara”. Lima 2017. [Internet]. [Consultado 28 de Ene 2020]. Disponible en <https://docplayer.es/72788475-Motivacion-y-desempeno-laboral-en-el-2bo-del-hospital-guillermo-almenara-irigoyen-lima-2016.html>:
8. OLIVA ESTRADA, Elmer. “Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Víctor Larco Herrera”. Lima-Perú 2015”. [Internet]. [Consultado 18 de Ene 2020]. Disponible en: <https://core.ac.uk/download/pdf/225615272.pdf>
9. LLAGAS CHAFLOQUE, María Graciela (2015) “Relación de la motivación con el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de Neonatología del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima- 2015”. [Internet]. [Consultado 27 de Ene 2020]. Disponible en: <http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8660/LlagasCMG.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
10. 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. [Internet]. [Consultado 27 de Ene 2020]. Disponible en: <http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9005/LinaresMJS.pdf?sequence=1>
11. QUISPE ZAPANA, Vidal Avelino. Factores de la motivación y el desempeño laboral de los profesionales médicos del hospital III Essalud Puno – 2016. Tesis de Maestría, 2017. [Internet]. [Consultado 25 de Ene 2020]. Disponible en: http://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE_84d1efacc95ca2f2ea2383c108df9b92

12. BOBADILLA ASENJO, Emilia Gladis. Factores motivacionales y desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia de un Hospital de Essalud Chiclayo. Abril-octubre, 2016. Tesis. [Internet]. [Consultado 25 de Ene 2020]. Disponible en: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/2741?locale-attribute=es>

13. CAMPOS HUAREZ, Melani Antonia , Factores motivacionales en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte. Lima – 2017. Tesis. [Internet]. [Consultado 25 de Febrero 2020]. Disponible: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12652/Campos_HMA.pdf?sequence=1
14. IDALBERTO CHIAVENATO. Introducción a la teoría general de la Administración Séptima edición. Editores, S.A. DE C.V. México 2007. [Internet]. [Consultado 29 de Junio 2020]. Disponible en: <https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>
15. LUIS MIGUEL MANENE. Motivación y Satisfacción en el Trabajo y sus Teorías.. El 16 septiembre 2012. [Internet]. [Consultado 29 de junio 2020]. Disponible en: <http://www.luismiguelmanene.com/2012/09/16/la-motivacion-y-satisfaccion-en-el-trabajo-y-sus-teorias/>
- 16.-ROMERO CARABALLO MARTHA PATRICIA, Ph.D Significado del trabajo desde la psicología del trabajo. Una revisión histórica, psicológica y social, Psicología desde el Caribe, Volumen 34, N.º 2, mayo-agosto de 2017. [Internet]. [Consultado 29 de junio 2020]. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v34n2/2011-7485-psdc-34-02-00120.pdf>
- 17.- ABREU, J. L. Y BADI, M. Análisis del concepto de responsabilidad social empresarial, Octubre 2006. [Internet]. [Consultado 29 de junio 2020]. Disponible en: [http://www.spentamexico.org/v2-n1/2\(1\)%2054-70.pdf](http://www.spentamexico.org/v2-n1/2(1)%2054-70.pdf)
- 18.-CALVALCANTE SILVA JERONIMO J. Satisfacción en el trabajo de los directores de escuela secundaria públicas de la región de Jacobina (Bahía – Brasil) 2004 [Internet]. [Consultado 04 de Julio 2020]. Disponible en: <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/5042/jjcs1de1.pdf>

- 19.-BARRIOS CASAS, SARA. Promoción de la salud y un entorno laboral saludable. Rev Latino-am Enfermagem 2006 janeiro fevereiro; 14(1):136-41. [Internet]. [Consultado 15 de Febrero 2020]. Disponible en: <https://www.scielo.br/pdf/rlae/v14n1/v14n1a19.pdf>
- 20.-DÍAZ M, STIMOLO MI, CARO NM. Satisfacción Laboral y Síndrome de Desgaste Laboral en Enfermeros de Hospitales Públicos Córdoba– Argentina. Med Secur Trab: [en línea] 2010 [fecha de acceso 12 de octubre 2018] 56 (218): 22-38 [Internet]. [Consultado 30 de Junio 2020]. Disponible en: <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v56n218/original2.pdf>
- 21.- CALVALCANTE SILVA JERONIMO J. Satisfacción en el trabajo de los directores de escuela secundaria públicas de la región de Jacobina (Bahía – Brasil) 2004
[Internet]. [Consultado 04 de Julio 2020]. Disponible en: <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/5042/jjcs1de1.pdf>
- 22.- SEGÜEL PALMA F. VALENZUELA SÜAZO S. SANHUEZA ALVARADO OLIVIA. El trabajo del profesional de enfermería: Revisión de la literatura Universidad de Concepción. Docente Instituto de Enfermería- Chile 2010 [Internet]. [Consultado 04 de Julio 2020]. Disponible en: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532015000200002
- 23.- JOHANA COLLANTES ZAPATA, JANET ARÉVALO IPANAQUÉ. Motivación y satisfacción laboral del enfermero en un hospital de Lima– Perú
[Internet]. [Consultado 04 de Julio 2020]. Disponible en: file:///C:/Users/Admin/Downloads/Motivacion_y_satisfaccion_laboral_del_enfermero_en.pdf
- 24.- SANDRA SCHMIDT M. Competencias, habilidades cognitivas, destrezas practica y actitudes, 22 de Junio 2006, Pag 2 [Internet]. [Consultado 04 de Setiembre 2020]. Disponible en:

<https://rmauricioaceves.files.wordpress.com/2013/02/definicion-comphabdestrezas.pdf>

25.- STEPHEN P. ROBBINS. MARY COULTER, Administración, Octava edición Mexico 2005, Pag.8 [Internet]. [Consultado 04 de Setiembre 2020]. Disponible en:

<file:///C:/Users/Admin/Downloads/Administracion%208ed%20-%20Stephen%20P.%20Robbins%20y%20Mary%20Coulter.pdf>

26.- MOLTO GIL EDUARDO. Importancia de las tareas educativas y del concepto situación del objeto físico en los cursos de Física, Universidad Pedagógica "Enrique José Varona", Ciudad Habana, Cuba.30 de Marzo de 2009

[Consultado 04 de Setiembre 2020]. Disponible en:

<file:///C:/Users/Admin/Downloads/Dialnet/ImportanciaDeLasTareasEducativasYDelConceptoSituac-3693166.pdf>

27.- MORÁN ASTORGA, CONSUELO; MENEZES DOS ANJOS, La motivación de logro como impulso creador de bienestar: su relación con los cinco grandes factores de la personalidad - España International Journal of Developmental and Educational Psychology, vol. 2, núm. 1, 2016, pp. 31-40 (38). [Internet]. [Consultado 30 de Junio 2020]. Disponible en:

<https://www.redalyc.org/pdf/3498/349851777004.pdf>

31.-TRUJILLO-SEGOVIANO, JORGE. El enfoque en competencias y la mejora de la educación Ra Ximhai, vol. 10, núm. 5, julio-diciembre, 2014, pp. 307-322 (311)Universidad Autónoma Indígena de México El Fuerte, México [Internet]. [Consultado 30 de Junio 2020]. Disponible en: _

<https://www.redalyc.org/pdf/461/46132134026.pdf>

32.- ARANGO RAMÍREZ, ANA JULIA DE JESÚS "Rasgos de personalidad Según Orden de Nacimiento (Estudio realizado en el Instituto privado mixto

Liceo Quezalteco, de la ciudad de Quetzaltenango)" 2015. Pág: 11
[Internet]. [Consultado 30 de Junio 2020]. Disponible en:
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/42/Arango-Ana.pdf>

ANEXOS

ANEXO 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO.- “FACTORES MOTIVACIONALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL(A) ENFERMERO(A) DEL SERVICIO DE SALA DE OPERACIONES DEL HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN CALLAO, 2020.”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGIA
<p>General: ¿Cuál es la relación de los factores motivacionales con el desempeño laboral del(a) enfermero(a) del Servicio de sala de Operaciones del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión?</p> <p>Específicos: ¿Cuál es la relación de los factores motivacionales Intrínsecos con el desempeño laboral del(a) enfermero(a) del Servicio de sala de Operaciones</p>	<p>General: Determinar la relación de los factores motivacionales con el desempeño laboral del(a) enfermero(a) del Servicio de sala de Operaciones del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión</p> <p>Específicos: Identificar la relación de los factores motivacionales Intrínsecos con el desempeño laboral del(a) enfermero(a) del Servicio de sala de Operaciones</p>	<p>Hipótesis General: Existe relación de los factores motivacionales con el desempeño laboral del(a) enfermero(a) del Servicio de Sala de Operaciones del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.</p> <p>Específicos: Existe relación de los factores motivacionales intrínsecos con el desempeño laboral del(a) enfermero(a) del Servicio de Sala de Operaciones del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.</p>	Factores motivacionales	<p>INTRÍNSECOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en sí mismo (1)(2) • Desarrollo personal (3)(4) • Reconocimiento (5)(6) • Crecimiento profesional (7)(8) • Responsabilidad (9)(10) <p>EXTRÍNSECOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Supervisión adecuada (11)(12) • Condiciones laborales (13)(14) • Seguridad laboral (15)(16) • Relaciones interpersonales 	<p>Tipo y diseño de la investigación</p> <p>Enfoque cuantitativo porque utilizó la recolección de datos para probar la hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías.</p> <p>Diseño no experimental, correlacional.</p> <p>De corte transversal.</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph LR M --> V1 M --> V2 V1 --> R R --> V2 </pre> </div>

del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión?	del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión			<ul style="list-style-type: none"> (17)(18) • Remuneración (19)(20) • Reglamentos institucionales • (21)(22) • Status (23)(24) 	<p>Método de Investigación</p> <p>Deductivo</p> <p>Permite pasar de afirmaciones de carácter general a hechos particulares.</p> <p>Analítico</p> <p>Consiste en la desmembración de un todo, descomponiéndolo en sus partes o elementos para observar las causas, la naturaleza y los efectos.</p>
¿Cuál es la relación de los factores motivacionales Extrínsecos con el desempeño laboral del(a) enfermero(a) del Servicio de sala de Operaciones del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión?	Identificar la relación de los factores motivacionales Extrínsecos con el desempeño laboral del(a) enfermero(a) del Servicio de sala de Operaciones del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión	Existe relación de los factores motivacionales extrínsecos con el desempeño laboral del(a) enfermero(a) del Servicio de Sala de Operaciones del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.	Desempeño laboral	<p>LOGRO DE METAS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Habilidades y destreza (1)(2) (3) • Eficiencia (4)(5) (6)(7) <p>COMPETENCIAS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Compromiso (8)(9)(10) • Tarea (11)(12) (13)(14) <p>RASGOS DE PERSONALIDAD</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sociabilidad 15)(16) (17)(18) (19)(20) 	<p>Población y muestra</p> <p>Población</p> <p>57 profesionales de enfermería.</p> <p>Muestra</p> <p>50 profesionales de enfermería</p> $n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{d^2 (N-1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$ $n = \frac{57 \cdot 1.96^2 \cdot (0.4)(0.6)}{0.05^2 (57 - 1) + 1.96^2 (0.4)(0.6)}$

ANEXO 02

Cuestionario

Me dirijo con mucho respeto a ustedes y solicitarles su apreciada colaboración en el llenado del siguiente cuestionario con el fin de determinar los FACTORES MOTIVACIONALES Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LA ENFERMERA(O) DEL SERVICIO DE SALA DE OPERACIONES DEL HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION CALLAO, 2020.

Por ende sus respuestas tendrán un carácter de anonimato y será de tipo confidencial por lo que se les solicita ser lo más honesto en sus respuestas. Agradezco su colaboración.

POR FAVOR NO DEJE NINGÚN ESPACIO SIN MARCAR. DESDE YA SE LE AGRADECE SU COLABORACIÓN.

Instrucciones: En los siguientes ítems, conteste según sea el caso, marcando una sola alternativa, con una X en la opción que elija.

INFORMACIÓN GENERAL

- **Edad -Años**

20 - 39 _____

39 - 59 _____

59 - 65 _____

- **Tiempo laborando**

1 - 3 años _____

3 - 5 años _____

5 a más _____

- **Régimen Laboral**

Nombrado _____

CAS _____

Serv por terceros _____

INSTRUMENTO 1. FACTORES MOTIVACIONALES

FACTORES MOTIVACIONALES INTRÍNSECOS	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
Trabajo en sí mismo					
1 Me siento a gusto con el trabajo que vengo ejerciendo.					
2 Pienso que mi trabajo fue elegido por vocación y disposición de ayuda a los demás.					
Desarrollo personal					
3 Mi trabajo permite alcanzar mis expectativas personales.					
4 El trabajo que realizo me permite crecer y ser más empático.					
Reconocimiento					
5 La labor bien realizada es reconocida por la institución.					
6 La institución valora el logro de objetivos alcanzados gracias a mi trabajo.					
Crecimiento profesional					
7 En el servicio percibo oportunidades laborales para desarrollarme a nivel profesional.					
8 En mi trabajo me ofrecen oportunidades de capacitación que facilita el desarrollar mis habilidades.					
Responsabilidad					

9 Las actividades que ejecuto me permiten asumir mi rol con responsabilidad					
10 Asumo de forma responsable el desempeño de mi profesión en la institución.					
FACTORES MOTIVACIONALES EXTRÍNSECOS	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
Supervisión adecuada					
11 Mis supervisores son personas justas, competentes, con opinión objetiva.					
12 Siento que mis supervisores facilitan una buena relación entre el equipo de trabajo.					
Condiciones laborales					
13 En mi trabajo la condiciones físicas: iluminación, ventilación, ambientes y equipos son adecuados.					
14 En mi institución se respeta las condiciones de trabajo estipuladas en la Ley de Trabajo de Enfermero (a).					
Seguridad laboral					
15 Se hacen esfuerzos en mi institución por disminuir los riesgos al que se expone el profesional enfermero.					
16 Se promociona la salud ocupacional dentro de mi institución					
Relaciones interpersonales					

17 Siento que mis supervisores mantienen una comunicación asertiva conmigo y mis compañeros					
18 En mi trabajo el diálogo con mis pares se basa en un clima de respeto y serenidad.					
Remuneración					
19 Mi remuneración satisface mis necesidades y expectativas.					
20 La institución reconoce mis horas extras con una paga justa.					
Reglamentos institucionales					
21 En mi trabajo las políticas generales que se adoptan se ejecutan respetando el derecho de los trabajadores.					
22 En mi institución se cumple con la asignación de funciones acorde con el MOF del profesional enfermero (a).					
Status					
23 El puesto que tengo en mi trabajo hace que mejore mi imagen profesional.					
24 La institución donde laboro me ha permitido alcanzar prestigio.					

INSTRUMENTO 2. DESEMPEÑO LABORAL

LOGRO DE METAS	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
Habilidades y destrezas					
1 Me esfuerzo lo suficiente cada día para mejorar la calidad del servicio que brindo a los pacientes.					
2 Resuelvo de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del servicio.					
3 Produzco o realizo mi trabajos sin errores en los tiempos establecidos por su jefatura.					
Eficiencia					
4 Me anticipo a las necesidades o problemas futuros que se presenten en el servicio.					
5 Me capacito permanentemente para mejorar mi productividad laboral.					
6 Hago uso eficiente de los recursos para desempeñar las tareas.					
7 Hago propuestas efectivas para mejorar las actividades laborales dentro del servicio.					
COMPETENCIAS	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
Compromiso					
8 El cargo que ocupo actualmente me permite					

desarrollar satisfactoriamente mis competencias y habilidades.					
9 Aporto ideas y sugerencias para mejorar los sistemas y procedimientos de trabajo en el servicio.					
10 Ejecuto acciones apropiadas, sin instrucciones y propongo soluciones útiles para el servicio.					
Tareas					
11 Incremento mi rendimiento laboral mediante estudios de post grado.					
12 Planifico con facilidad las actividades del servicio.					
13 Realizo las actividades responsablemente de acuerdo con las funciones asignadas al puesto laboral.					
14 Me comprometo para lograr altos niveles de desempeño laboral en el servicio.					
RASGOS DE PERSONALIDAD	Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
Sociabilidad					
15 Colaboro amablemente con mis compañeros de trabajo y superiores en los procesos de trabajo en el servicio.					
16 Las relaciones interpersonales positivas con mis compañeros hacen que funcionen como un equipo bien integrado.					
17 Desarrollo relaciones armónicas, eficaces y					

constructivas con los superiores y los pacientes del servicio					
18 Estoy dispuesto a aceptar críticas de mis compañeros.					
19 Las relaciones con mis compañeros de servicio tienden a ser distantes y reservadas.					
20 Me considero prudente y mantengo buenos modales con mis compañeros.					

ANEXO 03

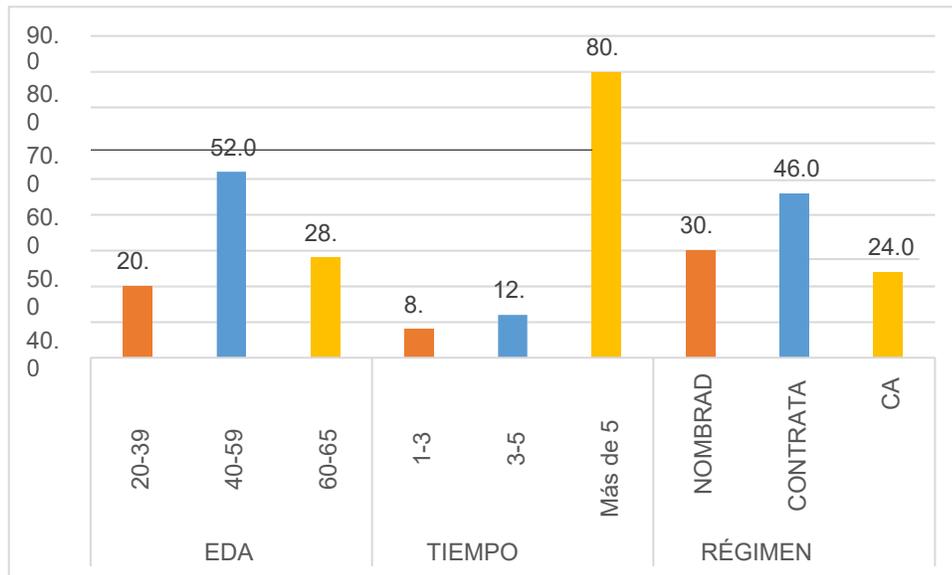
Base de datos

N°	DATOS GENERALES				FACTORES MOTIVACIONALES																						
	EDAD	TIEMPO	REGIM	F. INTRÍNSECOS										F. EXTRÍNSECOS													
				P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
1	2	2	3	4	4	3	3	2	2	2	4	4	5	2	2	3	2	2	3	3	2	1	1	2	3	4	3
2	2	3	1	5	4	3	4	2	2	2	3	4	5	3	3	2	3	3	3	4	3	2	1	2	3	4	4
3	2	3	3	4	5	3	3	2	2	2	3	4	5	2	2	2	2	2	3	3	3	1	1	2	3	4	3
4	3	3	3	5	5	5	5	1	1	2	1	5	5	1	1	2	3	1	1	1	3	3	1	1	1	5	1
5	2	3	1	5	5	3	3	3	1	2	5	5	5	3	3	4	4	4	1	2	4	1	1	1	3	5	4
6	2	3	1	5	5	3	4	2	3	2	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	1	2	3	5	5
7	1	3	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	2	1	1	3	4	3
8	1	1	2	5	5	5	5	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5
9	3	3	1	5	5	5	2	2	2	5	1	5	5	3	2	4	3	3	3	2	4	3	1	2	3	5	2
10	3	3	1	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	4	4	2	3	4	4	3
11	2	3	1	4	4	3	3	1	1	1	2	4	5	2	1	2	2	3	1	1	3	2	1	2	3	1	3
12	1	3	1	4	5	5	5	2	2	5	5	5	5	4	5	3	4	3	3	4	3	1	1	4	3	4	4
13	1	2	1	5	5	5	5	3	2	2	2	3	5	2	3	1	3	2	3	2	4	1	1	3	4	3	5
14	3	3	1	5	5	1	1	1	3	3	2	5	5	3	1	3	1	5	4	5	3	2	1	1	3	3	5
15	3	3	1	5	5	4	5	3	3	5	2	5	5	3	4	3	4	3	3	4	4	1	3	3	4	4	4
16	3	3	1	5	5	5	5	1	1	3	3	5	5	3	2	3	3	3	3	3	4	2	1	2	4	5	3
17	3	3	1	4	4	4	5	2	1	2	2	4	5	3	2	4	3	2	1	2	4	3	1	3	3	3	3
18	2	3	1	4	4	4	5	3	3	3	3	4	5	4	4	3	4	3	2	3	4	2	1	3	4	4	4
19	1	1	3	5	4	3	2	2	2	2	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	5	4
20	1	1	3	4	4	5	4	2	2	2	2	4	5	3	3	3	3	2	3	3	3	1	1	2	3	4	3
21	2	3	2	4	5	5	3	2	2	2	2	4	5	3	3	3	3	2	3	3	3	1	1	2	3	4	3
22	3	3	2	4	5	5	3	2	2	2	2	4	5	3	3	3	3	2	3	3	3	1	1	2	3	4	3
23	2	3	2	4	5	5	2	2	2	2	2	4	5	3	3	3	3	2	3	3	3	1	1	2	3	4	3
24	1	3	2	4	5	4	4	2	2	2	2	4	5	3	3	3	3	2	3	3	3	1	1	2	3	4	3
25	2	3	2	4	5	5	4	2	2	2	2	4	5	3	3	3	3	2	3	3	3	1	1	2	3	4	3
26	2	3	3	4	5	3	5	2	2	2	2	4	5	3	3	3	3	2	3	3	3	1	1	2	3	4	3
27	3	3	2	4	5	3	5	2	2	2	2	4	5	3	3	3	3	2	3	3	3	1	1	2	3	4	3
28	3	3	2	4	5	3	4	2	2	2	2	4	5	3	3	3	3	2	3	3	3	1	1	2	3	4	3
29	1	2	2	4	5	5	4	2	2	2	2	4	5	3	3	3	3	2	3	3	3	1	1	2	3	4	3
30	3	3	2	5	5	3	4	2	2	2	2	4	5	3	3	3	3	2	3	3	3	1	1	2	3	4	3
31	2	2	2	4	4	4	4	2	2	2	2	4	5	3	3	3	3	2	3	3	3	1	1	2	3	4	3
32	2	3	2	4	5	5	4	2	2	2	2	4	5	3	3	3	3	2	3	3	3	1	1	2	3	4	3
33	2	3	2	4	5	4	4	2	2	2	2	4	5	3	3	3	3	2	3	3	3	1	1	2	3	4	3
34	2	3	3	4	4	4	4	2	2	2	2	4	5	3	3	3	3	2	3	3	3	1	1	2	3	4	3
35	2	3	2	4	5	4	4	2	2	2	2	4	5	3	3	3	3	2	3	3	3	1	1	2	3	4	3
36	2	3	2	4	4	4	4	2	2	2	2	4	5	3	3	3	3	2	3	3	3	1	1	2	3	4	3
37	3	3	2	4	5	4	4	2	2	2	2	4	5	3	3	3	3	2	3	3	3	1	1	2	3	4	3
38	2	2	3	4	4	5	4	2	2	2	2	4	5	3	3	3	3	2	3	3	3	1	1	2	3	4	3
39	2	3	2	4	5	4	5	2	2	2	2	4	5	3	3	3	3	2	3	3	3	1	1	2	3	4	3
40	2	3	2	4	5	4	4	2	2	2	2	4	5	3	3	3	3	2	3	3	3	1	1	2	3	4	3
41	2	3	3	5	5	5	4	2	2	2	2	4	5	3	3	3	3	2	3	3	3	1	1	2	3	4	3
42	1	3	2	4	5	4	4	2	2	2	2	4	5	3	3	3	3	2	3	3	3	1	1	2	3	4	3
43	2	3	2	4	5	5	3	2	2	2	2	4	5	3	3	3	3	2	3	3	3	1	1	2	3	4	3
44	2	3	2	4	4	4	4	2	2	2	2	4	5	3	3	3	3	2	3	3	3	1	1	2	3	4	3
45	3	3	3	4	5	4	4	2	2	2	2	4	5	3	3	3	3	2	3	3	3	1	1	2	3	4	3
46	3	2	2	4	5	4	4	2	2	2	2	4	5	3	3	3	3	2	3	3	3	1	1	2	3	4	3
47	2	3	2	4	5	5	4	2	2	2	2	4	5	3	3	3	3	2	3	3	3	1	1	2	3	4	3
48	2	3	1	5	5	5	5	2	2	4	2	4	5	2	2	3	3	2	3	2	4	3	1	2	3	4	4
49	2	3	1	4	4	4	4	2	1	5	4	5	4	2	3	3	4	4	3	4	4	3	1	2	3	4	4
50	1	1	3	5	5	4	4	1	1	3	3	4	5	3	3	3	4	2	3	3	4	2	1	3	3	4	2

DESEMPEÑO LABORAL																				
N°	LOGRO DE METAS							COMPETENCIAS						RASGOS DE PERSONALIDAD						
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	3	5
2	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4
3	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	3	5
4	5	5	5	4	3	4	4	5	4	4	3	5	5	5	4	4	2	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	1	5
6	5	5	4	2	4	3	3	2	3	3	4	3	3	5	3	3	4	5	3	3
7	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	1	4
8	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	1	5
9	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4	3	5
10	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	2	5
11	5	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4
12	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	3	5
13	5	4	5	4	5	5	3	5	3	5	5	4	5	4	5	5	4	3	2	4
14	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	5
16	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	5	5	5	3	5	5	2	5
17	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4
18	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	1	5
19	5	5	4	4	5	4	3	4	3	3	5	3	4	5	4	5	4	4	3	3
20	4	3	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	5
21	4	3	4	4	5	5	4	5	4	5	3	5	5	4	4	4	4	4	3	5
22	4	3	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	5
23	4	3	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	5
24	4	3	4	4	5	5	4	5	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	2	5
25	4	3	4	4	5	5	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5
26	4	3	4	4	5	5	4	5	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5
27	4	3	4	4	5	5	4	5	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	3	5
28	4	3	4	4	5	5	4	5	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	3	5
29	4	3	4	4	5	5	4	5	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	3	5
30	4	3	4	4	5	5	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	5
31	4	3	4	4	5	5	4	5	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	3	5
32	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	3	5
33	4	3	4	4	5	5	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	5
34	4	3	4	4	5	4	4	5	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	3	5
35	4	3	4	4	5	5	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	5
36	4	3	4	4	5	5	4	5	5	5	3	4	5	4	4	4	4	4	3	5
37	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	5
38	4	3	4	4	5	5	4	5	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	3	5
39	4	3	4	4	5	5	4	5	4	3	3	4	5	4	5	4	4	4	3	5
40	4	3	4	4	4	5	5	5	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	3	5
41	4	3	4	4	5	5	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	3	5
42	4	3	4	4	5	4	4	5	5	5	3	4	5	4	4	4	4	3	3	5
43	4	3	4	4	5	5	4	5	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	3	5
44	4	3	4	4	5	5	4	5	4	5	3	4	5	4	4	4	4	3	3	5
45	4	3	4	4	5	5	4	5	4	5	3	5	5	4	4	4	4	4	3	5
46	4	3	4	4	5	5	4	5	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	3	5
47	4	3	4	4	5	5	4	5	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	3	5
48	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	2	4
49	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	2	5
50	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	2	5

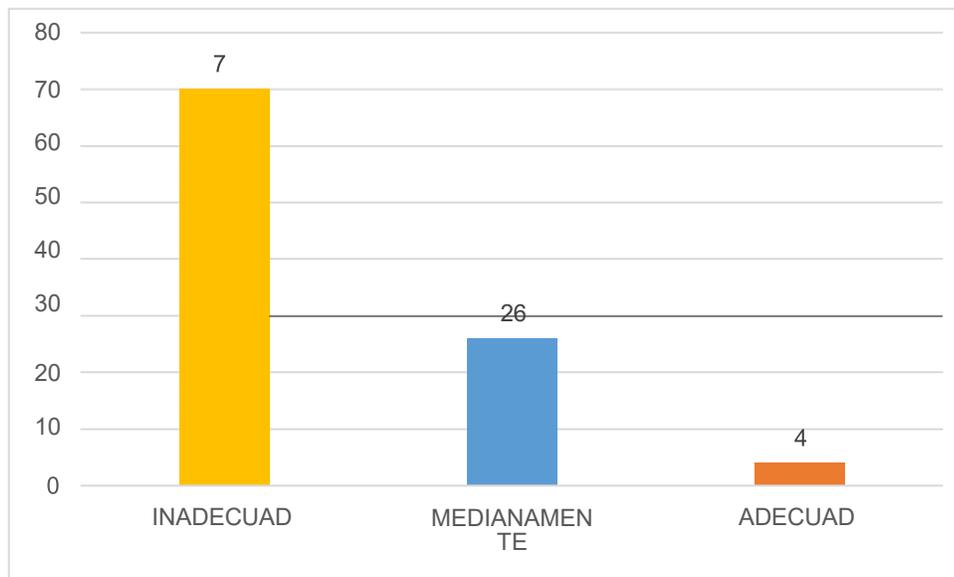
ANEXO 04

Gráfico 1: Datos generales de enfermeras del servicio de sala de operaciones del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión Callao, 2020.



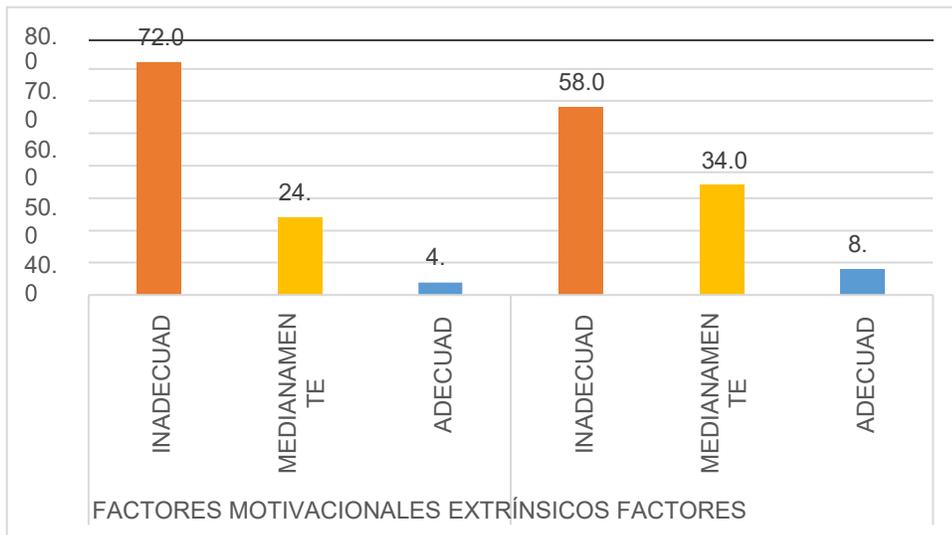
Fuente: Encuesta tomada a enfermeras del HNDAC-2020

Gráfico 2: Factores motivacionales en enfermeras (os) del servicio de sala de operaciones del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión Callao, 2020.



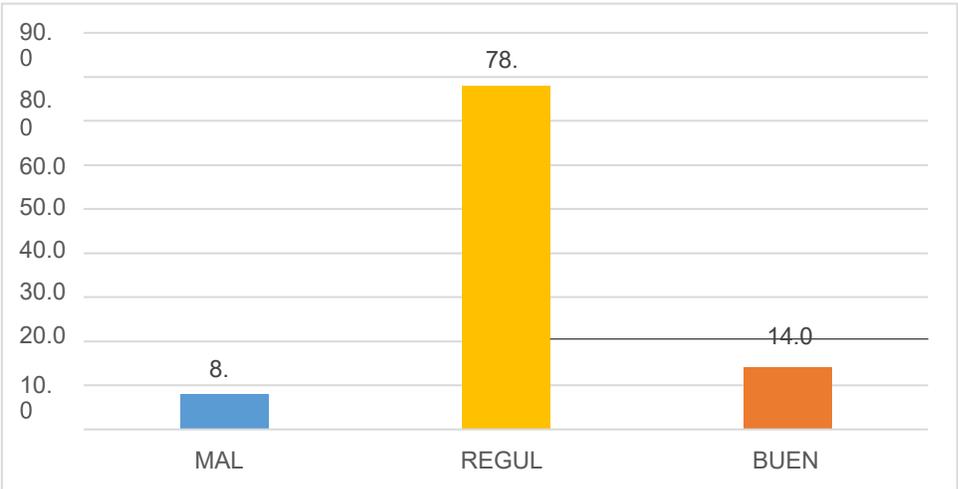
Fuente: Encuesta tomada a enfermeras del HNDAC-2020

Gráfico 3: Factores motivacionales intrínsecos y extrínsecos en enfermeras (os) del servicio de sala de operaciones del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión Callao, 2020.



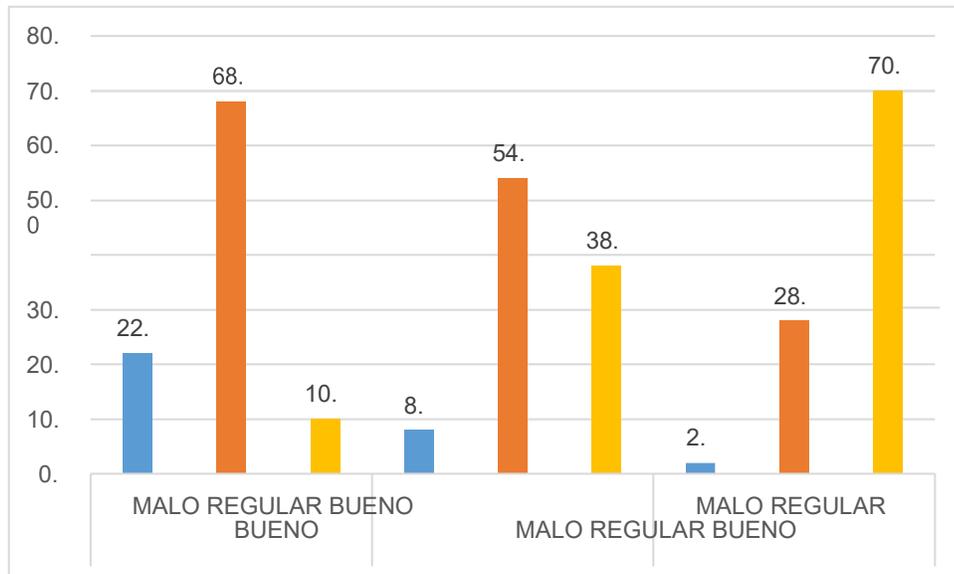
Fuente: Encuesta tomada a enfermeras del HNDAC-2020

Gráfico 4: Desempeño laboral de la enfermera(o) del servicio de sala de operaciones del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión Callao, 2020.



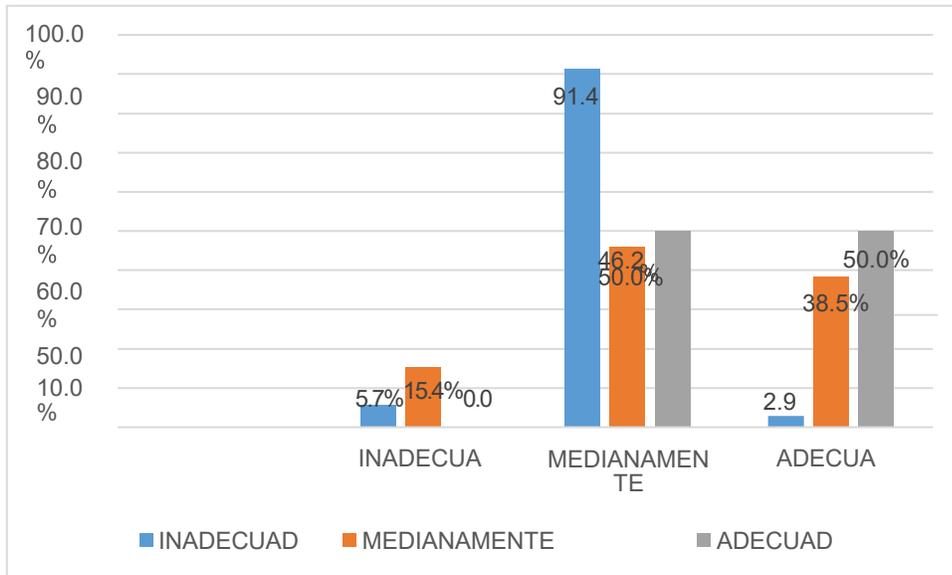
Fuente: Encuesta tomada a enfermeras del HNDAC-2020

Gráfico 5: Desempeño laboral de la enfermera(o) del servicio de sala de operaciones del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión Callao, 2020.



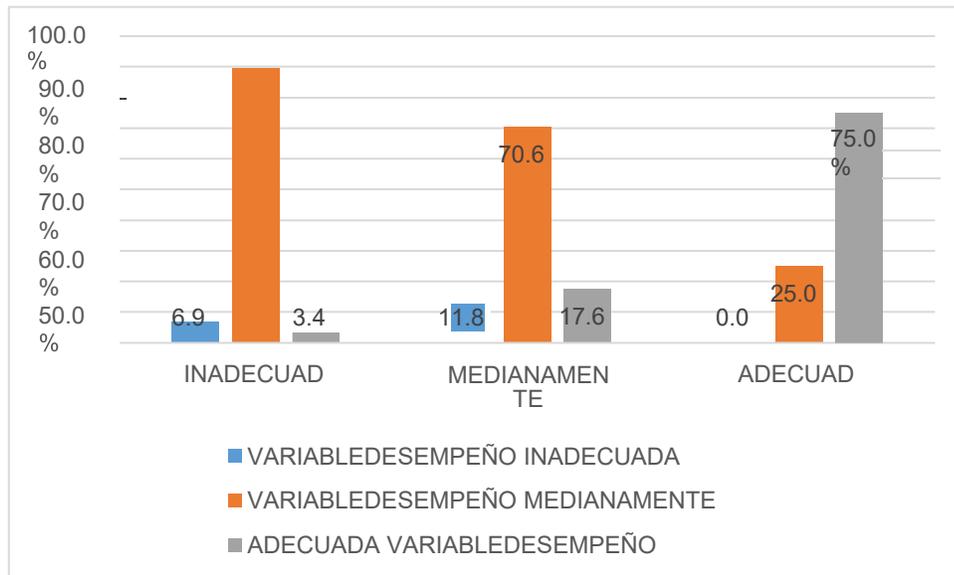
Fuente: Encuesta tomada a enfermeras del HNDAC-2020

Gráfico 6: Relación de los factores motivacionales con el desempeño laboral de la enfermera(o) del Servicio de Sala de Operaciones del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.



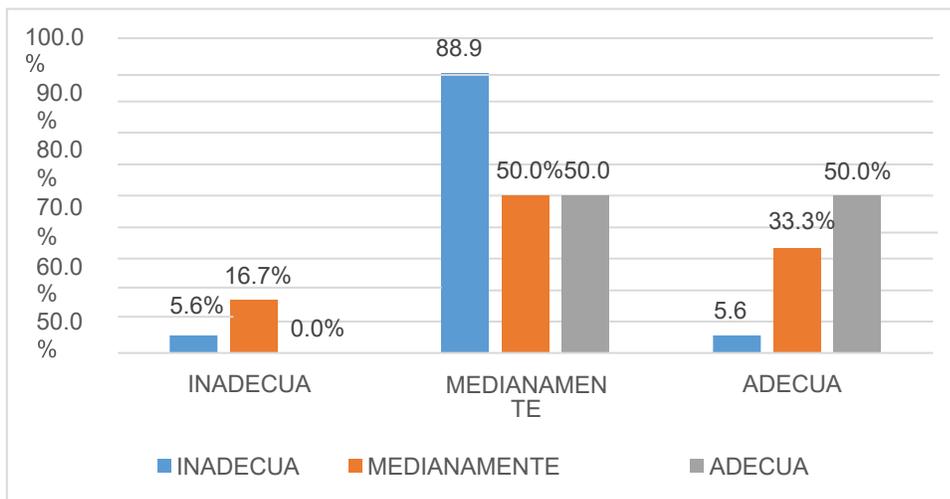
Fuente: Encuesta tomada a enfermeras del HNDAC-2020

Gráfico 7: Relación de los factores motivacionales intrínsecos con el desempeño laboral de la enfermera(o) del Servicio de Sala de Operaciones del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.



Fuente: Encuesta tomada a enfermeras del HNDAC-2020

Gráfico 8: Relación de los factores motivacionales extrínsecos con el desempeño laboral de la enfermera(o) del Servicio de Sala de Operaciones del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.



Fuente: Encuesta tomada a enfermeras del HNDAC-2020

