

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**



**“MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL  
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE SALA DE  
OPERACIONES DEL HOSPITAL SAN JUAN DE  
LURIGANCHO, LIMA 2020”**

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

**EVELYN MILUSKA CABANILLAS FLORES**  
**GLADYS ROCIO RUIZ CELIS**

**Callao, 2021**

**PERÚ**



## **HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACION**

### **MIEMBROS DEL JURADO DE SUSTENTACIÓN:**

Dr. Hernán Cortez Gutiérrez	Presidente
Dr. César Ángel Durand Gonzales	Secretario
Dra. Mercedes Lulilea Ferrer Mejía	Miembro
Mg. María Elena Teodosio Ydrogo	Miembro

### **ASESORA: DRA. ANA LUCY SICCHA MACASSI**

N° de Libro : 01

N° de Acta : 192

N° de Folio : 345

Fecha de Aprobación de la tesis:

Bellavista, 11 de Noviembre del 2021

**Resolución del Comité Directivo de la Unidad de Posgrado**

**N° 112- 2021 – CDUPG - FCS.**

## **DEDICATORIA**

*A mis hijos Lupita, Gabriel, Salvador y esposo Cesar Caycho Guevara por su apoyo incondicional, este trayecto no fue nada fácil, pero estuvieron motivándome y ayudándome para llegar hasta aquí y concluir con éxito.*

***Evelyn Miluska***

*Dedico este trabajo a mi hija Massiel Huamanciza Ruiz, por entenderme y comprenderme el tiempo que dediqué a los estudios perdiéndome algunos momentos felices a su lado, a mi esposo José Luis Huamanciza Carlos por su apoyo incondicional, gracias a ello pude culminar satisfactoriamente con el presente trabajo y a mis padres Demetrio Ruiz Granados y Maura Celis Vidal por haberme forjado la persona que soy, muchos de mis logros se los debo a ellos.*

***Gladys Rocio***

## **AGRADECIMIENTO**

A todos nuestros formadores docentes de la Maestría Gerencia en Salud de la UNAC, personas de gran sabiduría quienes se esforzaron por ayudarnos en nuestro crecimiento académico y compartieron con nosotros sus experiencias, motivándonos a continuar hasta culminar satisfactoriamente nuestros estudios.

A todos nuestros colegas enfermeros del Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital San Juan de Lurigancho que desinteresadamente participaron de nuestro trabajo de investigación aportando sustancialmente en la aplicación del cuestionario, sin su apoyo y tiempo no hubiera sido posible culminar con el presente trabajo.

A la Lic. Yovana Mederos Avalos, jefa del Servicio de Centro Quirúrgico del HSJL por habernos concedido el permiso y apoyo necesario para llevar a cabo el presente estudio.

A la Dra. Lindomira Castro Llaja, por compartir con nosotras sus grandes conocimientos y experiencias en investigación científica, que nos sirvió de mucho para la realización del presente estudio.

Al Dr. Lucio Arnulfo Ferrer Peñaranda, por habernos impartido sus conocimientos en investigación científica y guiado con paciencia y esmero en los inicios del presente trabajo.

Autoras

## ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS</b>	3
<b>ÍNDICE DE GRÁFICOS</b>	5
<b>RESUMEN</b>	7
<b>RIPRENDERE</b>	8
<b>INTRODUCCIÓN</b>	9
<b>I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>	11
1.1. Descripción de la Realidad Problemática	11
1.2. Formulación del Problema	15
1.2.1. Problema General	15
1.2.2. Problemas Específicos	15
1.3. Objetivos	15
1.3.1. Objetivo General	15
1.3.2. Objetivos Específicos	15
1.4. Limitantes de la investigación	16
1.4.1. Teórico	16
1.4.2. Temporal	17
1.4.3. Espacial	17
<b>II. MARCO TEÓRICO</b>	18
2.1. Antecedentes	18
2.1.1. Antecedentes Internacionales	18
2.1.2. Antecedentes Nacionales	20
2.2. Bases Teóricas	24
2.3. Bases Conceptuales	29
2.4. Definición de términos básicos	46

<b>III.</b>	<b>HIPÓTESIS Y VARIABLES</b>	48
3.1.	Hipótesis	48
3.1.1.	Hipótesis General	48
3.1.2.	Hipótesis Específicas	48
3.2.	Definición conceptual de variables	48
3.2.1	Operacionalización de variables	51
<b>IV.</b>	<b>DISEÑO METODOLÓGICO</b>	53
4.1	Tipo y diseño de investigación	53
4.2.	Método de investigación	54
4.3.	Población y muestra	54
4.4.	Lugar del estudio y periodo desarrollado	56
4.5.	Técnicas e instrumentos para la recolección de la información	57
4.6.	Análisis y procesamiento de datos	60
<b>V.</b>	<b>RESULTADOS</b>	63
5.1	Resultados descriptivos	63
5.2.	Resultados inferenciales	74
<b>VI.</b>	<b>DISCUSIÓN DE RESULTADOS</b>	78
6.1	Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados	78
6.2.	Contrastación de los resultados con otros estudios similares	82
6.3.	Responsabilidad ética	89
	<b>CONCLUSIONES</b>	91
	<b>RECOMENDACIONES</b>	92
	<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	94
	<b>ANEXOS</b>	107
	ANEXO 1 : Matriz de Consistencia	108
	ANEXO 2 : Instrumentos Validados	110
	ANEXO 3 : Consentimiento Informado	113
	ANEXO 4 : Base de Datos	114

## ÍNDICE DE TABLAS

		Pág.
Tabla 5.1.1	Edad del profesional de enfermería de Sala de Operaciones del Hospital San Juan de Lurigancho, Lima – 2020	63
Tabla 5.1.2	Sexo del profesional de enfermería de Sala de Operaciones del Hospital San Juan de Lurigancho, Lima – 2020	64
Tabla 5.1.3	Tiempo laboral en Sala de Operaciones del profesional de enfermería de Sala de Operaciones del Hospital San Juan de Lurigancho, Lima – 2020	65
Tabla 5.1.4	Tiempo laboral en la Institución de Salud del profesional de enfermería de Sala de Operaciones del Hospital San Juan de Lurigancho, Lima – 2020	66
Tabla 5.1.2.1	Motivación laboral del profesional de enfermería de Sala de Operaciones del Hospital San Juan de Lurigancho, Lima – 2020	67
Tabla 5.1.2.2	Motivación laboral en la dimensión intrínseca del profesional de enfermería de Sala de Operaciones del Hospital San Juan de Lurigancho, Lima – 2020	68
Tabla 5.1.2.3	Motivación laboral en la dimensión extrínseca del profesional de enfermería de Sala de Operaciones del Hospital San Juan de Lurigancho, Lima – 2020	69
Tabla 5.1.3.1	Desempeño laboral del profesional de enfermería de Sala de Operaciones del Hospital San Juan de Lurigancho, Lima – 2020	70
Tabla 5.1.3.2	Desempeño laboral en la dimensión capacidad cognitiva del profesional de enfermería de Sala de Operaciones del Hospital San Juan de Lurigancho, Lima – 2020	71



Tabla 5.1.3.3	Desempeño laboral en la dimensión capacidad afectiva del profesional de enfermería de Sala de Operaciones del Hospital San Juan de Lurigancho, Lima – 2020	72
Tabla 5.1.3.4	Desempeño laboral en la dimensión capacidad psicomotora del profesional de enfermería de Sala de Operaciones del Hospital San Juan de Lurigancho, Lima – 2020	73
Tabla 5.2.1.	Motivación y el desempeño laboral del profesional de enfermería de Sala de Operaciones del Hospital San Juan de Lurigancho, Lima – 2020	74
Tabla 5.2.2	Motivación y el desempeño laboral en la dimensión capacidad cognitiva del profesional de enfermería de Sala de Operaciones del Hospital San Juan de Lurigancho, Lima – 2020	75
Tabla 5.2.3.	Motivación y el desempeño laboral en la dimensión capacidad afectiva del profesional de enfermería de Sala de Operaciones del Hospital San Juan de Lurigancho, Lima – 2020	76
Tabla 5.2.4.	Motivación y el desempeño laboral en la dimensión capacidad psicomotora del profesional de enfermería de Sala de Operaciones del Hospital San Juan de Lurigancho, Lima – 2020	77

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

		Pág.
Gráfico 5.1.1	Edad del profesional de enfermería de Sala de Operaciones del Hospital San Juan de Lurigancho, Lima – 2020	63
Gráfico 5.1.2	Sexo del profesional de enfermería de Sala de Operaciones del Hospital San Juan de Lurigancho, Lima – 2020	64
Gráfico 5.1.3	Tiempo laboral en Sala de Operaciones del profesional de enfermería de Sala de Operaciones del Hospital San Juan de Lurigancho, Lima – 2020	65
Gráfico 5.1.4	Tiempo laboral en la Institución de Salud del profesional de enfermería de Sala de Operaciones del Hospital San Juan de Lurigancho, Lima – 2020	66
Gráfico 5.1.2.1	Motivación laboral del profesional de enfermería de Sala de Operaciones del Hospital San Juan de Lurigancho, Lima – 2020	67
Gráfico 5.1.2.2	Motivación laboral en la dimensión intrínseca del profesional de enfermería de Sala de Operaciones del Hospital San Juan de Lurigancho, Lima – 2020	68
Gráfico 5.1.2.3	Motivación laboral en la dimensión extrínseca del profesional de enfermería de Sala de Operaciones del Hospital San Juan de Lurigancho, Lima – 2020	69
Gráfico 5.1.3.1	Desempeño laboral del profesional de enfermería de Sala de Operaciones del Hospital San Juan de Lurigancho, Lima – 2020	70
Gráfico 5.1.3.2	Desempeño laboral en la dimensión capacidad cognitiva del profesional de enfermería de Sala de Operaciones del Hospital San Juan de Lurigancho, Lima – 2020	71

Gráfico 5.1.3.3	Desempeño laboral en la dimensión capacidad afectiva del profesional de enfermería de Sala de Operaciones del Hospital San Juan de Lurigancho, Lima – 2020	72
Gráfico 5.1.3.4	Desempeño laboral en la dimensión capacidad psicomotora del profesional de enfermería de Sala de Operaciones del Hospital San Juan de Lurigancho, Lima – 2020	73
Gráfico 5.2.1.	Motivación y el desempeño laboral del profesional de enfermería de Sala de Operaciones del Hospital San Juan de Lurigancho, Lima – 2020	74
Gráfico 5.2.2	Motivación y el desempeño laboral en la dimensión capacidad cognitiva del profesional de enfermería de Sala de Operaciones del Hospital San Juan de Lurigancho, Lima – 2020	75
Gráfico 5.2.3.	Motivación y el desempeño laboral en la dimensión capacidad afectiva del profesional de enfermería de Sala de Operaciones del Hospital San Juan de Lurigancho, Lima – 2020	76
Gráfico 5.2.4.	Motivación y el desempeño laboral en la dimensión capacidad psicomotora del profesional de enfermería de Sala de Operaciones del Hospital San Juan de Lurigancho, Lima – 2020	77

## RESUMEN

**Objetivo:** Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del profesional de enfermería de Sala de Operaciones del Hospital San Juan de Lurigancho, Lima - 2020. **Metodología:** El estudio fue de enfoque cuantitativo, diseño de investigación no experimental, correlacional de corte transversal, método descriptivo, hipotético-deductivo. La muestra de estudio estuvo conformada por 30 profesionales de enfermería. La técnica utilizada fue la encuesta y los instrumentos 2 cuestionarios validados de Dubrasca Machillanda Tsu y Cedrón León Yris Yrene con un Alfa de Cronbach ( $\alpha = 0.89$ ). **Resultados:** Del 100% (30) de profesionales de enfermería, el 76.7% tienen edades comprendidas entre los 25 a 39 años, 93.3% son mujeres, 40% vienen laborando en sala de operaciones de 1 a 5 años y 40% vienen laborando en la institución de salud entre 1 a 5 años. La motivación laboral es alta 33.3%, media 53.3% y baja 13.3%; según dimensión intrínseca es alta 53.4%, media 33.3% y baja 13.3% y la dimensión extrínseca es alta 53.3%, media 30.0% y baja 16.7%. El desempeño laboral es bueno 20.0%, regular 63.3% y mala 16.7%; según dimensiones en la capacidad cognitiva es buena 46.7%, regular 40.0% y mala 13.3%; en la capacidad afectiva es buena 46.7%, regular 46.7% y mala 6.7%; y en la capacidad psicomotora es buena 50.0%, regular 36.7% y mala 13.3%. **Conclusiones:** Existe relación significativa entre la motivación y desempeño laboral del profesional de enfermería; con nivel de significancia estadística de  $p\text{-valor}=0.001$  y una correlación positiva moderada ( $Rho=0.557$ ). Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en la capacidad cognitiva; con un nivel de significancia estadística de  $p\text{-valor}=0.000$  y correlación positiva moderada ( $Rho=0.619$ ); así mismo existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en la capacidad afectiva; con un nivel de significancia estadística de  $p\text{-valor}=0.001$  y correlación positiva moderada ( $Rho=0.596$ ); así mismo existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en la capacidad psicomotora con un nivel de significancia estadística de  $p\text{-valor}=0.003$  y correlación positiva moderada ( $Rho=0.5189$ ).

**Palabras claves:** Motivación laboral, desempeño laboral, profesional de enfermería

## RIPRENDERE

Obiettivo: determinare la relazione tra motivazione e prestazione lavorativa del professionista infermieristico nella sala operatoria dell'ospedale San Juan de Lurigancho, Lima - 2020. Metodologia: lo studio ha avuto un approccio quantitativo, una ricerca correlazionale non sperimentale e trasversale metodo progettuale, descrittivo, ipotetico-deduttivo. Il campione di studio era composto da 30 professionisti infermieristici. La tecnica utilizzata è stata l'indagine e gli strumenti sono stati 2 questionari convalidati da Dubrasca Machillanda Tsu e Cedrón León Yris Yrene con un Alpha di Cronbach ( $\alpha = 0,89$ ). Risultati: del 100% (30) degli infermieri, il 76,7% ha un'età compresa tra 25 e 39 anni, il 93,3% sono donne, il 40% ha lavorato in sala operatoria da 1 a 5 anni e il 40% ha lavorato in l'istituzione sanitaria tra 1 e 5 anni. La motivazione al lavoro è alta 33,3%, media 53,3% e bassa 13,3%; secondo la dimensione intrinseca è alta 53,4%, media 33,3% e bassa 13,3% e la dimensione estrinseca è alta 53,3%, media 30,0% e bassa 16,7%. La prestazione lavorativa è buona del 20,0%, discreta del 63,3% e scarsa del 16,7%; Secondo le dimensioni della capacità cognitiva, il 46,7% è buono, il 40,0% regolare e il 13,3% povero; nella capacità affettiva è buono il 46,7%, regolare il 46,7% e cattivo il 6,7%; e nella capacità psicomotoria è buono il 50,0%, regolare il 36,7% e pessimo il 13,3%. Conclusioni: esiste una relazione significativa tra la motivazione e le prestazioni lavorative del professionista infermieristico; con un livello di significatività statistica di  $p\text{-value}=0,001$  e una moderata correlazione positiva ( $Rho=0,557$ ). C'è una relazione significativa tra motivazione e prestazioni lavorative nelle capacità cognitive; con un livello di significatività statistica di  $p\text{-value}=0,000$  e moderata correlazione positiva ( $Rho=0,619$ ); Allo stesso modo, esiste una relazione significativa tra motivazione e performance lavorativa nella capacità affettiva; con un livello di significatività statistica di  $p\text{-value}=0,001$  e moderata correlazione positiva ( $Rho=0,596$ ); Allo stesso modo, esiste una relazione significativa tra motivazione e prestazione lavorativa nella capacità psicomotoria con un livello di significatività statistica di  $p\text{-value}=0,003$  e moderata correlazione positiva ( $Rho=0,5189$ ).

**Parole chiave:** Motivazione al lavoro, Performance lavorativa, Professionista infermieristico

## INTRODUCCIÓN

En la actualidad la motivación tiene un papel muy relevante en el campo laboral, pues para la mayoría de los profesionales de enfermería no solo abarca aspectos relacionados con la remuneración salarial o como medio para satisfacer sus necesidades básicas de subsistencia, sino es el medio en el cual se desarrollan como profesional asistencial y por ende es un elemento esencial de superación personal dependiendo de que existan factores motivacionales orientados en la búsqueda de objetivos concretos para una mejora en su desempeño laboral; asimismo, se deben de contar con enfermeras y enfermeros que estén sumamente motivados con su labor asistencial, es decir, su trabajo sea realizado de manera que su desempeño laboral marque una pauta positiva, con una mística de brindar un cuidado holístico de calidad y calidez, con ello la institución de salud aumente su rendimiento y productividad con eficiencia y eficacia.

El presente estudio titulado: “Motivación y el desempeño laboral del profesional de enfermería de Sala de Operaciones del Hospital San Juan de Lurigancho, Lima – 2020”; teniendo como objetivo general determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del profesional de enfermería; asimismo, el estudio influirá positivamente en el ámbito asistencial, ya que producirá beneficios para la institución objeto de estudio, donde permitirá mejorar la autorrealización profesional de enfermería, influyendo en su productividad, se transformarán en profesionales eficientes, repercutiendo significativamente no solo en su labor asistencial, sino además en su autopercepción, porque en la medida en que se sienta motivada, en esa misma medida se desempeñará laboralmente, fomentando el desarrollo de profesionales muy motivados que contribuya en la mejora del cuidado en la prestación de cirugías satisfactorias.

La presente investigación consta de: Capítulo I. Planteamiento del problema, Capítulo II. Marco teórico, Capítulo III. Hipótesis y variables, Capítulo IV. Diseño metodológico, Capítulo V. Resultados, Capítulo VI. Discusión de resultados, Conclusiones, Recomendaciones, Referencias bibliográficas y Anexos.

## I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1. Descripción de la realidad problemática

La motivación como el desempeño laboral son considerados un tema de gran importancia en la actualidad, y más aun dentro del contexto actual que se está viviendo tanto en las instituciones de salud públicas como privadas, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el 2019, estimó que la motivación laboral es fundamental en mejora de la productividad organizacional del personal en general, logrando un compromiso con una salud física y mental, en especial a las enfermeras dotándole de facilidad de desarrollar habilidades; por ende, una desmotivación laboral pueden resultar en la ausencia en el trabajo, demoras en la asistencia al trabajo, abandono de tareas, jubilación anticipada, trastornos físicos y psicológicos que incluyen síndrome de burnout, entre otros; puede afectar a las enfermeras y dejan su trabajo porque no están satisfechas. <sup>(1)</sup>

La sala de operaciones es un área que se encuentra debidamente acondicionada para la realización de intervenciones quirúrgicas, de pacientes con problemas quirúrgicos, sean programadas y/o emergencias, el Centro para el Control y la Prevención de Enfermedades (CDC), en el 2019, reportó que la sala de operaciones (SOP), es un ambiente donde las enfermeras están en peligro por altas horas de trabajo, condiciones de trabajo inesperadas, factores estresantes, riesgos biológicos, químicos y ergonómicos tras la cirugía; sin embargo, su vocación de servicio logra motivarlos y mejorar la calidad del trabajo; por ello, su motivación laboral conlleva a mejorar la eficiencia y la productividad, es un factor para el desempeño laboral logrando emociones y actitudes positivas hacia el trabajo, resulta en un disfrute por su labor diaria, mejores resultados, con entusiasmo y felicidad en el trabajo a pesar de adversidad y trabajo duro.

<sup>(2)</sup>



La Organización Mundial de la Salud (OMS), en el 2019, mencionó que existen varias teorías sobre la motivación laboral y el desempeño de las enfermeras, pero la más común y útil es la Teoría del Doble Factor de Frederick Herzberg, cree que la motivación tiene factores internos y externos como la supervisión, salarios e ingresos, relaciones interpersonales y situaciones inesperadas en el trabajo; que afecta su desempeño laboral, dando lugar a la insatisfacción por su labor, disminución de la productividad organizacional y la desmotivación del personal viene con una repercusión en una inadecuada calidad de la atención al paciente, en contraposición con la motivación que logra un excelente desempeño laboral. <sup>(3)</sup>

El Ministerio de Salud del Perú (MINSA), en el 2019, señaló que las enfermeras de sala de operaciones son miembros del sistema de salud, quienes se enfrentan diariamente a salvar vidas humanas ya sea por enfermedades o emergencias; por ende, la motivación laboral puede mejorar su capacidad resolutive y productiva, al sentirse satisfecha y orgullosa por su trabajo a pesar del riesgo del paciente, sufrimiento de los familiares e inclusive ver morir a un paciente en el quirófano; asimismo, contar con un ambiente seguro y buenas relaciones interpersonales son factores motivacionales, siendo el quirófano un área crítica debido a turnos imprevisos, situaciones médicas imprevisas, uso de instrumentos especiales de cirugía, jornadas extenuantes y alta velocidad en el trabajo por las enfermeras.<sup>(4)</sup>

En los países desarrollados reconocen y valoran la labor de las enfermeras, gozan de beneficios, realizando su desempeño laboral con entusiasmo y motivadas, ya que perciben una buena remuneración, con mejores oportunidades; por tanto, una mejor calidad de vida, son algunos de los factores que generan motivación en su desempeño laboral; son valoradas y apreciadas por su calidad humana y enormes cualidades personales; sin

embargo, una serie de factores comunes en los países en desarrollo, apuntan al déficit causado por la falta de motivación, incluyendo inadecuadas relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo, situaciones de estrés, carga laboral extenuantes, falta de capacitación, inadecuado reconocimiento de sus labores y remuneraciones, entre otros.<sup>(5)</sup>

En la actualidad en el Perú, se percibe una desmotivación laboral en todos los servicios de salud, especialmente en la sala de operaciones por parte de los profesionales de enfermería; es decir, que toda enfermera o enfermero enfrenta situaciones que ningún otro profesional, pocos en la sociedad valoran su labor, ya que los profesionales de enfermería tienen dificultades personales de ámbito familiar y económicos, pues sus salarios muchas veces son insuficientes para cubrir sus expectativas y necesidades, agregado a esta problemática sufren el estrés laboral por la falta de instrumental clínico y equipos en sus centros hospitalarios, material para mantener las normas de bioseguridad y recursos humanos insuficientes para cubrir las necesidades en los centros quirúrgicos.<sup>(6)</sup>

Todo lo mencionado anteriormente genera preocupación, debido a que el profesional de enfermería tiene que cumplir responsabilidades sin contar con los medios necesarios asistenciales y sin la motivación para el desempeño de sus funciones por parte de los directivos, lo que puede conllevar a brindar un deficiente cuidado al paciente, por consiguiente llegar a tener problemas legales; asimismo, la presente investigación tiene como sujetos de estudio a las enfermeras de sala de operaciones, quienes están expuestos a diversos factores motivacionales intrínsecos y extrínsecos, a los que se deben enfrentar y con los que lidian a diario, éstos pueden causarles de una desmotivación laboral, y por ende un desempeño laboral deficiente durante su jornada laboral asistencial.<sup>(7)</sup>

Teniendo en cuenta que el cuidado es la esencia del profesional de enfermería, la motivación laboral tiene un ámbito especial, por ser una profesión de servicio que impulsa hacer su trabajo bien hecho para obtener una satisfacción; es decir, no sólo las retribuciones económicas, sino los beneficios personales como el ser valorados por el cuidado brindado que ofrecen o ser reconocidos por la sociedad; la motivación es indispensable logra un mejor desempeño laboral de funciones, tendrán ese impulso o mayor empeño en alcanzar una meta trazada en su labor, el brindar un excelente calidad del cuidado asistencial, sino también de un cuidado humanizado, integral u holístico; entonces se podría verse reflejado en un buen y mejor desempeño laboral con alta productividad y excelentes resultados <sup>(8)</sup>

En la Sala de Operaciones del Hospital San Juan de Lurigancho, existe un gran número de ausentismo por parte de las enfermeras, gran número de tardanzas, escaso tiempo para discutir problemas del servicio, se escuchan comentarios como; “me siento cansada”, “quisiera aumento de sueldo”, “no existe apoyo directivo”, “carencia de un lugar para descanso de guardia”, “no asisto a las capacitaciones”, “no tenemos materiales suficientes”, “trabajamos en un lugar reducido o hacinado”; entonces, si existen carencias la enfermera no se encontrará motivada laboralmente para un desempeño de calidad, por el contrario estará agotada, generando un desempeño laboral disminuido donde cumplan sólo con trabajar para ser retribuidos con una paga y no exista compromiso alguno para alcanzar objetivos institucionales.

Por todo lo anteriormente mencionado, nace el interés por realizar el siguiente estudio de investigación, el cual paso a formular las preguntas siguientes:

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema General**

¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral del profesional de enfermería de Sala de Operaciones del Hospital San Juan de Lurigancho, Lima – 2020?

### **1.2.2. Problemas Específicos**

- a) ¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral en la dimensión capacidad cognitiva del profesional de enfermería de Sala de Operaciones del Hospital San Juan de Lurigancho, Lima – 2020?
- b) ¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral en la dimensión capacidad afectiva del profesional de enfermería de Sala de Operaciones del Hospital San Juan de Lurigancho, Lima – 2020?
- c) ¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral en la dimensión capacidad psicomotora del profesional de enfermería de Sala de Operaciones del Hospital San Juan de Lurigancho, Lima – 2020?

## **1.3. Objetivos**

### **1.3.1. Objetivo General**

Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del profesional de enfermería de Sala de Operaciones del Hospital San Juan de Lurigancho, Lima – 2020.

### **1.3.2. Objetivos Específicos**

- a) Establecer la relación entre la motivación y el desempeño laboral en la dimensión capacidad cognitiva del profesional de enfermería de Sala de Operaciones del Hospital San Juan de Lurigancho, Lima – 2020.
- b) Establecer la relación entre la motivación y el desempeño laboral en la dimensión capacidad afectiva del profesional de enfermería de Sala de Operaciones del Hospital San Juan de Lurigancho, Lima – 2020.
- c) Establecer la relación entre la motivación y el desempeño laboral en la dimensión capacidad psicomotora del profesional de enfermería de Sala de Operaciones del Hospital San Juan de Lurigancho, Lima – 2020.

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

#### **1.4.1. Limitante Teórico**

El estudio se fundamentó sobre la base de la teoría de los Dos Factores de la Motivación de Frederick Herzberg, el cual sostiene que la motivación laboral está relacionado con la satisfacción, y ésta a su vez se encuentra en función a dos factores, los cuales son factores intrínsecos y extrínsecos; así mismo incluyó la Teoría de la Jerarquía de las Necesidades de Abraham Maslow, quien indica que las personas tienen una serie de necesidades que deben ser satisfechas de acuerdo a un orden de prioridad, y la Teoría de las Relaciones Interpersonales de Hildegard Peplau, quien sostiene que la relación paciente y enfermera es muy importante dentro de la rehabilitación completa y también parte de la motivación de ambos.

#### **1.4.2. Limitante Temporal**

El presente estudio se realizó en el periodo de tiempo entre 2020 y 2021, en donde la muestra conformada por profesionales de enfermería fue abordada su participación en el mes de diciembre del año 2020.

#### **1.4.3. Limitante Espacial**

La investigación incluyó solamente a la población conformada por los profesionales de enfermería que laboran en sala de operaciones 1 y 2 del Hospital San Juan de Lurigancho.

El estudio de investigación se desarrolló en el Hospital San Juan de Lurigancho, ubicado en la Avenida Canto Grande S/N Paradero 10, del distrito de San Juan de Lurigancho, departamento de Lima, es un hospital de mediana complejidad, que corresponde al nivel II-2 de atención. El estudio fue realizado en tiempos de pandemia y cuarentena.

## II. MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes

#### 2.1.1. Antecedentes Internacionales

**Novita N, Hariyati T, Gayatri D; en el 2019, en West Java: Indonesia,** realizaron un estudio titulado: “La motivación como factor que afecta el desempeño de la enfermera en hospitales generales regionales: un análisis de factores”. El objetivo fue determinar el desempeño y la motivación de las enfermeras y sus factores. Fue de diseño cuantitativo, método descriptivo, de corte transversal y diseño correlacional, la población 200 enfermeras. Los resultados fueron que mostraron que la enfermera de  $\leq 35$  años tuvo casi la misma proporción entre enfermeras que se desempeñaron mal 49.4% y bien 50.6%, enfermeras de más de 35 años tienen buen rendimiento 70%, su mayoría mujeres 78%, el 52,6% tienen buen rendimiento, la educación de enfermería fue diplomado de enfermera 61%, la mayoría de las enfermeras tuvieron una percepción buena 51.5% de la implementación del método del equipo de salud. Las conclusiones fueron que la administración del hospital necesita mejorar la motivación de las enfermeras mediante la celebración de reuniones regulares para mejorar las relaciones interpersonales y dar estímulo a la carrera de enfermeras. <sup>(9)</sup>

**Febrianti Y; en el 2019, en West Yakarta: Indonesia,** realizó un estudio titulado: “El efecto del entorno de trabajo y la carga de trabajo en su motivación en el Hospital Bhayangkara Sespimma Polri, Yakarta del Sur”. El objetivo fue analizar el efecto del trabajo, en la motivación de las enfermeras. Fue de diseño cuantitativo, método descriptivo, de corte transversal y diseño correlacional, la población estuvo conformada por 675 enfermeras. Los resultados fueron que se encontró una influencia significativa entre el entorno laboral en la motivación

17,56%; según la motivación de las enfermeras 38.07% están totalmente motivado, 46.52% medianamente motivados, 11.70% están menos motivados, 3.41% desmotivados y 0,30% medianamente desmotivados. Las conclusiones fueron que existe un efecto significativo y muy marcado entre el ambiente de trabajo y la carga de trabajo sobre la motivación de las enfermeras.<sup>(10)</sup>

**Novita C, Sjattar E, Natzir R; en el 2018**, en Tomohon: Indonesia, realizaron un estudio titulado: “Correlación entre compensación y satisfacción laboral con enfermeras a través de la motivación en Bethesda Hospital Público de Tomohon”. El objetivo fue analizar la correlación entre la compensación y la satisfacción laboral con el desempeño de las enfermeras a través de la motivación en la sala de hospitalización del hospital público de Bethesda de Tomohon. Fue de diseño cuantitativo, método descriptivo, de corte transversal y diseño correlacional, la población 82 enfermeras. Los resultados fueron que en cuanto a la motivación fue alto con 62% y bajo 38%; en cuanto al rendimiento de la enfermera fue malo en un 54% y bueno 46%; las enfermeras que perciben buena compensación con motivación alto 81.0%, esto es diferente con las enfermeras que perciben satisfacción laboral con motivación alto 90%, las enfermeras que percibe la compensación con un buen rendimiento fueron de 76,2%. Las conclusiones el manejo del hospital debe prestar atención a la compensación dada y la satisfacción laboral de las enfermeras, para que las enfermeras sean más motivadas a realizar servicios en una atención de enfermería profesional para que sea más óptimo el desempeño de las enfermeras<sup>(11)</sup>

**Mu A, Arifin M, Daud A; en el 2017**, en Hasanuddin: Indonesia, realizaron un estudio titulado: “Motivación laboral en el desempeño de las enfermeras en el hospital de Islam Faisal Makassar”. El objetivo fue analizar el efecto de la motivación laboral en las enfermeras en el Hospital Islam, Faisal de la ciudad de Makassar. Fue de diseño cuantitativo, método descriptivo, de corte transversal y diseño correlacional, la población 116 enfermeras. Los resultados



fueron que las enfermeras no recibieron incentivos 66,4%, enfermeras con buen trabajo 81,9% y enfermeras con buenas responsabilidades 87, 1%, el 76.9% tuvieron el desempeño bajo y el 23.1% con alto rendimiento, mientras que recibieron incentivos 52,9% declararon que el rendimiento de la enfermera fue bajo, y el 47,1% declararon un alto rendimiento de la enfermera. Las conclusiones fueron que existe una influencia entre los incentivos, variables, trabajo propio y responsabilidad, la variable más influyente en el desempeño de la enfermera es el autoempleo, se recomienda a la gerencia del hospital planificar la capacitación requerida y se espera que se proporcionen con equidad entre las enfermeras a través de la provisión de incentivos para mejorar el desempeño. <sup>(12)</sup>

**Yuda M; en el 2017**, en Medan: Indonesia, realizó un estudio titulado: “La influencia de la motivación intrínseca sobre el desempeño de las enfermeras implementadoras en el Hospital TK. IV Pematang Siantar”. El objetivo fue analizar la influencia de la motivación intrínseca en el desempeño de las enfermeras en el Hospital Pematang Siantar. Fue de diseño cuantitativo, método descriptivo, de corte transversal y diseño correlacional, la población estuvo constituido por 61 profesionales de enfermería. Los resultados fueron que el 29.5% su desempeño fue bueno, el 8.2% fue moderado, el 8.2% fue malo, en relación con la distribución de logros de las enfermeras la mayoría fue buena categoría 45.9% y un porcentaje menor de enfermeras fue mala categoría un 24.6%, según la categoría reconocimiento fue buena en un 44.3% y una minoría fueron malas en un 21.3%. Las conclusiones fueron que hay una influencia significativa en la responsabilidad por el desempeño de las enfermeras, esto puede ser visto a partir del valor del nivel que es significativo  $p < 0.05$  es decir 0.045. <sup>(13)</sup>

### **2.1.2. Antecedentes Nacionales**

**Rojas O; en el 2019, en Lima-Perú**, realizó un estudio titulado: “Motivación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de

neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren”. El objetivo fue establecer la relación entre la motivación y el desempeño laboral en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren. Fue de diseño cuantitativo, método descriptivo, de corte transversal y diseño correlacional, la población estuvo conformada por 50 profesionales de enfermería, la técnica utilizada en la investigación fue la encuesta y el instrumento fue un cuestionario. Los resultados fueron que en referencia a la motivación las enfermeras respondieron que fue de nivel medio 58.3%, bajo 27.1% y alto 14.6%; según la dimensión intrínseca fue medio 66.7%, alto 25% y bajo 8.3%; según la dimensión extrínseca fue medio 68.8%, alto 25% y bajo 6.3%; según la dimensión trascendental fue alto 70.8% y medio 29.2%; según el desempeño laboral fue medio 54.2%, bajo 29.2% y alto 16.7%; según dimensión calidad del trabajo fue medio 45.8%, bajo 31.3% y alto 22.9%. La conclusión general fue: Existe una correlación positiva moderada ( $r= 0,587$ ) entre la motivación y el desempeño laboral en las Enfermeras del Servicio de neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren. <sup>(14)</sup>

**Condor S, Valencia I; en el 2018, en Lima- Perú,** realizaron un estudio titulado: “Motivación y rendimiento laboral de las enfermeras del área madre – niño del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins – Es Salud”. El objetivo fue determinar el nivel de motivación y su relación con rendimiento laboral de las Enfermeras del área madre – niño del hospital Edgardo Rebagliati Martins. Fue de diseño cuantitativo, método descriptivo, de corte transversal y diseño correlacional, la población estuvo constituida por 108 Enfermeras, la muestra estuvo constituida por 84 enfermeras del área madre – niño del Hospital Edgardo Rebagliati Martins. La técnica empleada fue la encuesta; y el instrumento fue un cuestionario de 2 partes, motivación laboral y rendimiento laboral con una escala tipo Likert. Los resultados fueron el nivel de motivación según dimensión intrínseca fue de nivel medio 91.67%, nivel bajo 7.14% y nivel alto 1.19%; así mismo el nivel de motivación según dimensión extrínseca fue de nivel medio 94.05%, nivel bajo 5.95% y nivel alto 0.00%; en cuanto al nivel de

rendimiento laboral según dimensión orientación es alto 92.75%, medio 7.25% y bajo 0.00%; según dimensión calidad es alto 91.79%, medio 8.21% y bajo 0.00%; según dimensión relaciones interpersonales es alto 92.16%, medio 7.84% y bajo 0.00%; según dimensión iniciativa es alto 93.00%, medio 6.99% y bajo 0.01%; según dimensión trabajo en equipo es alto 91.99%, medio 8.11% y bajo 0.00%; según dimensión organización es alto 91.68%, medio 8.39% y bajo 0.03%. Las conclusiones fueron que existe relación directa entre nivel de motivación y rendimiento laboral de las enfermeras del área madre niño de hospital Edgardo Rebagliati Martins. <sup>(15)</sup>

**Pacheco Y; en el 2018, en Cusco: Perú,** realizó un estudio titulado: “Factores motivacionales intrínsecos y extrínsecos que influyen en el desempeño laboral de las licenciadas en enfermería que laboran en el Centro de Salud Túpac Amaru”. El objetivo fue determinar la influencia de la motivación laboral en el desempeño de las licenciadas en enfermería que laboran en el Centro de Salud Túpac Amaru Cusco 2018. Fue de diseño cuantitativo, método descriptivo, de corte transversal y diseño correlacional, la población estuvo constituida por 30 profesionales de enfermería que laboran en el Centro de Salud Túpac Amaru, la técnica utilizada en la investigación fue la encuesta y el instrumento fue un cuestionario. Los resultados fueron que en cuanto a la motivación laboral, el 56,7% señalan un nivel bueno, el 33,3% señalan un nivel muy bueno y el 10% presenta un nivel regular; respecto a la dimensión de motivación intrínseca el 46,7% señalan un nivel muy bueno, el 40,0% señalan un nivel bueno y el 13,3% presenta un nivel regular, según la motivación extrínseca el 70% señalan un nivel bueno, el 23,3% señalan un nivel muy bueno y el 6,7% presenta un nivel regular; según el desempeño laboral el 80% señalan un nivel muy bueno, el 10% señalan un nivel excelente y el 10% presenta un nivel bueno. Se concluye que no hay razón suficiente para afirmar que cuando se incrementa la motivación laboral de las licenciadas en enfermería, estas mejoran su desempeño en el centro de salud Túpac Amaru Cusco 2018, así

mismo podemos mencionar que el nivel de correlación es bajo, puesto que la magnitud del coeficiente Tau\_b de Kendall es 0.214.<sup>(16)</sup>

**Díaz H; en el 2018, en Lima: Perú,** realizó un estudio titulado: “Motivación laboral en la percepción del desempeño profesional del personal de enfermería, Hospital San Juan Bautista, Huaral”. El objetivo fue determinar la influencia de la motivación laboral en la percepción del desempeño profesional del personal de enfermería. Fue de diseño cuantitativo, método descriptivo, de corte transversal y diseño correlacional, la población 43 enfermeras, la técnica fue la encuesta y el instrumento fue un cuestionario. Los resultados fueron que según la frecuencia de la motivación fue alto 44.2%, moderado y bajo con un 27.9% respectivamente; según el desempeño laboral regular 37.2%, eficiente 32.6% y deficiente 30.2%; según el desempeño laboral en cuanto a la dimensión competencia cognitiva fue deficiente 34.9%, eficiente y regular con un 32.6% respectivamente, en cuanto a la dimensión competencias actitudinales y sociales es deficiente 81.4%, eficiente 16.3% y regular 2.3%, en cuanto a la dimensión competencia de capacidad técnica es eficiente 41.9%, regular 30.2% y deficiente 27.9%. Las conclusiones fueron que la prueba del pseudo R cuadrado, expresando la dependencia de la motivación laboral en el desempeño de las enfermeras, que tiene al coeficiente de Nagalkerke, implicando que la variabilidad del desempeño del profesional de enfermería depende de la motivación.<sup>(17)</sup>

**Llagas M; en el 2017, en Lima: Perú,** realizó un estudio titulado: “Motivación y su relación con el desempeño laboral de la enfermera Servicio de Neonatología Hospital Nacional Arzobispo Loayza”. El objetivo fue determinar la relación de la motivación con el desempeño laboral de las enfermeras del servicio de Neonatología del Hospital Nacional Arzobispo Loayza. Fue de diseño cuantitativo, método descriptivo, de corte transversal y diseño correlacional, la población estuvo conformada por 30 enfermeras, la técnica utilizada fue la encuesta y la observación, y el instrumento fue un cuestionario. Los resultados

fueron que respecto a la motivación laboral fue medio 46.7%, alto 30% y bajo 23.3%; según dimensión regulación externa de la enfermera fue de nivel medio 53.3%, bajo 26.7% y finalmente alto con un 20%; según la dimensión regulación introyectada de la enfermera fue medio en un 40%, alto 36.7% y bajo 23.3%; y con respecto al desempeño laboral de la enfermera en la tabla 13 y figura 8, el 36.67% del personal presentan un nivel eficiente, el 50.00% un nivel regular y el 13.33% un nivel deficiente. Las conclusiones fueron que según los resultados obtenidos se observa que existe una relación directa y positiva ( $r= 0.850$ ) y  $p=0.000$ , entre la motivación y desempeño laboral de las enfermeras del Servicio de Neonatología HNAL., es decir que a mayor motivación laboral mayor será el desempeño laboral. <sup>(18)</sup>

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Teoría de la jerarquía de las necesidades de Abraham Maslow**

**Abraham Maslow, en 1943**, propuso una teoría donde explicaba las diferentes necesidades que tienen los seres humanos y la jerarquía en que se disponen. Esta teoría pertenece al modelo holístico y la psicología humanista, la integración del ser es el centro de sus premisas. Sostiene que el hombre es un ser integrado y organizado, sin parte que lo diferencie, por tanto, cada componente que dañe al sistema dañará a toda la persona. El postulado de Maslow es una teoría motivacional, que lo escribió en su obra *Motivación y Personalidad*, y está comprendido por 5 niveles de necesidades humanas ordenados jerárquicamente dentro de una pirámide, manifestó inicialmente que las personas deben satisfacer las necesidades que se encuentran en el nivel más bajo antes de escalar a satisfacer las necesidades de niveles superiores. Después de otras investigaciones en los años de 1970, Maslow señaló que el orden de las necesidades podría ser flexible en función de circunstancias externas o diferencias individuales. Maslow afirmaba que la persona tiene una serie de necesidades y según a

ello las personas nos comportamos o nos movemos para tratar de cubrir esas necesidades. La motivación es aquello que dirige nuestro comportamiento y conducta, para cubrir nuestras necesidades y solo las insatisfechas influyen en el comportamiento de las personas. Las necesidades de deficiencia (Los primeros 4 niveles) surgen debido a la privación y se dice que motivan a las personas cuando no están satisfechas; además la motivación se hará más fuerte a medida que pasa el tiempo sin satisfacerla. Las necesidades de crecimiento (Ultimo nivel) no se derivan de la falta de algo, sino del deseo de crecer como persona, una vez que han sido razonablemente satisfechas, uno puede alcanzar el nivel más alto llamado autorrealización. Las personas buscan la realización y el cambio a través del crecimiento personal. Las personas autorrealizadas son aquellas que hicieron todo lo que fueron capaces de hacer. Maslow estaba interesado en el potencial humano y en como cumplimos ese potencial, afirmó que buscan la realización y el cambio a través del crecimiento personal. La jerarquización de necesidades humanas fueron en el orden siguiente: <sup>(19)</sup>

- A. Necesidades fisiológicas:** Maslow consideró que las necesidades fisiológicas, son las más importantes, aparecen con el inicio de la vida y son las únicas necesidades inherentes de la persona relacionadas con la supervivencia. Por ejemplo, el aire, comida, bebida, refugio, ropa, calor, sexo, sueño. <sup>(19)</sup>
- B. Necesidades de seguridad:** Se refieren a sentirse seguro y protegido. Seguridad física, como tener salud física y asegurar la integridad del propio cuerpo; necesidad de seguridad de recursos como casa, dinero, empleo estable y necesidad de vivienda para protección. <sup>(19)</sup>
- C. Necesidades sociales (Amor y pertenencia):** Son las necesidades humanas que implica relaciones interpersonales y sentimientos de pertenencia, afiliación, conexión y ser parte del grupo. Por ejemplo, la amistad, pareja, colegas, familia, aceptación social. <sup>(19)</sup>

**D. Necesidades de estima:** Incluyen la autoestima, dentro de ello la dignidad, logros, dominio, independencia y el deseo de reputación y el respeto por los demás, aquí el status, prestigio, gloria, dignidad, fama. <sup>(19)</sup>

**E. Necesidades de autorrealización:** Se refieren a la realización del potencial de una persona, búsqueda del crecimiento personal y las experiencias máximas; convertirse en todo lo que uno es capaz de llegar a ser, conseguir el desarrollo de todo nuestro talento y potencial del que disponemos. <sup>(19)</sup>

### **2.2.2. Teoría de los dos factores de la motivación de Frederick Herzberg**

Frederick Herzberg en 1959 propuso su teoría de los dos factores de la motivación, es una teoría de contenido conocida también como teoría de la motivación e higiene, Herzberg asegura que existe dos tipos de factores que intervienen en la motivación del trabajador, también manifiesta que hay algunos factores laborales que resultan en satisfacción, mientras que hay otros que evitan la insatisfacción, según Herzberg, lo opuesto a "satisfacción" es "no satisfacción" y lo opuesto a "insatisfacción" es "no insatisfacción". Esta teoría nos ayuda a orientar el comportamiento de las personas en el trabajo, en la consecución de objetivos de una empresa. Esta teoría sostiene que hay una relación entre la satisfacción y el rendimiento laboral, o sea el rendimiento laboral de las personas depende del nivel de satisfacción que experimentan en su entorno laboral. Según Herzberg debe existir un equilibrio entre los factores de higiene y los motivadores, tanto el evitar la insatisfacción como promover la satisfacción son muy importantes dentro de una empresa. Si una persona trabaja en unas condiciones de higiene inadecuadas (calor excesivo e inadecuado clima laboral en el puesto de trabajo), se sentirá muy insatisfecha con su

trabajo. Si esas condiciones mejoran, esto no asegura la satisfacción de la persona. Herzberg clasificó estos factores en: <sup>(20)</sup>

**A. Factores de higiene o extrínsecos:** Los factores de higiene son aquellos factores laborales que son esenciales para la existencia de motivación en el lugar de trabajo; estos no conducen a una satisfacción positiva a largo plazo, pero si estos factores están ausentes o sea si estos factores no existen en el lugar de trabajo, entonces conducen a la insatisfacción; en otras palabras, son aquellos cuando son adecuados y/o razonables en el trabajo, apaciguan a los empleados y no los dejan insatisfechos, asimismo, los factores de higiene también se denominan factores de insatisfacción o de mantenimiento, ya que son necesarios para evitar la insatisfacción, estos factores describen el entorno y/o escenario laboral; por ende, los factores de higiene simbolizan las necesidades fisiológicas que los individuos quieren y esperan satisfacer sus necesidades. Dentro de estos factores se considera al salario y beneficios, política de la empresa, relaciones con los compañeros de trabajo, ambiente físico, seguridad laboral, relaciones con el supervisor. <sup>(20)</sup>

**B. Factores motivacionales o intrínsecos:** Reconocidos como factores que producen una satisfacción positiva y duradera y en el peor de los casos no crean insatisfacción, estos son inherentes al trabajo, los cuales motivan a los empleados en el desempeño superior conllevando al incremento de la productividad en niveles de excelencia, se denominan satisfactores; son factores que intervienen en la realización del trabajo, los empleados encuentran los factores intrínsecamente gratificantes; los motivadores simbolizaron las necesidades psicológicas que se percibieron como un beneficio adicional del lugar de trabajo; es decir, los factores



motivacionales incluyen todo el reconocimiento, sentido de logro, oportunidades de crecimiento, promoción, responsabilidad y significado del lugar de trabajo. <sup>(20)</sup>

### **2.2.3. Teoría de las relaciones interpersonales de Hildegard Peplau**

Peplau, es conocida por sus numerosas contribuciones a la enfermería moderna, tuvo un gran impacto en el campo general de la enfermería, en 1952 propuso su teoría que es aplicable en casi todos los ámbitos de la enfermería que tiene que ver con las relaciones interpersonales, sostiene de cómo cada miembro de enfermería se convierte en un actor fundamental que fomenta el trabajo en conjunto y que se logren establecer relaciones mutuas de respeto en todos los aspectos ya sean en los personales, profesionales e institucionales, en este sentido ella establece que si no existe una relación sana entre los miembros del equipo de salud, las condiciones laborales entran en conflicto de voluntades y de lucha continua. <sup>(21)</sup>

Con el afán y el impulso de Peplau por aprender sobre la vida y los múltiples procesos que presenta, creó su teoría de enfermería que es claramente aplicable hoy en día, es indudable que Peplau desarrolló ampliamente su teoría sobresaliendo del resto, en su teoría de las relaciones interpersonales tiene como fundamento el establecer relaciones entre las enfermeras, ella interpretaba que era el proceso de la relación enfermera-paciente / equipo quirúrgico / institución como la base fundamental de la comunicación, afirmaba que las capacidades de interacción respetando diferencias ideológicas traía mejores resultados en el desempeño y una mejor productividad en las instituciones. <sup>(22)</sup>

Si bien Peplau mencionaba que la comunicación entre enfermeras y el equipo quirúrgico y como estas se retroalimentaban cuando la educación de enfermería aplicaba la comprensión y la ética laboral aunada al respeto

del paciente, superiores, así como a los mandos más altos en la institución de salud, tenía como resultado vínculos sólidos e inquebrantables; aunque Hildegard Peplau no hace referencia a la motivación propiamente dicha, ella creía que las relaciones interpersonales son las que fomentan un clima laboral óptimo y que en consecuencia es un factor importante que influye en el desempeño de sus labores, pues si un ambiente de trabajo es óptimo, cordial, distendido y la salud de sus integrantes es buena, evidentemente hay motivación y que esta es la precursora que traerá altos desempeños, mejores resultados y productividad. <sup>(23)</sup>

### **2.3. Bases conceptuales**

#### **2.3.1. Motivación laboral**

La motivación surge de un conjunto de necesidades psicológicas, la famosa jerarquía de necesidades de factores motivacionales de Maslow es ahora un poco desactualizada, pero sin duda muestra diferentes niveles y facetas de la motivación, la motivación es un resultado conductual, es la destreza para influir en el comportamiento en uno mismo y en los demás, es un potencial interno que impulsa el comportamiento para encaminarlo y orientarlo a la consecución de objetivos, aunque estos parezcan inalcanzables, no es un comportamiento real, sino solo la voluntad de hacerlo, hay varias influencias en el comportamiento, estos efectos de la motivación sobre el comportamiento también son decisivos para los trabajadores. <sup>(24)</sup>

La motivación laboral, aborda el contexto psicológico laboral y organizacional, la cuestión de las condiciones en las que los empleados se comprometen a alcanzar los objetivos organizacionales y al mismo tiempo se sienten cómodos en su lugar de trabajo, el lidiar con la motivación laboral puede proporcionar muchas respuestas a algunas preguntas básicas sobre cómo se debe actuar, la motivación laboral explica la dirección, intensidad y persistencia, la dirección

explica la decisión de una determinada conducta adoptada, la intensidad es la energía que se utiliza para llegar a determinado objetivo o meta, la perseverancia describe la tenacidad con la que se persigue un objetivo determinado frente a un obstáculo que muestra resistencia. <sup>(25)</sup>

Las enfermeras aprendices altamente motivadas para trabajar se caracterizan por hacer lo que es relevante (dirección), hacerlo con la energía necesaria (intensidad) y con la tenacidad necesarias (perseverancia), la institución de salud (quien la forma) y las demás enfermeras se benefician de un alto nivel de motivación laboral, una alta motivación laboral se ha demostrado que aumenta la productividad, los resultados del trabajo realizado son mejores, la satisfacción laboral se incrementa, hace que las demás enfermeras estén presentes con más frecuencia y más tiempo en el centro hospitalario (menos ausentismo), con menores riesgos de abandono en su área. <sup>(26)</sup>

En el diseño de las actividades de manera motivadora está la clave, el promover la motivación como eje fundamental en la realización de las tareas que deben desempeñar las enfermeras aunque se pudiera pensar que fuese insignificante es de suma importancia y para ello se necesita un concepto de diseño de la tarea, existe un gran potencial de motivación en la actividad en sí, el efecto motivador de la actividad debe ser dirigida a objetivos claros de beneficios colectivos, la enfermera quien trabaja porque la tarea le interesa, porque la disfruta y siente que está colaborando con la salud pública es la evidencia inequívoca de motivación laboral. <sup>(27)</sup>

### **2.3.1.1. Necesidades promotoras de la motivación laboral**

**A. Pertenencia.** – En el primer nivel de motivación de las enfermeras, la motivación se centra en el equipo de salud y sus habilidades que tienen individualmente, todos los seres humanos tienen la necesidad de desarrollar un sentimiento de ser una parte importante y valorada de una

organización o de un grupo de seres humanos que sea mucho más grande, los eventos que suceden al equipo de salud son adecuados para que se desencadenen estos sentimientos de formar parte de una gran institución de salud, en los que el equipo solo puede progresar si cada enfermera hace uso y muestra todas sus fortalezas y talentos para la consecución de un propósito que mantendrá el prestigio y la unión, de esta manera las enfermeras experimentan el reconocimiento mutuo y forman una cohesión fuerte y directa e inquebrantable. <sup>(28)</sup>

**B. Logro.** – En esta segunda necesidad o etapa, la atención debe centrarse en el desempeño de cada individuo en relación con el resultado general, la sensación de logro del resultado final tiene la mayor parte, es decir la enfermera tiene la necesidad de alcanzar logros que la destaquen de las demás o de que tiene la necesidad imperiosa de crear algo en el que todos participen o de que ella individualmente tenga la consecución de un logro o beneficio que va ayudar a la mejora e implementación de determinados cambios en el funcionamiento del centro hospitalario donde labora, los logros vienen hacer los impulsos subyacente de las acciones y comportamientos que están en cada uno, los diferentes logros conseguidos son la recompensa motivacional de las enfermeras, el identificarlas ayuda a la consecución del éxito. <sup>(29)</sup>

**C. Reconocimiento.** – Las enfermeras con una necesidad de alto rendimiento tienden a prosperar cuando reciben comentarios alentadores o menciones destacando su buen desempeño en determinada tarea que haya sido encomendada, y mucho mejor si es que este reconocimiento viene de los puestos más altos en la institución hospitalaria donde labora, pues esto indicaría que el desempeño logrado es de mucha importancia o que las acciones realizada por la profesional de enfermería ha traído como consecuencia grandes beneficios o resuelto un problema importante en la institución hospitalaria, este

reconocimiento puede tener como consecuencia beneficios, como encomendar tareas en donde se pueda impactar a la institución. <sup>(30)</sup>

### **2.3.1.2. Tipos de motivación laboral**

La duración de la motivación dependerá de cómo la enfermera esté motivada, en la teoría de la motivación, se hace una distinción básica entre dos tipos de motivaciones, la intrínseca y la extrínseca, ambos tipos de motivación difieren en algunos aspectos, y si es que la enfermera quisiera mantenerse motivada a largo plazo para poder hacer que su vida tenga una mejor calidad de vida, entonces se debe dar cuenta de cómo se está realmente motivado, los tipos de motivación se puede diferenciar según muchos criterios, la motivación principal es la innata en los seres humanos, las necesidades que desencadenan la motivación principal aseguran la supervivencia, como lo son el hambre, sed, aire, luz, calor, eliminación, evitación del dolor, etc. <sup>(31)</sup>

La motivación secundaria se desarrolla a través de las motivaciones primarias, son aprendidos y adquiridos a través de la interacción social de las enfermeras con otras colegas o cualquier interrelación con los trabajadores de la institución, a veces simplemente les falta el deseo y el impulso para escribir un informe o llenado de documentos, hacer los preparativos correspondientes para ejecutar una sesión educativa, organizar el trabajo con el equipo de salud, el cuidar y asistir a los colegas en momentos de arduo trabajo, todo esto les resultan mucho más difíciles cuando no se aplican con la razón; según sean los tipos de motivación, deben tener su lugar de forma consciente o inconsciente, intrínseca o extrínseca, los ejemplos de motivos secundarios son la necesidad de reconocimiento, seguridad, contacto social, etc. <sup>(32)</sup>

## **A. Motivación intrínseca**

La motivación intrínseca se refiere al comportamiento impulsado por recompensas internas, la motivación surge dentro del individuo porque es naturalmente satisfactorio para él, esto contrasta con la motivación extrínseca, que implica el participar en un comportamiento para obtener recompensas externas o evitar algún castigo, la motivación intrínseca distingue entre recompensas internas y externas, ocurre cuando la enfermera actúa sin ninguna recompensa externa obvia, y es la oportunidad para hacer frente a los retos y sentirse motivadas, retos para conseguir recompensas o premios institucionales, simplemente es el disfrutar de una actividad o se ven como una oportunidad para explorar, aprender y actualizar su potencial. <sup>(33)</sup>

Dentro de las motivaciones intrínsecas se pueden encontrar las distinciones como son el lograr un ascenso conseguido gracias a las condiciones y características innatas de la enfermera, es decir por haber conseguido grandes logros en un determinado momento que la hace merecedora de retribuciones como ascensos, condecoraciones, distinciones, o ser nombrada como una enfermera destacada en una determinada área, etc.; el poder de la satisfacción interior cuando se realiza una actividad por puro disfrute, la enfermera lo hace porque está intrínsecamente motivada, sus motivaciones para participar en el comportamiento surgen enteramente desde su interior y no por el deseo de obtener algún tipo de recompensa externa, como premios, distinción, dinero o reconocimiento que haya sido ofrecido. <sup>(34)</sup>

Eso no quiere decir que los comportamientos motivados intrínsecamente no tengan sus propias recompensas, por supuesto que los tiene, estas recompensas implican crear emociones positivas; las oportunidades que tienen las enfermeras para que puedan desarrollar sus prácticas en su

centro hospitalario es una gran motivación, otra de las motivaciones que suelen tener es el valor que le dan a su profesión, las actividades pueden generar tales sentimientos cuando las enfermeras le dan un sentido como el participar en eventos organizados por su institución de salud, también pueden darle una sensación de progreso cuando en su trabajo logra algo positivo o cuando aprende conocimientos nuevos o se vuelve más hábil en alguna tarea. <sup>(35)</sup>

## **B. Motivación extrínseca**

La motivación extrínseca se puede identificar cuando el propósito de realizar una actividad es lograr determinadas consecuencias, al respecto detrás de la acción no está el disfrute de la labor de la enfermera, sino algún valor material, como el que la enfermera que está motivada por el recibimiento de su salario, la motivación extrínseca es una motivación que se aplica siempre que se realiza una actividad para lograr algún resultado separado del interior de su ser, por lo tanto, contrasta con la motivación intrínseca, que se refiere a realizar una actividad simplemente para el disfrute de la actividad en sí, lo mismo se puede decir de las bonificaciones que pudiera recibir que solo lo desea para poder satisfacer una motivación superficial. <sup>(36)</sup>

Es así que las motivaciones pueden ser superficiales o pueden ser por solamente cumplir una necesidad o por el simple hecho de recibirlas sin un motivo aparente, una motivación más que puede cumplir la enfermera es la que se refiere a los castigos infringidos por su superior por el no cumplimiento de su tarea que está deba cumplir, este también puede ser una motivación que solo se realiza por salir del problema y que no siente valor o importancia en el interior de su ser, ya que está realizando su labor por el mero propósito de no recibir castigos ni sanciones por parte de su superior; según van discurriendo las horas de servicio la enfermera

puede sentir que su trabajo es una obligación aunque el coordinador o supervisor le brinde apoyo.<sup>(37)</sup>

Aunque se vea compañerismo y cumplimiento de su labor en el centro hospitalario la enfermera puede pensar que esto es algo rutinario y que solo debe cumplirse porque algunos compañeros lo aprueban o lo aceptan, una buena relación es fundamental para que las actividades se realicen bien, el reconocimiento del equipo quirúrgico no es suficiente cuando ve que su motivación no es de su interior y puede resultar vacía para ellas; al igual que el mantener buenas relaciones con los demás compañeros y el jefe de personal, el contar con todos los recursos disponibles y un ambiente de tranquilidad en el horario nocturno no es indicativo de que algunas sientan motivación y que podría ser una labor rutinaria que deberá cumplirse para no ser sancionada por la institución de salud y el ser víctima de señalamiento por parte de sus colegas.<sup>(38)</sup>

### **2.3.1.3. Ventajas y desventajas de la motivación**

Para poder dirigir una institución de salud con éxito, el personal de enfermería debe sentirse valorado, una de las formas más efectivas de lograr este objetivo es motivar a las enfermeras a través de varios tipos de incentivos, en algunos casos, los incentivos pueden ser monetarios, como bonificaciones u obsequios por superar los estándares de desempeño, la jefa del servicio quirurgo solo puede dar las directrices generales en una reunión improvisada para motivar a sus subordinados a rendir al máximo o para poder hacer las medidas correctivas cuando el personal quirúrgico se desvía de las directrices generales, es importante que se comprenda los pros y los contras de las técnicas motivacionales del equipo quirúrgico para evitar sanciones.<sup>(39)</sup>

Entre las ventajas de la motivación laboral son las que tienen muchas más probabilidades de desempeñarse a un nivel más alto que las enfermeras que se sienten desmotivadas para hacer su mejor esfuerzo, por lo general una



enfermera correctamente motivada por incentivos materiales y de reconocimiento se esforzarán más para realizar sus labores encomendadas y darán soluciones en un corto periodo, así como también influenciará a los demás colegas para que su desempeño se equipare con el ideal planteada por la jefa de enfermería, porque ese elogio probablemente lleve a mantener y establecer un estándar, que no debe ser mermado, sino que se deberá elevar según los requerimientos de la institución o del área. <sup>(40)</sup>

Las motivaciones negativas pueden crear conflictos, uno de los efectos negativos es que puede crear tensiones en el área quirúrgica, eso se debe a que las enfermeras que no reciben el mismo nivel de motivación pueden sentirse resentidas con los que sí lo hacen, lo que puede crear discordia, o puede ser que estas reciban motivación por parte de la jefatura y que no muestren ni pongan en práctica la motivación necesaria o que las realizan por el simple hecho de cumplirlas para no sufrir sanciones, estas motivaciones negativas influyen en los resultados esperados; la ineficiencia ocasiona resultados mediocres, la clave es identificar las enfermeras que necesitan más motivación que las de mayor desempeño y darles a esas enfermeras la posibilidad de motivación necesaria para el mejoramiento de su desempeño. <sup>(41)</sup>

### **2.3.2. Desempeño laboral**

El desempeño laboral es un tema polémico y preocupante, no solo es una palabra muy utilizada dentro de las instituciones de salud, sino que también recibe mucha atención en la evaluación de la enfermera, la psicología del trabajo y de la institución de salud, se ocupa principalmente de los pronósticos del desempeño laboral, como el compromiso laboral, la satisfacción laboral y los rasgos de la personalidad de las enfermeras, lo que tiene que ver con la epidemiología laboral está particularmente interesada en la relación entre la salud, ausentismo y la pérdida de rendimiento de las enfermeras en el trabajo como resultado de problemas de salud, la ergonomía se centra principalmente

en cómo promover el desempeño laboral y la salud coordinando de manera optimizada a las enfermeras y la de su entorno laboral. <sup>(42)</sup>

El desempeño laboral abarca los comportamientos, acciones o resultados de los empleados que son relevantes para el cumplimiento de los objetivos de la organización y que consta de tres importantes componentes: desempeño de tareas, desempeño contextual y el comportamiento laboral que es contraproducente o dañino, el desempeño de las tareas gira en torno a las tareas laborales básicas que desempeñan las enfermeras y si realizan lo que tienen que hacer según sus responsabilidades encomendadas, el desempeño contextual, también conocido como el comportamiento que esta fuera de su rol original o el comportamiento individual que tiene como cualidad un trabajo adicional de su desempeño laboral. <sup>(43)</sup>

El comportamiento laboral contraproducente, puede ser un factor que no haya sido tomado muy en serio, pues como su nombre lo indica, gira en torno al comportamiento negativo de las enfermeras en su centro laboral o en su área; se presta mucha atención a cómo se puede mejorar y optimizar el desempeño laboral de las enfermeras, pero no es tomado en cuenta con demasiada atención a la relación de los comportamientos y del estilo de vida que puede impactar en los resultados y la consecución de las metas de la institución, estilos de vida como el alcoholismo, tabaquismo, trasnochadas, pésima alimentación, pueden ser factores detonantes y desencadenantes de incumplimiento de labores, como de resultados mediocres. <sup>(44)</sup>

### **2.3.2.1. Factores asociados al desempeño laboral**

**A. Salario adecuado.** - Si, es uno de los puntos centrales en una institución de salud el salario bien remunerado es parte esencial para que las enfermeras tengan un desempeño alto, algunas instituciones que pagan mejor a sus trabajadoras presentan desempeños prolijos, es

decir sus estándares de productividad y eficiencia no disminuye se mantiene y en algunas condiciones especiales se obtienen resultados sobresalientes e incluso cuando hay menor dotación de enfermeras disponibles. <sup>(45)</sup>

**B. Respeto.** - El respeto en las instituciones de salud son herramientas que regulan los criterios y aspectos fundamentales en la organización y sirven para mantener un equilibrio en la ejecución de las responsabilidades laborales, en el entorno de las enfermeras sirven para mantener relaciones profesionales en su justa dimensión, es decir, el mantener y valorar las jerarquías en la institución, así como también ayuda en la comprensión y el reconocimiento de las diferencias y cualidades de los diferentes integrantes del equipo quirúrgico, así como a la aceptación de las diferencias que pudieran existir entre colegas y los superiores, el reconocer los derechos, opiniones, deseos, experiencia, competencia y errores de los demás. <sup>(46)</sup>

**C. Compartir.** - El pensar en la institución, en los compañeros del equipo quirúrgico y ver como todos los integrantes pueden formar parte de una gran comunidad, esto quiere decir que si una enfermera realiza un importante logro en su desempeño puede ser una valiosa herramienta que puede contribuir positivamente en el conocimiento de las colegas y estos conocimientos si los resultados son buenos, entonces es lógico que todos se beneficien e impacten en la institución de salud. <sup>(47)</sup>

**D. Un ambiente agradable.** - La institución es la responsable de crear las condiciones adecuadas para que la enfermera desarrolle su potencial, el poder disponer de un adecuado ambiente en la cual se den las condiciones propicias para la consecución de los objetivos de la institución son responsabilidad de todo el equipo, especialmente la enfermera puede contribuir activamente en la creación y el

mantenimiento de un ambiente ideal e incluso si las condiciones físicas de la institución son deficientes. <sup>(48)</sup>

**E. Ofrecimiento de metas y desafíos.** - Aprovechar las habilidades, el talento y el conocimiento existentes y obtener los mejores resultados son tareas complicadas en los centros hospitalarios, la complejidad aumenta donde hay una fuerza laboral escasa y donde la jefatura tienen que manejar múltiples tareas, en este caso se deben aclarar y clarificar las estrategias institucionales, comunicar y vincular los objetivos y medidas estratégicas de manera sistematizada y que estén encaminadas a la obtención de intereses colectivos, en la planificación de establecer objetivos y alinear iniciativas estratégicas a las enfermeras, así como también mejorar el aprendizaje y la retroalimentación con las demás colegas. <sup>(49)</sup>

**F. El desafío de gestionar a los millennials.** - En los últimos años se ha vuelto importante la nueva generación de las enfermeras millennials (nacidas entre 1980 y 2000), pues será la fuerza fundamental laboral de las instituciones de salud, se estima que una buena parte de la fuerza laboral de enfermería estarán constituidas por las enfermeras millennials, las instituciones de salud tienen que estar adecuadas a la necesidad de gestionar sus capacidades, como el dominio de la tecnología, facilidad para realizar labores multitareas, cuentan con mayor facilidad para aprender, se imponen metas constantemente, las instituciones de salud deben estar preparadas para favorecer y fomentar sus condiciones innatas que están orientadas a buscar el logro profesional y realizar tareas que garanticen el logro del éxito de la institución. <sup>(50)</sup>

**G. Crear un entorno de trabajo flexible.** - Las enfermeras sienten más inspiración cuando los superiores brindan comprensión y dan facilidades

para la ejecución de sus funciones, sin que ello menoscabe su productividad y responsabilidad, el dejar que las enfermeras puedan contribuir al diseño de algunas estrategias o el ser escuchada sobre los requerimientos y quejas sobre sus tareas o sobre su problemática a la hora de realizar sus labores, crea un ambiente más distendido y el darles mayor participación en las decisiones que les impactara directamente su labor, puede traducirse en mejores resultados y hace que las enfermeras sientan que son tomadas en cuenta y que son parte importante por sus superiores y la institución, puede crear un clima donde sientan la necesidad de realizar esfuerzos y comprometerse en la obtención de objetivos trazados por la institución de salud. <sup>(51)</sup>

### **2.3.2.2. Importancia del desempeño laboral**

En pocas palabras, la importancia del desempeño de las enfermeras en el trabajo es que fomentan la creación de un lugar propicio para poder desarrollar sus capacidades, conocimientos y destrezas; en el servicio quirúrgico todos los miembros que las integran desde las enfermeras hasta los cirujanos pasando por el anestesista y el mando superior ya sea la enfermera en jefe o el cirujano general se sienten empoderadas y alentados a producir su mejor trabajo todos los días, un alto grado de compromiso de las enfermeras brinda a las instituciones de salud más oportunidades para crecer y brindar mejores servicios, en el caso de la sala de operaciones se tiene que tener mucho cuidado ya que a diario se cuida la va de los pacientes y la importancia de la labor de las enfermeras es la obtención de resultados exitosos. <sup>(52)</sup>

Las instituciones de salud que se enfocan e invierten en capacitaciones constantes, con las últimas innovaciones en el área tecnológico médico, son las instituciones que mayor compromiso muestran con sus profesionales de la salud, así mismo la importancia de invertir, capacitar en su desempeño logran mayor productividad; enfermeras que están bien preparadas y que hayan

recibido tareas específicas muestran una mayor productividad que se ve reflejado en el ahorro de recursos y de preparar o contratar a personal calificado, esto puede traducirse en mayores ingresos institucionales y poder destinar esos recursos a áreas con problemas críticos. <sup>(53)</sup>

De ahí la importancia de que las instituciones de salud inviertan y den prioridad al desempeño de sus enfermeras, así como también a la monitorización constante de sus desempeños y logros alcanzados, el crear y mantener un compromiso laboral fuerte y justo por parte de la institución dependerá en gran medida de que se adopte políticas que estén enfocadas en el mejoramiento de su desempeño, es decir directrices que evalúen constantemente las capacidades y errores que tengan, para poder corregirlas y mejorarlas, dar importancia a sus demandas, brindar herramientas para encontrar soluciones a problemas cotidianos; la repotenciación de los servicios en un área que es muy delicada como es la sala de operaciones puede mejorar el rendimiento, motivación y los vínculos entre las enfermeras y el equipo quirúrgico. <sup>(54)</sup>

### **2.3.2.3. Capacidad cognitiva**

Es todo lo referente a los conocimientos aprendidos y como esta información es procesada, esto quiere decir que son las diversas capacidades y atributos de la enfermera circulante, es así que en la propia evaluación de los saberes adquiridos en la atención de los pacientes favorecen su desempeño en el servicio de centro quirúrgico, las destrezas y habilidades así como también sus actitudes son la base fundamental de su desempeño en su área, la capacidad cognitiva es aprendida en su formación profesional, en la planificación de sus actividades el uso de sus conocimientos son según los cuidados realizados en el área quirúrgica y que por lo general se realizan correctamente, estas acciones están destinadas al mantenimiento de la integridad del paciente siendo favorable en el desempeño de sus actividades. <sup>(55)</sup>

El continuo apoyo por parte de la enfermera circulante es promotor de un ambiente de comunicación efectiva que tiene un efecto positivo en todo el equipo quirúrgico y facilita las labores de manera fluida, la educación es parte fundamental del desempeño laboral de la enfermera circulante pues antes de que el paciente sea derivado a sala de operaciones la enfermera realiza una educación disuadiendo al paciente en cambiar malos hábitos, el pensamiento crítico como la toma de decisiones en el momento indicado son puntos a destacar en las enfermeras circulantes es así que las evaluaciones que pueda realizar a los pacientes sirven de gran ayuda en su formación, pues determinara la efectividad de su enseñanza. <sup>(56)</sup>

Es sabido que en muchas instituciones de salud no cuentan con los recursos necesarios para realizar investigaciones, aun así existen enfermeras que destacan por la realización de investigaciones en la cual plasman sus conocimientos; en los procesos de colaboración de investigaciones en conjunto con médicos, anestesistas y otros profesionales de la salud suelen tener logros importantes que deben ser mencionados y destacados; las enfermeras pueden tener una actuación favorable en el área de justicia gremial, el solicitar beneficios o resolución de los problemas a la jefatura o institución y la aplicación de los derechos de los pacientes sirve para destacar su profesionalismo con la misma ética laboral que las caracteriza. <sup>(57)</sup>

#### **2.3.2.4. Capacidad afectiva**

El desarrollo de una enfermera a nivel humano y profesional solo es posible si esta se desarrolla y vive en un ambiente cariñoso protector y seguro, el afecto es la capacidad que tiene un individuo de forma consciente, voluntaria y sistemática para generar un entorno en el equipo quirúrgico, que sea protector, emocionalmente cálido y estableciendo relaciones positivas en él; la comunicación de la enfermera circulante con el mando superior contribuye al crecimiento profesional ya que se establece una retroalimentación en constante mejora, así como las diversas peticiones u observaciones sobre el desempeño

es también un indicador que guía y orienta el progreso profesional, es así que el ser afectuoso contribuye a la comunicación y desarrollo de habilidades diversas creando un entorno seguro y de buen trato. <sup>(58)</sup>

El afecto involucra habilidades en la cual la enfermera circulante puede ser competente y desarrollar una plena relación con el equipo quirúrgico, estableciendo relaciones laborales en favor de la mejora constante, ciertamente esta relación afectiva se implanta por intermedio de la comunicación asertiva, prestando atención a las necesidades y problemas que pudiera tener el equipo, así mismo por sus habilidades para relacionarse con los demás miembros, la enfermera ha debido pasar por un proceso de crecimiento personal y de conciencia que lo conduce a mantener relaciones y apoyos respetuosas, a la vez incrementan sus responsabilidades en sala de operaciones como supervisora de intervenciones que se realicen sin riesgos. <sup>(59)</sup>

El afecto suele surgir de forma natural cuando los integrantes del equipo destacan las habilidades como el afecto y sinceridad, la enfermera al destacarse en su labor recibe un trato afectivo de sus superiores y que es proporcional a su desempeño; en el establecimiento de las relaciones la enfermera lo ejecuta de manera responsable ya sea en actividades encomendadas por la jefa de enfermería o de las actividades que se presentan de manera circunstancial en un momento dado en la sala de operaciones que en ocasiones ante complicaciones, las enfermeras deben realizar maniobras que no necesariamente están establecidas en los protocolos, su actuar y resolución de los problemas en pacientes facilita el trabajo en sala de operaciones. <sup>(60)</sup>

#### **2.3.2.5. Capacidad psicomotora**

Gran parte de las actividades de las enfermeras de quirófano y que tienen que desempeñar en la sala de operaciones es la parte motora, pues deben realizar actividades que demandan esfuerzo físico, es así que la capacidad psicomotora



es la relación entre las funciones cognitivas (psiquis) y el movimiento físico e implica la demostración de habilidades físicas como el movimiento, la coordinación, destreza, gracia, fuerza y la velocidad, se trata de acciones o cuidados integrales que deben ser realizadas a los pacientes y a los colegas de su área, en la actividad psicomotora se puede encontrar labores como realizar el baño al paciente es una labor importante pues el mantenimiento y aseo corporal del paciente es una prioridad (asepsia).<sup>(61)</sup>

Una de las funciones de la enfermera es el de brindar información detallada de su intervención al paciente, estas acciones resaltan el rol educativo pues es la encargada de preparar tanto física como psicológicamente al paciente (miedo, temor); un punto a tomar en cuenta es la aplicación de los 5 correctos, que tienen que ver con el cuidado holístico, esto quiere decir que el paciente debe ser el correcto esto indica que se debe colocar una pulsera identificadora; la medicación correcta, tiene que ver que se suministre el medicamento al paciente indicado; administración correcta, es la administración según la dosis adecuada; método correcto, usando la vía adecuada, es la administración del medicamento por vía oral o intravenosa y horario correcto.<sup>(62)</sup>

Entre las capacidades psicomotoras, son las que demuestran la motricidad fina, como el uso de instrumentos de precisión, o acciones de motricidad gruesa, como son el uso del cuerpo, cuando realiza acciones como la preparación de la mesa quirúrgica, una de las medidas que deben ser realizadas son las que tienen que ver con las medidas universales, cuando se trata de brindar cuidados a los pacientes, ella debe procurar que todas las necesidades del paciente estén satisfechas completamente; en la preparación del paciente para poder ser intervenido, la enfermera debe antes y durante la intervención quirúrgica realizar las acciones pertinentes para poder prevenir cualquier evento adverso como son las infecciones, esto quiere decir que debe preocuparse en mantener la asepsia en todo momento de la intervención.<sup>(63)</sup>

### **2.3.3. Rol de la enfermera en sala de operaciones**

El rol de la enfermera en sala de operaciones se puede definir como la suma de los servicios asistenciales que tienden a identificar y satisfacer las necesidades del paciente en la intervención quirúrgica, la función de la enfermera en sala de operaciones incluye, los cuidados peri operatorios, desde su llegada al quirófano hasta su salida de la sala de recuperación, por otro lado, la preparación, manipulación de instrumentos o dispositivos específicos del quirófano así como asistencia a los cirujanos, esta función requiere conocimientos de enfermería, ciencias biomédicas, ciencias humanas y habilidades sociales, su campo de acción es siempre junto al paciente y al equipo quirúrgico fundamentalmente. <sup>(64)</sup>

Recoge información referente a los preparativos y analiza, planifica, organiza, evalúa y brinda los cuidados en relación a las necesidades del paciente a ser intervenido (cuidados), sus habilidades y conocimientos de las técnicas quirúrgicas le permiten prever y anticipar las necesidades de las enfermeras instrumentistas, cirujanos y de los anestesiólogos, es la encargada de organizar, gestionar, utilizar y controlar el equipamiento de la sala de operaciones, para permitir que el acto o intervención quirúrgica se realice en óptimas condiciones, así como también participa en las medidas de higiene, asepsia y seguridad, su libertad de desplazamiento en la sala de operaciones le permite la coordinación de todas las actividades en relación con los servicios auxiliares o externos. <sup>(65)</sup>

La enfermera circulante es la encargada, especialmente formada y capacitada para la realización dentro de un equipo quirúrgico multidisciplinario, servicios de atención de enfermería dirigido a paciente y a satisfacer las múltiples necesidades y cuidados que podrían necesitar, es capaz de monitorear al paciente y detectar situaciones que requieran la intervención del equipo multidisciplinario, sus conocimientos los aplica en

una variedad de situaciones, en la educación a pacientes en el pre y postoperatorio, crear condiciones idóneas de éxito en las intervenciones, su fama es su amplia maniobrabilidad y desplazamiento la convierte en un integrante con capacidades resolutivas. <sup>(66)</sup>

#### **2.4. Definición de términos básicos:**

- a. Motivación.** Las fuerzas internas que afectan la dirección, intensidad y persistencia de la elección voluntaria de comportamiento de una persona.
- b. Motivación laboral.** Impulso de trabajar con el fin de obtener recompensas, ya sean esas recompensas físicas, emocionales, sociales o monetarias.
- c. Motivación intrínseca.** Es el comportamiento impulsado por la satisfacción personal, de hacer algo simplemente porque es divertido o placentero.
- d. Motivación extrínseca.** El deseo de completar un trabajo de la gratificación personal, lo suficientemente competente para completar la tarea en cuestión.
- e. Pertenencia.** Son fortalezas y talentos para la consecución de un propósito que mantendrá el prestigio, reconocimiento mutuo, cohesión fuerte y directa.
- f. Logro.** Impulsos subyacentes de acciones y comportamientos conseguidos con la recompensa motivacional para identificar a la consecución del éxito.
- g. Reconocimiento.** Es el desempeño logrado con acciones realizadas como consecuencia grandes beneficios, consideración, méritos y agradecimiento.
- h. Desempeño.** La probabilidad percibida de un individuo de que un nivel particular de esfuerzo resulte en un nivel particular de desempeño

- i. **Desempeño laboral.** Es un medio para alcanzar una meta o logros dentro de un trabajo, función u organización, que será con el éxito y la productividad.
- j. **Capacidad Cognitiva.** Son conocimientos aprendidos y como esta información es procesada, esto quiere decir que son las diversas capacidades y atributos.
- k. **Capacidad Afectiva.** Es el desarrollo profesional afectivo solo es posible si esta se desarrolla y vive en un ambiente cariñoso protector y seguro.
- l. **Capacidad Psicomotora.** Relación entre funciones cognitivas y movimiento físico de cuidados integrales que deben ser realizadas a los pacientes.
- m. **Compensación.** Es la estructura salarial acerca del desempeño laboral de un trabajador, con implicaciones bajo los cuales se paga el salario o sueldo.
- n. **Designación.** Son los perfiles de trabajo de los empleados según todas sus cualidades que son calificados para un desempeño en un lugar asignado.
- o. **Desarrollo profesional.** Proceso de revisión que registran recomendaciones de desarrollo junto con el plan, cronograma y medidas de desempeño.

### III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

#### 3.1. Hipótesis

##### 3.1.1. Hipótesis General

Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral del profesional de enfermería de Sala de Operaciones del Hospital San Juan de Lurigancho, Lima – 2020.

##### 3.1.2. Hipótesis Específicas

- a) Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en la dimensión capacidad cognitiva del profesional de enfermería de Sala de Operaciones del Hospital San Juan de Lurigancho, Lima – 2020.
- b) Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en la dimensión capacidad afectiva del profesional de enfermería de Sala de Operaciones del Hospital San Juan de Lurigancho, Lima – 2020.
- c) Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en la dimensión capacidad psicomotora del profesional de enfermería de Sala de Operaciones del Hospital San Juan de Lurigancho, Lima – 2020.

#### 3.2. Definición conceptual de variables

##### Variable 1

**Motivación laboral.** Son aquellas condiciones en las que los trabajadores se comprometen a alcanzar los objetivos organizacionales y al mismo

tiempo se sienten cómodos en su lugar de trabajo, el lidiar con la motivación laboral puede proporcionar muchas respuestas a algunas preguntas básicas sobre cómo se debe actuar, la motivación laboral explica la dirección, intensidad y persistencia; es decir, la dirección explica la decisión de una determinada conducta adoptada, la intensidad es la energía que se utiliza para llegar a determinado objetivo o meta, y la persistencia o perseverancia describe la tenacidad con la que se persigue un objetivo determinado frente a un obstáculo que muestra resistencia, la dirección explica la decisión de una determinada conducta adoptada, la intensidad es la energía que se utiliza para llegar a determinado objetivo o meta, la perseverancia describe la tenacidad con la que se persigue un objetivo determinado frente a un obstáculo que muestra resistencia.<sup>(25)</sup>

Asimismo, la motivación laboral del profesional de enfermería que labora en Sala de Operaciones del Hospital San Juan de Lurigancho; se medirán según las dimensiones de la motivación intrínseca y motivación extrínseca.

## **Variable 2**

**Desempeño laboral.** Son aquellos comportamientos, acciones o resultados de los trabajadores relevantes para el cumplimiento de objetivos de la organización y que consta de tres importantes componentes: desempeño de tareas, desempeño contextual y el comportamiento laboral que es contraproducente o dañino, el desempeño de las tareas gira en torno a las tareas laborales básicas que desempeñan las enfermeras y si realizan lo que tienen que hacer según sus responsabilidades encomendadas, el desempeño contextual, también conocido como el comportamiento que esta fuera de su rol original o el comportamiento individual que tiene como cualidad un trabajo adicional de su desempeño laboral y el comportamiento laboral que es contraproducente o dañino, puede ser un factor que no haya sido tomado muy en serio, pues como su nombre lo

indica, gira en torno al comportamiento negativo de las enfermeras en su centro laboral o en su área.<sup>(43)</sup>

Asimismo, el desempeño laboral del profesional de enfermería que labora en Sala de Operaciones del Hospital San Juan de Lurigancho; se medirán según dimensiones de capacidad cognitiva, capacidad afectiva y capacidad psicomotora.

### 3.2.1. Operacionalización de las variables

VARIABLE 1	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍNDICES	MÉTODO	TÉCNICA
<b>Motivación Laboral</b>	Motivación Intrínseca	Retos Oportunidad Premios Ascenso Desarrollo Motivación	Baja (14-32) Media (33-38) Alta (39-42)	Hipotético Deductivo	Encuesta Cuestionario
	Motivación Extrínseca	Salario Bonos adicionales Orientaciones Apoyo Aceptación Relaciones Recursos Ambiente			



VARIABLE 2	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍNDICES	MÉTODO	TÉCNICA
<b>Desempeño Laboral</b>	Capacidad Cognitiva	Conocimientos Habilidades Planificación Comunicación Capacitación Evaluación Recursos Investigación Actividades gremiales Práctica profesional	Mala (24-58)	Hipotético Deductivo	Encuesta Cuestionario
	Capacidad Afectiva	Comunicación verbal Comunicación no verbal Relaciones de afecto Escucha receptiva Trato respetuoso Ejecución de tareas Responsabilidad	Regular (59-68) Buena (69-72)		
	Capacidad Psicomotora	Cuidados integrales Baño de cama Cinco correctos Información al paciente Medidas de precaución Prevención de infecciones			

## IV. DISEÑO METODOLÓGICO

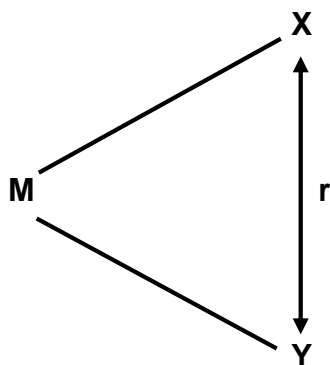
### 4.1 Tipo y diseño de la investigación

#### 4.1.1. Tipo de investigación

El enfoque de investigación fue cuantitativo porque las variables a estudiar se midieron de forma estadística según los instrumentos; correlacional porque buscó establecer la relación entre ellas, es prospectivo porque se utilizó datos de la medición realizada conforme van ocurriendo los hechos en el presente, de corte transversal porque su ejecución tuvo un período establecido de tiempo. <sup>(67)</sup>

#### 4.1.2. Diseño de investigación

El diseño de investigación fue no experimental porque se realizó sin la manipulación de variables en donde sólo se observaron los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos, transversal correlacional, porque buscó establecer la relación de causa-efecto entre ellas <sup>(67)</sup>; por lo que, se rige mediante la siguiente esquematización que a continuación se detallan:



En donde:

- M : Muestra
- X : Motivación Laboral
- Y : Desempeño laboral
- r : Relación entre motivación laboral y desempeño laboral

## **4.2. Método de investigación**

El método de investigación fue descriptivo porque el estudio describió el comportamiento y las características de las variables que fueron estudiadas. <sup>(67)</sup>

Se aplicó el método hipotético-deductivo, que consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca reclutar o falsear tales hipótesis deduciendo de ellas en conclusiones generales las cuales deben confrontarse con los hechos, para luego someterlo a prueba en un experimento y constituirse en teorías. Por tanto, buscó la solución a los problemas planteados, En tal sentido el enfoque hipotético deductivo llega a unas conclusiones a través de un procedimiento de inferencia o cálculo formal. Se utilizó el método hipotético deductivo, ya que para investigar la problemática se propuso hipótesis y se desarrollaron deducciones según los hallazgos encontrados. <sup>(68)</sup>

## **4.3. Población y muestra**

### **4.3.1. Población**

La población de estudio estuvo conformada por 32 profesionales de enfermería que laboran en Sala de Operaciones del Hospital San Juan de Lurigancho; las cuales fueron abordadas su participación en el mes de diciembre del año 2020.

### 4.3.2. Muestra

Por ser una población finita el cálculo de la muestra de estudio se consideró necesario hacer uso de la fórmula del muestreo probabilístico aleatorio simple, con un nivel de confianza del 95%, con un margen de error del 5%; el cual se procederá a realizar los respectivos cálculos, según la fórmula establecida.

$$n = \frac{N Z^2 p.q}{(N - 1) E^2 + (Z^2 p.q)}$$

Donde:

- n = Tamaño de la muestra
- Z = Nivel de confianza → 95% de confianza=1.96
- p = Proporción de la población deseada → 50%=0.50
- q = Proporción de la población no deseada → 50%=0.50
- E = Nivel de error dispuesto a cometer → 5%=0.05
- N = Tamaño de la población → 32 enfermeros

Reemplazando:

$$n = \frac{(32) (1.96) (1.96) (0.50) (0.50)}{(32-1) (0.05) (0.05) + (1.96) (1.96) (0.50) (0.50)}$$
$$n = \frac{30.7328}{0.0775 + 0.9604} = \frac{30.7328}{1.0379} = 29.6106 = 30$$

La muestra quedó constituida por 30 profesionales de enfermería que laboran en sala de operaciones del Hospital San Juan de Lurigancho, los cuales serán seleccionados por muestreo aleatorio simple.

### **4.3.3. Criterios de selección**

#### **Criterios de inclusión**

Personal de enfermería que acepten participar en forma voluntaria en el estudio y haya firmado el consentimiento informado.

Enfermeros que se encuentren en labor asistencial y presencial.

#### **Criterios de exclusión**

Personal de enfermería que se encuentra de vacaciones.

Personal de enfermería en estado de vulnerabilidad realizando trabajo remoto.

## **4.4. Lugar del estudio y periodo desarrollado**

### **4.4.1. Lugar de estudio**

El estudio de investigación se desarrolló en el Hospital San Juan de Lurigancho, ubicado en la Avenida Canto Grande S/N Paradero 10, del distrito de San Juan de Lurigancho, departamento de Lima, es un hospital de mediana complejidad, que corresponde al nivel II-2 de atención, que brinda servicios de salud integral y especializada con eficiencia y oportunidad, con equipos biomédicos modernos y recursos humanos competentes y actitud proactiva del bienestar de la población. Asimismo, la Sala de Operaciones también llamado centro quirúrgico, siendo una unidad del hospital donde se realizan procedimientos quirúrgicos, para brindar atención especializada a pacientes con una variedad de afecciones específicas; cuenta con equipo multidisciplinario de alta calidad conformado por un cirujano, anestesiólogos, médicos residentes, profesionales de enfermería instrumentista y circulante, quienes realizan cirugías convencionales y laparoscópicas, cuya atención quirúrgica es de lunes a domingo, durante las 24 horas del día.

#### **4.4.2. Periodo desarrollado**

El periodo en que se recolectó los datos fue en Diciembre del 2020.

#### **4.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de la información**

##### **4.5.1. Técnica**

La técnica utilizada en la investigación para la recolección de datos fue la encuesta.

##### **4.5.2. Instrumento**

Los instrumentos utilizados fueron dos cuestionarios, que se aplicaron en forma presencial auto administrada, que duró de 20 a 30 min aproximadamente por persona, donde se evaluó la percepción de la motivación laboral asociado al desempeño laboral de los profesionales de enfermería.

Los instrumentos utilizados para cada variable fueron los siguientes:

**Instrumento 1.** Escala de la Motivación Laboral, elaborado por Dubrasca Machillanda Tsu, en su estudio titulado: “Motivación y Desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital Vargas de Caracas”, en la Universidad Central de Venezuela; 2015, validado anteriormente en una tesis titulada “Motivación y Desempeño Laboral en la Gerencia Regional de Salud La Libertad, en tiempos COVID-19”, por la autora Cedrón León Yris Yrene; consta de 14 ítems, cuyas dimensiones son:

Dimensión 1: Motivación intrínseco (06 ítems)

Dimensión 2: Motivación extrínseco (08 ítems)

Escala de medición: Medido en escala de nunca (1), a veces (2) y siempre (3) <sup>(69)</sup> (Ver anexo 2)

Baremos: Motivación laboral baja (14-32), media (33-38) y alta (39-42). (Ver anexo 7)

**Instrumento 2.** Escala del Desempeño Laboral, elaborado por Dubrasca Machillanda Tsu, en su estudio titulado: “Motivación y Desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital Vargas de Caracas”, en la Universidad Central de Venezuela; 2015, validado anteriormente en una tesis titulada “Motivación y Desempeño Laboral en la Gerencia Regional de Salud La Libertad, en tiempos COVID-19”, por la autora Cedrón León Yris Yrene; conta de 24 ítems, cuyas dimensiones son:

Dimensión 1: Capacidad cognitiva (10 ítems)

Dimensión 2: Capacidad afectiva (08 ítems)

Dimensión 3: Capacidad psicomotora (06 ítems).

Escala de medición: Medido en escala de nunca (1), a veces (2) y siempre (3) <sup>(69)</sup> (Ver anexo 2)

Baremos: Desempeño laboral mala (24-58), regular (59-68) y buena (69-72). (Ver anexo 7)

#### **4.5.3. Validez**

El instrumento que se utilizó en el presente estudio fue elaborado anteriormente en la tesis titulada “Motivación y Desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital Vargas de Caracas” por la autora Dubrasca Machillanda Tsu <sup>(69)</sup> y validado por la autora Cedrón León Yris Yrene en su estudio titulado “Motivación y Desempeño Laboral en la Gerencia Regional de Salud La Libertad, en tiempos COVID-19” <sup>(70)</sup>, esto fue realizado en cuanto al contenido y estructura mediante la técnica de Juicio de Expertos, en donde se realizó una evaluación de 5 expertos que bajo el formato de Aiken, se reportó un Coeficiente de Concordancia Positiva para la prueba en general y sus dimensiones, mayores al 90%, los criterios que utilizó para la evaluación fueron de pertinencia,

correspondencia, coherencia lógica, suficiencia y aplicabilidad. Los jueces expertos fueron: Dra. Amelia Marina Morillas Bulnes, Mg. Psic. Sandra Elizabeth Fuentes Chávez, Mg. Gerson Harry Malca Solis, Mg. Carla Patricia Rios Nuñez, Mg. Yesenia Kelly Abanto Marreros.

#### 4.5.4. Confiabilidad

Una vez tomado el instrumento validado se aplicó una prueba piloto a 26 profesionales de enfermería las cuales tienen características similares a nuestra población, pero no formaron parte de la muestra, que nos ayudó a definir la calidad de los instrumentos y así poder realizar los ajustes necesarios.

El método que se utilizó fue el Coeficiente de Confiabilidad de Alfa de Cronbach, cuya fórmula estadística es:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[ 1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

Donde:

$\alpha$  = Coeficiente de Alfa de Cronbach

K = Número de ítems o preguntas

$V_i$  = Varianza de cada ítem

$V_t$  = Varianza de la suma de los ítems



Los resultados se interpretaron de acuerdo con el siguiente cuadro:

Significado de los Valores del Coeficiente

Valores del coeficiente	Niveles de correlación
0.00 a 0.20	Insignificante (muy poca)
0.20 a 0.40	Baja (muy débil)
0.40 a 0.70	Moderada (significativa)
0.70 a 0.90	Alta (fuerte)
0.90 a 1.00	Muy alta (casi perfecta)

*Fuente: Hamdan (1998; p. 84)*

Se calculó la confiabilidad del instrumento en las variables motivación y desempeño laboral, obteniéndose ( $\alpha = 0.802$ ) y ( $\alpha = 0.816$ ) respectivamente, por lo tanto se concluyó que los instrumentos reflejan una confiabilidad “Alta (Fuerte)”. (Ver anexo 6)

#### 4.6. Análisis y procesamiento de datos

Los resultados del estudio fueron presentados en tablas y/o gráficos estadísticos para realizar el análisis e interpretación de los resultados correspondiente considerando el marco teórico, para el procesamiento de la información y análisis de los datos se utilizó el Microsoft office: Word, Excel, PowerPoint, y el paquete estadístico SPSS versión 21, la estadística descriptiva como tablas de frecuencia absolutas y relativas para variables cuantitativas; y la estadística inferencial mediante el coeficiente de correlación de Spearman para valorar la asociación entre las variables, el cual se determinó mediante los siguientes pasos:

**Base de datos:** Se realizó en el programa estadístico SPSS versión 21. (Ver anexo 4)

**Cálculo del Estadístico de Prueba:** La elección de la prueba estadística para la comprobación de la hipótesis de estudio, se realizó mediante el cálculo de la prueba de normalidad.

**Prueba de normalidad** Se calculó la Prueba de Normalidad para poder determinar si la prueba es paramétrica o no paramétrica.

#### Pruebas de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
DGX	,189	30	,008	,902	30	<b>,009</b>
DGY	,231	30	,000	,853	30	<b>,001</b>

Para calcular la Prueba de Normalidad, se verificó si los datos son menores o mayores de 50 datos u observaciones.

Kolmogorov-Smirnov → Mayor de 50 datos u observaciones

Shapiro-Wilk → Menor de 50 datos u observaciones

Se evaluó la distribución de los datos a través de la prueba estadística Shapiro Wilk, ya que se trata de una muestra  $n = 30$ , y es  $< 50$ ,

Luego, dado que Sig. = 0.009 y p-valor  $< 0.05$

Sig. = 0.001 y p-valor  $< 0.05$

Con un nivel de significancia o p-valor que es menor de 0.05, donde se observó que las variables en la población NO tienen una Distribución Normal; por ende, se utilizó las pruebas No Paramétricas; es decir, la Prueba de Correlación de Spearman, la fórmula que se usó es el siguiente:

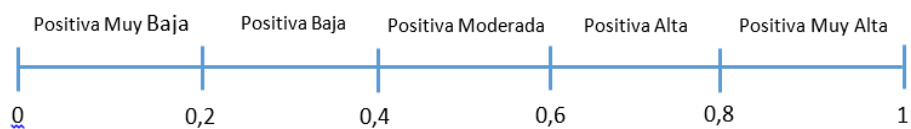
$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

**Nivel de Significación:** Por otra parte, la significancia estadística de los resultados sobre las correlaciones general y específicas, se determinó con

los valores de la tabla teórica del mismo estadístico Rho de Spearman y posteriormente, se calculó el coeficiente de correlación de Spearman empleando un nivel de significación de 0,05.

Como el Sig. Bilateral  $\leq 0.05$ , se determinó el grado de relación:

Si el valor calculado de Rho de Spearman es 0, el grado de relación es Nula; si pertenece al intervalo  $[0,01; 0,19]$ , el grado de correlación es “Positiva Muy baja”; si  $\in$  al intervalo  $[0,2; 0,39]$ , el grado de correlación es “Positiva Baja”; si  $\in$  al intervalo  $[0,4; 0,59]$ , el grado de correlación es “Positiva Moderada”; si  $\in$  al intervalo  $[0,6; 0,79]$ , el grado de correlación es “Positiva Alta”, si  $\in$  al intervalo  $[0,8; 0,99]$ , el grado de correlación es “Positiva Muy Alta” y si es 1, el grado de correlación es Positiva Grande y Perfecta; es decir se utilizó la figura:



## V. RESULTADOS

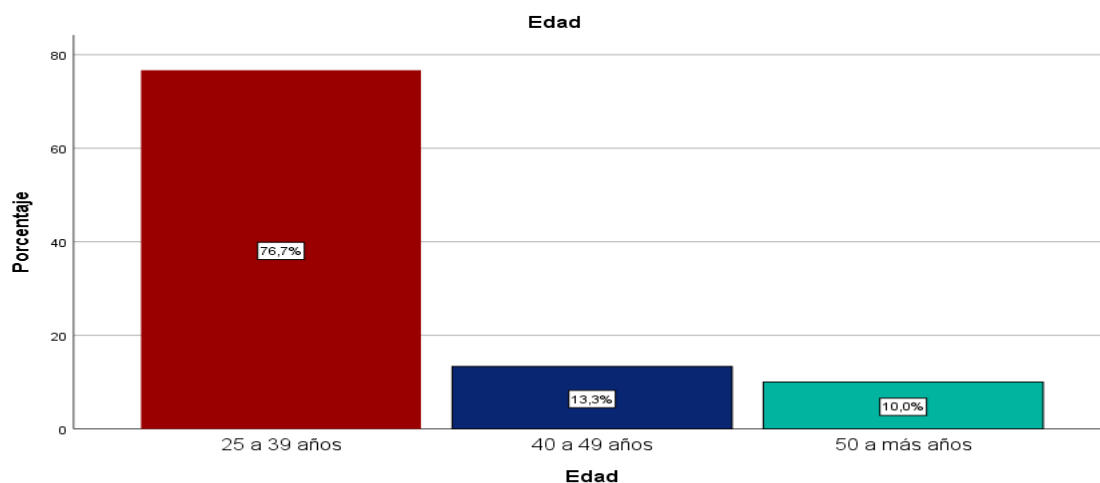
### 5.1. Resultados descriptivos

#### 5.1.1. Datos Generales

**Tabla 5.1.1.**  
**Edad del profesional de enfermería de Sala de Operaciones del Hospital San Juan de Lurigancho, Lima – 2020**

EDAD	N°	%
25 a 39 años	23	76.7
40 a 49 años	04	13.3
50 a más años	03	10.0
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

**Gráfico 5.1.1**  
**Edad del profesional de enfermería de Sala de Operaciones del Hospital San Juan de Lurigancho, Lima - 2020**

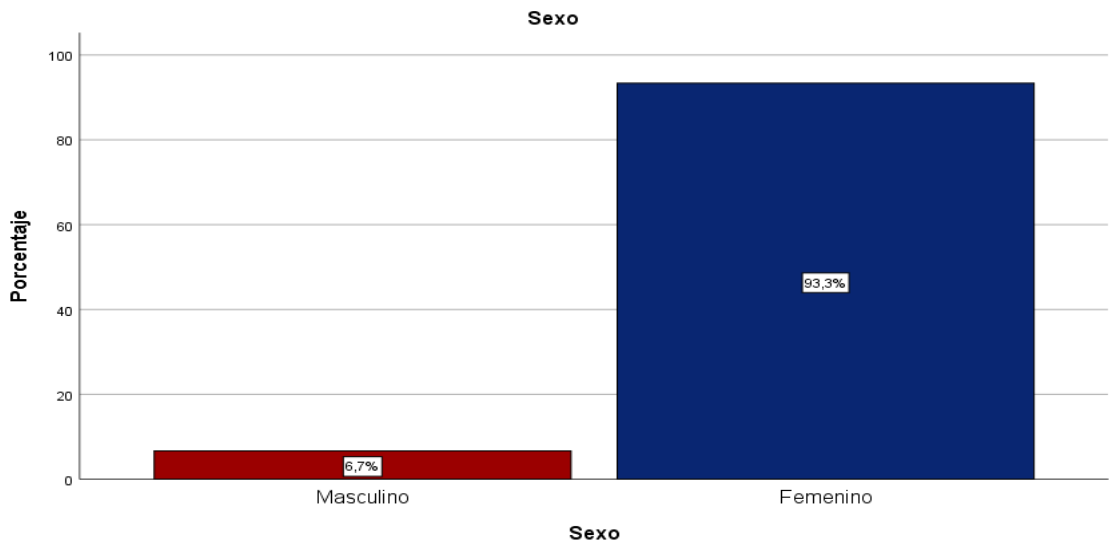


Del 100% (30) de enfermeros encuestados que laboran en sala de operaciones del HSJL, con respecto a la edad, el 76.7% (23) tienen de 25 a 39 años, el 13.3% (04) tienen de 40 a 49 años y el 10.0% (03) tienen de 50 a más años.

**Tabla 5.1.2.**  
**Sexo del profesional de enfermería de Sala de Operaciones del**  
**Hospital San Juan de Lurigancho, Lima – 2020**

<b>SEXO</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
<b>Masculino</b>	02	06.7
<b>Femenino</b>	28	93.3
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

**Gráfico 5.1.2.**  
**Sexo del profesional de enfermería de Sala de Operaciones del**  
**Hospital San Juan de Lurigancho, Lima - 2020**

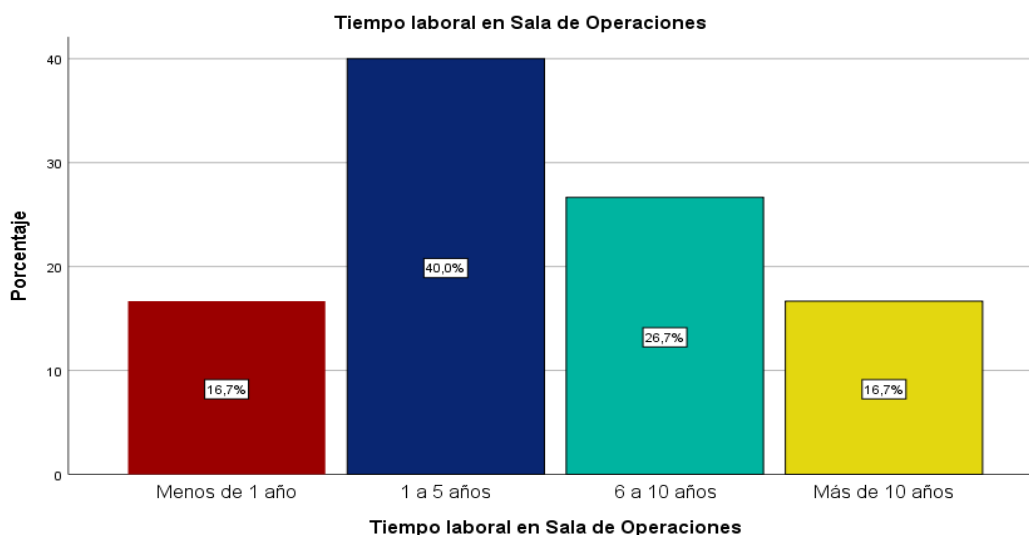


Del 100% (30) de enfermeros encuestados que laboran en sala de operaciones del HSJL, con respecto al sexo, el 6.7% (02) son de sexo masculino y el 93.3% (28) son de sexo femenino.

**Tabla 5.1.3.**  
**Tiempo laboral en Sala de Operaciones del profesional de enfermería de Sala de Operaciones del Hospital San Juan de Lurigancho, Lima – 2020**

<b>TIEMPO LABORAL</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
<b>Menos de 1 año</b>	5	16.7
<b>1 a 5 años</b>	12	40.0
<b>6 a 10 años</b>	8	26.7
<b>Más de 10 años</b>	5	16.7
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

**Gráfico 5.1.3.**  
**Tiempo laboral en Sala de Operaciones del profesional de enfermería de Sala de Operaciones del Hospital San Juan de Lurigancho, Lima – 2020**

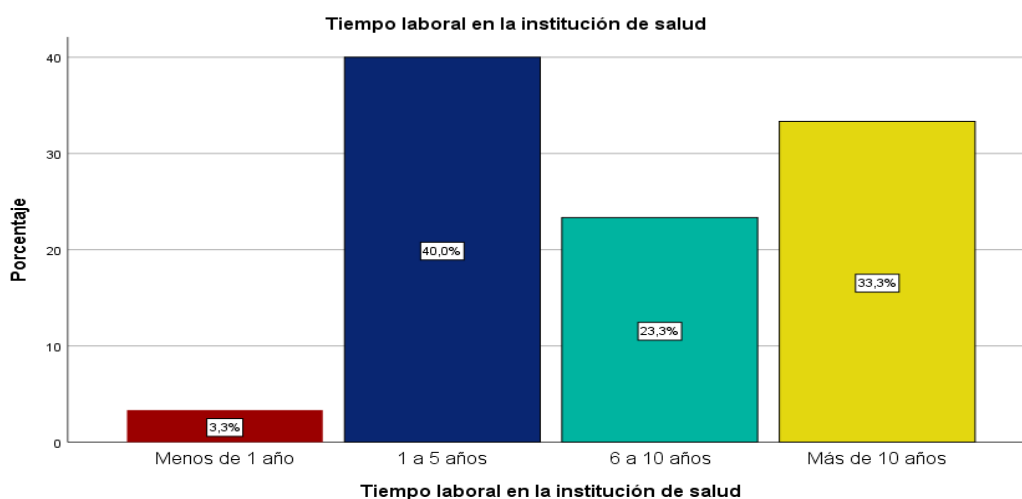


Del 100% (30) de enfermeros encuestados que laboran en sala de operaciones del HSJL, con respecto al tiempo laboral en Sala de Operaciones, el 16.7% (05) laboran menos de 1 año, el 40.0% (12) laboran de 1 a 5 años, el 26.7% (08) laboran de 6 a 10 años y el 16.7% (05) laboran más de 10 años.

**Tabla 5.1.4.**  
**Tiempo laboral en la Institución de Salud del profesional de enfermería de Sala de Operaciones del Hospital San Juan de Lurigancho, Lima – 2020**

<b>TIEMPO LABORAL</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
<b>Menos de 1 año</b>	1	03.3
<b>1 a 5 años</b>	12	40.0
<b>6 a 10 años</b>	7	23.3
<b>Más de 10 años</b>	10	33.3
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

**Gráfico 5.1.4.**  
**Tiempo laboral en la Institución de Salud del profesional de enfermería de Sala de Operaciones del Hospital San Juan de Lurigancho, Lima – 2020**



Del 100% (30) de enfermeros encuestados que laboran en sala de operaciones del HSJL, con respecto al tiempo laboral en la institución de salud, el 3.3% (01) laboran menos de 1 año, el 40.0% (12) laboran de 1 a 5 años, el 23.3% (07) laboran de 6 a 10 años y el 33.3%(10) laboran más de 10 años.

## 5.1.2 . Variable Motivación Laboral

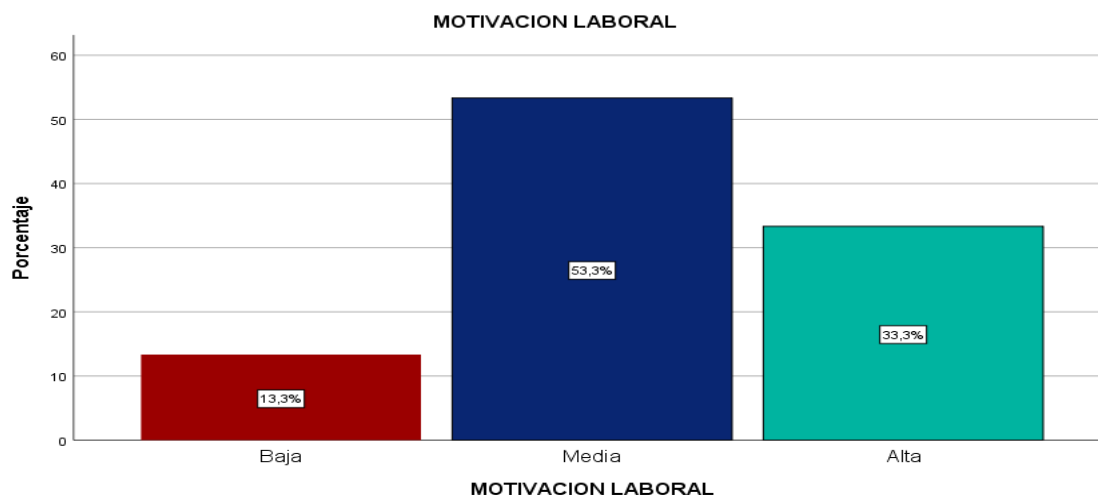
Tabla 5.1.2.1

Motivación laboral del profesional de enfermería de Sala de Operaciones del Hospital San Juan de Lurigancho, Lima – 2020

MOTIVACIÓN LABORAL	N°	%
Baja	04	13.3
Media	16	53.3
Alta	10	33.3
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

Gráfico 5.1.2.1

Motivación laboral del profesional de enfermería de Sala de Operaciones del Hospital San Juan de Lurigancho, Lima – 2020



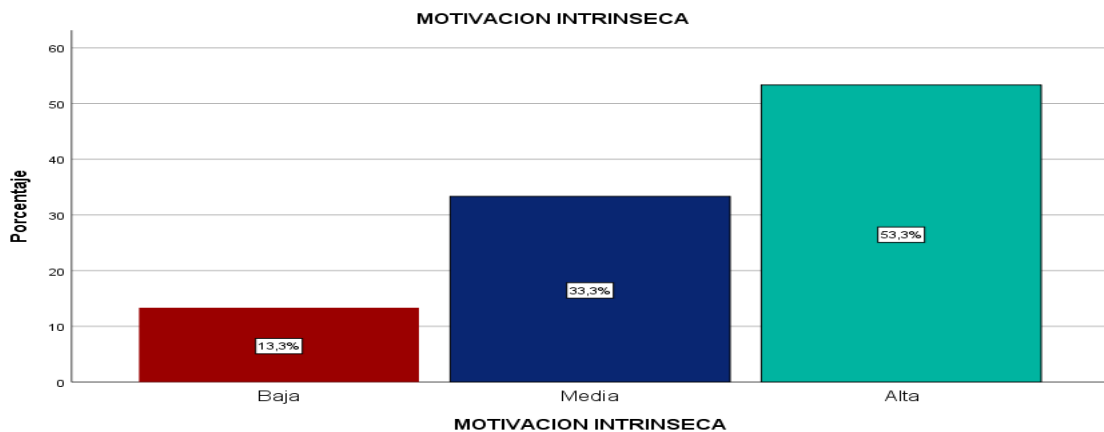
Del 100% (30) de enfermeros encuestados que laboran en sala de operaciones del HSJL, con respecto a la motivación laboral, el 13.3% (04) tienen una motivación laboral baja, el 53.3% (16) tienen una motivación laboral media y el 33.3% (10) tienen una motivación laboral alta.



**Tabla 5.1.2.2**  
**Motivación laboral en la dimensión intrínseca del profesional de enfermería de Sala de Operaciones del Hospital San Juan de Lurigancho, Lima – 2020**

MOTIVACIÓN INTRÍNSECA	N°	%
Baja	04	13.3
Media	10	33.3
Alta	16	53.3
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

**Gráfico 5.1.2.2**  
**Motivación laboral en la dimensión intrínseca del profesional de enfermería de Sala de Operaciones del Hospital San Juan de Lurigancho, Lima – 2020**



Del 100% (30) de enfermeros encuestados que laboran en sala de operaciones del HSJL, con respecto a la motivación laboral en la dimensión intrínseca, el 13.3% (04) tienen una motivación laboral baja, el 33.3% (10) tienen una motivación laboral media y el 53.3% (16) tienen una motivación laboral alta.

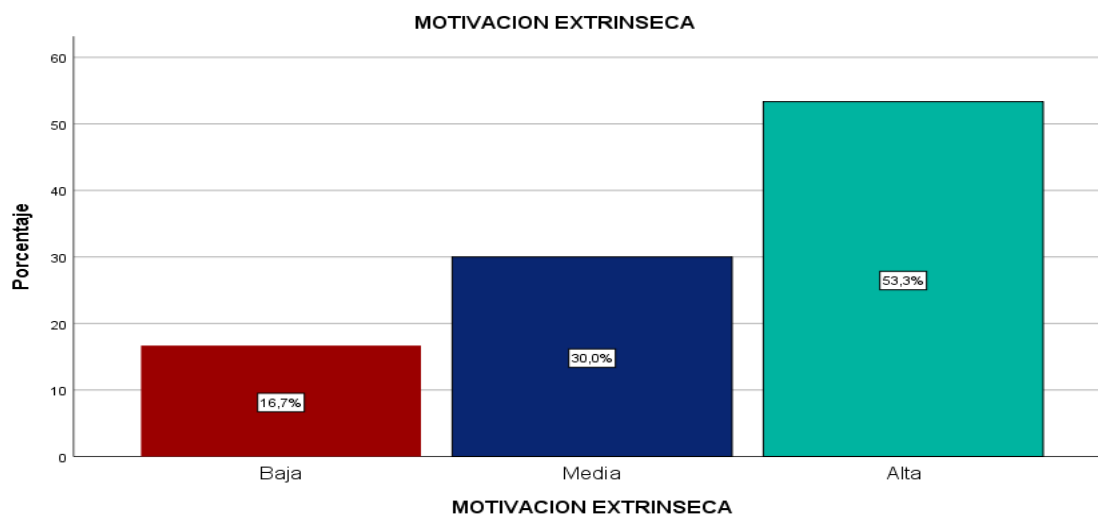
**Tabla 5.1.2.3**

**Motivación laboral en la dimensión extrínseca del profesional de enfermería de Sala de Operaciones del Hospital San Juan de Lurigancho, Lima – 2020**

<b>MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
<b>Baja</b>	05	16.7
<b>Media</b>	09	30.0
<b>Alta</b>	16	53.3
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

**Gráfico 5.1.2.3**

**Motivación laboral en la dimensión extrínseca del profesional de enfermería de Sala de Operaciones del Hospital San Juan de Lurigancho, Lima – 2020**



Del 100% (30) de enfermeros encuestados que laboran en sala de operaciones del HSJL, con respecto a la motivación laboral en la dimensión extrínseca, el 16.7% (05) tienen una motivación laboral baja, el 30.0% (09) tienen una motivación laboral media y el 53.3% (16) tienen una motivación laboral alta.

### 5.1.3. Variable Desempeño Laboral

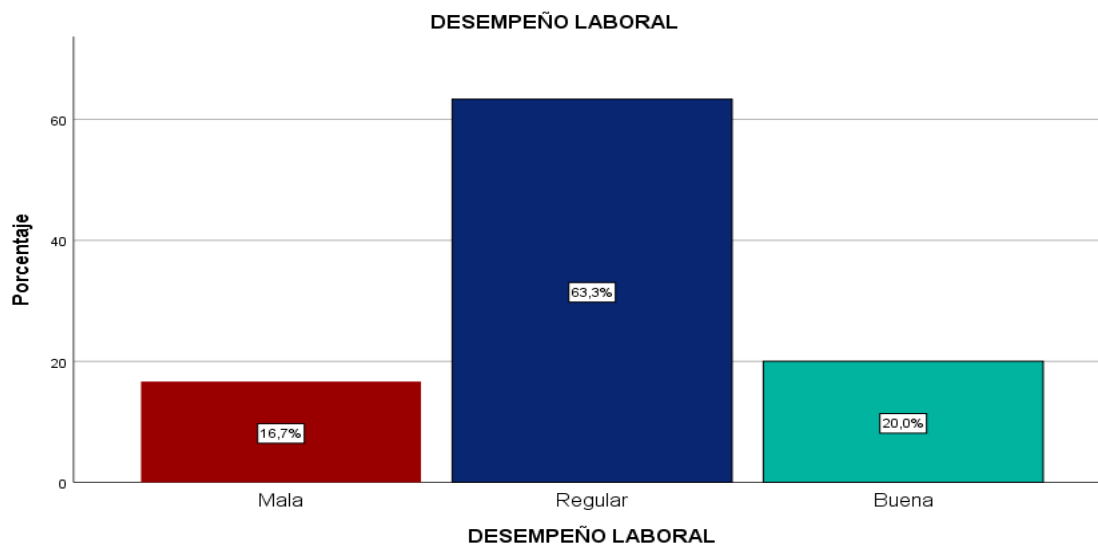
Tabla 5.1.3.1

Desempeño laboral del profesional de enfermería de Sala de Operaciones del Hospital San Juan de Lurigancho, Lima – 2020

DESEMPEÑO LABORAL	N°	%
Mala	05	16.7
Regular	19	63.3
Buena	06	20.0
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

Gráfico 5.1.3.1

Desempeño laboral del profesional de enfermería de Sala de Operaciones del Hospital San Juan de Lurigancho, Lima – 2020



Del 100% (30) de enfermeros encuestados que laboran en sala de operaciones del HSJL, con respecto al desempeño laboral, el 16.7% (05) tienen un desempeño laboral malo, el 63.3% (19) tienen un desempeño laboral regular y el 20.0% (06) tienen un desempeño laboral bueno.

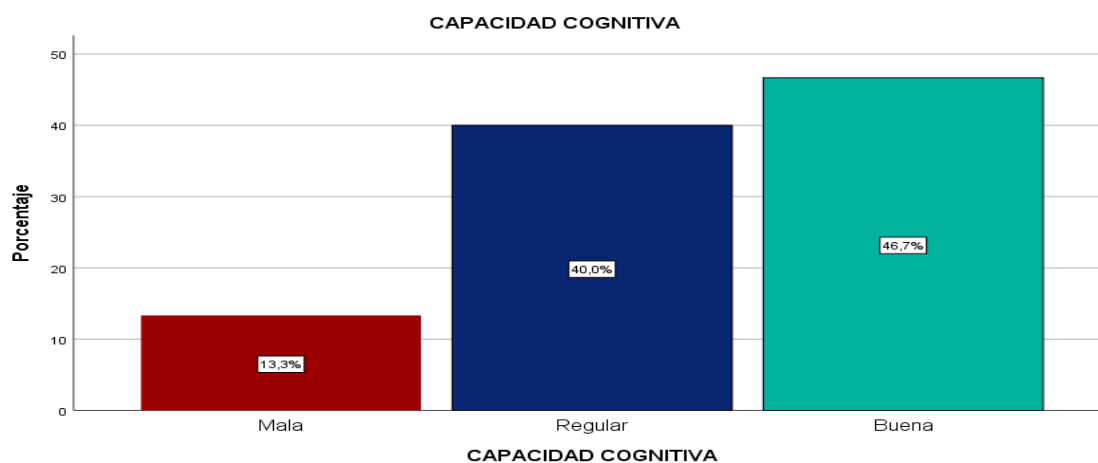
**Tabla 5.1.3.2**

**Desempeño laboral en la dimensión capacidad cognitiva del profesional de enfermería de Sala de Operaciones del Hospital San Juan de Lurigancho, Lima – 2020**

<b>CAPACIDAD COGNITIVA</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
<b>Mala</b>	04	13.3
<b>Regular</b>	12	40.0
<b>Buena</b>	14	46.7
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

**Gráfico 5.1.3.2**

**Desempeño laboral en la dimensión capacidad cognitiva del profesional de enfermería de Sala de Operaciones del Hospital San Juan de Lurigancho, Lima – 2020**



Del 100% (30) de enfermeros encuestados que laboran en sala de operaciones del HSJL, con respecto al desempeño laboral en la dimensión capacidad cognitiva, el 13.3% (04) tienen un desempeño laboral malo, el 40.0% (12) tienen un desempeño laboral regular y el 46.7% (14) tienen un desempeño laboral bueno.

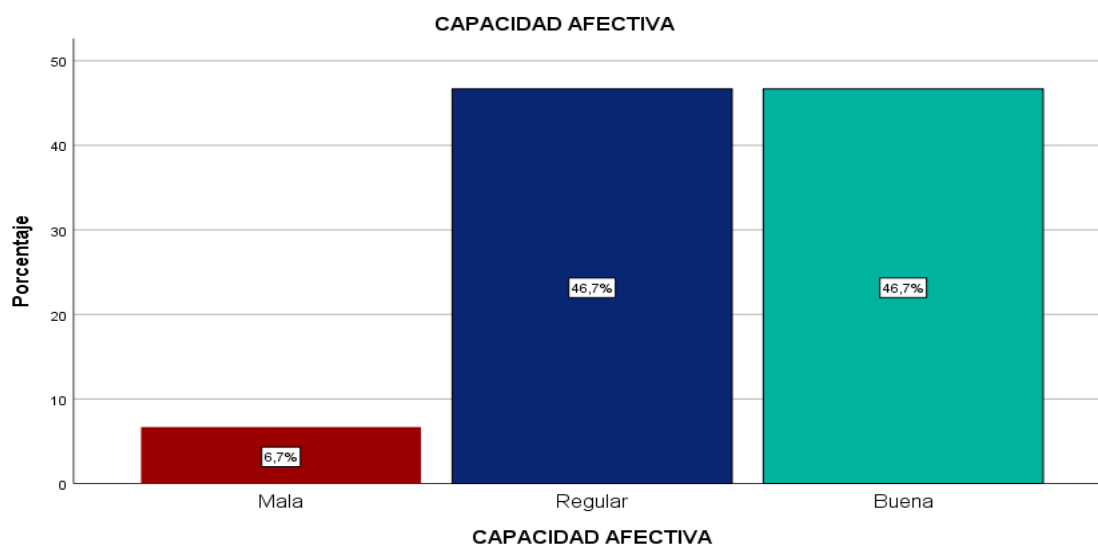
**Tabla 5.1.3.3**

**Desempeño laboral en la dimensión capacidad afectiva del profesional de enfermería de Sala de Operaciones del Hospital San Juan de Lurigancho, Lima – 2020**

<b>CAPACIDAD AFECTIVA</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
<b>Mala</b>	02	06.7
<b>Regular</b>	14	46.7
<b>Buena</b>	14	46.7
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

**Gráfico 5.1.3.3**

**Desempeño laboral en la dimensión capacidad afectiva del profesional de enfermería de Sala de Operaciones del Hospital San Juan de Lurigancho, Lima – 2020**



Del 100% (30) de enfermeros encuestados que laboran en sala de operaciones del HSJL, con respecto al desempeño laboral en la dimensión capacidad afectiva, el 6.7% (02) tienen un desempeño laboral malo, el 46.7% (14) tienen un desempeño laboral regular y el 46.7% (14) tienen un desempeño laboral bueno.

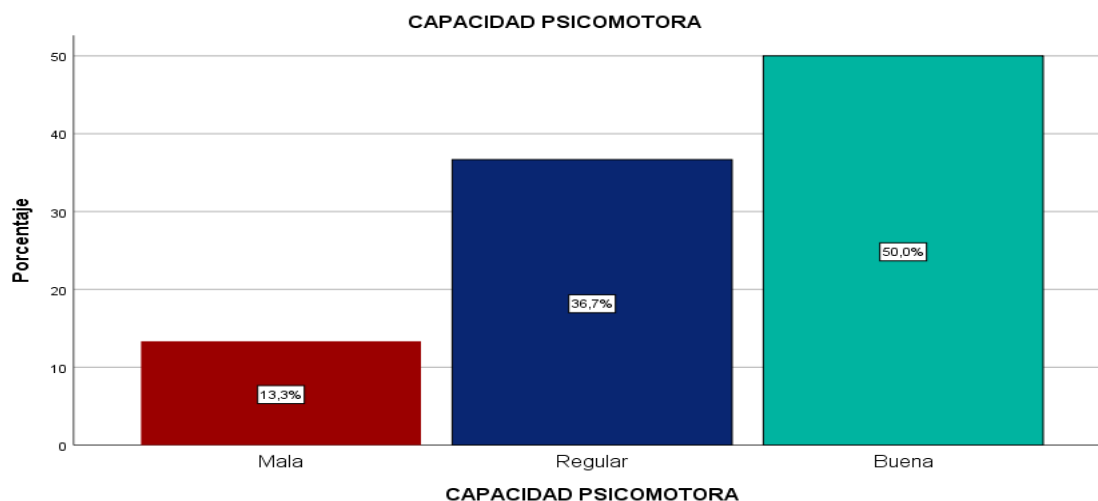
**Tabla 5.1.3.4**

**Desempeño laboral en la dimensión capacidad psicomotora del profesional de enfermería de Sala de Operaciones del Hospital San Juan de Lurigancho, Lima – 2020**

<b>CAPACIDAD PSICOMOTORA</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
<b>Mala</b>	04	13.3
<b>Regular</b>	11	36.7
<b>Buena</b>	15	50.0
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

**Gráfico 5.1.3.4**

**Desempeño laboral en la dimensión capacidad psicomotora del profesional de enfermería de Sala de Operaciones del Hospital San Juan de Lurigancho, Lima – 2020**



Del 100% (30) de enfermeros encuestados que laboran en sala de operaciones del HSJL, con respecto al desempeño laboral en la dimensión capacidad psicomotora, el 13.3% (04) tienen un desempeño laboral malo, el 36.7% (11) tienen un desempeño laboral regular y el 50.0% (15) tienen un desempeño laboral bueno.

## 5.2. Resultados inferenciales

**Tabla 5.2.1.**

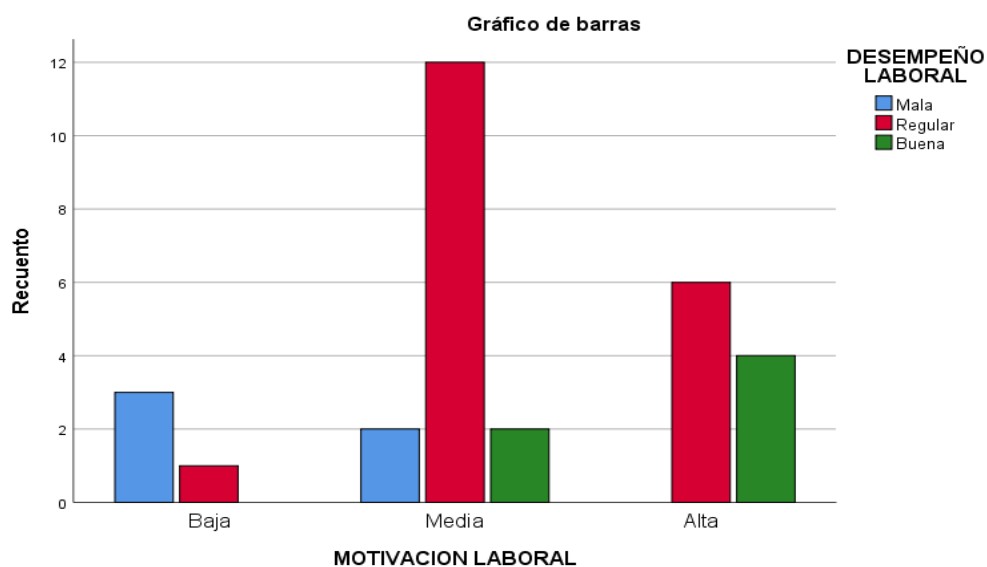
**Motivación y el desempeño laboral del profesional de enfermería de Sala de Operaciones del Hospital San Juan de Lurigancho, Lima – 2020**

**Tabla cruzada MOTIVACION LABORAL\*DESEMPEÑO LABORAL**

			DESEMPEÑO LABORAL			Total
			Mala	Regular	Buena	
MOTIVACION LABORAL	Baja	Recuento	3	1	0	4
		% del total	10,0%	3,3%	0,0%	13,3%
	Media	Recuento	2	12	2	16
		% del total	6,7%	40,0%	6,7%	53,3%
	Alta	Recuento	0	6	4	10
		% del total	0,0%	20,0%	13,3%	33,3%
Total	Recuento	5	19	6	30	
	% del total	16,7%	63,3%	20,0%	100,0%	

**Gráfico 5.2.1.**

**Motivación y el desempeño laboral del profesional de enfermería de Sala de Operaciones del Hospital San Juan de Lurigancho, Lima – 2020**



**Tabla 5.2.2**

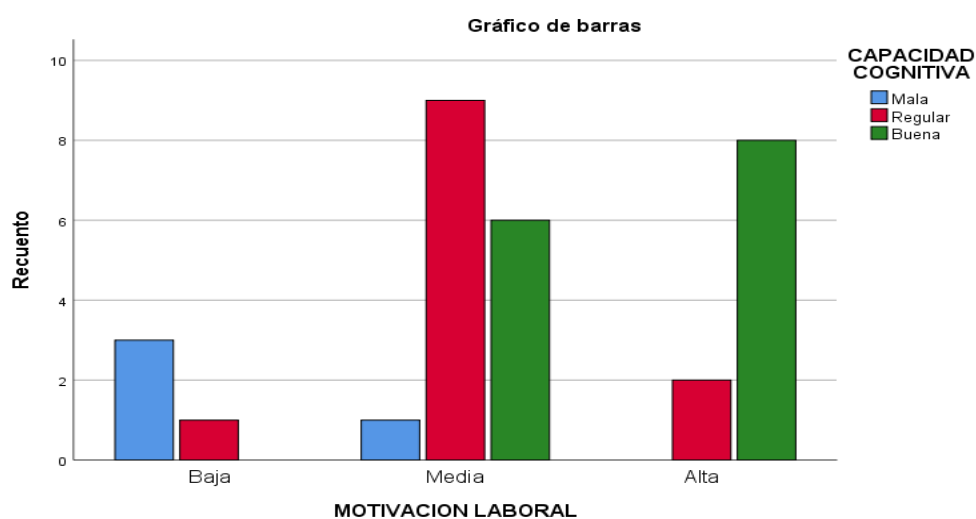
**Motivación y el desempeño laboral en la dimensión capacidad cognitiva del profesional de enfermería de Sala de Operaciones del Hospital San Juan de Lurigancho, Lima – 2020**

**Tabla cruzada MOTIVACION LABORAL\*CAPACIDAD COGNITIVA**

			CAPACIDAD COGNITIVA			
			Mala	Regular	Buena	Total
MOTIVACION LABORAL	Baja	Recuento	3	1	0	4
		% del total	10,0%	3,3%	0,0%	13,3%
	Media	Recuento	1	9	6	16
		% del total	3,3%	30,0%	20,0%	53,3%
	Alta	Recuento	0	2	8	10
		% del total	0,0%	6,7%	26,7%	33,3%
Total		Recuento	4	12	14	30
		% del total	13,3%	40,0%	46,7%	100,0%

**Gráfico 5.2.2.**

**Motivación y el desempeño laboral en la dimensión capacidad cognitiva del profesional de enfermería de Sala de Operaciones del Hospital San Juan de Lurigancho, Lima – 2020**





**Tabla 5.2.3.**

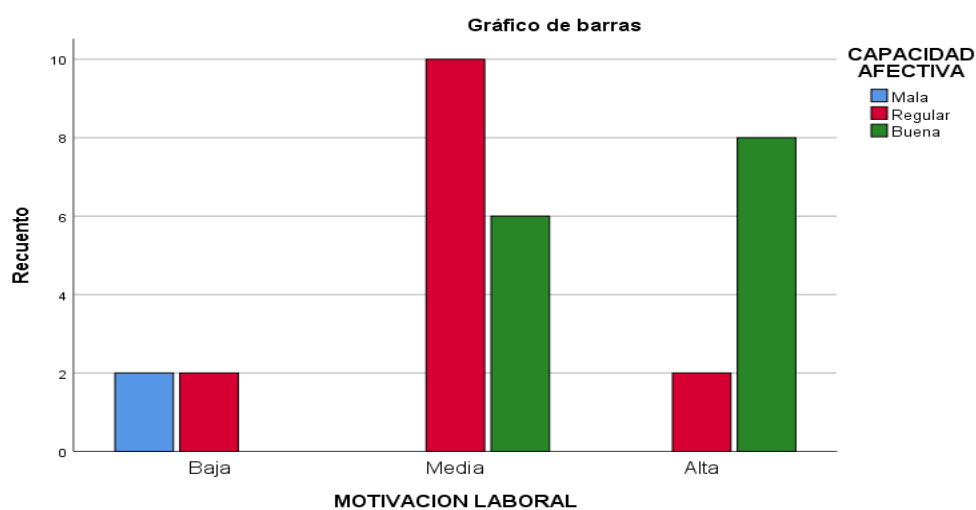
**Motivación y el desempeño laboral en la dimensión capacidad afectiva del profesional de enfermería de Sala de Operaciones del Hospital San Juan de Lurigancho, Lima – 2020**

**Tabla cruzada MOTIVACION LABORAL \*CAPACIDAD AFECTIVA**

			CAPACIDAD AFECTIVA			Total
			Mala	Regular	Buena	
MOTIVACION LABORAL	Baja	Recuento	2	2	0	4
		% del total	6,7%	6,7%	0,0%	13,3%
	Media	Recuento	0	10	6	16
		% del total	0,0%	33,3%	20,0%	53,3%
	Alta	Recuento	0	2	8	10
		% del total	0,0%	6,7%	26,7%	33,3%
Total	Recuento	2	14	14	30	
	% del total	6,7%	46,7%	46,7%	100,0%	

**Gráfico 5.2.3.**

**Motivación y el desempeño laboral en la dimensión capacidad afectiva del profesional de enfermería de Sala de Operaciones del Hospital San Juan de Lurigancho, Lima – 2020**



**Tabla 5.2.4.**

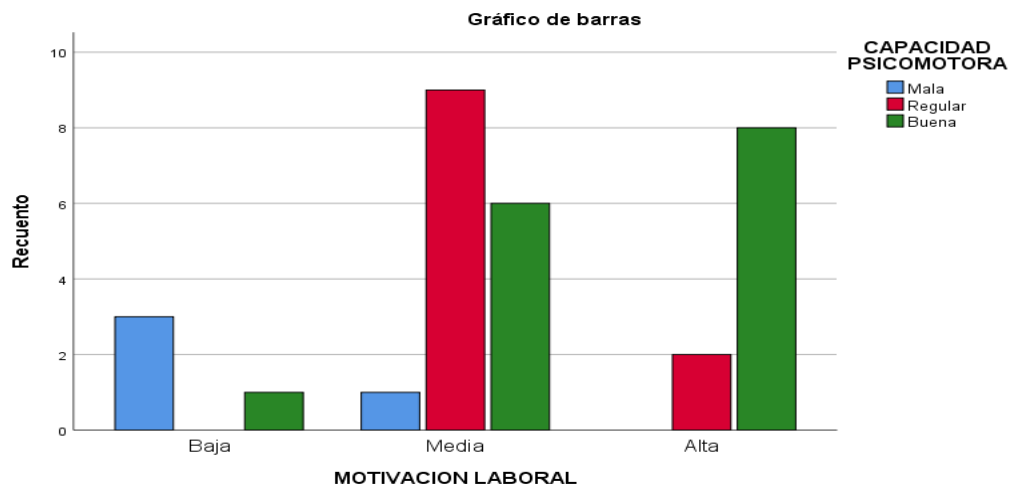
**Motivación y el desempeño laboral en la dimensión capacidad psicomotora del profesional de enfermería de Sala de Operaciones del Hospital San Juan de Lurigancho, Lima – 2020**

**Tabla cruzada MOTIVACION LABORAL \*CAPACIDAD PSICOMOTORA**

			CAPACIDAD PSICOMOTORA			Total
			Mala	Regular	Buena	
MOTIVACION LABORAL	Baja	Recuento	3	0	1	4
		% del total	10,0%	0,0%	3,3%	13,3%
	Media	Recuento	1	9	6	16
		% del total	3,3%	30,0%	20,0%	53,3%
	Alta	Recuento	0	2	8	10
		% del total	0,0%	6,7%	26,7%	33,3%
Total		Recuento	4	11	15	30
		% del total	13,3%	36,7%	50,0%	100,0%

**Gráfico 5.2.4**

**Motivación y el desempeño laboral en la dimensión capacidad psicomotora del profesional de enfermería de Sala de Operaciones del Hospital San Juan de Lurigancho, Lima – 2020**



## VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

### 6.1. Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados

#### PRUEBA DE HIPÓTESIS GENERAL

H<sub>1</sub> Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral del profesional de enfermería de Sala de Operaciones del Hospital San Juan de Lurigancho, Lima – 2020

H<sub>0</sub> No existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral del profesional de enfermería de Sala de Operaciones del Hospital San Juan de Lurigancho, Lima – 2020

#### Prueba de Correlación Rho de Spearman entre variables

##### Correlaciones

			MOTIVACION LABORAL	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	MOTIVACION LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000	,557**
		Sig. (bilateral)	.	,001
	N		30	30
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,557**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
	N		30	30

**Regla de decisión:**

**Si p-valor < 0.05 → se acepta la hipótesis alternativa**

**Si p-valor > 0.05 → se acepta la hipótesis nula**

**Nivel de confianza 95% (0.95)**

**Error estadístico (p-valor = 0.05)**

Como el p-valor es 0.001 y es < 0.05 se acepta la H<sub>1</sub> y se rechaza la H<sub>0</sub>.

Para la motivación y el desempeño laboral existe un coeficiente de correlación de 0.557, siendo una correlación positiva moderada.

**Conclusión:** Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral del profesional de enfermería que labora en Sala de Operaciones del Hospital San Juan de Lurigancho, Lima – 2020.

### PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1

H<sub>1</sub> Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en la dimensión capacidad cognitiva del profesional de enfermería de Sala de Operaciones del Hospital San Juan de Lurigancho, Lima – 2020

H<sub>0</sub> No existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en la dimensión capacidad cognitiva del profesional de enfermería de Sala de Operaciones del Hospital San Juan de Lurigancho, Lima – 2020

### Prueba de Correlación Rho de Spearman entre variables

#### Correlaciones

			MOTIVACION LABORAL	CAPACIDAD COGNITIVA
Rho de Spearman	MOTIVACION LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000	,619**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	CAPACIDAD COGNITIVA	Coeficiente de correlación	,619**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

#### Regla de decisión:

**Si p-valor < 0.05 → se acepta la hipótesis alternativa**

**Si p-valor > 0.05 → se acepta la hipótesis nula**

**Nivel de confianza 95% (0.95)**

**Error estadístico (p-valor = 0.05)**

Como el p-valor es 0.000 y es < 0.05 se acepta la H<sub>1</sub> y se rechaza la H<sub>0</sub>.

Para la motivación y el desempeño laboral en su dimensión capacidad

cognitiva existe un coeficiente de correlación de 0.619, siendo una correlación positiva moderada.

**Conclusión:** Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en su dimensión capacidad cognitiva del profesional de enfermería que labora en Sala de Operaciones del Hospital San Juan de Lurigancho, Lima – 2020.

## PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

H<sub>1</sub> Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en la dimensión capacidad afectiva del profesional de enfermería de Sala de Operaciones del Hospital San Juan de Lurigancho, Lima – 2020

H<sub>0</sub> No existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en la dimensión capacidad afectiva del profesional de enfermería de Sala de Operaciones del Hospital San Juan de Lurigancho, Lima – 2020

## Prueba de Correlación Rho de Spearman entre variables

### Correlaciones

			MOTIVACION LABORAL	CAPACIDAD AFECTIVA
Rho de Spearman	MOTIVACION LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000	,596**
		Sig. (bilateral)	.	,001
	N		30	30
	CAPACIDAD AFECTIVA	Coeficiente de correlación	,596**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
	N		30	30

**Regla de decisión:**

**Si p-valor < 0.05 → se acepta la hipótesis alternativa**

**Si p-valor > 0.05 → se acepta la hipótesis nula**

**Nivel de confianza 95% (0.95)**

### Error estadístico (p-valor = 0.05)

Como el p-valor es 0.001 y es  $< 0.05$  se acepta la  $H_1$  y se rechaza la  $H_0$ .

Para la motivación y el desempeño laboral en su dimensión capacidad afectiva existe un coeficiente de correlación de 0.596, siendo una correlación positiva moderada.

**Conclusión:** Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en su dimensión capacidad afectiva del profesional de enfermería que labora en Sala de Operaciones del Hospital San Juan de Lurigancho, Lima – 2020.

### PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

$H_1$  Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en la dimensión capacidad psicomotora del profesional de enfermería de Sala de Operaciones del Hospital San Juan de Lurigancho, Lima – 2020

$H_0$  No existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en la dimensión capacidad psicomotora del profesional de enfermería de Sala de Operaciones del Hospital San Juan de Lurigancho, Lima – 2020

### Prueba de Correlación Rho de Spearman entre variables

#### Correlaciones

			MOTIVACION LABORAL	CAPACIDAD PSICOMOTORA
Rho de Spearman	MOTIVACION	Coeficiente de correlación	1,000	,518**
	LABORAL	Sig. (bilateral)	.	,003
		N		30
	CAPACIDAD	Coeficiente de correlación	,518**	1,000
	PSICOMOTOR	Sig. (bilateral)	,003	.
		N		30

**Regla de decisión:**

**Si  $p$ -valor  $< 0.05 \rightarrow$  se acepta la hipótesis alternativa**

**Si  $p$ -valor  $> 0.05 \rightarrow$  se acepta la hipótesis nula**

**Nivel de confianza 95% (0.95)**

**Error estadístico ( $p$ -valor = 0.05)**

Como el  $p$ -valor es 0.003 y es  $< 0.05$  se acepta la  $H_1$  y se rechaza la  $H_0$ .

Para la motivación y el desempeño laboral en su dimensión capacidad psicomotora existe un coeficiente de correlación de 0.518, siendo una correlación positiva moderada.

**Conclusión:** Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en su dimensión capacidad psicomotora del profesional de enfermería que labora en Sala de Operaciones del Hospital San Juan de Lurigancho, Lima – 2020.

**6.2. Contrastación de los resultados con otros estudios similares**

En el presente estudio titulado: “Motivación y desempeño laboral del profesional de enfermería de Sala de Operaciones del Hospital San Juan de Lurigancho, Lima-2020”; se encontró como resultados que la motivación laboral del profesional de enfermería es de nivel medio 53.3%, alto 33.3%, y bajo 13.3%; de la misma forma se concluye que existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral del profesional de enfermería, con un  $Rho=0.557$ , un nivel de significancia del 95% y  $p$ -valor = 0.001; siendo una correlación positiva moderada; al respecto Febrianti Y. en el 2019, en West Yakarta: Indonesia, realizó un estudio titulado: “El efecto del entorno de trabajo y la carga de trabajo en su motivación en el Hospital Bhayangkara Sespimma Polri, Yakarta del Sur”, el estudio presentó hallazgos similares donde los resultados fueron que según la motivación de las enfermeras 38.07% están totalmente motivados, 46.52% medianamente motivados, 11.70% están menos motivados, 0,30% medianamente desmotivados, y 3.41% desmotivados; la conclusión general fue que existe un

efecto significativo y muy marcado entre el ambiente de trabajo y la carga de trabajo sobre la motivación de las enfermeras. Los resultados del análisis de correlación muestran que la relación entre Ambiente de Trabajo y la motivación de la enfermera es de 0,776, esta relación se muestra fuerte porque está entre 0,60 - 0,799, lo que significa que si mejora el clima laboral, la calidad del trabajo de pacientes también aumenta o viceversa. El efecto motivador debe ser dirigido a objetivos claros de beneficios colectivos, la enfermera quien trabaja porque la tarea le interesa, porque la disfruta y siente que está colaborando con la salud pública es la evidencia de motivación laboral.

En el presente estudio en cuanto a la dimensión intrínseca de la motivación laboral se encontró como resultados que la motivación laboral del profesional de enfermería es alta 53.3%, media 33.3% y baja 13.3%, así mismo Pacheco Y. el 2018, en Cusco: Perú; realizó un estudio titulado: "Factores motivacionales intrínsecos y extrínsecos que influyen en el desempeño laboral de las licenciadas en enfermería que laboran en el Centro de Salud Túpac Amaru Cusco" en donde se encontraron hallazgos similares respecto a la dimensión de motivación intrínseca donde las enfermeras señalan un nivel muy bueno de motivación intrínseca laboral 46.7%, un nivel bueno 40.0% y un nivel regular solo del 13.3%; también concluyen que no hay razón suficiente para afirmar que cuando se incrementa la motivación laboral de las licenciadas en enfermería, estas mejoran su desempeño, así mismo, podemos mencionar que el nivel de correlación es bajo, puesto que la magnitud del coeficiente Tau\_b de Kendall es 0.214.

Se evidenciaron motivación intrínseca alta porque los enfermeros se enfrentan a retos en la práctica profesional diaria, por tener la oportunidad de desarrollar la práctica profesional en forma eficiente y el valor que otorgan a la profesión; es de motivación media porque tienen la oportunidad de crecer profesionalmente y de recibir premios institucionales por el desempeño me hace sentir motivado; y es de motivación baja porque no



reciben acenso por su desempeño laboral. El comportamiento motivado intrínsecamente implica crear emociones positivas; las oportunidades que tienen las enfermeras para desarrollar sus prácticas en su centro hospitalario es una gran motivación, otra de las motivaciones que suelen tener es el valor que le dan a su profesión, las actividades pueden generar tales sentimientos cuando las enfermeras le dan un sentido como el participar en eventos organizados por su institución de salud, también pueden darle una sensación de progreso cuando en su trabajo logra algo positivo o cuando aprende conocimientos nuevos o se vuelve más hábil en alguna tarea.

En la presente investigación, en cuanto a la motivación laboral en la dimensión extrínseca del profesional de enfermería de Sala de Operaciones del Hospital San Juan de Lurigancho; se evidencia que es alta 53.3%, media 30.0% y baja 16.7%; al respecto Córdor S. y Valencia I. el 2019, en Lima: Perú; realizaron un estudio titulado: "Motivación y rendimiento laboral de las enfermeras del área madre – niño del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins – Es Salud" reportaron hallazgos no coincidentes donde los enfermeros señalan que el nivel de motivación según dimensión extrínseca fue de nivel medio 94.05%, nivel bajo 5.95% y nivel alto 0.00%; así mismo existe relación directa entre motivación (dimensión intrínseca) y el rendimiento laboral de las Enfermeras, con un valor asociado al Coeficiente de Spearman de 0.000 menor que el error permitido 0.05.

Se evidenciaron motivación extrínseca alta porque los enfermeros reciben orientaciones del supervisor por el trabajo realizado, con apoyo del coordinador de enfermería, por la aceptación de compañeros de trabajo, contar con recursos materiales para la protección de la salud y tener un ambiente confortable para el descanso nocturno; es de motivación media por los bonos adicionales que recibe por el trabajo realizado y tener relaciones de trabajo con el equipo directivo; y es de motivación baja por el salario que recibe por el trabajo realizado. La motivación extrínseca es

lograr determinadas consecuencias, al respecto detrás de la acción no está el disfrute de la labor de la enfermera, sino algún valor material, por el recibimiento de su salario, bonos adicionales, orientaciones, apoyo, entre otros; se aplica siempre que se realiza una actividad para lograr algún resultado separado del interior de su ser, por lo tanto, realizar una actividad simplemente para el disfrute de la actividad en sí, y la satisfacción laboral.

En la presente investigación, en cuanto al desempeño laboral del profesional de enfermería que labora en Sala de Operaciones del Hospital San Juan de Lurigancho; se encontró como resultados que el profesional de enfermería tiene un nivel regular 63.3%, buena 20.0% y mala 16.7%; de la misma forma se concluye que existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral del profesional de enfermería, con un  $Rho=0.557$ , un nivel de significancia del 95% y  $p\text{-valor} = 0.001$ ; siendo una correlación positiva moderada; al respecto

Llagas M. el 2017, en Lima: Perú, realizó un estudio titulado: "Motivación y su relación con el desempeño laboral de la enfermera Servicio de Neonatología Hospital Nacional Arzobispo Loayza", así mismo reportó hallazgos similares donde las enfermeras presentaron un desempeño laboral de nivel regular 50.00%, nivel eficiente 36.67%, y un nivel deficiente de solo 13.33%; así mismo concluyeron que existe una relación directa y positiva ( $r= 0.850$ ) y  $p=0.000$ , entre la motivación y desempeño laboral de las enfermeras del Servicio de Neonatología, es decir que a mayor motivación laboral mayor será el desempeño laboral.

El desempeño laboral abarca los comportamientos, acciones o resultados que son relevantes para el cumplimiento de los objetivos de la organización y que consta del desempeño de las tareas gira en torno a las tareas laborales básicas según sus responsabilidades encomendadas, el desempeño contextual como el comportamiento que esta fuera de su rol original y el comportamiento individual que tiene como cualidad un trabajo adicional de su desempeño laboral.

En la presente investigación en cuanto al desempeño laboral en la dimensión capacidad cognitiva del profesional de enfermería de Sala de Operaciones del Hospital San Juan de Lurigancho; se encontró como resultados que es buena 46.7%, regular 40.0% y mala 13.3%, al respecto Díaz H. el 2018, en Lima: Perú, realizó un estudio titulado: "Motivación laboral en la percepción del desempeño profesional del personal de enfermería, Hospital San Juan Bautista, Huaral" reportó hallazgos con diferencias significativas donde los profesionales de enfermería presentaron un desempeño laboral en cuanto a la dimensión competencia cognitiva deficiente 34.9%, regular 32.6% y eficiente 32.6%, las conclusiones fueron que la prueba del pseudo R cuadrado, expresando la dependencia de la motivación laboral en el desempeño de las enfermeras, que tiene al coeficiente de Nagalkerke, implicando que la variabilidad del desempeño del profesional de enfermería depende de la motivación

Se evidenciaron una capacidad cognitiva buena porque los enfermeros evalúan los propios conocimientos sobre el cuidado del paciente y favorece el desempeño, así como evaluar las actitudes, habilidades de la función asistencial, planificar las actividades aplicando conocimientos en la administración del cuidado, promover un entorno favorable aplicando la comunicación efectiva con el equipo y realizar acciones educativas que promueven cambios de habito en el paciente; es regular por la participación en el proceso de evaluación de investigación, en actividades gremiales y desarrollar una práctica profesional fundamentado en el derecho de los pacientes; y es mala por no tener una evaluación periódica de aprendizaje del paciente y por no utilizar los recursos existentes para la investigación. El continuo apoyo por parte de la enfermera es promotor de un ambiente de comunicación efectiva que tiene un efecto positivo en todo el equipo quirúrgico y facilita las labores de manera fluida, la educación es parte fundamental del desempeño laboral de la enfermera circulante pues antes que el paciente sea intervenido quirúrgicamente la enfermera realiza una

educación disuadiendo al paciente en cuanto a sus temores, el pensamiento crítico como la toma de decisiones en el momento indicado son puntos a destacar en las enfermeras circulantes es así que las evaluaciones que pueda realizar a los pacientes sirven de gran ayuda en su formación, pues determinará la efectividad de su enseñanza; asimismo, es sabido que en muchas instituciones de salud no cuentan con los recursos necesarios para realizar investigaciones, aun así existen enfermeras que destacan por la realización de investigaciones en la cual plasman sus conocimientos; también son parte de estudios como colaboradores con otros profesionales de la salud, donde suelen tener logros importantes que deben ser mencionados y destacados.

En el presente estudio, en cuanto al desempeño laboral en la dimensión capacidad afectiva del profesional de enfermería de Sala de Operaciones; se evidencia que es buena 46.7%, regular 46.7% y mala 6.6%, así mismo Díaz H. el 2018, en Lima: Perú, realizó un estudio titulado: “Motivación laboral en la percepción del desempeño profesional del personal de enfermería, Hospital San Juan Bautista, Huaral” donde reportó hallazgos no coincidentes ya que los profesionales de enfermería presentaron un desempeño laboral en la dimensión competencias actitudinales y sociales deficiente 81.4%, eficiente 16.3% y regular 2.3%.

Se evidenciaron una capacidad afectiva buena porque los enfermeros al percibir relaciones de trabajo afectuosa les facilita el desempeño en SOP, por escuchar con atención los problemas del paciente, por el trato respetuoso que recibe de los compañeros de trabajo y el trato respetuoso que recibe de los superiores; es regular por la ejecución en forma responsable de las actividades asignadas, por actuar con responsabilidad ante el paciente y la comunicación verbal que establece con los supervisores; y es mala por la escasa comunicación escrita recibida de superiores sobre la ejecución de una actividad asistencial realizada. El desarrollo de una enfermera a nivel humano y profesional solo es posible

si esta se desarrolla y vive en un ambiente cariñoso protector y seguro, el afecto es la capacidad que tiene un individuo de forma consciente, voluntaria y sistemática para generar un entorno en el equipo quirúrgico, que sea protector, emocionalmente cálido y estableciendo relaciones positivas en él; es decir, el afecto involucra habilidades en la cual la enfermera puede ser competente y desarrollar una plena relación con el equipo quirúrgico, estableciendo relaciones laborales en favor de la mejora constante, ciertamente esta relación afectiva se implanta por intermedio de la comunicación asertiva, prestando atención a las necesidades que pudiera tener el equipo, así mismo por sus habilidades para relacionarse con los demás miembros, la enfermera ha debido pasar por un proceso de crecimiento personal y de conciencia que lo conduce a mantener relaciones y apoyos respetuosos, a la vez incrementan sus responsabilidades en sala de operaciones como supervisora de intervenciones que se realicen sin riesgos, suele surgir de forma natural cuando los integrantes del equipo destacan las habilidades como el afecto y sinceridad, en su labor recibe un trato afectivo de sus superiores y que es proporcional a su desempeño.

En el presente trabajo de investigación se encontró como resultados que el desempeño laboral en la dimensión capacidad psicomotora del profesional de enfermería que labora en Sala de Operaciones del Hospital San Juan de Lurigancho; es buena 50%, regular 36.7% y mala 13.3%, al respecto Díaz H. en el 2018, en Lima: Perú, realizó un estudio titulado: "Motivación laboral en la percepción del desempeño profesional del personal de enfermería, Hospital San Juan Bautista, Huaral" reportó hallazgos similares donde los profesionales de enfermería presentaron un desempeño laboral en cuanto a la dimensión capacidad técnica con un nivel eficiente 41.9%, regular 30.2% y deficiente 27.9%. Se evidenció una capacidad psicomotora buena porque los enfermeros cumplen las medidas de precaución universal al ofrecer cuidados al paciente y aplicar estrategias de prevención de las infecciones; es regular por realizar cuidados de enfermería integrales al paciente y cumplir con los cinco correctos en la administración de tratamiento; y es

mala por no ofrecer información al paciente sobre el tratamiento indicado. Entre las capacidades psicomotoras, son las que demuestran la motricidad fina, como el uso de instrumentos de precisión, o acciones de motricidad gruesa, como son el uso del cuerpo, cuando realiza acciones como la preparación de la mesa quirúrgica, una de las medidas que deben ser realizadas son las que tienen que ver con las medidas universales, cuando se trata de brindar cuidados a los pacientes, ella debe procurar que todas las necesidades del paciente estén satisfechas completamente; para poder ser intervenido, la enfermera debe antes y durante la intervención quirúrgica realizar las acciones pertinentes para poder prevenir cualquier evento adverso como son las infecciones, esto quiere decir que debe preocuparse en mantener la asepsia en todo momento de la intervención; asimismo, gran parte de las actividades de las enfermeras es la parte motora, pues deben realizar actividades que demandan esfuerzo físico, es así que la capacidad psicomotora es la relación entre las funciones cognitivas (psiquis) y el movimiento físico e implica la demostración de habilidades físicas como el movimiento, coordinación, destreza, fuerza y velocidad, se trata de acciones o cuidados integrales que deben ser realizadas a los pacientes y colegas de su área de manera efectiva.

### **6.3. Responsabilidad ética**

Durante la fase de recolección de datos, se aseguró a los encuestados que todos los datos se tratarían de forma confidencial y se utilizarían exclusivamente para fines de evaluación.

La participación se basó en el consentimiento informado, firmado de manera voluntaria por los participantes del estudio, donde se les expresó que la aplicación de la encuesta es de carácter anónimo y confidencial, solo se realizó con fines de estudio. (Ver anexo 3)

Para obtener los datos se solicitó las autorizaciones correspondientes y la información obtenida se utilizará sólo para esta investigación.

Los resultados obtenidos se mantendrán sin que se altere su originalidad y se les dará uso conforme a los objetivos de la investigación.

Para el desarrollo del presente estudio de investigación se respetó plenamente la autoría de las investigaciones que tomamos como referencia, en las citas y referencias bibliográficas mencionadas, aplicando el estilo Vancouver, para su correcto citado, de acuerdo a las normas establecidas por la universidad.

De igual forma nosotras las investigadoras declaramos bajo juramento que el trabajo realizado es creación propia.

## CONCLUSIONES

- Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral del profesional de enfermería de Sala de Operaciones del Hospital San Juan de Lurigancho; con un nivel de significancia estadística de p-valor = 0.001 y con una correlación positiva moderada ( $Rho=0.557$ ); así mismo se encuentra un nivel de motivación laboral media y un nivel de desempeño laboral regular en dichos profesionales.
- Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en la dimensión capacidad cognitiva del profesional de enfermería que labora en Sala de Operaciones del Hospital San Juan de Lurigancho; con un nivel de significancia estadística de p-valor = 0.000 y con una correlación positiva moderada ( $Rho=0.619$ ); así mismo se encuentra un nivel de desempeño laboral regular en la dimensión capacidad cognitiva de dichos profesionales.
- Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en la dimensión capacidad afectiva del profesional de enfermería que labora en Sala de Operaciones del Hospital San Juan de Lurigancho; con un nivel de significancia estadística de p-valor = 0.001 y con una correlación positiva moderada ( $Rho=0.596$ ); así mismo se encuentra un nivel de desempeño laboral regular en la dimensión capacidad afectiva de dichos profesionales.
- Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en la dimensión capacidad psicomotora del profesional de enfermería que labora en Sala de Operaciones del Hospital San Juan de Lurigancho; un nivel de significancia estadística de p-valor = 0.003 y con una correlación positiva moderada ( $Rho=0.5189$ ); así mismo se encuentra un nivel de desempeño laboral regular en la dimensión capacidad psicomotora de dichos profesionales.



## RECOMENDACIONES

- Realizar talleres motivacionales en forma periódica en base a una evaluación de necesidades del personal de enfermería de sala de operaciones, que les ayude a desempeñarse en forma adecuada en sus puestos de trabajo y posteriormente elaborar un plan de mejora que fortalezca la prestación de un servicio de alta calidad en sala de operaciones.
- Planificar y ejecutar un plan de capacitación permanente en el Servicio de Sala de Operaciones, identificando áreas de debilidad en el personal, tendientes a promover la actualización continua que fortalezca la motivación laboral, el crecimiento personal, profesional y el mejoramiento continuo del desempeño laboral.
- Brindar charlas a los profesionales de enfermería sobre trabajo en equipo, incentivando la participación proactiva a fin de fortalecer la comunicación, mejorar las relaciones humanas y manejo de conflictos de manera asertiva.
- Establecer un programa de incentivos y reconocimientos al trabajo bien realizado y el logro obtenido dentro sus puestos de trabajo, dirigidos al profesional de enfermería, que les ayude a fortalecer su nivel de motivación laboral, y puedan desempeñarse en sus labores con mayor satisfacción, que contribuya a sentirse reconocidos y valorados.
- El profesional de enfermería debe continuar trabajando sobre la base de una adecuada motivación laboral, teniendo en cuenta las recompensas sociales como son el logro, el reconocimiento, el interés en el trabajo, la mejora, la interacción social y el respeto.

- Realizar estudios de tipo cualitativo sobre las vivencias, percepciones y expectativas del profesional de enfermería de Sala de Operaciones en torno a la motivación y desempeño laboral relacionado al contexto actual que estamos viviendo, así mismo realizar un seguimiento adecuado para el cumplimiento de las recomendaciones planteadas respecto a los resultados obtenidos.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Organización Internacional del Trabajo. Estimación de la motivación laboral en la mejora de la productividad organizacional de enfermería. [Internet]. Ginebra; OIT; 2019. [Citado el 02 de junio de 2020]. Disponible en: <https://n9.cl/98lf>
2. Centro para el Control y la Prevención de Enfermedades. Motivación de los profesionales de enfermería es un factor para el desempeño laboral. [Internet]. Ginebra: CDC; 2019. [Citado el 01 de junio de 2020]. Disponible en: <https://n9.cl/5otw>
3. Organización Mundial de la Salud. Teoría del Doble Factor de Frederick Herzberg acerca de los factores motivacionales intrínsecos y extrínsecos. [Internet]. Ginebra: OMS; 2019. [Citado el 03 de junio de 2020]. Disponible en: <https://n9.cl/kuee>
4. Ministerio de Salud del Perú. La motivación de enfermería en la mejora de su capacidad resolutive y productiva pesar del riesgo de los pacientes. [Internet]. Lima: MINSA; 2019. [Citado el 04 de junio de 2020]. Disponible en: <https://n9.cl/ri2zj>
5. Reem B, Hasnah B, Maram B. Motivación laboral de los profesionales de enfermería y los factores de riesgo que afectan: una revisión del alcance. [revista en Internet]. Arabia Saudita: Internacional de Enfermería y Prácticas Clínicas; 2018. [Citado el 05 de junio de 2020]. 05(01):01-10. Disponible en: <https://n9.cl/pve5j>
6. Deressa A, Zeru G. Motivación laboral y sus efectos en el desempeño organizacional: el caso de las enfermeras en los hospitales públicos y privados. [revista en Internet]. Etiopía: Notas

- de investigación de BMC; 2019. [Citado el 06 de junio de 2020]. 12(01):01-06. Disponible en: <https://n9.cl/wfwbg>
7. Asadi N, Memarian R, Vanaki Z. Motivación para la atención: un estudio cualitativo sobre enfermeras iraníes. La revista de investigación en enfermería. [revista en Internet]. Irán: Revista de investigación en enfermería; 2019. [Citado el 07 de junio de 2020]. 27(04):01-07. Disponible en: <https://n9.cl/meim>
  8. Kantek F, Yidirim N, Kavia I. Percepciones de las enfermeras sobre los factores motivacionales: un estudio de caso en un hospital universitario turco. [revista en Internet]. Turquía: Revista de Gestión de Enfermería; 2016. [Citado el 08 de junio de 2020]. 23(05):674-681. Disponible en: <https://n9.cl/iu98h>
  9. Novita N, Hariyati T, Gayatri D. La motivación como factor que afecta el desempeño de la enfermera en hospitales generales regionales: un análisis de factores. [revista en Internet]. Indonesia: Revista Enfermería Clínica; 2019. [Citado el 26 de junio de 2020]. 29(S2):512-520. Disponible en: <https://n9.cl/kyu1>
  10. Febrianti Y. El efecto del entorno de trabajo y la carga de trabajo en su motivación en el Hospital Bhayangkara Sespimma Polri, Yakarta del Sur. [revista en Internet]. Indonesia. International Journal of Economics, Business and Accounting Research; 2019. [Citado el 26 de junio de 2020]. 03(04):435-456. Disponible en: <https://n9.cl/tzjct>
  11. Novita C, Sjattar E, Natzir R. Correlación entre compensación y satisfacción laboral con enfermeras a través de la motivación en Bethesda Hospital Público de Tomohon. [revista en Internet]. Indonesia. Indonesian Contemporary Nursing Journal; 2018. [Citado el 26 de junio de 2020]. 03(01):12-21. Disponible en: <https://n9.cl/00eta>

12. Mu A, Arifin M, Daud A. Motivación laboral en el desempeño de las enfermeras en el hospital de Islam Faisal Makassar. [revista en Internet]. Indonesia. International Journal of Sciences; 2017. [Citado el 26 de junio de 2020]. 34(02):303-310. Disponible en: <https://n9.cl/xy4a2>
13. Yuda M. La influencia de la motivación intrínseca en el rendimiento de enfermería implementación en el Hospital TK. IV Pematang Siantar. [revista en Internet]. Indonesia. Jurnal Jumantik; 2017. [Citado el 26 de junio de 2020]. 02(01):78-89. Disponible en: <https://cutt.ly/JmeYd5Q>
14. Rojas O. Motivación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren. [tesis maestría]. Lima-Perú: Universidad César Vallejo; 2019. [Internet]. [Citado el 26 de junio de 2020]. Disponible en: <https://n9.cl/x55bo>
15. Condor S, Valencia I. Motivación y rendimiento laboral de las enfermeras del área madre – niño del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins – EsSalud. [tesis maestría]. Lima-Perú 2018: Universidad Nacional del Callao; 2019. [Internet]. [Citado el 26 de junio de 2020]. Disponible en: <https://cutt.ly/emJAWIP>
16. Pacheco Y. Factores motivacionales intrínsecos y extrínsecos que influyen en el desempeño laboral de las licenciadas en enfermería que laboran en el Centro de Salud Túpac Amaru Cusco. [tesis maestría]. Cusco-Perú: Universidad César Vallejo; 2018. [Internet]. [Citado el 26 de junio de 2020]. Disponible en: <https://n9.cl/sdra2>

17. Díaz H. Motivación laboral en la percepción del desempeño profesional del personal de enfermería, Hospital San Juan Bautista. [tesis maestría]. Huaral-Perú: Universidad César Vallejo; 2018. [Internet]. [Citado el 26 de junio de 2020]. Disponible en: <https://n9.cl/hyfla>
18. Llagas M. Motivación y su relación con el desempeño laboral de la enfermera Servicio de Neonatología Hospital Nacional Arzobispo Loayza. [tesis maestría]. Lima-Perú: Universidad César Vallejo; 2017. [Internet]. [Citado el 26 de junio de 2020]. Disponible en: <https://n9.cl/5fasd>
19. Boeree G. Teorías de la personalidad de Abraham Maslow. Traducción: Rafael Gautier. [revista en Internet]. Revista de Enfermería; 2018. [Citado el 28 de agosto de 2020]. Disponible: <https://cutt.ly/enHFNHa>
20. Pérez, J., Méndez, S. y Jaca, M. (2010). Motivación de los empleados: Teoría de Herzberg. Sevilla, Bandera de España: Universidad de Sevilla. [revista en Internet]. Revista de Enfermería; 2018. [Citado el 28 de agosto de 2020]. Disponible: <https://cutt.ly/umUQpQr>
21. Mastrapa Y, Gibert M. Relación enfermera-paciente: una perspectiva desde las teorías de las relaciones interpersonales. [revista en Internet]. Revista Cubana de Enfermería; 2016. [Citado el 28 de agosto de 2020]. 32(04):01. Disponible en: <https://n9.cl/7kbx>
22. Ballón Y, Escalante Y, Huerta M. Relación enfermera-paciente según la teoría de Hildegard Peplau en el servicio de centro quirúrgico de un hospital nacional. [tesis especialidad]. Lima-Perú: Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2016. [Internet]. [Citado el 28 de agosto de 2020]. Disponible en: <https://cutt.ly/KmJSu1u>

23. Gonzales K, Pastrana S, Rado Y. Interrelación enfermera-paciente desde la perspectiva del paciente en centro quirúrgico de dos instituciones de Lima. [tesis especialidad]. Lima-Perú: Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2018. [Internet]. [Citado el 30 de agosto de 2020]. Disponible en: <https://cutt.ly/pmJSJdu>
24. Montalvo M. Importancia del nivel de motivación laboral y su relación con el perfil profesional de las enfermeras de la Micro Red-DISA Lima Sur. [tesis especialidad]. Lima-Perú: Universidad Privada Norbert Wiener; 2017. [Internet]. [Citado el 28 de junio de 2020]. Disponible en: <https://n9.cl/21bo8>
25. Salazar D. Nivel de motivación y satisfacción laboral del profesional de enfermería del Centro Quirúrgico de la Clínica Padre Luis Tezza. [tesis especialidad]. Lima-Perú: Universidad Inca Garcilaso de la Vega; 2017. [Internet]. [Citado el 29 de junio de 2020]. Disponible en: <https://n9.cl/ubwr>
26. Pebes A, Uribe C, Loyola G. Motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Servicio de Medicina del Hospital Regional de Ica. [revista en Internet]. Revista de Enfermería de Vanguardia; 2019. [Citado el 30 de junio de 2020]. 07(01):13-22. Disponible en: <https://n9.cl/y82q>
27. Ancieta Y, Poma J. Factores motivacionales y su relación con el nivel de satisfacción laboral en las enfermeras del Servicio de Emergencia. [tesis especialidad]. Lima-Perú: Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2018. [Internet]. [Citado el 02 de julio de 2020]. Disponible en: <https://cutt.ly/wmJFVSV>

28. Pablos M. Estudio de satisfacción laboral y estrategias de cambio de las enfermeras en los hospitales públicos de Badajoz y Cáceres. [tesis doctoral]. Extremadura-España: Universidad de Extremadura; 2016. [Internet]. [Citado el 02 de julio de 2020]. Disponible en: <https://n9.cl/lo2s>
29. Coba V. Nivel de motivación y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en el Servicio de Emergencia del Hospital Víctor Lazarte Echeagaray. [tesis especialidad]. Trujillo-Perú: Universidad Nacional de Trujillo; 2018. [Internet]. [Citado el 03 de julio de 2020]. Disponible en: <https://n9.cl/eqe7>
30. Montes M, Díaz M. Motivación y satisfacción laboral en el personal de enfermería en el Hospital de Apoyo San Francisco de Ayacucho. Lima: Universidad Peruana Unión; 2018. [revista en Internet]. Revista Científica de Ciencias de la Salud; 2019. [Citado el 06 de julio de 2020]. 12(2). Disponible en: <https://cutt.ly/RmJ0GEI>
31. Alarcón N, Ganga F, Pedraja L, Monteverde A. Satisfacción laboral y motivación en profesionales obstetras en un hospital en Chile. [revista en Internet]. Revista Biomédica Revisada Por Pares; 2020. [Citado el 09 de julio de 2020]. 20(04):01 Disponible en: <https://n9.cl/06c2>
32. Canchari Y. Motivación laboral y desempeño laboral en docentes de la facultad de enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica. [tesis maestría]. Huancavelica-Perú: Universidad Nacional de Huancavelica; 2017. [Internet]. [Citado el 10 de julio de 2020]. Disponible en: <https://n9.cl/l7c4>



33. Ticona Y. Influencia del clima organizacional en la motivación laboral del personal de enfermería del Hospital Daniel Alcides Carrión, EsSalud. [tesis maestría]. Tacna-Perú: Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann; 2016. [Internet]. [Citado el 12 de julio de 2020]. Disponible en: <https://n9.cl/ug1u>
34. Haya K, Tupac J. Ventura M. Factores motivacionales que influyen en la percepción del paciente sobre el cuidado que brinda la enfermera de Centro Quirúrgico del Hospital Alberto Leopoldo Barton Thompson. [tesis maestría]. Lima-Perú: Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2016. [Internet]. [Citado el 14 de julio de 2020]. Disponible en: <https://cutt.ly/cmJ9rZP>
35. Collantes J, Arévalo J. Motivación y satisfacción laboral del enfermero en un Hospital de Lima. [revista en Internet]. Revista Ciencia y Arte de Enfermería; 2017. [Citado el 15 de julio de 2020]. 02(02):19-24. Disponible en: <https://n9.cl/xey8x>
36. García M. Motivación y satisfacción laboral en el personal del Servicio de Laboratorio Clínico, Hospital Regional “Virgen de Fátima”. [tesis maestría]. Chachapoyas-Perú: Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas; 2018. [Internet]. [Citado el 17 de julio de 2020]. Disponible en: <https://cutt.ly/DmJ9Fym>
37. Marín H, Placencia M. Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. [revista en Internet]. Revista Horizonte Medico; 2017. [Citado el 18 de julio de 2020]. 17(04):42-52. Disponible en: <https://n9.cl/4g9u>

38. Calle D, Gálvez E. Relación entre la motivación y satisfacción laboral con la calidad de atención en un hospital docente del ministerio de salud. [revista en Internet]. Revista Científica Institucional TZHOECOEN; 2017. [Citado el 20 de julio de 2020]. 09(03):01-09. Disponible en: <https://n9.cl/ixet>
39. Lévano M. Motivación relacionada a calidad laboral en profesionales de la salud del Hospital San José-Chincha. [tesis maestría]. Chimbote-Perú: Universidad San Pedro; 2018. [Internet]. [Citado el 26 de julio de 2020]. Disponible en: <https://n9.cl/xc9b>
40. Halanocca S, Palomino L, Rupay K. La motivación y satisfacción laboral en relación con la productividad en una institución prestadora de servicios de salud. [tesis maestría]. Lima-Perú: Universidad ESAN; 2019. [Internet]. [Citado el 29 de julio de 2020]. Disponible en: <https://n9.cl/2d7z>
41. Arboleda G, Cardona J. Percepción de la satisfacción con la labor desempeñada y factores de motivación del personal de las instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS) del Valle de Aburrá. [revista en Internet]. Revista Gerencia y Políticas de Salud; 2018. [Citado el 01 de agosto de 2020]. 17(35):01-13. Disponible en: <https://cutt.ly/smJ3QVH>
42. Sopla V. Desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital de Apoyo “Gustavo Lanatta Lujan”, Bagua y del Hospital de Apoyo “Santiago Apóstol” Utcubamba, Amazonas. . [tesis licenciatura]. Chachapoyas-Perú: Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas; 2018. [Internet]. [Citado el 03 de agosto de 2020]. Disponible en: <https://n9.cl/scak>

43. Velásquez S. Nivel de motivación y desempeño laboral del profesional de enfermería de la Micro Red de Salud Collique. [tesis maestría]. Lima-Perú: Universidad César Vallejo; 2016. [Internet]. [Citado el 06 de agosto de 2020]. Disponible en: <https://n9.cl/1e8p>
44. Carrión K. Motivación laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la RED de Salud Lima Este Metropolitana. [tesis maestría]. Lima-Perú: Universidad César Vallejo; 2017. [Internet]. [Citado el 07 de agosto de 2020]. Disponible en: <https://n9.cl/1zx3>
45. Manrique M, Rodríguez S. Desempeño laboral en enfermeras(os) de los Servicios de Hospitalización. Hospital III Goyeneche. [tesis licenciatura]. Arequipa-Perú: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2017. [Internet]. [Citado el 10 de agosto de 2020]. Disponible en: <https://n9.cl/e4fre>
46. Poma G, Rojas S. Clima laboral y satisfacción del personal de enfermería y obstetricia del Servicio de Ginecología del Hospital Regional Docente de Cajamarca. [tesis licenciatura]. Cajamarca-Perú: Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo; 2017. [Internet]. [Citado el 10 de agosto de 2020]. Disponible en: <https://n9.cl/tfrvi>
47. Sopla V. Desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital de Apoyo “Gustavo Lanatta Lujan”, Bagua y del Hospital de Apoyo “Santiago Apóstol” Utcubamba, Amazonas. [tesis licenciatura]. Chachapoyas-Perú: Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza Amazonas; 2018. [Internet]. [Citado el 11 de agosto de 2020]. Disponible en: <https://n9.cl/fpa9y>
48. Villachica N. Relaciones interpersonales que influyen en la satisfacción laboral de enfermeros, Hospital Víctor Ramos Guardia. [tesis maestría]. Huaraz-Perú: Universidad Nacional “Santiago Antúnez de Mayolo”; 2018. [Internet]. [Citado el 15 de agosto de 2020]. Disponible en: <https://n9.cl/tgmjv>

49. Hee O, Binti N. Motivación y desempeño laboral de los enfermeros de los hospitales privados en Malasia. [revista en Internet]. Revista Internacional de Ciencias del Cuidado; 2016. [Citado el 15 de agosto de 2020]. 09(01):342-347. Disponible en: <https://n9.cl/24i6>
50. Hee O, Kamaludin N, Ping L. Motivación y desempeño laboral del enfermero en salud Hospital de Turismo en Malasia. [revista en Internet]. Revista Internacional de Gestión y Márketing; 2016. [Citado el 15 de agosto de 2020]. 06(04):668-672. Disponible en: <https://n9.cl/n2vg>
51. Chucle C, Masías F, Gutiérrez D. Estrés y desempeño laboral en trabajadores de salud del Área de Emergencia de la Clínica San Juan de Dios – San Luis. [tesis licenciatura]. Lima-Perú: Universidad María Auxiliadora; 2019. [Internet]. [Citado el 16 de agosto de 2020]. Disponible en: <https://n9.cl/8yy4>
52. Adjei K, Odoon E, Forster O. El impacto de la motivación en el desempeño laboral de trabajadores de la salud (Hospital Universitario Korle Bu): Evidencia de Ghana. [revista en Internet]. Revista Prácticas e Investigaciones Hospitalarias; 2016. [Citado el 17 de agosto de 2020]. 01(02):47-52. Disponible en: <https://n9.cl/n5qi>
53. Bobadilla E. Factores motivacionales y desempeño laboral del profesional de enfermería en el Servicio de Emergencia de un hospital de EsSalud. [tesis maestría]. Chiclayo-Perú: Universidad César Vallejo; 2016. [Internet]. [Citado el 17 de agosto de 2020]. Disponible en: <https://n9.cl/j0jr>
54. Alarcón Y, Astuñague J. “Calidad de vida laboral y desempeño del profesional de enfermería”, Hospital Goyeneche. [tesis licenciatura]. Arequipa-Perú: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2018. [Internet]. [Citado el 18 de julio de 2020]. Disponible en: <https://n9.cl/z0sx>

55. Tapia V. Desempeño profesional del personal de enfermería de establecimientos de salud del primer nivel de atención en relación a vacunación, control CRED y sesiones demostrativas: análisis de la encuesta en CRED – INEI. [tesis medicina]. Lima-Perú: Universidad Ricardo Palma; 2019. [Internet]. [Citado el 19 de julio de 2020]. Disponible en: <https://n9.cl/q9s5>
56. López Y. Relaciones interpersonales y rendimiento laboral en el profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital de Vitarte. [tesis maestría]. Lima-Perú: Universidad César Vallejo; 2018. [Internet]. [Citado el 19 de agosto de 2020]. Disponible en: <https://n9.cl/4ka9>
57. Campos M. Factores motivacionales en el desempeño laboral del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Vitarte. [tesis maestría]. Lima-Perú: Universidad César Vallejo; 2018. [Internet]. [Citado el 20 de agosto de 2020]. Disponible en: <https://n9.cl/fjbyp>
58. Ventura L, Ramos P. Inteligencia emocional y desempeño laboral internas/os de enfermería del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza. [tesis licenciatura]. ArequipaPerú: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2017. [Internet]. [Citado el 23 de agosto de 2020]. Disponible en: <https://n9.cl/vudcz>
59. Perochena L. Cultura de seguridad de la persona hospitalizada y desempeño laboral del profesional de enfermería, Hospital Nacional Carlos Alberto Segúin Escobedo EsSalud. [tesis maestría]. Arequipa-Perú: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2017. [Internet]. [Citado el 23 de agosto de 2020]. Disponible en: <https://n9.cl/6dup4>

60. Mendoza J. Influencia del grado de compromiso organizacional en el desempeño laboral en profesionales de la salud del Centro Quirúrgico del Hospital Manuel Núñez Butrón-Puno. . [tesis maestría]. Arequipa-Perú: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2017. [Internet]. [Citado el 24 de agosto de 2020]. Disponible en: <https://n9.cl/adbkm>
61. Chumpitaz J. Evaluación del desempeño laboral según características demográficas del personal de enfermería del Servicio Gineco-Obstetricia del Hospital de Ventanilla. [tesis maestría]. Lima-Perú: Universidad César Vallejo; 2017. [Internet]. [Citado el 25 de agosto de 2020]. Disponible en: <https://n9.cl/icbjm>
62. Espinosa A, Gibert M, Oria M. El desempeño de los profesionales de enfermería. [revista en Internet]. Revista Cubana de Enfermería; 2016. [Citado el 25 de agosto de 2020]. 32(01):01. Disponible en: <https://n9.cl/ns2n>
63. Peña A. Factores asociados al desempeño laboral en el profesional de enfermería. Hospital II EsSalud. . [tesis licenciatura]. Huaraz-Perú: Universidad San Pedro; 2017. [Internet]. [Citado el 26 de agosto de 2020]. Disponible en: <https://n9.cl/fpzm>
64. Reyes E. Cumplimiento de las funciones de la enfermera especialista en Sala de Operaciones del Hospital Hipólito Unanue. [tesis especialidad]. Lima-Perú: Universidad Nacional Federico Villareal; 2019. [Internet]. [Citado el 26 de agosto de 2020]. Disponible en: <https://n9.cl/w2s3>
65. Goyes E, Lavayen S. Rol de enfermería en la seguridad y calidad del cuidado del paciente en área quirúrgica. [tesis licenciatura]. Milagro-Ecuador: Universidad Estatal de Milagro; 2019. [Internet]. [Citado el 27 de agosto de 2020]. Disponible en: <https://n9.cl/goI9>

66. Cabanillas N. Desempeño laboral y nivel de conocimiento de las funciones de enfermería instrumentista y circulante. [tesis especialidad]. Trujillo-Perú: Universidad nacional de Trujillo; 2018. [Internet]. [Citado el 27 de agosto de 2020]. Disponible en: <https://n9.cl/3py0>
67. Hernández Sampieri R, Fernández Collado C, Baptista Lucio P. Metodología de la investigación. 6ª Edición. Madrid: McGraw-Hill; 2014.
68. Bernal Torres CA. Metodología de la investigación. 4ª Edición. Colombia: Pearson Educación; 2016.
69. Dubrasca T. Desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital Vargas. Caracas: Universidad Central de Venezuela; 2015. [Internet]. [Citado el 30 de agosto de 2020]. Disponible en: <https://cutt.ly/lnKWsRv>
70. Cedrón Y. Motivación y desempeño laboral en la Gerencia Regional de Salud La Libertad, en tiempos COVID - 19. Perú: Universidad Cesar Vallejo; 2020. [Internet]. [Citado el 30 de setiembre de 2020]. Disponible en: <https://cutt.ly/nYaxwWu>

# **ANEXOS**



**ANEXO 1**  
**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

**Título:** Motivación y desempeño laboral del profesional de enfermería de Sala de Operaciones del Hospital San Juan de Lurigancho, Lima – 2020

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN Y MUESTRA
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral en profesionales de enfermería de Sala de Operaciones del Hospital San Juan de Lurigancho, Lima – 2020?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral en la dimensión capacidad cognitiva en profesionales de enfermería de Sala de Operaciones del Hospital San Juan de Lurigancho, Lima – 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral en la dimensión capacidad afectiva en profesionales de enfermería de Sala de Operaciones del Hospital San Juan de Lurigancho, Lima – 2020?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en profesionales de enfermería de Sala de Operaciones del Hospital San Juan de Lurigancho, Lima – 2020.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p> <p>Establecer la relación entre la motivación y el desempeño laboral en la dimensión capacidad cognitiva en profesionales de enfermería de Sala de Operaciones del Hospital San Juan de Lurigancho, Lima – 2020.</p> <p>Establecer la relación entre la motivación y el desempeño laboral en la dimensión capacidad afectiva en profesionales de enfermería de Sala de Operaciones del Hospital San Juan de Lurigancho, Lima – 2020.</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL</b></p> <p>Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en profesionales de enfermería de Sala de Operaciones del Hospital San Juan de Lurigancho, Lima – 2020.</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICOS</b></p> <p>Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en la dimensión capacidad cognitiva en profesionales de enfermería de Sala de Operaciones del Hospital San Juan de Lurigancho, Lima – 2020.</p> <p>Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en la dimensión capacidad afectiva en profesionales de enfermería de Sala de Operaciones del Hospital San Juan de Lurigancho, Lima – 2020.</p>	<p><b>VARIABLE 1:</b></p> <p>MOTIVACIÓN LABORAL</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <p>Motivación Intrínseca Motivación Extrínseca</p> <p><b>VARIABLE 2:</b></p> <p>DESEMPEÑO LABORAL</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <p>Capacidad Cognitiva Capacidad Afectiva Capacidad Psicomotora</p>	<p><b>Tipo de investigación</b></p> <p>Cuantitativo Prospectivo Transversal</p> <p><b>Nivel de investigación</b></p> <p>Descriptivo-relacional</p> <p><b>Diseño de investigación</b></p> <p>Hipotético-deductivo</p> <p><b>Técnicas de recolección de información</b></p> <p>Encuesta</p> <p><b>Instrumentos</b></p> <p>Cuestionario 1 Cuestionario 2</p>	<p><b>Población</b></p> <p>Estuvo conformada por 32 profesionales de enfermería que laboran en Sala de Operaciones del Hospital San Juan de Lurigancho</p> <p><b>Muestra</b></p> <p>Conformado por 30 profesionales de enfermería que laboran en Sala de Operaciones del Hospital San Juan de Lurigancho</p>

<p>¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral en la dimensión capacidad psicomotora en profesionales de enfermería de Sala de Operaciones del Hospital San Juan de Lurigancho, Lima – 2020?</p>	<p>Establecer la relación entre la motivación y el desempeño laboral en la dimensión capacidad psicomotora en profesionales de enfermería de Sala de Operaciones del Hospital San Juan de Lurigancho, Lima – 2020.</p>	<p>Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en la dimensión capacidad psicomotora en profesionales de enfermería de Sala de Operaciones del Hospital San Juan de Lurigancho, Lima – 2020.</p>			
--	--	---	--	--	--



## ANEXO 2 INSTRUMENTOS VALIDADOS

**INTRODUCCIÓN:** Estimada(o) licenciada(o), es grato dirigirme a usted para informarle que estoy realizando un estudio de investigación titulado: “Motivación y el desempeño laboral del profesional de enfermería de Sala de Operaciones del Hospital San Juan de Lurigancho, Lima – 2020”; por lo cual su participación es muy importante, estrictamente confidencial y de carácter anónimo, será para uso exclusivo de las investigadoras.

**INSTRUCCIONES:** Por favor, se le pide la mayor sinceridad posible en su respuesta. Le agradeceremos marque con un aspa (X) la respuesta conveniente:

### **DATOS GENERALES:**

Edad:

- a) 25 a 39 años
- b) 40 a 49 años
- c) 50 a más años

Sexo:

- a) Masculino
- b) Femenino

Tiempo laboral en Sala de Operaciones:

- a) Menos de 1 año
- b) 1 a 5 años
- c) 6 a 10 años
- d) Más de 10 años

Tiempo laboral en la institución de salud:

- a) Menos de 1 año
- b) 1 a 5 años
- c) 6 a 10 años
- d) Más de 10 años

## DATOS ESPECÍFICOS:

### MOTIVACIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

Nunca (N = 1)

A veces (AV = 2)

Siempre (S = 3)

<b>Motivación Intrínseca</b>	<b>N</b>	<b>AV</b>	<b>S</b>
1. La oportunidad que tengo para enfrentar retos en mi práctica profesional me hace sentir motivado			
2. La oportunidad que tengo de crecer profesionalmente me hace sentir motivado			
3. La oportunidad que tengo de recibir premios institucionales por mi desempeño me hace sentir motivado			
4. La oportunidad que tengo de recibir un ascenso por mi desempeño me hace sentir motivado			
5. La oportunidad que tengo de desarrollar mi práctica profesional en forma eficiente me hace sentir motivado			
6. El valor que le otorgo a mi profesión me hace sentir motivado			
<b>Motivación Extrínseca</b>	<b>N</b>	<b>AV</b>	<b>S</b>
7. El salario que recibo por el trabajo realizado me hace sentir motivado			
8. Los bonos adicionales que recibo por el trabajo realizado me hacen sentir motivado			
9. Las orientaciones que recibo del supervisor de enfermería por mi trabajo realizado me hacen sentir motivado			
10. El apoyo que recibo del coordinador de enfermería me hace sentir motivado			
11. La aceptación que obtengo de mis compañeros de trabajo me hace sentir motivado			
12. Las relaciones de trabajo establecidas con el equipo directivo me hacen sentir motivado			
13. Contar con recursos materiales para la protección de mi salud me hace sentir motivado			
14. Tener un ambiente confortable para el descanso nocturno me hace sentir motivado			

**Fuente:** Dubrasca Machillanda Tsu. Motivación y Desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital Vargas de Caracas. Caracas: Universidad Central de Venezuela; 2015  
Alfa de Cronbach ( $\alpha = 0.89$ )

## DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

<b>Capacidad Cognitiva</b>	<b>N</b>	<b>AV</b>	<b>S</b>
1. Evaluar los propios conocimientos sobre el cuidado del paciente favorece mi desempeño en SOP			
2. Evaluar actitudes, habilidades de la función asistencial favorece mi desempeño en SOP			
3. Planificar actividades aplicando conocimientos adquiridos con la administración del cuidado favorece mi desempeño			
4. Promover un entorno favorable aplicando la comunicación efectiva con el equipo facilita mi desempeño en SOP			
5. Realizar acciones educativas que promueven cambios de hábito en el paciente favorece mi desempeño en SOP			
6. La evaluación periódica de aprendizaje del paciente favorece mi desempeño en SOP			
7. Utilizar los recursos existentes para la investigación favorece mi desempeño en SOP			
8. Participar en el proceso de evaluación de investigación favorece mi desempeño en SOP			
9. Participar en actividades gremiales favorece mi desempeño en SOP			
10. Desarrollar una práctica profesional fundamentada en el derecho de los pacientes favorece mi desempeño en SOP			
<b>Capacidad Afectiva</b>	<b>N</b>	<b>AV</b>	<b>S</b>
11. La comunicación verbal que establezco con mis supervisores facilita mi desempeño en SOP			
12. La comunicación escrita recibida de mis superiores sobre la ejecución de una actividad facilita mi desempeño			
13. El establecimiento de relaciones de trabajo afectuosa facilita mi desempeño en SOP			
14. Escuchar con atención los problemas del paciente facilitan mi desempeño en SOP			
15. El trato respetuoso que recibo de mis compañeros de trabajo facilita mi desempeño en SOP			
16. El trato respetuoso que recibo de mis superiores facilita mi desempeño en SOP			
17. La ejecución en forma responsable de las actividades asignadas facilita mi desempeño en SOP			
18. Actuar con responsabilidad ante el paciente facilita mi desempeño en SOP			
<b>Capacidad Psicomotora</b>	<b>N</b>	<b>AV</b>	<b>S</b>
19. Realizar cuidados de enfermería integrales al paciente facilitan mi desempeño en SOP			
20. Realizar el baño en cama al paciente favorece mi desempeño en SOP			
21. Cumplir los cinco correctos en la administración de tratamiento favorece mi desempeño en SOP			
22. Ofrecer información al paciente sobre el tratamiento indicado favorece mi desempeño en SOP			
23. Cumplir las medidas de precaución universal al ofrecer cuidados al paciente favorece mi desempeño en SOP			
24. Aplicar estrategias para la prevención de infecciones en los pacientes favorece mi desempeño en SOP			

Fuente: Dubrasca Machillanda Tsu. Motivación y Desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital Vargas de Caracas. Caracas: Universidad Central de Venezuela; 2015  
Alfa de Cronbach ( $\alpha = 0.89$ )

### **ANEXO 3 CONSENTIMIENTO INFORMADO**

El presente estudio es titulado: “MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE SALA DE OPERACIONES DEL HOSPITAL SAN JUAN DE LURIGANCHO, LIMA – 2020”; asimismo, la investigación está siendo desarrollada por las licenciadas EVELYN MILUSKA, CABANILLAS FLORES y GLADYS ROCIO, RUIZ CELIS; siendo las investigadoras del presente estudio.

La participación de usted, consiste en el desarrollo de un cuestionario, que durará 20 a 30 minutos; dicho estudio es completamente voluntario y confidencial; siendo la información que usted nos proporcione será manejada confidencialmente, pues solo la investigadora tendrá acceso a esta información, por tanto, será protegida.

#### **DECLARACIÓN DE INFORME DE CONSENTIMIENTO**

Yo \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_, he leído el contenido de este documento de consentimiento informado dado por la investigadora, y quiero colaborar con el estudio; por esta razón firmo el documento.

Fecha \_\_\_\_\_

Firma \_\_\_\_\_

## ANEXO 4 BASE DE DATOS

BASE DE DATOS.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 56 de 56 variables

	Ed	Sex	TLSalOpe rac	TLInstSal ud	MotIntri1	MotIntri2	MotIntri3	MotIntri4	MotIntri5	MotIntri6	MotExtr7	MotExtr8	MotExtr9	MotExtr1 0	MotExtr1 1	M
1	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
2	1	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	
3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
4	1	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	
5	1	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
6	1	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	
7	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
8	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
9	1	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	
10	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	
11	1	2	1	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	
12	3	2	3	4	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	
13	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	
14	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	
15	1	2	4	4	2	2	1	3	3	3	3	3	2	2	3	
16	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	2	3	
17	1	1	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	
18	1	2	1	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	
19	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	
20	1	2	1	2	3	3	3	3	3	3	1	2	3	2	2	
21	1	2	3	2	2	2	1	2	3	2	1	2	1	2	3	
22	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	

Vista de datos Vista de variables

BASE DE DATOS.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	Ed	Numérico	8	0	Edad	{1, 25 a 39 ...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
2	Sex	Numérico	8	0	Sexo	{1, Masculin...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
3	TLSalOperac	Numérico	8	0	Tiempo laboral ...	{1, Menos d...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
4	TLInstSalud	Numérico	8	0	Tiempo laboral ...	{1, Menos d...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
5	MotIntri1	Numérico	8	0	La oportunidad ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
6	MotIntri2	Numérico	8	0	La oportunidad ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
7	MotIntri3	Numérico	8	0	La oportunidad ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
8	MotIntri4	Numérico	8	0	La oportunidad ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
9	MotIntri5	Numérico	8	0	La oportunidad ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
10	MotIntri6	Numérico	8	0	El valor que le ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
11	MotExtr7	Numérico	8	0	El salario que r...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
12	MotExtr8	Numérico	8	0	Los bonos adici...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
13	MotExtr9	Numérico	8	0	Las orientacion...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
14	MotExtr10	Numérico	8	0	El apoyo que re...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
15	MotExtr11	Numérico	8	0	La aceptación ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
16	MotExtr12	Numérico	8	0	Las relaciones ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
17	MotExtr13	Numérico	8	0	Contar con rec...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
18	MotExtr14	Numérico	8	0	Tener un ambie...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
19	DesemCap...	Numérico	8	0	Evaluar los pro...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
20	DesemCap...	Numérico	8	0	Evaluar actitud...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
21	DesemCap...	Numérico	8	0	Planificar activi...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
22	DesemCap...	Numérico	8	0	Promover un en...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
23	DesemCap...	Numérico	8	0	Realizar accion...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
24	DesemCap...	Numérico	8	0	La evaluación p...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
25	DesemCap...	Numérico	8	0	Utilizar los resu...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está lista | Unidad: ON



**ANEXO 5**  
**MATRIZ DE LA VARIABLE MOTIVACIÓN LABORAL**

N°	MOTIVACIÓN INTRÍNSECA						DX1	MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA								DX2	DXG
	01	02	03	04	05	06		07	08	09	10	11	12	13	14		
01	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	2	2	16	28
02	2	3	2	3	2	3	15	3	2	3	2	2	2	3	3	20	35
03	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	24	42
04	2	3	3	2	3	3	16	2	3	3	2	3	3	2	3	21	37
05	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	24	42
06	2	3	2	3	2	3	15	2	3	2	3	2	3	2	3	20	35
07	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	2	3	23	41
08	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	2	2	16	28
09	3	3	3	2	2	3	16	3	2	3	3	3	3	2	2	21	37
10	3	3	3	3	3	3	18	2	2	3	3	3	3	3	3	22	40
11	3	3	3	3	3	3	18	2	2	3	3	3	3	3	3	22	40
12	3	3	2	2	3	3	16	2	2	3	3	3	3	3	3	22	38
13	3	3	3	3	3	3	18	3	2	2	2	3	3	3	3	21	39
14	3	3	3	3	3	3	18	2	2	2	3	3	3	2	2	19	37
15	2	2	1	3	3	3	14	3	3	2	2	3	3	3	3	22	36
16	3	3	3	3	3	3	18	2	1	1	2	3	3	1	1	14	32
17	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	3	3	2	2	21	39
18	3	3	3	3	3	3	18	2	2	2	2	3	2	2	2	17	35
19	3	3	3	3	3	3	18	2	2	2	2	3	2	3	3	19	37
20	3	3	3	3	3	3	18	1	2	3	2	2	2	2	1	15	33
21	2	2	1	2	3	2	12	1	2	1	2	3	3	1	1	14	26
22	3	3	3	3	2	3	17	2	2	3	3	3	2	2	3	20	37
23	3	3	3	3	3	3	18	2	2	2	2	3	2	2	2	17	35
24	2	3	3	3	3	3	17	3	3	2	2	2	2	2	2	18	35
25	3	3	3	2	3	3	17	3	3	1	3	3	3	3	1	20	37
26	3	3	2	2	2	3	15	3	3	2	2	3	3	3	2	21	36
27	3	3	3	3	3	3	18	2	2	3	3	3	3	3	3	22	40
28	3	3	3	3	3	3	18	2	2	3	3	3	3	3	3	22	40
29	3	3	2	2	3	3	16	2	2	3	3	3	3	3	3	22	38
30	3	3	3	3	3	3	18	3	2	2	2	3	3	3	3	21	39

## MATRIZ DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

N°	CAPACIDAD COGNITIVA										DY1	CAPACIDAD AFECTIVA								DY2	CAPACIDAD PSICOMOTORA						DY3	DYG
	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10		11	12	13	14	15	16	17	18		19	20	21	22	23	24		
01	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	2	12	48
02	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	28	3	3	3	2	3	3	3	2	22	2	2	2	3	2	3	14	64
03	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	18	72
04	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	26	2	3	3	2	3	3	2	3	21	3	2	3	3	3	2	16	63
05	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	18	72
06	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	25	2	3	2	3	2	3	2	3	20	2	3	2	3	2	3	15	60
07	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	18	72
08	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	2	12	48
09	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	28	3	3	3	3	2	3	3	3	22	3	1	3	3	2	3	15	65
10	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	26	3	2	3	3	3	3	3	3	23	3	2	3	3	3	3	17	66
11	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	28	3	3	3	2	2	2	3	3	21	3	2	3	3	3	3	17	66
12	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	27	3	2	3	3	3	3	3	3	23	3	2	3	3	3	2	16	66
13	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	28	3	2	3	3	3	3	3	3	23	2	2	3	3	3	3	16	67
14	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29	3	3	3	2	3	3	3	3	23	3	3	3	3	3	3	18	70
15	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	27	2	3	2	2	3	3	3	3	21	3	1	3	3	2	2	14	62
16	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	27	2	2	3	3	3	2	3	3	21	3	3	3	3	3	3	18	66
17	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	29	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	2	3	3	3	17	70
18	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	29	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	18	71
19	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	27	3	2	3	3	3	3	3	3	23	3	1	3	3	2	3	15	65
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	2	2	2	3	3	3	3	3	21	3	2	3	3	3	3	17	68
21	3	2	1	3	3	3	2	1	2	3	23	3	2	3	3	3	2	2	3	21	2	1	2	3	1	3	12	56
22	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	24	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	2	3	3	3	3	17	65
23	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	27	2	2	2	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	18	66
24	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	22	3	3	2	2	3	3	3	2	21	3	3	3	3	1	2	15	58
25	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	28	2	2	3	3	3	3	3	3	22	3	3	3	3	3	3	18	68
26	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	25	2	3	2	1	3	3	3	3	20	1	1	3	2	3	2	12	57
27	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	26	3	2	3	3	3	3	3	3	23	3	2	3	3	3	3	17	66
28	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	28	3	3	3	2	2	2	3	3	21	3	2	3	3	3	3	17	66
29	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	27	3	2	3	3	3	3	3	3	23	3	2	3	3	3	2	16	66
30	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	28	3	2	3	3	3	3	3	3	23	2	2	3	3	3	3	16	67

**ANEXO 6**  
**MATRIZ DE LA PRUEBA PILOTO DE LA VARIABLE MOTIVACIÓN LABORAL**

N°	MOTIVACIÓN INTRÍNSECO						DX1	MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA								DX2	DXG
	01	02	03	04	05	06		07	08	09	10	11	12	13	14		
01	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	24	42
02	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	24	42
03	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	24	42
04	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	24	42
05	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	3	3	3	2	22	40
06	3	3	3	2	3	3	17	2	3	3	3	3	2	3	3	22	39
07	3	3	2	3	3	2	16	3	2	2	3	3	2	2	1	18	34
08	3	3	2	2	3	3	16	1	2	2	2	2	2	2	2	15	31
09	3	3	3	2	2	3	16	3	2	3	3	3	2	2	2	21	37
10	3	3	3	3	3	3	18	2	2	3	3	3	3	3	3	22	40
11	3	3	3	3	3	3	18	2	2	3	3	3	3	3	3	22	40
12	3	3	2	2	3	3	16	2	2	3	3	3	3	3	3	22	38
13	3	3	3	3	3	3	18	3	3	2	2	3	3	3	3	22	40
14	3	3	3	3	3	3	18	2	2	2	3	3	3	2	2	19	37
15	3	2	1	3	3	3	15	3	3	2	2	3	3	3	3	22	37
16	3	3	3	3	3	3	18	2	1	1	2	3	3	1	1	14	32
17	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	3	3	2	2	21	39
18	3	3	3	3	3	3	18	2	2	2	2	3	2	2	2	17	35
19	3	3	3	3	3	3	18	2	2	2	2	3	2	3	3	19	37
20	3	3	3	3	3	3	18	1	2	3	2	2	2	2	2	16	34
21	2	2	1	2	3	2	12	1	2	1	2	3	3	1	1	14	26
22	3	3	3	3	3	3	18	2	2	3	3	3	2	2	3	20	38
23	3	3	3	2	3	3	17	2	2	2	2	3	2	2	2	17	34
24	2	3	3	3	3	3	17	3	3	2	2	2	2	2	2	18	35
25	3	3	3	2	3	3	17	3	3	1	3	3	3	3	1	20	37
26	3	3	2	2	2	2	14	3	3	2	2	3	3	3	2	21	35

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,802	14

## MATRIZ DE LA PRUEBA PILOTO DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

N°	CAPACIDAD COGNITIVA										DY1	CAPACIDAD AFECTIVA								DY2	CAPACIDAD PSICOMOTORA						DY3	DYG
	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10		11	12	13	14	15	16	17	18		19	20	21	22	23	24		
01	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	18	72	
02	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	23	3	3	3	2	2	3	3	22	3	3	2	3	2	3	16	61	
03	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	18	72	
04	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	24	3	2	3	3	3	3	17	71	
05	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	26	3	2	3	2	3	3	3	22	3	1	3	3	2	3	15	63	
06	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	29	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	18	71	
07	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	29	3	3	3	2	3	3	3	23	3	2	3	3	3	3	17	69	
08	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	26	2	2	2	3	3	2	2	18	2	2	3	3	1	2	13	57	
09	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	28	3	3	3	3	2	2	3	22	3	1	3	3	2	3	15	65	
10	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	26	3	2	3	3	3	3	3	23	3	2	3	3	3	3	17	66	
11	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	28	3	3	3	2	2	2	3	21	3	2	3	3	3	3	17	66	
12	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	27	3	2	3	3	3	3	3	23	3	2	3	3	3	2	16	66	
13	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	28	3	2	3	3	3	3	3	23	2	2	3	3	3	3	16	67	
14	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29	3	3	3	2	3	3	3	23	3	3	3	3	3	3	18	70	
15	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	27	2	3	2	2	3	3	3	21	3	1	3	3	2	2	14	62	
16	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	27	2	2	3	3	3	2	3	21	3	3	3	3	3	3	18	66	
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	2	3	3	3	17	71	
18	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	29	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	18	71	
19	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	27	3	2	3	3	3	3	3	23	3	1	3	3	2	3	15	65	
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	2	2	2	3	3	3	3	21	3	2	3	3	3	3	17	68	
21	3	2	1	3	3	3	2	1	2	3	23	3	2	3	3	3	2	2	21	2	1	2	3	1	3	12	56	
22	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	24	3	3	3	3	3	3	3	24	3	2	3	3	3	3	17	65	
23	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	27	2	2	2	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	18	66	
24	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	22	3	3	2	2	3	3	3	21	3	3	3	3	1	2	15	58	
25	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	28	2	2	3	3	3	3	3	22	3	3	3	3	3	3	18	68	
26	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	25	2	3	2	1	3	3	3	20	1	1	3	2	3	2	12	57	

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,816	24

## ANEXO 7

### CÁLCULO DE LA CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS VALIDADOS

Cálculo de la confiabilidad del instrumento en la variable motivación laboral:

$\alpha$  = Coeficiente de Alfa de Cronbach

$K = 14$

$\Sigma V_i = 3.605$

$V_t = 14.114$

Reemplazando en la fórmula:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[ 1 - \frac{\Sigma V_i}{V_t} \right]$$

$$\alpha = \frac{14}{14 - 1} \left[ 1 - \frac{3.605}{14.114} \right]$$

$\alpha = 0.802$

Por lo tanto en cuanto al instrumento 1: Motivación Laboral del profesional de Enfermería; se obtuvo una confiabilidad de Alfa de Cronbach ( $\alpha = 0.802$ ), por lo que se concluye que el instrumento refleja una confiabilidad “Alta (Fuerte)”.

Cálculo de la confiabilidad del instrumento en la variable desempeño laboral:

$\alpha$  = Coeficiente de Alfa de Cronbach

$K = 24$

$\Sigma V_i = 4.892$

$V_t = 22.43$

Reemplazando en la fórmula:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[ 1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

$$\alpha = \frac{24}{24 - 1} \left[ 1 - \frac{4.892}{22.43} \right]$$

$$\alpha = 0.816$$

Por lo tanto en cuanto al instrumento 2: Desempeño Laboral del profesional de Enfermería; se obtuvo una confiabilidad de Alfa de Cronbach ( $\alpha = 0.816$ ) por lo que se concluye que el instrumento refleja una confiabilidad “Alta (Fuerte).

## ANEXO 8

### BAREMOS PARA LA VARIABLE MOTIVACIÓN LABORAL

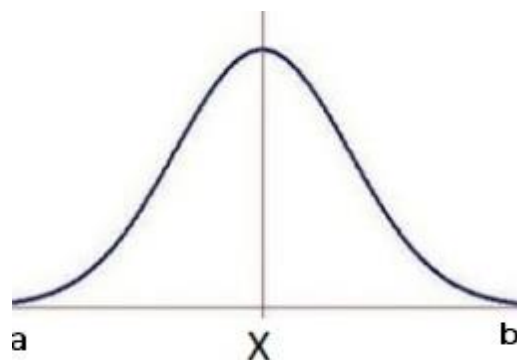
Para la clasificación del nivel de motivación laboral en los profesionales de enfermería de Sala de Operaciones del Hospital San Juan de Lurigancho, se empleó la escala de Estanones para categorizarlo en tres grupos (Alto, medio, bajo), se utilizó la comparación en la campana de Gauss con la constante 0,75, a través del siguiente procedimiento:

- Cálculo de  $\bar{X}$  (Media Aritmética)
- Cálculo de DS (Desviación Estándar)
- Se establecieron valores para a y b

Se obtuvo la media aritmética ( $\bar{x}$ ) y la desviación estándar de los puntajes con cuyos resultados se calcularon los puntos de corte, mediante la siguiente fórmula:

$$a = \bar{X} - 0,75 (DS)$$

$$b = \bar{X} + 0,75 (DS)$$



**Cálculo de la media aritmética ( $\bar{X}$ ) y desviación estándar (DS):**

<b>ESTADÍSTICOS</b>	
<b>Media</b>	36,47
<b>Desviación Estándar</b>	3,954
<b>N VÁLIDO</b>	<b>30</b>

**Reemplazando en la fórmula**

Hallando el valor de a:  $a = \bar{X} - 0,75 (DS)$

$$a = 36.47 - 0.75 (3.954)$$

$$a = 33.5$$

Hallando el valor de b:  $b = \bar{X} + 0,75 (DS)$

$$b = 36.47 + 0.75 (3.954)$$

$$b = 39.4$$

Valor mínimo: 14

Valor máximo: 42

Por lo tanto:

<b>NIVEL</b>		<b>PUNTAJE</b>
Nivel de motivación laboral Baja	➔	14 - 32
Nivel de motivación laboral Media	➔	33 - 38
Nivel de motivación laboral Alta	➔	39 - 42



## BAREMOS PARA LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

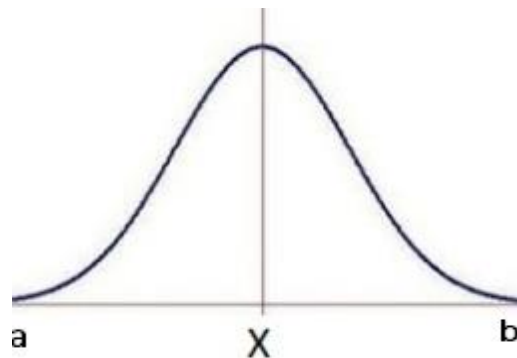
Para la clasificación del grado de desempeño laboral en los profesionales de enfermería de Sala de Operaciones del Hospital San Juan de Lurigancho, se empleó la escala de Estanones para categorizarlo en tres grupos (Bueno, regular y malo), se utilizó la comparación en la campana de Gauss con la constante 0,75, a través del siguiente procedimiento:

- Cálculo de  $\bar{X}$  (Media Aritmética)
- Cálculo de DS (Desviación Estándar)
- Se establecieron valores para a y b

Se obtuvo la media aritmética ( $\bar{x}$ ) y la desviación estándar de los puntajes con cuyos resultados se calcularon los puntos de corte, mediante la siguiente fórmula:

$$a = \bar{X} - 0,75 (DS)$$

$$b = \bar{X} + 0,75 (DS)$$



ESTADÍSTICOS	
Media	64,53
Desviación Estándar	6,078
N Válido	30

### Reemplazando en la fórmula

Hallando el valor de a:  $a = \bar{X} - 0,75 (DS)$

$$a = 64.53 - 0.75 (6.078)$$

$$a = 60.1$$

Hallando el valor de b:  $b = \bar{X} + 0,75 (DS)$

$$b = 64.53 + 0.75 (6.078)$$

$$b = 69.1$$

Valor mínimo: 24

Valor máximo: 72

### Por lo tanto:

NIVEL	PUNTAJE
Nivel de desempeño laboral Malo	➔ 24 - 59
Nivel de desempeño laboral Regular	➔ 60 - 68
Nivel de desempeño laboral Bueno	➔ 69 - 72

**ANEXO 9**  
**CONSTANCIA DE AUTENTICIDAD - URKUND**



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
UNIDAD DE POSGRADO

**CONSTANCIA N° 009-2021-UPG-FCS**

La Unidad de Asesoría de Tesis de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Callao;

**HACE CONSTAR QUE:**

Se ha procedido a revisar la tesis titulada:

**MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE SALA  
DE OPERACIONES DEL HOSPITAL SAN JUAN DE LURIGANCHO, LIMA - 2020**

presentada por: RUÍZ CELIS GLADYS ROCÍO  
CABANILLAS FLORES EVELYN MILUSKA

para tramitar el Grado Académico de **MAESTRO EN GERENCIA EN SALUD**

Al realizar la revisión de la autenticidad mediante el URKUND, se obtuvo un resultado del **14%**, lo cual no supera el máximo establecido en la Directiva N° 013-2019-R "Directiva que Regula y Norma el Uso del Software para la Identificación de la Autenticidad de Documentos Académicos en la Universidad Nacional del Callao", aprobado con Res. N° 704-2019-R del 05 de Julio de 2019.

Se expide la presente constancia a solicitud del (la) interesado (a), a fin de continuar con el trámite correspondiente.

Bellavista, 16 de Agosto de 2021



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
UNIDAD DE POSGRADO

Dra. Mercedes Luján Ferrer Mejía  
UNIDAD DE TESIS - UPG FCS UNAC

Recibo: 050.001.0115  
Fecha: 19/07/2021

050.001.0117  
19/07/2021