

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL



**“FACTORES MOTIVACIONALES Y DESEMPEÑO
LABORAL DE LAS ENFERMERAS DEL CENTRO
QUIRÚRGICO DE LA CLÍNICA MONTEFIORI LIMA 2022”**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE
SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN ENFERMERÍA EN
CENTRO QUIRÚRGICO.**

Lic. MARÍA SOLEDAD PUMA ALBINO

Callao, 2022

Perú

HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACIÓN

MIEMBROS DEL JURADO DE SUSTENTACIÓN:

- | | |
|--------------------------------------|------------|
| - DRA. MERY JUANA ABASTOS ABARCA | PRESIDENTA |
| - DRA. MERCEDES LULILEA FERRER MEJIA | SECRETARIA |
| - DRA. VILMA MARIA ARROYO VIGIL | VOCAL |

ASESORA: DRA ROSARIO MIRABAL CONTRERAS

Nº de Libro: 4

Nº de Folio: 045

Nº de Acta: 046-2022

Fecha de Aprobación de la tesis: 5 de septiembre de año 2022

Resolución de decanato: Nº 187-2022-D/FCS

Para la obtención del título de segunda especialidad profesional.

DEDICATORIA

A mis hijos quienes han sido parte de todo este proceso quienes tuvieron mucha paciencia y comprensión, motivándome mucho para mejorar, en compañía de mi esposo quien me dio su apoyo incondicional para lograr mis metas.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional del Callao, por contribuir a mí desarrollo profesional.

A la Dra. Mercedes Lulilea Ferrer Mejía, que, por su integridad profesional, ha sido un eje de conocimiento y motivación para perseverar en la búsqueda del crecimiento académico, lo cual contribuye en una adecuada formación para lograr altos estándares en los servicios de la salud que ofrecemos los profesionales de enfermería.

A mis docentes, por compartir sus conocimientos. Finalmente, a mi asesora la Dra. Rosario Miraval Contreras., quien fue una pieza clave de contribución y apoyo para la culminación de esta investigación.

ÍNDICE

ÍNDICE DE CONTENIDO DE TABLAS	9
RESUMEN	10
ABSTRACT	11
INTRODUCCIÓN	12
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
1.1.Descripción de la realidad problemática	14
1.2. Formulación del problema.	16
1.2.1. Problema general.	16
1.2.2. Problemas específicos.	16
1.3. Objetivos	17
1.3.1. Objetivo general.	17
1.3.2. Objetivos específicos.	17
1.4.Limitantes de la investigación	18
1.4.1. Limitante teórica	18
1.4.2. Limitante temporal	18
1.4.3 Limitante espacial	18
II. MARCO TEÓRICO	19
2.1. Antecedentes de la investigación	19
2.1.1. Internacionales	19
2.1.2. Nacionales	21
2.2. Bases teóricas	28

2.2.1. Teoría de la Motivación de Herzberg	28
2.2.2. Teoría del Desempeño laboral de Robbins y Judge	30
2.2.3. Teoría de Enfermería de Betty Newman	32
Funciones en el desempeño de enfermería	33
2.3 Bases conceptuales	36
2.3.1. Factores motivacionales	36
2.3.1.1. Factores intrínsecos	36
2.3.1.2. Factores extrínsecos	37
2.3.2. Desempeño laboral	38
2.3.2.1. Logros de meta	40
2.3.2.2. Competencias	40
2.3.2.2. Rasgos de personalidad:	42
2.4. Definición de términos básicos	43
III.- HIPÓTESIS Y VARIABLES	47
3.1. Hipótesis	47
3.1.1. Hipótesis general	47
3.1.2. Hipótesis específicas	47
3.2. Definición conceptual de variables	47
3.3. Operacionalización de variables	48
IV.- DISEÑO METODOLÓGICO	50
4.1. Tipo y diseño de investigación	50
4.2 Método de investigación	50

4.3 Población y muestra	51
4.4 Lugar de estudio	51
4.5 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.	52
4.6Análisis y procesamiento de datos	53
V. RESULTADOS	54
5.1 Resultados descriptivos	54
5.2 Resultados inferenciales.	56
VI. DISCUSION.	59
6.1 Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados.	59
6.2Contrastación de los resultados con otros estudios similares.	62
6.3Responsabilidad ética	66
CONCLUSIONES	68
RECOMENDACIONES	69
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.	70
ANEXOS	75
ANEXO N° 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA	76
ANEXO N° 2: INSTRUMENTO N°1	77
ANEXO N° 3: INSTRUMENTO N°2	
ANEXO N° 4: CONSENTIMIENTO INFORMADO	82
ANEXO N° 5: BASE DE DATOS	83
ANEXO N° 6: PUNTUACIONES AGRUPADAS	836

ÍNDICE DE CONTENIDO DE TABLAS

	Págs.
Tabla N° 5.1.1 Factores motivacionales de las enfermeras del Centro Quirúrgico de la Clínica Montefiori 2022	55
Tabla N° 5.1.2 Desempeño Laboral de las enfermeras del Centro Quirúrgico de la Clínica Montefiori 2022	55
Tabla N° 5.2.3 Relación entre los factores motivacionales y desempeño laboral en las enfermeras del Centro Quirúrgico de la Clínica Montefiori 2022	56
Tabla N° 5.2.4 Relación entre los factores intrínsecos y desempeño laboral en las enfermeras del Centro Quirúrgico de la Clínica Montefiori 2022.	57
Tabla N° 5.2.5 Relación entre los factores extrínsecos y desempeño laboral en las enfermeras del Centro Quirúrgico de la Clínica Montefiori 2022	58

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar los factores motivacionales que se relacionan en el desempeño laboral en las enfermeras del Centro Quirúrgico de la Clínica Montefiori 2022. La investigación aplicada fue de tipo cuantitativo, el diseño fue no experimental de corte transversal y el método utilizado es el inductivo deductivo. La recolección de información fue recabada a través de la encuesta, que tuvo como instrumento de investigación dos cuestionarios con preguntas de opción múltiple bajo escala de Likert, con 24 preguntas para evaluar los factores motivacionales, y 20 preguntas para desempeño laboral; estos cuestionarios se aplicó a 30 enfermeras; y al respecto del procesamiento de datos se utilizó la técnica estadística la correlación de Rho de Spearman para evaluar la relación monotópica entre las dos variables bajo estudio. Los resultados de la investigación nos reflejan que de acuerdo al procesamiento de datos de la prueba estadística Rho de Spearman, se logró afirmar nuestra hipótesis de existencia de relación entre las dos variables, con un R de 0.771, significativo ($p < 0.05$), lo que indica que existe una correlación positiva alta entre los factores motivacionales y el desempeño laboral; así mismo también se evidenció que existe correlación tanto de los factores motivacionales intrínsecos y extrínsecos con el desempeño laboral, significativos al nivel $p < 0.05$.

Palabras claves: Desempeño laboral, factores extrínsecos, factores intrínsecos, factores motivacionales, motivación laboral.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the motivational factors that are related to work performance in the nurses of the Surgical Center of the Montefiori Clinic 2022. The applied research was quantitative, the design was non-experimental cross-sectional and the method used is the inductive deductive. The collection of information was collected through the survey, which had as a research instrument two questionnaires with multiple choice questions under a Likert scale, with 24 questions to evaluate motivational factors, and 20 questions for job performance; these questionnaires were applied to 30 nurses; and regarding data processing, the statistical technique Spearman's Rho correlation was used to evaluate the monotonic relationship between the two variables under study. The results of the investigation show us that according to the data processing of the Spearman's Rho statistical test, it was possible to affirm our hypothesis of the existence of a relationship between the two variables, with an R of 0.771, significant ($p < 0.05$), which indicates that there is a high positive correlation between motivational factors and job performance; Likewise, it was also evidenced that there is a correlation of both the intrinsic and extrinsic motivational factors with work performance, significant at the $p < 0.05$ level.

Keywords: Desempeño laboral, factores extrínsecos, factores intrínsecos, factores motivacionales, motivación laboral.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de especialización trata de determinar los factores motivacionales que están incidiendo directamente en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería que trabajan actualmente en el Centro Quirúrgico de la Clínica Montefiori en el periodo del año 2022. En todas las esferas de la vida humana, siempre existe una motivación para lograr objetivos determinados y alcanzar metas. Es aplicable en la vida personal y en la vida profesional laboral. Una persona motivada puede lograr que se esfuercen más de lo proyectado. La motivación es un elemento importante en el comportamiento organizacional laboral, el cual puede ser canalizado permitiéndole sentirse mejor.

El centro quirúrgico es uno de los lugares más estresantes en una institución sanitaria; y las responsabilidades de las enfermeras cada vez son mayores. Una de las principales causas de errores y problemas morales en cirugía es la fatiga y la desmotivación. Aunque el quirófano debe ser puesto en movimiento de manera eficiente, la cantidad de trabajo nunca debe exceder la capacidad de la institución y del personal para funcionar en forma segura y profesional. Las nuevas tendencias en el ámbito laboral a nivel mundial demandan que el profesional debe ser competitivo, eficiente, eficaz y proactivo en el desempeño de sus funciones. El desempeño es hablar del actuar que tiene el personal frente a sus funciones y obligaciones durante un periodo de tiempo, bajo determinadas condiciones y factores.

La presente investigación está enmarcada a la directiva N°013 -2018 -CU / UNAC; la misma que consta de los siguientes capítulos: I Planteamiento del problema, II Marco Teórico, III Hipótesis y Variables, IV Diseño metodológico, V Resultados, VI Discusión de resultados; además de las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

Se ha recopilado las investigaciones relacionadas a las variables utilizadas, encontrando investigaciones internacionales y nacionales similares realizados en diversos hospitales, donde concluyen la relación entre los factores motivacionales y el desempeño laboral, lo que permite replicar la investigación en el Centro quirúrgico de la Clínica Montefiori de Perú, ya que presenta problemas similares para mejorar el desempeño de los enfermeros. En los últimos años se presentaron problemas como: falta de materiales en general como de instrumentales quirúrgicos, no se recibe pago adicional por las cirugías realizadas, sobrecarga laboral e incluso no respetándose las horas de refrigerio, entre otros.

De acuerdo con las teorías y principios establecidas por expertos en el área motivacional, así como con los elementos obtenidos a través del estudio a lo interno de una institución de salud, bien puede confirmarse que los factores intrínsecos que inciden en la motivación y por ende, en el comportamiento se conjugan en aspectos tales como el trabajo en equipo, las relaciones

interpersonales, la comunicación interna, el contexto y las condiciones en el área de trabajo, el reconocimiento que se hace a su labor, el estilo de liderazgo de los jefes y la oportunidad de participar en la generación de ideas para mejorar el trabajo y la intervención en la toma de decisiones; todo ello los hace sentir que son valiosos dentro de la estructura de trabajo (1).

Según la OIT/OMS refieren que los factores laborales estresantes son: las interacciones entre el trabajo y su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización y por otra parte señala también las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación fuera del trabajo. Las enfermeras del centro quirúrgico no escapan a esta realidad, ya que como se ha descrito en estudios, que el trabajar con personas que experimentan graves traumas y crisis personales son fuentes de estrés y desmotivación. La profesión de enfermería enfrenta problemas tales como, sistemas de jornadas laborales con alta carga física y psicológica, que pueden causar desmotivación en sus quehaceres.

Para el personal es significativo realizar actividades que permitan el uso de habilidades y conocimientos personales junto con su

mejora permanente, así como ejecutar acciones dedicando tiempo, esfuerzo e iniciativa con el fin de obtener un beneficio primario y mostrar calidad, y responsabilidad, además de mantener un trabajo que permita la posibilidad de estar en contacto con otros, participar en acciones colectivas, compartir y aprender de otros. Siendo congruente con lo propuesto por Maslow, donde la autorrealización es el mayor fin que puede lograr el ser humano para obtener la satisfacción y posterior motivación tanto en su vida personal como laboral (2).

1.2. Formulación del problema.

1.2.1. Problema general.

¿Cuáles son los factores motivacionales que se relacionan con el desempeño laboral de las enfermeras del Centro Quirúrgico de la Clínica Montefiori 2022?

1.2.2. Problemas específicos.

1. ¿Cuáles es el nivel de los factores motivacionales en las enfermeras del centro quirúrgico de la Clínica Montefiori 2022?
2. ¿Cómo es el desempeño laboral de las enfermeras del centro quirúrgico de la Clínica Montefiori 2022?

3. ¿Cuáles son los factores intrínsecos que se relacionan con el desempeño laboral de las enfermeras?
4. ¿Cuáles son los factores extrínsecos que se relacionan con el desempeño laboral de las enfermeras?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general.

Determinar los factores motivacionales que se relacionan en el desempeño laboral en las enfermeras del Centro Quirúrgico de la Clínica Montefiori 2022

1.3.2. Objetivos específicos.

1. Identificar el nivel de los factores motivacionales en las enfermeras de la clínica del centro quirúrgico de la Clínica Montefiori 2022
2. Identificar el desempeño laboral de las enfermeras del centro quirúrgico de la Clínica Montefiori 2022
3. Establecer la relación entre los factores motivacionales intrínsecos y el desempeño laboral de las enfermeras.
4. Establecer la relación entre los factores motivacionales extrínsecos y el desempeño laboral de las enfermeras.

1.4. Limitantes de la investigación

1.4.1. Limitante teórica

Se tuvo como limitante teórica, la escasa disponibilidad de los antecedentes de la investigación referente a la evaluación del desempeño del personal de enfermería. No existió una metodología que no permitió medir el desempeño de las enfermeras, considerando sus resultados y su desenvolvimiento real en sus labores; por ello, en este estudio se midió el desempeño desde la percepción del mismo personal.

1.4.2. Limitante temporal

En el presente estudio existió limitante temporal, ya que la aplicación de los instrumentos no se pudo realizar de acorde al periodo establecido por el escaso tiempo y disponibilidad de las unidades de estudio.

1.4.3 Limitante espacial

No existió limitante espacial en el lugar de estudio.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Internacionales

Alvarado Mendieta C, Pinduisaca Torres E (Ecuador,2019); en la tesis Factores que inciden en el desempeño laboral del profesional de enfermería en las áreas de hospitalización del Hospital Materno Infantil Dra. Matilde Hidalgo de Procel del período Mayo-Agosto 2019; identificaron dentro de las características de los profesionales de enfermería, que la población mayoritaria pertenece al sexo femenino, ostentan título de Licenciadas de Enfermería, la edad predominante es de 25 a 45 años, con experiencia laboral de 1 a 5 años, con dos o más hijos, este último factor es el que más puede afectar el desempeño laboral de los profesionales en mención (3) .

Cabrera Pérez JT(Ecuador,2021). Factores motivacionales que se relacionan en el desempeño laboral del personal de enfermería del Área de Emergencia del Hospital General Babahoyo del IESS. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil; determinó que el desempeño laboral se encuentra asociado con múltiples factores

motivacionales, dentro de los cuales se integra la disposición del trabajo, horarios laborales, sueldos y bonificaciones. Adicional, identificó criterios como los estudios especializados, el conocimiento de seguridad del paciente, el reconocimiento laboral y el equipamiento que se requiere para llevar a cabo una labor eficiente y eficaz (4).

Lúcio K, Et al(España, 2019). En la investigación Factores de motivación en el desempeño de personal de enfermería, concluyeron que las profesionales de enfermeras destacan el trabajo en equipo como la unión de todos los integrantes del sector alcanzar un objetivo común que permita brindar una asistencia con excelencia y calidad. Observaron que la recuperación del paciente motiva el compromiso y la dedicación de los profesionales en su ambiente de trabajo, considerando que el cuidado efecto dedicado y benefician la consecución del bienestar y el alta hospitalaria (5).

Oliveros JÁ, Fandiño JS, Torres YM (Colombia, 2016). En su investigación Factores motivacionales hacia el trabajo en el Departamento de Enfermería de un hospital de cuarto nivel en la ciudad de Bogotá. Repert Med y Cirugía, indica que la motivación que los empleados tienen hacia el trabajo influye en cómo este va

a ser desempeñado, dado que cada trabajador del hospital tiene preferencias e intereses particulares. Aplicaron el cuestionario de motivación hacia el trabajo, con el objetivo de generar un perfil motivacional del personal de enfermería de dicho hospital. La muestra estuvo constituida por 398 sujetos, y el instrumento fue el cuestionario. Concluyeron que la mayoría de los trabajadores se motivan principalmente a partir de condiciones externas (6).

2.1.2. Nacionales

Aroapaza JA. (Moquegua, 2018). cuyo trabajo de investigación fue: Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Red de Salud Moquegua de la Provincia Mariscal Nieto, cuyo objetivo fue determinar y analizar la relación existente entre el clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de dicha institución. El estudio fue transeccional, con una población de 31 trabajadores, se aplicó dos cuestionarios la técnica de encuesta y el instrumento. El resultado obtenido en la variable clima organizacional fue medianamente Adecuado con el 67,7% (7).

Almeida De La Cruz M (Lima, 2015). Factores motivacionales personales del Hospital Luis Negreiros Vega, indica que los

factores motivacionales personales e institucionales se relacionan significativamente con la satisfacción laboral de las Enfermeras de dicha institución Así mismo, (4), en sus resultados encontró que el 66,7% del factor motivacional, lo que la satisfacción laboral es media de 44,4%. Lo cual concluye que existe relación directa y significativa entre los factores motivacionales personales e institucionales y la satisfacción laboral, al obtener un valor de 0.745; con significancia de $p=0.000$ y es menor de 0.05; si se relacionan ambas variables es decir a mayores factores motivacionales mejor satisfacción laboral de las Enfermeras. (8)

Delgado Noriega R(Yurimaguas,2018). Competencias Gerenciales Y Desempeño Laboral de Trabajadores del Centro de Salud I – 3 06 de Octubre, Belén; sostiene que las competencias gerenciales se relacionan significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores del centro de salud. Los resultados en cuanto al desempeño laboral es que el 50% de los encuestados consideraron que el nivel de desempeño laboral es muy deficiente. (9).

Gamarra Guillén H(Cusco,2018). Factores Motivacionales Asociados A La Satisfacción Laboral Del Personal De Enfermería De La Unidad De Cuidados Intensivos Del Hospital Regional

Cusco, cuyo objetivo fue determinar si los factores motivacionales extrínsecos e intrínsecos están asociados a la satisfacción laboral del personal de Enfermería de dicho hospital. Su estudio fue del tipo no experimental, cuantitativo, cuyo método es descriptivo de tipo correlacional, la muestra fue de 22 personas. La técnica que usó fue la encuesta y el instrumento aplicado fue el cuestionario. Los resultados fueron: En cuanto a los factores motivacionales extrínsecas, el personal coincide en un 45.5% que la motivación es de mediana a baja. Respecto a los factores motivacionales intrínsecas un 54.5%, refiere que es baja la motivación interna, En cuanto a la satisfacción laboral es baja en un 54.5%, así mismo es baja en cuanto a las diversas dimensiones de la satisfacción tales como: trabajo en conjunto, a estructura físico, en como realiza su trabajo, con relación subordinado-supervisor, así mismo en cuanto a satisfacción con las oportunidades de desarrollo y remuneraciones es mediana. Conclusión que hay una relación alta y representativa en la asociación de factores motivacionales y la satisfacción laboral de Enfermería, que según a las motivaciones extrínsecas las personas que laboran en dicha unidad, se encuentran medianamente motivados y según a los factores motivacionales intrínsecas es baja la motivación (10).

Girón Palomo CD(Callao, 2018). Factores motivacionales y rendimiento laboral del personal del Centro de Salud Puerto Nuevo; cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre los factores motivacionales y el rendimiento laboral del personal del mencionado centro de Salud. El tipo de investigación fue aplicativo de nivel descriptivo correlacional, diseño no experimental y de corte transversal con enfoque cuantitativo, la población estuvo conformado por 34 trabajadores, los instrumentos fueron el cuestionario para medir el conocimiento sobre los factores motivacionales, y la guía de observación cuya conclusion se observa una relación significativa con un p valor de 0,000 menor que el 0,05 y un grado de correlación de 0,665 el cual es una correlación alta positiva y significativa, con lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna ,es decir la relación entre los factores motivacionales y el rendimiento laboral (11)

Llagas Chafloque MG(Lima, 2015). Motivación y su relación con el desempeño laboral de la Enfermera Servicio de Neonatología Hospital Nacional Arzobispo Loayza, indica que según los resultados obtenidos se observa que existe una relación directa y positiva ($r= 0.850$) la motivación con la variable desempeño laboral

de la Enfermera del servicio de Neonatología H.N.A.L. Es decir que a mayor motivación laboral mayor es el desempeño laboral. Asimismo, según los resultados obtenidos se observa existe una correlación directa con la motivación y el desempeño laboral según Spearman, con una significancia estadística de $p= 0.001$ y con una correlación directa y moderada ($r= 0.747$) (12).

Pacheco YM(Cusco,2018). Factores Motivacionales Intrínsecos y Extrínsecos que se relacionan 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 este centro laboral. El tipo de estudio fue de corte transversal, correlacional y no experimental. Por ello, siendo la muestra de 30 enfermeras, como instrumento fue el cuestionario. Sus resultados demostraron que dicho personal se encuentra entre los niveles de motivación fueron de Muy Buena, Buena y Regular; y el desempeño laboral; fueron Buenos, Muy Buenos y Excelente. Finalmente, para las dimensiones de la motivación laboral se establecieron relaciones. De esta manera, observó que sí existen niveles buenos de influencia de los factores

motivacionales intrínsecos y extrínsecos en el rendimiento profesional, plasmándose directamente en las competencias personales y profesionales de las licenciadas en enfermería del establecimiento de salud Túpac Amaru Cusco. existe una sobrecarga laboral del personal profesional que debe ser sobrellevada de manera adecuada(13).

Campos Hurez MA(Lima,2017). Factores motivacionales en el desempeño laboral del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Vitarte, indica que existe influencia de los factores motivacionales en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte. Lima – 2017. Con un nivel de significancia de 0.05 y según coeficiente de Negelkerke, ello implica que la variabilidad del desempeño laboral depende del 34.7% de los factores motivacionales en el profesional de enfermería. Al mismo tiempo se observa que los profesionales presentan un nivel regular de desempeño laboral con la posibilidad de 97.1% por encima del profesional que se encuentra con un nivel deficiente, además se tiene al área determinada por la curva COR al 50.0% (14).

Espirilla Mamani E(Cusco,2020). Factores motivacionales y desempeño laboral del personal de enfermería del centro de salud de San Jerónimo de Cusco, indica que eexiste relación significativa entre los factores motivacionales y el desempeño laboral del personal de enfermería del centro de salud de San Jerónimo, Cusco 2020 (15).

Linares Marín J(San Juan de Lurigancho,2017). Motivación laboral y desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona 2017. Universidad César Vallejo. Universidad César Vallejo, indica que con un nivel de confianza del 95% que existe relación significativa entre la motivación y desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona 2017 (16).

Paredes Cabanillas EI(EI Agustino,2016). Motivación y desempeño laboral en personal, indica que existe relación significativa ($p=0,000<0,05$) entre la motivación y el desempeño laboral en personal del departamento de Patología clínica del HNHU, El Agustino 2016. El coeficiente de correlación ($r = 0,809$) indicó que la relación fue directa (positiva) y fuerte, señalando que, a mayor motivación, mayor desempeño laboral (17)

Santolalla GV, Vasquez SAG(Cajamarca,2018). Motivación y satisfacción laboral en trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Salud Cajamarca, indica que existe relación altamente significativa entre la variable de Motivación Personal y la variable de Desempeño Laboral de los trabajadores del centro de salud de san jerónimo al observar valor de coeficiente de asociación (rs) igual a 0.413** y p-valor < 0.01, detectado mediante la prueba Rho Spearman (p-valor<0.01) con nivel de significancia al 1% (18).

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Teoría de la Motivación de Herzberg

Frederick Herzberg (1954), Psicólogo orientado al trabajo y la gestión empresarial, define la motivación como el resultado de la influencia de dos factores:

- a) Los factores de motivación que viene a ser los. logros, reconocimientos, las responsabilidades y los incentivos
- b) Los factores de higiene que son el sueldo, el entorno físico, relaciones personales, estado y entorno de trabajo.

La teoría de la Motivación e Higiene de Herzberg desarrollada en 1998 fue producto de los resultados de las investigaciones llevadas a cabo a trabajadores donde los trabajadores fueron consultados

sobre las situaciones en las cuales se sintieron mal o bien con respecto a sus puestos de trabajo. Identificó que la insatisfacción no es lo opuesto de la satisfacción, dejando claro que al eliminar las características insatisfactorias no lograba que un puesto de trabajo se vuelva satisfactorio.

Esta teoría trata de explicar mejor el comportamiento de las personas en diversos contextos de trabajo, este autor plantea la existencia de dos factores que guían el comportamiento de las personas, la satisfacción es principalmente el resultado de factores de motivación, estos factores ayudan a aumentar la satisfacción individual pero tienen poco efecto en la insatisfacción, la insatisfacción es principalmente el resultado de factores de higiene, si estos factores faltan o son inadecuados, causan descontento en el trabajador, pero su presencia tiene muy poco efecto en la satisfacción a largo plazo (19).

Los factores motivacionales o factores intrínsecos, están relacionados con la satisfacción en la posición y con la naturaleza de las tareas que ejecuta el individuo; por esta razón, los factores motivacionales están bajo el control del individuo, ya que se relacionan con lo que hace y como desempeña sus funciones, los factores motivacionales implican sentimientos relacionados con el

crecimiento y desarrollo personal, el reconocimiento profesional, las necesidades de auto realización, la mayor responsabilidad y dependen de las tareas que el individuo realiza en su trabajo, tradicionalmente, las tareas y los cargos han sido diseñados y definidos con la única preocupación de cumplir los principios de eficiencia y economía, eliminando los desafíos y los aspectos de oportunidad para la creatividad individual, con esto, pierden el sentido psicológico para el individuo que los ejecuta y tienen un efecto de "desmotivación" que provoca apatía, falta de interés y falta de sentido psicológico, ya que la empresa sólo ofrece un lugar decente para trabajar; para la presente investigación se tomará la perspectiva de Herzberg, que lo califica en dos factores, tiene una clara ventaja, y que facilita considerablemente la comprensión del fenómeno motivacional, así mismo la teoría de los dos factores explica que, considerando la dualidad de la naturaleza humana (animal y humana).

2.2.2. Teoría del Desempeño laboral de Robbins y Judge

Según los autores, el Desempeño laboral es un grupo de métodos el cual desarrollan los trabajadores en sus desiguales trabajos

manuales o intelectuales, en desempeño de los propósitos y fines de la empresa (20).

Características

Las principales características para evaluar el desempeño son:

a. Productividad: Concibe como el vínculo que hay entre los recursos y resultados manejados, el personal contara con algunos recursos como plazo, discernimiento y material y como su manejo serán los resultados valorados en cantidad y calidad.

b. Creatividad: útil para resolver de manera inmediata y acertada imprevistos. También sirve para encontrar nuevas formas de trabajar de tal manera que existe un superior manejo de los recursos para la elaboración de mejores resultados.

c. Mejoramiento de actitudes: el crecimiento de los empleados se fundamenta en el progreso incesante de actitudes en las que son significativos el compromiso, la responsabilidad, comunicación asertiva y las relaciones interpersonales.

Elementos del desempeño laboral

a. Calidad del trabajo: Es el cuidado el cual determina el servicio prestado en el desempeño de reglas técnicas

b. Disciplina laboral: calcula el comportamiento del trabajador en cuanto al beneficio de la expedición laboral.

c. Iniciativa y creatividad: calcula el nivel de independencia con el que se aportan opiniones, juicios e incorporación de mejorar la labor.

d. Superación personal: calcula el desempeño de las acciones de capacitación y desarrollo personal al igual que los resultados aprehendidos en las mismas.

e. Cumplimiento del plan de trabajo: calcula los logros que han sido asignados al empleado en cuanto a tiempo, conocimientos, acciones y ejecución de tareas en el puesto de trabajo.

2.2.3. Teoría de Enfermería de Betty Newman

La teoría siempre es un modelo porque estos son los prototipos de las teorías, es decir, su representación. El modelo de Neuman, publicado por primera vez en 1972 se ocupa primordialmente de los efectos y de las reacciones ante la tensión, en el desarrollo y mantenimiento de la salud. La persona se describe como un sistema abierto que interactúa con el medio ambiente para facilitar la armonía y el equilibrio entre los ambientes interno y externo.

La intervención de enfermería tiene por objeto reducir los factores que generan tensión y las condiciones adversas que afectan o podrían afectar el funcionamiento óptimo en la situación

determinada de un usuario. La intervención de enfermería se lleva a cabo mediante la prevención primaria que se realiza antes de que la persona entre en contacto con un productor de tensión. La meta es evitar que el productor de tensión penetre en la línea normal de defensa o disminuya el grado de reacción reduciendo la posibilidad de hacer frente al productor de tensión, debilitando su fuerza. La prevención secundaria es conveniente después de que el productor de tensión penetra la línea normal de defensa. La atención incluye la atención oportuna de casos, y la planificación y evaluaciones de las intervenciones relacionadas con los síntomas. La prevención terciaria acompaña al restablecimiento del equilibrio. El punto central está en la reeducación para evitar que vuelva a suceder lo mismo, la readaptación, y la conservación de la estabilidad.

Funciones en el desempeño de enfermería

Para esta teorista se consideran las siguientes:

a. Función asistencial: se coloca al apoyo de la enfermera en la subsistencia de la salud, efectuando diligencias a favor de conservar los requerimientos del sujeto deterioradas por un proceso patológico. Estas actividades están asentadas en la atención de requerimientos fisiológicas primordiales del enfermo,

tales como movilización, higienes y confort, administración de medicamentos, alimentación y eliminación. Además de las acciones psicosociales, que favorece el equilibrio psicológico y mental del usuario entre las que se hallan el escuchar sus opiniones, admitir sus sugerencias, dar contestación a las interrogantes respetar su ideología y opinión y alternar con amabilidad.

b. Función administrativa: Referida a todas las actividades que permiten valer la cabida y brío de todos los miembros de una entidad administrando para el cumplimiento de los propósitos habituales. La organización de la asistencia de enfermería es el desarrollo en el cual se designan las estrategias o actividades necesarias a fin de advertir, someter o erradicar aquellos inconvenientes reconocidos en el transcurso de la fase del análisis.

c. Función docente: el profesional de enfermería desempeña diligencias en la mediación del desarrollo de formación hacia la salud, siendo instrumento básico hacia el mantenimiento de la salud individual, familiar y de la comunidad. El trabajo permanente en equipo con diferentes profesionales permite la integración participativa en la educación continua en fin de un solo objetivo que

es la conservación de la salud mediante la práctica de los hábitos saludables.

d. Función de investigación: por medio de la investigación enfermería consigue evidenciar la certeza de los cuidados asentados en certeza. Este es un dominante a fin de aseverar una atención de aptitud y a la vez es un característico de la enfermería como profesión y ciencia. Por otro lado, se toma en cuenta que el personal de enfermería pueda ser competente de asemejar y manejar la superior certeza en su ejercicio profesional.

El modelo de Sistemas de Betty Neuman es una herramienta que permite al profesional de la Enfermería entregar una óptima atención y orientarse en cada una de los aspectos que comprende la persona/cliente (los cuales menciona ella en su modelo), que no se pueden limitar, mucho menos cuando estamos hablando de la salud de la misma, así como de la promoción, mantenimiento, prevención o recuperación de esta, razón de ser de la Enfermería.

Podemos observar que este modelo es aplicable en toda su extensión, debido a que se comprobó que varios países lo emplean y logran adaptarlo a su cultura y sistemas de atención, los cuales sabemos que varían de país en país.

Consideramos que el Modelo planteado por Neuman pertenece al paradigma de Integración, debido a que, a diferencia del paradigma de Categorización, se toma en cuenta el entorno y el contexto en el cual se desarrolla la persona al momento de comprender y explicar el fenómeno. Además, los meta paradigmas definidos coinciden con los planteados por esta enfermera teórica.

2.3 Bases conceptuales

2.3.1. Factores motivacionales

Los factores de motivación que viene a ser los logros, reconocimientos, las responsabilidades y los incentivos.

2.3.1.1. Factores intrínsecos

Son los que requieren una mayor atención sin un mínimo conocimiento de la motivación, es imposible entender el comportamiento de las personas. Por lo tanto, la forma de comportarse de las personas es complejo, pues depende de factores intrínsecos derivados de sus características de personalidad, entre ellas la capacidad de aprendizaje de percepción del ambiente externo e interno de actitudes, de emociones, de valores y extrínsecos derivados de características

institucionales tales como sistema de recompensas y castigos de factores sociales de las políticas y cohesión grupal existente. El ser humano tiene una conducta que dirige los objetivos hacia sus metas, bien sea organizacionales o personales en respuestas a estímulos que recibe los profesionales de enfermería, ven a la motivación como un motor en el desempeño, pues la labor principal es la interacción con seres humanos. Los pacientes que presentan diversos problemas personales y necesitan apoyarse en personas motivadas para seguir adelante.

2.3.1.2. Factores extrínsecos

Son las que impulsan una conducta, o comportamiento en cada uno de los profesionales de enfermería. Esto permite afirmar que existen factores motivadores que permiten desempeñarse en un ambiente adecuado es de suma importancia, ya que favorece el desempeño laboral. Son condiciones que rodean al profesional de enfermería. Como salario, supervisión, relaciones interpersonales y seguridad laboral. Los profesionales de enfermería tienen beneficios complementarios tales como el salario, el ascenso, o beneficios complementarios. Es por ello, que el tipo de Supervisión es un factor primordial para los profesionales de enfermería, es la

guía apropiada para la programación de sus tareas y funciones establecidas claramente por los supervisores. En los profesionales de enfermería las relaciones interpersonales que permite el desempeño laboral se realizan con los compañeros, los supervisores y los pacientes en el desarrollo del turno de guardia. En torno a la motivación extrínseca el último subindicador es la Seguridad, es decir, el ambiente donde se trabaja debe ser seguro para los enfermeros (as) sin tener amenaza, ni correr peligro; los profesionales de enfermería deben permanecer en lugares seguros, con luz apropiada, en condiciones óptimas y no en lugares indeseables o de salubridad precaria.

2.3.2. Desempeño Laboral

Desempeño laboral es un grupo de métodos el cual desarrollan los trabajadores en sus desiguales trabajos manuales o intelectuales, en desempeño de los propósitos y fines de la empresa (21).

La enfermería es una profesión científica, centra su actuación en la persona, la familia y la comunidad. Asimismo, proporciona cuidados de enfermería aplicando los conocimientos y técnicas específicas de su disciplina, derivadas de las ciencias humanas, administrativas, sociales, físicas y biológicas que se traducen en

desempeño y por ende en competencias profesionales. La enfermería profesional sustenta su desempeño en el cuidado productivo, basándose en el Proceso de Atención de Enfermería. El procedimiento para determinar las actividades que realizan los profesionales de enfermería es a través del desempeño laboral, el cual comprende actos que se centran en las habilidades de quienes lo ejecutan de acuerdo a la organización.

En otras palabras, el desempeño laboral en los profesionales de enfermería se evidencia en el trabajo que engloba los objetivos de los distintos grupos jerárquicos de enfermería tales como: bachilleres, licenciados, especialistas. Siendo el desempeño del profesional en enfermería visto como el trabajo que realiza en relación al nivel jerárquico que éste asume al permanecer en un área de especialización o servicio designado por el departamento de enfermería.

El desempeño laboral en los centros de salud de los profesionales de enfermería se basa en proporcionar atención integral a los usuarios de estos servicios fundamentada en sólidos conocimientos del área científica y humanística. Aplicando el proceso de enfermería, como una herramienta principal en la práctica profesional.

Esto conlleva a tomar decisiones en la gestión del cuidado y permite conocer el desempeño laboral; con una idea mucho más exacta o precisa que cada profesional de enfermería posee, el cual permite observar la calidad de trabajo de cada profesional en su práctica diaria.

En este sentido el desempeño en el área de enfermería tiene como base fundamental la relación y transmisión de información hacia sus directivos y de igual forma hacia los compañeros ocupantes de cargos en la institución donde laboran.

Capacidades del desempeño laboral

2.3.2.1. Logros de meta

Para favorecer la retención de personal valioso, en primer lugar, se debe identificar al personal que realmente aporta con su trabajo, ya sea por sus resultados, por su liderazgo u otro tipo de contribución favorable para la empresa (22).

2.3.2.2. Competencias

Competencia profesional:

Proceso dispuesto y prolongado en el que se utilizan las habilidades, conocimientos y adecuado juicio, asociadas a la

profesión. El profesional de enfermería en su rendimiento de trabajo aplica sapiencias, destrezas, pericias, juicio crítico para brindar un cuidado de calidad y calidez.

Capacidades cognitivas:

Parte de la competencia profesional implica la capacidad cognitiva referido al discernimiento de un profesional el cual ha sido culto, comprobado en base a la experiencia demostrada.

Capacidades asistenciales:

Concerniente a la práctica profesional en cuanto al cuidado asistencial y de sugerencia al usuario y familia en lo concerniente a las atenciones de la salud, basado en la formación entendida y diversos principios científicos.

Capacidades Psicomotoras:

Los profesionales de enfermería tienen habilidades y competencias que les permiten obtener calificaciones o mayores habilidades a partir de la experiencia que han adquirido. Las enfermeras tienen las habilidades y los conocimientos necesarios, son proactivas, tienen experiencia y son responsables de satisfacer a los pacientes con la mayor calidad posible.

2.3.2.2. Rasgos de personalidad:

Está enmarcada a las emociones agradables o desagradables que refleja un sujeto, destacada en cada uno de los profesionales a través del rendimiento el cual se certeza día a día con las necesidades de los requerimientos humanos como resultado de la contestación propia al medio o a lo que acontece en su interior, (koon, 1991 p37).

A continuación, se detallan los siguientes indicadores de esta capacidad:

- Comunicación: Es una escala con múltiples factores o características y el rango de desempeño de cada factor o característica. Califique a los empleados determinando la calificación que mejor describa el nivel de desempeño de cada uno de sus factores o características.
- Empatía: Características innatas que tiene todo el mundo. Es por esto que los profesionales de enfermería desempeñan sus funciones a través del contacto con las personas, significa tener esta característica personal que depende de sus capacidades emocionales.

- Respeto: El respeto por los demás reconoce que las personas tienen derecho a tomar sus propias decisiones y vivir con ellas. Las personas están moralmente obligadas a respetar sus principios básicos, como evitar dañar a los demás y respetar la autonomía de los demás. El personal de enfermería debe respetar el trabajo que realiza en el tratamiento de los pacientes. (Bateman, 2003. P45).

- Responsabilidad: En lo que se refiere a la profesión, se relaciona con el puesto que realiza las tareas y responsabilidades en el desempeño del cargo, y también incluye un sentido de logro, sentido de crecimiento, reconocimiento del puesto y actividades en el desempeño del puesto.

2.4. Definición de términos básicos

Calidad de atención

Es el resultado de la aplicación de la administración de enfermería, que responde a su modelo de teoría administrativa para los servicios de enfermería, acción que relaciona, "acciones conceptuales y físicas, que se cambian para creación ambiental conceptual y físico relacionado con los objetivos individuales y organizativos donde las actas conceptuales estarían conformados por el plan, que es el pensar, y organizar que viene a ser la toma

de decisiones; mientras que los actos físicos se manifiestan en los procesos de dirección y control que involucra las acciones de comunicación y realización de programas".

Enfermera:

Es una persona que ha terminado un programa de formación universitaria de enfermería y está calificada y autorizada para ejercer como enfermera en su país y en el exterior.

Factores institucionales:

Se refiere a los factores extrínsecos: tales como el ambiente que rodea al individuo y se refiere a las condiciones en las cuales desempeña su trabajo. Son características que están relacionados con los recursos económicos que el Estado a través del Ministerio de Salud proporciona a la Clínica, las disposiciones legales, que, en vez de mejorar la calidad de atención, la burocratiza y las políticas del Ministerio de salud, que para cumplirlas se necesitaría de una mejor distribución y administración de los recursos.

Factores personales:

Se refiere factores intrínsecos: están relacionados con el contenido del cargo o con la naturaleza de las tareas que el individuo ejecuta.

Factores funcionales

Son características de los trabajadores del Hospital producto de las actitudes y aptitudes que muestran en el trabajo que se exterioriza en la calidad de atención del cuidado de enfermería.

Factores personales del cuidado de enfermería

Es la calidad de servicio que recibe el paciente, es decir, son todas las actividades que realiza el personal de enfermería durante el proceso de cuidados de la salud. El cuidado de enfermería, involucra a todos los servicios del hospital, cuya labor es coordinada y orientada a asegurar la calidad de atención de la salud. La calidad de cuidado de enfermería, no es suficiente. Para que el paciente este satisfecho, es la sumatoria de la calidad de atención en todos los servicios que ofrece el hospital.

Satisfacción Laboral:

Actitud del personal de enfermería frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo.

Motivación:

Disposición del individuo hacia objetivos que impulsan y orientan su actividad (conducta) determinadas, lo que hace que un individuo actúe y se comporte de una determinada manera. Es una combinación de proceso intelectuales, fisiológicos y psicológicos que decide, en una situación dada, con qué vigor se actúa y en qué dirección se encauza la energía.

Técnica de enfermería:

Es una persona con formación técnico superior de 3 años de estudio, con título a nombre de la nación emitido por el ministerio de educación.

III.- HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

Los factores motivacionales se relacionan significativamente con el desempeño laboral de las enfermeras del Centro Quirúrgico de la Clínica Montefiori 2022.

3.1.2. Hipótesis específicas

1. Los factores intrínsecos se relacionan significativamente con el desempeño laboral en las enfermeras del Centro Quirúrgico de la Clínica Montefiori 2022.
2. Los factores extrínsecos se relacionan significativamente en el desempeño laboral con las enfermeras del Centro Quirúrgico de la Clínica Montefiori 2022.

3.2. Definición conceptual de Variables

Variable 1: Factores motivacionales

Los factores de motivación que viene a ser los logros, reconocimientos, las responsabilidades y los incentivos.

Variable 2: Desempeño laboral

Es la capacidad del profesional para demostrar sus habilidades y destrezas respecto a sus funciones y obligaciones durante un periodo de tiempo, bajo determinadas condiciones.

3.3. Operacionalización de variables

Variable 1

Variable	Dimensiones	Indicadores	Índice Escala de medición	Método	Valor final
X. Factores motivacionales	X1. Intrínseco	logros reconocimientos incentivos	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Inductivo	Bajo 24 – 70 Medio 71 – 85
	X2. Extrínsecos	Sueldo Entorno físico Relaciones Interpersonales Estado Entorno de trabajo	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)		Alto 86 – 120

Fuente: Campos Huarez, Melani

Variable 2

Variable	Dimensiones	Indicadores	Índice Escala de medición	Método	Valor final
Y. Desempeño laboral	Y1. Logro de metas	Eficiencia, Eficacia, Efectividad	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Inductivo	Bajo 24 – 70 Medio 71 – 85 Alto 86 – 120
	Y2. Competencias	Habilidades y destrezas Compromiso con objetivos y metas institucionales Responsabilidad e iniciativa	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)		
	Y3. Rasgos de personalidad	Sociabilidad Autocontrol	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)		

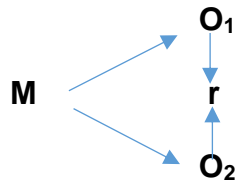
Fuente: Campos Huarez, Melani

IV.- DISEÑO METODOLÓGICO

4.1. Tipo y diseño de Investigación

El presente estudio se enmarca en una investigación de Tipo cualitativa, aplicada ya que se está tomando en cuenta la interrelación de las variables.

El diseño es de carácter transversal porque la observación se realiza en una corte de tiempo, correlacional que establece la relación entre las variables de estudio.



Donde:

M: Muestra

O₁: Observación de la variable 1

O₂: Observación de la variable 2

r: Correlación entre las variables

Este estudio relaciona la variable 1 factores de motivación y la variable 2 desempeño laboral en el ambiente natural de trabajo del Centro Quirúrgico de la Clínica Montefiori.

4.2 Método de investigación

Se utilizó el método inductivo deductivo, es decir de lo específico hacia lo general.

4.3 Población y muestra

La población está constituida por un total de 30 licenciados en enfermería y la muestra será del mismo tamaño que la población.

Los criterios utilizados fueron:

a) Criterios de inclusión:

- Licenciados en enfermería que laboren en el servicio del Centro Quirúrgico de la Clínica Montefiori.
- Licenciados en enfermería que acepten participar voluntariamente en el estudio.
- Licenciados en enfermería que se encuentren de turno en el periodo de aplicación del instrumento.

b) Criterios de exclusión

- Licenciados en enfermería que no laboren en el servicio del Centro Quirúrgico de la Clínica Montefiori.
- Licenciados en enfermería que no acepten participar voluntariamente en el estudio.
- Licenciados en enfermería que se encuentren de vacaciones o de licencia en el periodo de aplicación del instrumento. Licenciados en enfermería que no acepten participar en el estudio.

4.4 Lugar de estudio y periodo de desarrollo

Centro Quirúrgico de la Clínica Montefiori, está ubicado en la Av. Separador Industrial 1820, Urbanización La Molina, el cual tiene un

edificio de 5 pisos y el Centro quirúrgico está ubicado en el cuarto piso, el cual consta de tres quirófanos, una sala ambulatoria y una sala de recuperación post anestesia y ocho camillas. El estudio se desarrolló entre los meses de febrero - abril del año 2022

4.5 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.

4.5.1 Técnica. Para ambas variables se utilizaron la técnica de la encuesta.

4.5.2 Instrumentos. Para ambas variables se utilizaron el instrumento del cuestionario.

En caso de la variable 1: Factor motivacional, se utilizó el cuestionario con 24 preguntas con la escala de Likert: Nunca (1), Casi Nunca (2), A veces (3), Case siempre (4) y siempre (5), cuya autoría pertenece a Campos Huez (2017), la misma que contó con la validez respectiva.

En caso de la variable 2: Desempeño Laboral, se utilizó el cuestionario con 20 preguntas con la escala de Likert: Nunca (1), Casi Nunca (2), A veces (3), Case siempre (4) y siempre (5), cuya autoría pertenece a Campos Huez (2017), la misma que contó con la validez respectiva.

La recolección de datos se realizó entregando los cuestionarios que suministrarán datos mediante una serie de preguntas con opciones

de respuesta. A través de una breve explicación para realizar dicho cuestionario.

4.6 Análisis y procesamiento de datos

Posterior a la recolección de datos fueron procesados en forma manual utilizando el programa Excel para el cuadro de lista de códigos matriz de resultados de ambas variables. Los resultados fueron trasladados al SPSS de los cuales se obtuvieron las tablas y/o gráficos estadísticos, y para su análisis e interpretación de los datos respectivos se utilizó la Estadística Descriptiva. Para la prueba de hipótesis se utilizó Estadística Inferencial.

V. RESULTADOS

5.1 Resultados descriptivos

Tabla N° 5.1.1

NIVEL DE FACTORES MOTIVACIONALES DE LAS ENFERMERAS DEL CENTRO QUIRÚRGICO DE LA CLÍNICA MONTEFIORI 2022

Factores motivacionales	Frecuencia	
	N°	%
Bajo	7	23.3
Medio	11	36.7
Alto	12	40.0
Total	30	100

Fuente: Elaboración propia

En la tabla N° 5.1.1 Se observa el 40% (12) de los encuestados informaron que tienen un alto nivel de factor motivacional mientras que el 36.7% de (11), presentan un nivel medio en comparación con el 23.3% (7) que reportaron un bajo nivel de factor motivacional de las enfermeras del centro quirúrgico de la clínica Montefiori 2022.

Tabla N° 5.1.2
DESEMPEÑO LABORAL DE LAS ENFERMERAS DEL CENTRO
QUIRÚRGICO DE LA CLÍNICA MONTEFIORI 2022

Desempeño Laboral	Frecuencia	
	N°	%
Deficiente	6	20.0
Regular	8	26.7
Eficiente	16	53.3
Total	30	100

Fuente: Elaboración Propia.

En la tabla 5.1.2 se observa El 53.3% (16) de los encuestados presentan un desempeño Laboral eficiente, mientras que el 26.7% (8) presentan un nivel regular en comparación siendo el 20.0% (6) presentan un nivel Deficiente en desempeño laboral de las enfermeras del centro quirúrgico de la Clínica Montefiori 2022.

5.2 Resultados inferenciales.

Tabla N° 5.2.3

RELACIÓN ENTRE LOS FACTORES MOTIVACIONALES Y DESEMPEÑO LABORAL EN LAS ENFERMERAS DEL CENTRO QUIRÚRGICO DE LA CLÍNICA MONTEFIORI 2022

Factor motivacional	Desempeño laboral						Total	
	Deficiente		Regular		Eficiente			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	3	10.0	4	13.3	0	0.0	0	23.3
Medio	3	10.0	4	13.3	4	13.3	4	36.6
Alto	0	0.0	0	0.0	12	40.0	12	40.0
Total	6	20.0	8	26.6	16	53.3	30	100

Fuente: Elaboración Propia.

Correlaciones

			DESEMPEÑO LABORAL	FACTOR MOTIVACIONAL
Rho de Spearman	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000	,771**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	FACTOR MOTIVACIONAL ES	Coeficiente de correlación	,771**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Se observa que, el 40.0% (12) de los encuestados presentan un alto factor motivacional y un eficiente desempeño laboral, a su vez el 10% (3) presentan un bajo factor motivacional y un Deficiente desempeño laboral. Respecto a la prueba estadística de Rho de Spearman para Factores motivacional y Desempeño Laboral donde el coeficiente de correlación es 0,771 y el valor de significancia es 0,000 (p-valor) < a 0.05 se comprobó la correlación significativa entre las variables factores motivacionales y desempeño laboral.

TABLA N° 5.2.4
RELACIÓN ENTRE LOS FACTORES INTRÍNSECOS Y DESEMPEÑO
LABORAL EN LAS ENFERMERAS DEL CENTRO QUIRÚRGICO DE LA
CLÍNICA MONTEFIORI 2022.

Factor motivacional	Desempeño laboral						Total	
	Deficiente		Regular		Eficiente			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Intrínseco								
Bajo	3	10.0	4	13.3	0	0.0	7	23.3
Medio	3	10.0	4	13.3	4	13.3	11	36.6
Alto	0	0.0	0	0.0	12	40.0	12	40.0
Total	6	20.0	8	26.6	16	53.3	30	100

Fuente: Elaboración Propia.

Correlaciones

			Desempeño laboral	factores intrínsecos
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,771**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
Rho de Spearman	Factores intrínsecos	Coefficiente de correlación	,771**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Se observa que en la dimensión Intrínseco 40.0% (12) de los encuestados presentan un alto factor motivacional y un Eficiente desempeño laboral, a su vez el 10% (3) presentan un bajo nivel y un Deficiente desempeño laboral.

Respecto a la Prueba estadística de Rho de Spearman para Factores intrínsecos y Desempeño Laboral donde el coeficiente de correlación es 0,771 y el valor de significancia es 0,000 (p-valor), menor a $p < 0.05$, comprobándose la correlación significativa entre la dimensión factores intrínsecos y la variable desempeño laboral.

TABLA N° 5.2.5
RELACIÓN ENTRE LOS FACTORES EXTRÍNSECOS Y DESEMPEÑO
LABORAL EN LAS ENFERMERAS DEL CENTRO QUIRÚRGICO DE LA
CLÍNICA MONTEFIORI 2022

Factor motivacional	Desempeño laboral						Total	
	Deficiente		Regular		Eficiente			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Extrínseco								
Bajo	3	10.0	4	13.3	0	0.0	7	23.3
Medio	3	10.0	4	13.3	4	13.3	11	36.6
Alto	0	0.0	0	0.0	12	40.0	12	40.0
TOTAL	6	20.0	8	26.	16	53.3	30	100

Fuente: Elaboración Propia.

Correlaciones

		Desempeño laboral	Factor extrínseco
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	1,000	,771**
		.	,000
		30	30
Factor Extrínseco		,771**	1,000
		,000	.
		30	30

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Se observa que, en la dimensión Extrínseco, el 40.0% (12) de los encuestados presentan un alto factor motivacional y un eficiente desempeño laboral, a su vez el 10% (3) presentan un bajo factor motivacional y un Deficiente desempeño laboral.

La prueba estadística de Rho de Spearman para Factores extrínsecos y Desempeño Laboral donde el coeficiente de correlación es 0,771 y el valor de significancia es 0,000 (p-valor) < a 0.05, estableció la correlación significativa entre la dimensión extrínseca y la variable desempeño laboral

VI. DISCUSION.

6.1 Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados.

Este apartado tiene el propósito de presentar el proceso que conduce a la demostración de la hipótesis en la investigación.

6.1.1 Contrastación de hipótesis general

Sea la formulación de la hipótesis H0 Y H1.

Ho: Los factores motivacionales no se relacionan significativamente en el desempeño laboral de las enfermeras del Centro Quirúrgico de la Clínica Montefiori 2022.

H1: Los factores motivacionales se relacionan significativamente en el desempeño laboral de las enfermeras del Centro Quirúrgico de la Clínica Montefiori 2022.

Dado el valor de $p= 0.000 < a p$ valor 0.05, existe relación significativa entre los factores motivacionales y desempeño laboral en las enfermeras del Centro Quirúrgico de la Clínica Montefiori, razón por la cual se acepta la hipótesis de investigación (H1) y se rechaza la hipótesis nula (Ho)

a.- Prueba de la hipótesis

A continuación, se realiza la prueba de la hipótesis general planteada: Los factores motivacionales se relacionan significativamente en el desempeño laboral de las enfermeras del Centro Quirúrgico de la Clínica Montefiori 2022.

b.-valor de significación

0,05 (nivel de significancia).

c.- selección de la prueba de estadística

La estadística de prueba es:

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

Rho de Spearman

d.- regla de decisión

Rechazar la hipótesis nula (Ho), si el valor de p es menor de 0.05.

e.- Cálculo de la prueba.

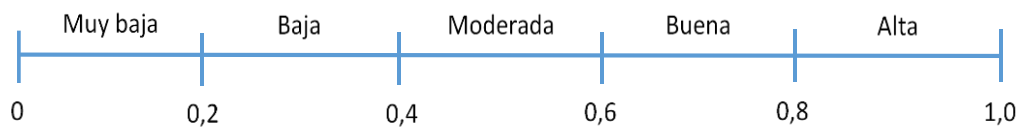
			Correlaciones			
			Desempeño Laboral	Factores Motivacionales	factores intrínsecos	factores extrínsecos
Rho de Spearman	DESEMPEÑO LABORAL	Coef.correlación	1,000	,771*	,771*	,771*
		Sig. (bilateral)	.	,000	,000	,000
		N	30	30	30	30
	FACT. MOTIVACIONAL	Coef. correlación	,771*	1,000	,768*	,933*
		Sig. (bilateral)	,000	.	,000	,000
		N	30	30	30	30
	FACTOR INTRÍNSECOS	Coef.correlación	,771*	,768*	1,000	,701*
		Sig. (bilateral)	,000	,000	.	,000
		N	30	30	30	30
	NIVEL EXTRÍNSECO	Coef.correlación	,771*	,933*	,701*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	.
		N	30	30	30	30

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Haciendo uso del procesamiento de los con el paquete estadístico SPSS, en la tabla N° 5.2.1 se obtuvo Rho de Spearman = 0.771, además en las tablas N° 5.2.2 y N° 5.2.3 también se muestra correlación del desempeño con las dimensiones

f.- Toma de la decisión

Dado que el valor de p-valor = 0.000 < 0,05 (nivel de significancia), se procede a rechazar la hipótesis nula (**H₀**). Según la regla indicada 0.771 se encuentra dentro del intervalo [0,6; 0,8], por lo que existe relación buena.



g.- Conclusión.

Existe relación buena entre los factores motivacionales y desempeño laboral en las enfermeras del centro quirúrgico de la Clínica Montefiori 2022.

Dado que el p-valor = 0.000 < 0,05 (nivel de significancia) se procede a rechazar la hipótesis nula (**H₀**). Según la regla indicada 0.771 se encuentra dentro del intervalo [0,6; 0,8], por lo que existe relación buena entre los factores motivacionales y desempeño laboral en las enfermeras del centro quirúrgico de la Clínica Montefiori 2022.

6.1.2 Prueba de hipótesis específicas 1 y 2

Ambas hipótesis específicas (**H₁** y **H₂**), son de naturaleza netamente descriptiva, por ende, no requieren de prueba estadística para decisión pues ambas son válidas al ser la hipótesis general aceptada.

6.2 Contrastación de los resultados con otros estudios similares.

La presente investigación Factores motivacionales y desempeño laboral de las enfermeras del centro quirúrgico de la Clínica Montefiori Lima 2022. Llego a los siguientes resultados: que los factores motivacionales son altos con el 40% y en desempeño laboral eficiente del 53%. En cuanto a la relación del desempeño laboral con el factor motivacional tanto intrínsecos y extrínsecos fueron eficientes y altos respectivamente del 40% desde la perspectiva de las enfermeras.

En cuanto a los resultados similares factores motivacionales y el desempeño laboral, es similar a los hallados por Cabrera (2021). así

mismo por Girón (2018), Llagas (2015), Campos (2018), Espirilla (2020), Linares (2017), Salinas (2018), quien a su vez sostiene que todos los estudios reportan una correlación entre los factores motivacionales y el desempeño en las enfermeras, y que lo mismo sucede es estudios más amplios sobre todo el personal de salud. Este hecho corrobora el marco teórico, que, bajo el enfoque de varios autores, como Chiavenato (2016) sostiene que los factores motivacionales son necesarios puesto que indicen en mejorar el rendimiento y desempeño laboral del personal, lo cual es adecuado, visto que a mejor desempeño se logra de manera más efectiva los objetivos de las organizaciones (22).

De manera detallada sobre la relación de las variables, en la investigación se evidencio la correlación entre los factores intrínsecos y extrínsecos con el desempeño laboral con un valor $R=0.771$ para ambos factores, es decir la correlación es positiva y alta, por lo que la mejora de uno de los factores o ambos mejora el desempeño laboral de las enfermeras. Estos resultados guardan cierta similitud con Esperilla (2020), Linares (2017), salinas (2018 los cuales también encontraron grados de relación positiva y significativa ($p<0.05$). Como conclusión en este segmento tenemos que los dos tipos de factores tanto intrínsecos y extrínsecos inciden en el desempeño, por lo cual es necesario realizar mejoras en cada uno de ellos.

En cuanto a los resultados descriptivas de los factores motivacionales de las enfermeras bajo estudio, tenemos que se ubican en un nivel medio con un puntaje promedio de 89.30 en una escala de 24 a 120; por su parte

los factores intrínsecos se ubican en un nivel medio con un puntaje promedio de 38.90 en una escala de 10 a 50; y los factores extrínsecos se ubican en un nivel medio con un puntaje de 50.40 en una escala de 14 a 70. Estos resultados muestran similitud con lo encontrado por Cabrera (2021) quien en su estudio sobre el personal de enfermería del área de emergencia del hospital general Babahoyo del IESS en Ecuador, encontró que los factores motivacionales tienen un nivel medio con un puntaje de 2.46 en una escala de 1 a 5; así mismo los factores intrínsecos y extrínsecos también se ubican en un nivel medio con puntajes de 2.62 y 2.35 respectivamente (4) ; no obstante otros estudios reportan hallazgos distintos como Gamarra (2018), que encontró que los factores motivacionales tanto intrínsecos como extrínsecos es de bajo a medio (10), y lo mismo sucede con Almeida (2015), como **conclusión** parcial para este análisis, tenemos que los factores motivacionales se desarrollan de manera distinta según cada centro de salud; pero en ningún caso tiene un nivel de desarrollo muy alto, por lo cual nos muestra que aún existe una espacio importante para su desarrollo, entonces queda como tarea para la dirección de los centros de salud enfocar su liderazgo hacia el desarrollo de los factores motivacionales del personal de enfermería.

El estudio se ha limitado a la evaluación de los factores en base al modelo motivacional de Herzberg (19), donde se ha podido identificar que los dos tipos de factores tanto intrínsecos como extrínsecos tienen un nivel regular de presencia en las enfermeras del centro quirúrgico de la Clínica Montefiori; no obstante existen otros modelos que han identificado

factores motivacionales de manera más específica, como el de Campos (2018), que identifico como factores motivacionales el aprovisionamiento suficiente de materiales; reuniones motivacionales; estandarización de las conductas y elaboración de protocolos asistenciales; cursos de capacitación y entrenamientos; aumento de la comunicación y retroalimentación entre el equipo de las actividades realizadas (14), por su parte Cabrera (2021) encontró en un estudio en Ecuador que las dimensiones motivacionales son el entorno laboral, supervisión, seguridad laboral y reconocimiento (4); y finalmente Santolalla (2018), que identifico como factores motivacionales al salario y el reconocimiento de los demás (18); como **conclusión**, tenemos que existen diversos factores específicos que influyen en la motivación de las enfermeras, estos principalmente serian el reconocimiento de los demás por la función y servicio que ofrecen, así como un salario adecuado y las condiciones materiales adecuada para que las enfermeras puedan cumplir con sus distintas funciones dentro de los centros de salud.

Y finalmente respecto a los resultados descriptivos del desempeño laboral tenemos que en nuestro estudio las enfermeras obtuvieron un puntaje promedio de 83.47 en una escala de 20 a 100 puntos lo cual representa un resultado regular a bueno. Este resultado concuerdan con lo encontrado por Cabrera (2021), quien en su estudio encontró que respecto al desempeño laboral las enfermeras obtuvieron un puntaje promedio de 2.86 en una escala de 1 a 5, lo cual se puede determinar cómo regular (4), resultados mejores fueron los encontrados por Girón

(2018), que reporta el rendimiento laboral que el 76.48% del personal en estudio estuvo entre los niveles de medio a alto (11), lo mismo que Llagas (2017) que encontró que el desempeño laboral está entre regular y eficiente (12), en el caso de la tesis de maestría de Campos (2018) identifico un desempeño laboral en promedio regular (14), y es importante también citar la tesis de maestría de Salinas (2018) que encontró que el 87.5% del personal tendría un desempeño laboral alto (21); finalmente como **conclusión** sobre los hallazgos, en cuanto al desempeño, podemos sintetizar en que la mayoría reporta resultados de regular a bueno sobre el desempeño laboral de la enfermera; lo cual ciertamente serian buenos indicadores, puesto que según Koontz (2012), en su libro de Administración una Perspectiva Global, sostiene que toda organización para garantizar un adecuado funcionamiento y crecimiento debe poner énfasis en su personal, promoviendo que el personal pueda desarrollar y desenvolverse con el mejor desempeño posible (23).

6.3 Responsabilidad ética

En primer lugar, en la presente investigación me responsabilizo de toda la información contenida en la tesis. Los datos son inéditos, obtenidos a base de la aplicación de la encuesta en la institución bajo estudio, para dicha encuesta se tomó en cuenta el consentimiento informado, anonimato de los participantes que realizaron la encuesta, reserva y protección de sus datos personales. Así mismo todos los estudios antecedentes que sirven de base para este estudio, son citados conforme el estilo Vancouver para respetar e informar su autoría. Finalmente, la presentación de este

informe de tesis se realizó conforme las directivas universitarias sobre protocolo de informe de investigación de postgrado.

CONCLUSIONES

- a.- El desempeño laboral se relaciona significativamente con los factores motivacionales dado el valor de $p=0.000$.
- b.- En la muestra estudiada predomina los factores motivacionales del personal de enfermería del centro quirúrgico se observa un predominio del nivel alto.
- c.- En el desempeño laboral de la mayoría de las enfermeras es eficiente.
- d.- Existe relación entre los factores intrínsecos de la motivación con el desempeño laboral. de las enfermeras del centro quirúrgico.
- e.- Existe relación entre los factores extrínsecos de la motivación con el desempeño laboral de las enfermeras del centro quirúrgico.

RECOMENDACIONES

a.- A la gerencia de recursos humanos de la Clínica Montefiori:

- Implementar una política de incentivos, como bono de alimentos, bonos por cirugías, capacitaciones trimestrales con sus respectivos certificados tener como lineamiento general el énfasis para el desarrollo de la motivación de las enfermeras, visto que a mejor motivación se induce a mejor calidad de desempeño.
- Implementar estrategias referentes a factores motivacionales en el personal de enfermería. con una evaluación periódica y continua del personal de sala de operaciones.
- Incentivar la realización de futuras investigaciones acerca del desempeño laboral que nos permita tener resultados más ajustados y precisos.
- Ejecutar programas de desarrollo y motivación personal en las enfermeras, para ayudar a lograr un estado de ánimo afectivo positivo de las mismas en su vida personal y en el trabajo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Barreto Álamo R. Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Ancash, 2016 [Internet]. Tesis de maestría: Universidad César Vallejo; 2017. Available from: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12825>
2. Aktouf O. La Administración entre Tradición y Renovación. 4ta ed. Montreal: Artes Gráficas del Valle; 2009. 752 p.
3. Alvarado Mendieta C, Pinduisaca Torres E. Factores que inciden en el desempeño laboral del profesional de enfermería en las áreas de hospitalización del Hospital Materno Infantil Dra. Matilde Hidalgo de Procel del período Mayo-Agosto 2019. [Internet]. Tesis de grado: Universidad de Guayaquil-Ecuador; 2019. Available from: <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/47012>
4. Cabrera Pérez JT. Factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral del personal de enfermería del área de emergencia del Hospital General Babahoyo del IESS. [Internet]. Tesis de maestría: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil; 2021. Available from: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/16723>
5. Lucio K, Brandao M, Aguiar D, Silva L, Caetano J, Barros L. Factores de

- motivación en el desempeño de personal de enfermería. *Cult los Cuid* [Internet]. 2019;23(54):255–65. Available from: <http://rua.ua.es/dspace/handle/10045/96323>
6. Oliveros JÁ, Fandiño JS, Torres YM. Factores motivacionales hacia el trabajo en el Departamento de Enfermería de un hospital de cuarto nivel en la ciudad de Bogotá. *Repert Med y Cirugía* [Internet]. 2016;25(2):118–25. Available from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0121737216300279>
 7. Aroapaza JA. Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Red de Salud, Provincia Mariscal Nieto, Moquegua – 2018 [Internet]. Tesis de grado: Universidad José Carlos Mariátegui; 2018. Available from: <https://hdl.handle.net/20.500.12819/550>
 8. Almeida de la Cruz M. Factores motivacionales personales e institucionales relacionada con la satisfacción laboral de las enfermeras del hospital Luis Negreiros Vega Lima - 2014 [Internet]. Tesis de maestría: Universidad Nacional Hemilio Valdizán; 2015. Available from: <https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/5357>
 9. Delgado Noriega R. Competencias Gerenciales Y Desempeño Laboral De Trabajadores Del Centro De Salud I – 3 06 De Octubre, Belén – 2018

- [Internet]. Universidad Cesar Vallejo. Tesis de maestría: Universidad Cesar Vallejo; 2018. Available from: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/32847>
10. Gamarra Guillén H. Factores Motivacionales Asociados A La Satisfacción Laboral Del Personal De Enfermería De La Unidad De Cuidados Intensivos Del Hospital Regional Cusco [Internet]. Tesis de maestría: Universidad Cesar Vallejo; 2018. Available from: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/33854>
 11. Girón Palomo CD. Factores motivacionales y rendimiento laboral del personal del Centro de Salud Puerto Nuevo - Callao, 2018 [Internet]. Tesis de maestría: Universidad César Vallejo; 2018. Available from: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/23175>
 12. Llagas Chafloque MG. Motivación y su relación con el desempeño laboral de la Enfermera Servicio de Neonatología Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima-2015 [Internet]. Tesis de maestría: Universidad César Vallejo; 2017. Available from: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8660>
 13. Pacheco Cardenas YM. 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 2018 [Internet].
Tesis de maestría: Universidad Cesar Vallejo; 2018. Available from:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/33929>
14. Campos Huaraz MA. Factores motivacionales en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte Lima – 2017 [Internet]. Tesis de Maestría: Universidad César Vallejo; 2018. Available from: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12652>
 15. Espirilla Mamani E. Factores motivacionales y desempeño laboral del personal de enfermería del centro de salud de San Jerónimo de Cusco 2020 [Internet]. Tesis de maestría: Universidad César Vallejo; 2021. Available from: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57277>
 16. Linares Marín JS. Motivación laboral y desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona 2017 [Internet]. Tesis de maestría: Universidad César Vallejo; 2017. Available from: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/9005>
 17. Paredes Cabanillas EI. Motivación y desempeño laboral en personal del departamento de patología clínica del H.N.H.U. El Agustino 2016 [Internet]. Tesis de maestría: Universidad César Vallejo; 2017. Available from: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8856>

18. Santolalla Gálvez V, Vasquez Salazar AG. Motivación y satisfacción laboral en trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Salud Cajamarca [Internet]. Tesis de grado: Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo; 2018. Available from: <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/816>
19. Herzberg F, Mausner B, Bloch B. The Motivation to Work. 2da ed. Universidad de Michigan; 1959.
20. Robbins SP, Judge TA. Comportamiento Organizacional. 15va ed. Pearson; 2013.
21. Salinas Cordero KC. La Motivación Personal como variable asociada al Desempeño Laboral del Personal Asistencial en el Centro de Salud San Jerónimo, Andahuaylas -2018 [Internet]. Tesis de maestría: Universidad Cesar Vallejo; 2018. Available from: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/32979>
22. Chiavenato I. Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones. 8va ed. Mexico: Mc Graw Hill; 2007.
23. Koontz H, Weihrich H, Cannice M. Administración, una perspectiva global y empresarial. 12va ed. Ciudad de México: McGraw Hill; 2012.

ANEXOS

ANEXO N° 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: FACTORES MOTIVACIONALES Y DESEMPEÑO LABORAL DE LAS ENFERMERAS DEL CENTRO QUIRÚRGICO DE LA CLÍNICA MONTEFIORI 2022.

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVOS	VARIABLES	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA	POBLACIÓN Y MUESTRA
<p>Problema general. ¿Cuáles son los factores motivacionales que se relacionan con el desempeño laboral en las enfermeras del Centro Quirúrgico de la Clínica Montefiori 2022?</p> <p>Problemas específicos. 1.- ¿Cuál es el nivel de los factores motivacionales en las enfermeras del Centro Quirúrgico de la Clínica Montefiori 2022? 2. ¿Cómo es el desempeño laboral de las enfermeras del Centro Quirúrgico de la Clínica Montefiori 2022? 3. ¿Cuáles son los factores intrínsecos que se relacionan con el desempeño laboral de las enfermeras? 4. ¿Cuáles son los factores extrínsecos que se relacionan con el desempeño laboral de las enfermeras?</p>	<p>Objetivo general. Identificar el nivel de los factores motivacionales en el desempeño laboral en las enfermeras de la clínica del centro quirúrgico de la Clínica Montefiori 2022.</p> <p>Objetivos específicos. 1.- Identificar cuáles son los factores intrínsecos que se relacionan en el desempeño laboral en las enfermeras del Centro Quirúrgico de la Clínica Montefiori 2022.? 2. Identificar cuáles son los factores extrínsecos que se relacionan en el desempeño laboral en las enfermeras del Centro Quirúrgico de la Clínica Montefiori 2022. 3.- establecer la relación entre los factores motivacionales intrínsecos y el desempeño laboral de las enfermeras. 4.- establecer la relación entre los factores motivacionales extrínsecos y el desempeño laboral de las enfermeras.</p>	<p>Variable dependiente: Desempeño laboral Desempeño laboral es un grupo de métodos el cual desarrollan los trabajadores en sus desiguales trabajos manuales o intelectuales, en desempeño de los propósitos y fines de la empresa (Robbins y Judge, 2013).</p> <p>Factores motivacionales Los factores de motivación que viene a ser los logros, reconocimientos, las responsabilidades y los incentivos (Herzberg, Mausner & Bloch Snyderman, 1959)</p>	<p>Hipótesis general Los factores motivacionales <u>se relacionan</u> significativamente en el desempeño laboral de las enfermeras del Centro Quirúrgico de la Clínica Montefiori 2022.</p> <p>Hipótesis específicas 1. Los factores intrínsecos se relacionan significativamente en el desempeño laboral en las enfermeras del Centro Quirúrgico de la Clínica Montefiori 2022. 2. Los factores extrínsecos que se relacionan significativamente en el desempeño laboral en las enfermeras del Centro Quirúrgico de la Clínica Montefiori 2022.</p>	<p>El presente estudio se enmarca en una investigación aplicada</p> <p>Este estudio se basa en el diseño metodológico descriptivo correlacional.</p>	<p>El Centro Quirúrgico cuenta con un total de 30 licenciados en enfermería. Tomando en consideración los objetivos planteados se decidió que la muestra tomará la totalidad de la población.</p>

ANEXO N° 2: INSTRUMENTO DEL FACTOR MOTIVACIONAL

INTRODUCCIÓN:

Buenos días, mi nombre María Soledad Puma Albino, estudiante de Segunda especialización, y me encuentro realizando un estudio de investigación sobre “FACTORES MOTIVACIONALES QUE SE RELACIONAN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LAS ENFERMERAS DEL CENTRO QUIRÚRGICO DE LA CLÍNICA MONTEFIORI 2022”, los datos recolectados serán con fines de investigación, la información brindada se mantendrá en anonimato y será confidencial.

INSTRUCCIONES:

Por favor le agradeceré completar los espacios en blanco, lea atentamente y marque con una (X) la respuesta que usted crea se adecue a su necesidad, según corresponda. Gracias por su valiosa colaboración.

DATOS GENERALES:

1. Edad: _____ años

2. Sexo:

- a) Masculino
- b) Femenino

3. Tiempo que labora en la institución:

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

FACTORES MOTIVACIONALES INTRÍNSECOS		Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
1	Me siento a gusto con el trabajo que vengo ejerciendo.					
2	Pienso que mi trabajo fue elegido por vocación y disposición de ayuda a los demás.					
3	Mi trabajo permite alcanzar mis expectativas personales.					
4	El trabajo que realizo me permite crecer y ser más empático.					
5	La labor bien realizada es reconocida por la institución.					
6	La institución valora el logro de objetivos alcanzados gracias a mi trabajo.					
7	En el servicio percibo oportunidades laborales para desarrollarme a nivel profesional.					
8	En mi trabajo me ofrecen oportunidades de capacitación que facilita el desarrollar mis habilidades.					
9	Las actividades que ejecuto me permiten asumir mi rol con responsabilidad.					
10	Asumo de forma responsable el desempeño de mi profesión en la institución.					
FACTORES MOTIVACIONALES EXTRÍNSECOS		Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
11	Mis supervisores son personas justas, competentes, con opinión objetiva.					
12	Siento que mis supervisores facilitan una buena relación entre el equipo de trabajo.					
13	En mi trabajo las condiciones físicas: iluminación, ventilación, ambientes y equipos son adecuados.					
14	En mi institución se respeta las condiciones de trabajo estipuladas en la Ley de Trabajo de Enfermero (a).					
15	Se hacen esfuerzos en mi institución por disminuir los riesgos al que se expone el profesional enfermero.					
16	Se promueve la salud ocupacional dentro de mi institución.					
17	Siento que mis supervisores mantienen una comunicación asertiva conmigo y mis compañeros.					
18	En mi trabajo el diálogo con mis pares se base en un clima de respeto y serenidad.					

19	Mi remuneración satisface mis necesidades y expectativas.					
20	La institución reconoce mis horas extras con una paga justa.					
21	En mi trabajo las políticas generales que se adoptan se ejecutan respetando el derecho de los trabajadores.					
22	En mi institución se cumple con la asignación de funciones acorde con el MOF del profesional enfermero(a).					
23	El puesto que tengo en mi trabajo hace que mejore mi imagen profesional.					
24	La institución donde laboro me ha permitido alcanzar prestigio.					

ANEXO N° 3: DESEMPEÑO LABORAL

INTRODUCCIÓN:

Buenos días, mi nombre María Soledad Puma Albino, estudiante de Segunda especialización, y me encuentro realizando un estudio de investigación sobre “FACTORES MOTIVACIONALES QUE SE RELACIONAN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LAS ENFERMERAS DEL CENTRO QUIRÚRGICO DE LA CLÍNICA MONTEFIORI 2022”, los datos recolectados serán con fines de investigación, la información brindada se mantendrá en anonimato y será confidencial.

INSTRUCCIONES:

Por favor le agradeceré completar los espacios en blanco, lea atentamente y marque con una (X) la respuesta que usted crea se adecue a su necesidad, según corresponda. Gracias por su valiosa colaboración.

LOGRO DE METAS		Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
1	Me esfuerzo lo suficiente cada día para mejorarla calidad del servicio que brindo a los pacientes.					
2	Resuelvo de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del servicio.					
3	Produzco o realizo mi trabajo sin errores en lostiempos establecidos por su jefatura.					
4	Me anticipo a las necesidades o problemas futuros que se presenten en el servicio.					
5	Me capacito permanentemente para mejorar miproductividad laboral.					
6	Hago uso eficiente de los recursos para desempeñar las tareas.					
7	Hago propuestas efectivas para mejorar lasactividades laborales dentro del servicio.					
COMPETENCIAS		Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
8	El cargo que ocupó actualmente me permite desarrollar satisfactoriamente mis competenciasy habilidades.					

9	Aporto ideas y sugerencias para mejorar los sistemas y procedimientos de trabajo en el servicio.					
10	Ejecuto acciones apropiadas, sin instrucciones y propongo soluciones útiles para el servicio.					
11	Incremento mi rendimiento laboral mediante estudios de post grado.					
12	Planifico con facilidad las actividades del servicio.					
13	Realizo las actividades responsablemente de acuerdo con las funciones asignadas al puesto laboral.					
14	Me comprometo para lograr altos niveles de desempeño laboral en el servicio.					
RASGOS DE PERSONALIDAD		Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
15	Colaboro amablemente con mis compañeros de trabajo y superiores en los procesos de trabajo en el servicio.					
16	Las relaciones interpersonales positivas con mis compañeros hacen que funcionen como un equipo bien integrado.					
17	Desarrollo relaciones armónicas, eficaces y constructivas con los superiores y los pacientes del servicio					
18	Estoy dispuesto a aceptar críticas de mis compañeros.					
19	Las relaciones con mis compañeros de servicio tienden a ser distantes y reservadas.					
20	Me considero prudente y mantengo buenos modales con mis compañeros.					

ANEXO N° 4: CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo _____
_____ declaro
que he sido informado e invitado a participar en una investigación denominada
“Factores motivacionales y desempeño laboral de las enfermeras del centro
quirúrgico de la Clínica Montefiori 2022”, entiendo que este estudio busca
determinar los factores motivacionales que se relacionan en el desempeño
laboral en las enfermeras del Centro Quirúrgico de la Clínica Montefiori 2022, por
lo cual el estudio consistirá en responder una encuesta que demorará alrededor
de 30 minutos. Me han explicado que la información registrada será confidencial,
y que los nombres de los participantes serán asociados a un número de serie,
esto significa que las respuestas no podrán ser conocidas por otras personas ni
tampoco ser identificadas en la fase de publicación de resultados. Asimismo, sé
que puedo negar la participación o retirarme en cualquier etapa de la
investigación, sin expresión de causa ni consecuencias negativas para mí. Sí.
Acepto voluntariamente participar en este estudio.

Firma del participante

ANEXO N° 5: BASE DE DATOS

Factores motivacionales

N°	ED	SE	AÑ	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	F8	F9	F10	F11	F12	F13	F14	F15	F16	F17	F18	F19	F20	F21	F22	F23	F24
1	24	F	1	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3	5	4	3	3	4	4	4	4
2	22	F	1	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	45	M	1	5	5	4	5	1	2	5	3	5	5	4	4	4	3	4	5	4	5	2	4	4	4	4	3
4	28	F	1	5	5	4	5	1	2	5	3	5	5	4	4	4	3	4	5	4	2	4	4	4	4	4	3
5	33	F	5	5	5	5	5	2	1	3	3	5	5	4	4	3	3	2	2	3	5	3	5	3	5	3	3
6	36	M	6	5	4	3	5	2	2	2	3	3	5	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
7	43	F	4	5	5	5	4	2	2	3	4	4	5	3	3	4	3	2	3	3	5	2	4	3	2	4	1
8	43	F	5	4	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5
9	46	F	5	3	5	3	3	3	3	3	5	4	5	3	3	4	3	4	4	3	5	3	5	3	4	3	3
10	26	F	3	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3	5	4	3	3	4	4	4	4
11	24	F	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	40	M	8	5	5	4	5	1	2	5	3	5	5	4	4	4	3	4	5	4	5	2	4	4	4	4	3
13	23	F	2	5	5	4	5	3	2	5	3	5	5	4	4	4	3	4	5	4	2	4	4	4	4	4	3
14	35	F	4	5	5	5	5	3	3	3	3	5	5	4	4	3	3	2	2	3	5	3	5	3	5	3	3
15	38	M	5	5	4	3	5	2	2	2	3	3	5	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
16	41	F	7	5	5	5	4	2	2	3	4	4	5	3	3	4	3	2	3	3	5	2	4	3	2	4	1
17	40	F	6	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5
18	36	F	5	3	5	3	3	3	3	3	5	4	5	3	3	4	3	4	4	3	5	3	5	3	4	3	3
19	24	F	2	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3	5	4	3	3	4	4	4	4
20	26	F	2	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	49	M	9	5	5	4	5	1	2	5	3	5	5	4	4	4	3	4	5	4	5	2	4	4	4	4	3
22	41	F	8	5	5	4	5	3	3	5	3	5	5	4	4	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4
23	38	F	5	5	5	5	5	3	3	3	3	5	5	4	4	3	3	3	3	3	5	4	5	4	5	4	5
24	34	M	6	5	4	3	5	2	2	2	3	3	5	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
25	38	F	7	5	5	5	4	2	2	3	4	4	5	3	3	4	3	2	3	3	5	2	4	3	2	4	1
26	42	F	8	4	5	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5
27	41	F	9	3	5	3	3	3	3	3	5	4	5	3	3	4	3	4	4	3	5	3	5	3	4	3	3
28	40	F	7	5	5	5	4	2	2	3	4	4	5	3	3	4	3	2	3	3	5	2	4	3	2	4	1
29	32	F	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5
30	36	F	7	3	5	3	3	3	3	3	5	4	5	3	3	4	3	4	4	3	5	3	5	3	4	3	3

Desempeño laboral

N°	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9	D10	D11	D12	D13	D14	D15	D16	D17	D18	D19	D20
1	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5
2	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4
3	4	3	3	3	4	5	3	5	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	1	5
4	5	5	5	5	4	5	4	4	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	2	5
5	5	3	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	2	5
6	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5
7	5	5	4	4	5	5	4	4	3	4	3	4	5	4	5	5	5	5	1	5
8	5	3	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	3	3	5
9	5	3	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4
10	5	4	4	5	5	4	4	4	4	3	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5
11	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4
12	4	3	3	3	4	5	3	5	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	1	5
13	5	5	5	5	4	5	4	4	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	2	5
14	5	3	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	2	5
15	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5
16	5	5	4	4	5	5	4	4	3	4	3	4	5	4	5	5	5	5	1	5
17	5	3	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	3	3	5
18	5	3	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4
19	5	4	4	5	5	5	4	4	5	3	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5
20	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4
21	4	3	3	3	4	5	3	5	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	1	5
22	5	5	5	5	4	5	4	4	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	2	5
23	5	3	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	2	5
24	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5
25	5	5	4	4	5	5	4	4	3	4	3	4	5	4	5	5	5	5	1	5
26	5	3	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	3	3	5
27	5	3	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4
28	5	5	4	4	5	5	4	4	3	4	3	4	5	4	5	5	5	5	1	5
29	5	3	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	3	3	5
30	5	3	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4

ANEXO N° 6
PUNTUACIONES AGRUPADAS DE FACTORES EXTRINSECOS Y DESEMPEÑO
LABORAL EN LAS ENFERMERAS DEL CENTRO QUIRÚRGICO DE LA CLÍNICA MONTEFIORI
2022.

Nro.	Factor Motivacional	Desempeño Laboral
1	2	3
2	3	3
3	2	1
4	2	3
5	2	3
6	1	1
7	1	2
8	3	3
9	2	2
10	3	3
11	3	3
12	2	1
13	3	3
14	2	3
15	1	1
16	1	2
17	3	3
18	2	2
19	3	3
20	3	3
21	2	1
22	3	3
23	3	3
24	1	1
25	1	2
26	3	3
27	2	2
28	1	2
29	3	3
30	2	2