



**UNIVERSIDAD NACIONAL
HERMILIO VALDIZÁN**



ESCUELA DE POSGRADO

**MOTIVACION LABORAL Y DESEMPEÑO
LABORAL DE ENFERMERAS DEL AREA DE
MEDICINA DEL CENTRO MEDICO NAVAL
“CIRUJANO MAYOR SANTIAGO TAVARA-2017”**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN
ADMINISTRACION Y GERENCIA EN SALUD**

TESISTA: ERIKA VIVIANA GARCIA CRIOLLO

ASESORA: NANCY VERAMENDI VILLAVICENCIOS

HUÁNUCO - PERÚ

2018

DEDICATORIA

A Dios por ser mi guía
y encaminarme al logro
de la realización de una
meta más en el trayecto
mi vida.

A mis padres Lorenzo y Gladys
que son mi mayor bendición y
fortaleza dándome su apoyo
incondicional cada día en seguir
adelante en este desafío.

A mi familia y amistades
Por ser un apoyo constante
En cada momento decisivo
De esta etapa de mi vida.

AGRADECIMIENTO

- Al personal de salud del Centro Médico Naval “Cirujano Mayor Santiago Távara” que apoyaron y brindaron la información necesaria para el desarrollo del presente trabajo.

- Al personal de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán por su gran apoyo en las asesorías brindadas y valiosos consejos para alcanzar y lograr objetivos en mi formación completa como investigador.

- A mi familia y amistades quienes siempre confiaron en mí alentándome e incentivándome a seguir el camino correcto y me acompañaron incondicionalmente en todo momento. Gracias por estar junto a mí en este desafío.

LA AUTORA

RESUMEN

El presente estudio tuvo como propósito Determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral del personal de enfermería del área de medicina del Centro Médico Naval “Cirujano Mayor Santiago Távora 2017”.

Estudio de investigación: Descriptivo – correlacional, transversal ya que está compuesto de 2 variables. La población lo conformo 39 enfermeras (os). Se aplicaron como instrumentos dos cuestionarios: Variable independiente: Motivación Laboral con sus dimensiones reconocimiento y/o beneficios, seguridad laboral, salario, condiciones laborales y relaciones interpersonales con los jefes; y la variable dependiente: Desempeño Laboral: iniciativa, conocimiento del trabajo, responsabilidad, trabajo en equipo y liderazgo. **Los resultados:** Demostraron que el valor de del X^2_c es mayor al X^2_t ($14.36 > 5.99$), entonces rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, es decir existe relación entre la Motivación Laboral y el Desempeño Laboral. **Conclusión:** Existe una relación directa y significativa entre la motivación laboral y el desempeño laboral con un valor del X^2_c es mayor al X^2_t ($14.36 > 5.99$) entre ambas variables; es decir a mayor motivación laboral mayor desempeño laboral. La relación entre dimensiones reconocimiento y/o beneficios, seguridad laboral, salario, condiciones laborales y relaciones interpersonales con los jefes con la variable dependiente de Desempeño Laboral son X^2_c es menor al X^2_t ($3.20 < 5.99$), X^2_c es mayor al X^2_t ($10.01 > 5.99$), X^2_c es mayor al X^2_t ($6.05 > 3.84$), X^2_c es menor al X^2_t ($2.00 < 3.84$), es mayor al X^2_t ($11.11 > 3.84$).

Palabras claves: Motivación laboral, desempeño laboral, reconocimiento y/o beneficios, seguridad laboral, salario, condiciones laborales y relaciones interpersonales con los jefes con iniciativa, conocimiento del trabajo, responsabilidad, trabajo en equipo.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the relationship between work motivation and work performance of the nursing staff of the medical area of the Naval Medical Center "Cirujano Mayor Santiago Távora 2017". **Research study:** Descriptive - correlational, transversal since it is composed of 2 variables. The population was made up of 39 nurses. Two questionnaires were applied as instruments: Independent variable: Work Motivation with its dimensions recognition and / or benefits, job security, salary, working conditions and interpersonal relations with the bosses; and the dependent variable: Labor Performance: initiative, knowledge of work, responsibility, teamwork and leadership. **The results:** Demonstrated that the value of X^2_c is greater than X^2_t ($14.36 > 5.99$), then we reject the null hypothesis and accept the alternative hypothesis, that is, there is a relationship between Labor Motivation and Labor Performance. **Conclusion:** There is a direct and significant relationship between work motivation and work performance with a value of X^2_c is greater than X^2_t ($14.36 > 5.99$) between both variables; that is to say, greater labor motivation, higher labor performance. The relationship between dimensions recognition and / or benefits, job security, salary, working conditions and interpersonal relationships with the bosses with the dependent variable of Labor Performance are X^2_c is less than X^2_t ($3.20 < 5.99$), X^2_c is greater than X^2_t ($10.01 > 5.99$), X^2_c is greater than X^2_t ($6.05 > 3.84$), X^2_c is less than X^2_t ($2.00 < 3.84$), is greater than X^2_t ($11.11 > 3.84$).

Keywords: Work motivation, job performance, recognition and / or benefits, job security, salary, working conditions and interpersonal relationships with managers with initiative, knowledge of work, responsibility, teamwork.

ÍNDICE

DEDICATORIA	I
AGRADECIMIENTO	II
RESUMEN.....	III
<i>ABSTRACT</i>	IV
ÍNDICE	V
INTRODUCCIÓN.....	VII
I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	1
1.1. Descripción del Problema de Investigación.....	1
1.2. Formulación del Problema	3
1.2.1. Problema general	3
1.2.2. Problemas específicos	3
1.3. Objetivos.....	4
1.3.1. Objetivo General	4
1.3.2. Objetivos específicos	4
1.4. Hipótesis.....	5
1.4.1. Hipótesis General.....	5
1.4.2. Hipótesis específicas.....	5
1.5. Variables.....	6
1.6. Operacionalización de Variables.....	8
1.7. Justificación de la investigación	9
1.8 Viabilidad del estudio	9
1.9. Limitaciones	10
II: MARCO TEÓRICO	11
2.1. Antecedentes.....	11
2.1.2. Antecedentes Internacionales	11
2.1.2. Antecedentes Nacionales	13
2.1.3. Antecedentes Locales.....	17
2.2. Bases Teóricas	18
2.3. Bases Conceptuales.....	26
III: METODOLOGÍA.....	28
3.1. Tipo de investigación	28

3.2. Nivel de investigación	28
3.3. Diseño y esquema de la investigación	28
3.4. Ámbito de estudio	28
3.5. Población y muestra	29
3.6. Técnicas e instrumentos de investigación utilizados	30
3.7. Validez y confiabilidad	30
3.8. Técnicas de recojo, procesamiento y procesamiento y presentación de datos 31	
IV: RESULTADOS	32
4.1. Análisis de datos.....	32
4.2. Prueba de Hipótesis	44
V: DISCUSIÓN DE RESULTADOS	61
5.1. Contrastación de los resultados	61
5.2. Aporte científico de la investigación	69
CONCLUSIONES	70
SUGERENCIAS	71
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	72
ANEXOS	80
Anexo N° 01	80
Anexo N° 02	81
Anexo N° 03	82
Anexo N° 04	83

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación se basa en la relación entre la Motivación Laboral y Desempeño Laboral de las enfermeras que labora en el área de medicina del Centro Médico Naval “Cirujano Mayor Santiago Távara -2017”, tema que resulto fundamental realizarlo dado a la coyuntura que actualmente se vive en las organizaciones debido a los múltiples factores y circunstancias que son importantes estudiarlas para poder mejorar el desempeño laboral en el área de trabajo y poder proporcionar resultados óptimos y positivos a los usuarios en la atención brindada.

Se ha visto que desde el inicio de la existencia del ser humano su preocupación ha sido apropiarse de los conocimientos y mejorar su entorno tomando como experiencia los logros obtenidos con anterioridad, por lo que el proceso de mejoramiento del desempeño hay que estudiarlo como sistema y no de manera aislada. En estos momentos que se dedican tantos esfuerzos a elevar la calidad de la atención en los servicios de salud, es útil reconocer al desempeño profesional de enfermería como una de las vías para garantizar un efectivo proceso de cuidar.

En los países de América Latina han tenido mayor énfasis en los Hospitales donde la motivación de los trabajadores es el pilar fundamental para la organización; y así ver el desempeño laboral del personal.

Knippenberg (2000) menciona que la motivación laboral y el desempeño conforman uno de los ejes centrales en la investigación dentro del comportamiento organizacional. Bruce y Pepitone (2002) señalan que, si en alguna ocasión se tiene la sensación de que se está teniendo poco o ningún impacto en el buen desempeño y la motivación de los empleados, se debe tener en cuenta que no siempre se va a poder cambiar o controlar determinados

factores que afectan el entusiasmo de los empleados por sus trabajos. De vez en cuando, algunas cosas como las condiciones laborales, las responsabilidades, los salarios y los beneficios están fuera del control de los directivos. Por tal motivo es importante que se recuerde que la motivación está estrechamente ligada al desempeño. Es necesario que los empleados hagan una conexión entre la satisfacción de sus propias necesidades y la realización de un trabajo excepcional. Una de las cosas que puede socavar la motivación y afectar en el desempeño de un empleado es no saber qué se espera de él. Si los empleados saben qué deben hacer en diferentes situaciones, sabrán mejor cómo reaccionar en otras situaciones. Sabrán que adaptarse a las situaciones forma parte de su trabajo y esa responsabilidad tan importante debería incrementar su motivación. (5)

Estos factores o condiciones laborales que fueron mencionados siguen dándose en las organizaciones en donde los empleados presencian la falta de entusiasmo en su trabajo por los diversos inconvenientes que no son resueltos en su quehacer diario.

Particularmente en los servicios de medicina se ha notado que el desempeño laboral de los empleados se ha visto afectado por la falta de beneficios y de situaciones que condicionen un mejor trabajo y así poder sentir una mayor motivación laboral en sus tareas cotidianas el cual se ve manifestada en los cuidados que se le brindan a los pacientes para restablecer su bienestar integral. Por ello se decidió realizar este trabajo que nos permita no solamente tener una mayor comprensión de los problemas e inconvenientes que aquejan al personal de salud en su trabajo diario sino también saber y reconocer como poder restablecer y mejorar estas situaciones y con ello brindar un mejor cuidado general en el paciente.

El presente trabajo de investigación se realiza con el propósito de conocer como la motivación laboral se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería en el área de medicina del Centro Médico Naval “Cirujano Mayor Santiago Távora”; y de esta manera incentivar a los directivos de la institución a la búsqueda e identificación de nuevas estrategias para mejorar la motivación laboral en el personal de enfermería.

I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del Problema de Investigación

Las carencias institucionales en talento humano, materiales, suministros y mantenimiento oportuno de equipos, deterioran progresivamente los servicios de salud, en especial los estatales, generan insatisfacción en el trabajo. Estas condiciones fueron la causa de renuncias al trabajo de enfermeras en hospitales de Ribeira o Preto de Sao Paulo en 1990 (Anselmo, Angerami y Gómez, 1997). Este estudio encontró que las condiciones de trabajo en sus diferentes componentes como salarios, beneficios, volumen de actividades, horarios y turnos de trabajo constituyen una de las razones para renunciar al empleo. Iguales razones encuentra otro estudio realizado en Colombia (Correa, Palacio y Serna (2001). La teoría de las expectativas de Víctor Vroom menciona que es una motivación de trabajo, es una manera en la cual las personas inicialmente se sienten motivadas para realizar o alcanzar un fin determinado con la esperanza de que su labor en el proceso de realización obtenga el resultado esperado. (1)

Ruiz, Gago, García, López (2013) afirman que el impulso para actuar puede ser provocado por un estímulo externo (que proviene del ambiente) o por un estímulo interno (genera los procesos mentales de la persona). La motivación varía en cada persona puesto que las necesidades cambian de un individuo a otro; ya que esto produce diferentes modelos de comportamientos, pero aunque estos varíen los diferentes comportamientos de la motivación es básicamente el mismo en todas las personas. En la revista electrónica Redacción, Estratégica & Negocios (2012) explica que un buen desempeño laboral es más fácil si se cuenta con las condiciones para evitar riesgos al bienestar y a la salud. (2)

Los países de América Latina han tenido mayor énfasis en los Hospitales donde la motivación de los trabajadores es el pilar fundamental para la organización; y así ver el desempeño laboral del personal (3).

Desde el inicio de la existencia del ser humano su preocupación ha sido apropiarse de los conocimientos y mejorar su entorno tomando como experiencia los logros obtenidos con anterioridad, por lo que el proceso de mejoramiento del desempeño hay que estudiarlo como sistema y no de manera aislada. En estos momentos que se dedican tantos esfuerzos a elevar la calidad de la atención en los servicios de salud, es útil reconocer al desempeño profesional de enfermería como una de las vías para garantizar un efectivo proceso de cuidar. (4)

Knippenberg (2000) menciona que la motivación laboral y el desempeño conforman uno de los ejes centrales en la investigación dentro del comportamiento organizacional. Bruce y Pepitone (2002) señalan que si en alguna ocasión se tiene la sensación de que se está teniendo poco o ningún impacto en el buen desempeño y la motivación de los empleados, se debe tener en cuenta que no siempre se va a poder cambiar o controlar determinados factores que afectan el entusiasmo de los empleados por sus trabajos. De vez en cuando, algunas cosas como las condiciones laborales, las responsabilidades, los salarios y los beneficios están fuera del control de los directivos. Por tal motivo es importante que se recuerde que la motivación está estrechamente ligada al desempeño. Es necesario que los empleados hagan una conexión entre la satisfacción de sus propias necesidades y la realización de un trabajo excepcional. Una de las cosas que puede socavar la motivación y afectar en el desempeño de un empleado es no saber qué se espera de él. Si los empleados saben qué deben hacer en diferentes situaciones, sabrán mejor cómo reaccionar en otras situaciones. Sabrán que adaptarse a las situaciones forma parte de su trabajo y esa responsabilidad tan importante debería incrementar su motivación. (5)

En el departamento de medicina se cuenta con 5 servicios de medicina en las que se realizan múltiples procedimientos, atenciones y evaluaciones de los pacientes con diversos diagnósticos; donde el compromiso de cada patóloga se diferencia de acuerdo a la severidad y compromiso de cada enfermedad, y es donde se observa que hay una deficiencia

del recurso humano del profesional de enfermería así como la deficiencia de los insumos y materiales para poder brindar la atención oportuna; por lo que hace importante que el personal de enfermería pueda abordar su actuar de una manera precisa hacia dichas atenciones de los pacientes con un debido conocimiento y calidad oportuna de atención en la cual no solo sea en forma responsable sino también que realce su acción motivadora laboral en cada atención al cliente (usuario) realizando con ello un debido desempeño laboral que lo haga más productivo y eficiente en su quehacer diario.

Por lo tanto la principal razón de llevar a conocer este trabajo de investigación es la necesidad de saber si ¿existe una relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral de las enfermeras del área de medicina del Centro Médico Naval “Cirujano Mayor Santiago Távares- 2101.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema general

- ¿Cómo se viene dando la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral de las enfermeras del área de medicina del Centro Médico Naval “Cirujano Mayor Santiago Távares - 2017”?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Que relación existe entre el reconocimiento y/o beneficios en el desempeño laboral de las enfermeras del área de medicina del Centro Médico Naval “Cirujano Mayor Santiago Távares-2017”?
- ¿Que relación existe entre la seguridad laboral y desempeño laboral de las enfermeras del área de medicina del Centro Médico Naval “Cirujano Mayor Santiago Távares-2017”?

- ¿Que relación existe entre salario y desempeño laboral de las enfermeras del área de medicina del Centro Médico Naval “Cirujano Mayor Santiago Tavera-2017”?
- ¿Que relación existe entre las condiciones laborales y desempeño laboral de las enfermeras del área de medicina del Centro Médico Naval “Cirujano Mayor Santiago Tavera-2017”?
- ¿Que relación existe entre las relaciones interpersonales con los jefes y desempeño laboral de las enfermeras del área de medicina del Centro médico Naval “Cirujano Mayor Santiago Tavera-2017”?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General

- Determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral de las enfermeras del área de medicina del Centro Médico Naval “Cirujano Mayor Santiago Tavera-2017”

1.3.2. Objetivos específicos

- Identificar la relación significativa entre reconocimiento y/o beneficios en el desempeño laboral de las enfermeras del área de medicina del Centro Médico Naval “Cirujano Mayor Santiago Tavera-2017”.
- Identificar la relación significativa entre la seguridad laboral y desempeño laboral de las enfermeras del área de medicina del Centro Médico Naval “cirujano mayor Santiago Tavera-2017”
- Identificar la relación significativa entre el salario y desempeño laboral de las enfermeras del área de medicina del Centro Médico Naval “Cirujano Mayor Santiago Tavera-2017”

- Identificar la relación significativa entre las condiciones laborales y desempeño laboral de las enfermeras del área de medicina del Centro Médico Naval “Cirujano Mayor Santiago Távora-2017”
- Identificar la relación significativa entre las relaciones interpersonales con los jefes y desempeño laboral de las enfermeras del área de medicina del Centro Médico Naval “Cirujano Mayor Santiago Távora-2017”.

1.4. Hipótesis

1.4.1. Hipótesis General

- **Hi:** Existe relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral de las enfermeras del área de medicina del Centro Médico Naval “Cirujano Mayor Santiago Távora-2017”.
- **Ho:** No existe relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral de las enfermeras del área de medicina del Centro Médico Naval “Cirujano Mayor Santiago Távora-2017”.

1.4.2. Hipótesis específicas

- **Hi₁:** Existe una relación significativa entre reconocimiento y/o beneficios en el desempeño laboral de las enfermeras del área de medicina del Centro Médico Naval “Cirujano Mayor Santiago Távora-2017”.
- **Ho₁:** No existe una relación significativa entre reconocimiento y/o beneficios en el desempeño laboral de las enfermeras del área de medicina del Centro Médico Naval “Cirujano Mayor Santiago Távora-2017”.
- **Hi₂:** Existe una relación significativa entre la seguridad laboral y desempeño laboral de las enfermeras del área de medicina del Centro Médico Naval “Cirujano Mayor Santiago Távora-2017”.

- **Ho₂:** No existe una relación significativa entre la seguridad laboral y desempeño laboral de las enfermeras del área de medicina del Centro Médico Naval “Cirujano Mayor Santiago Tavera-2017”.
- **Hi₃:** Existe una relación significativa entre el salario y desempeño laboral de las enfermeras del área de medicina del Centro Médico Naval “cirujano mayor Santiago Tavera-2017”.
- **Ho₃:** No existe una relación significativa entre el salario y desempeño laboral de las enfermeras del área de medicina del Centro Médico Naval “cirujano mayor Santiago Tavera-2017”.
- **Hi₄:** Existe una relación significativa entre las condiciones laborales y desempeño laboral de las enfermeras del área de medicina del Centro Médico Naval “Cirujano Mayor Santiago Tavera-2017”.
- **Ho₄:** No existe una relación significativa entre las condiciones laborales y desempeño laboral de las enfermeras del área de medicina del Centro Médico Naval “Cirujano Mayor Santiago Tavera-2017”.
- **Hi₅:** Existe una relación significativa entre las relaciones interpersonales con los jefes y desempeño laboral de las enfermeras del área de medicina del Centro Médico Naval “Cirujano Mayor Santiago Tavera-2017”.
- **Ho₅:** No existe una relación significativa entre las relaciones interpersonales con los jefes y desempeño laboral de las enfermeras del área de medicina del Centro Médico Naval “Cirujano Mayor Santiago Tavera-2017”.

1.5. Variables

Variable Independiente: Motivación Laboral

- Reconocimiento y/o beneficios
- Seguridad Laboral.
- Salario.

- Condiciones Laborales
- Relaciones interpersonales con los jefes

Variable Dependiente: Desempeño Laboral

- Iniciativa
- Conocimiento del trabajo
- Responsabilidad.
- Trabajo en equipo.
- Liderazgo

1.6. Operacionalización de Variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO
MOTIVACION LABORAL INDEPENDIENTE	1.- Reconocimientos y/o beneficios	1. Muy Malo 2. Malo 3. Regular 4. Bueno 5. 5.Muy bueno	Cuestionario con 14 preguntas tipo Likert Realizado por la propia investigadora
	2.- Seguridad Laboral.		
	3.- Salario.		
	4.-Condiciones Laborales		
	5.-Relaciones interpersonales con los jefes		
DESEMPEÑO LABORAL DEPENDIENTE	1.- Iniciativa	1. Muy Malo 2. Malo 3. Regular 4. Bueno 5. Muy bueno	Cuestionario con 14 preguntas tipo Likert Realizado por la propia investigadora
	2.- Conocimiento del trabajo		
	3.- Responsabilidad.		
	4.- Trabajo en equipo.		
	5.- Liderazgo		

1.7. Justificación de la investigación

- **De carácter práctico**

Durante mi tiempo laboral en el Centro Médico Naval he visto que motivación laboral tiene cierta relación con el desempeño laboral en el personal de enfermería el cual ayuda a tener una visión más amplia y real en el desempeñar de sus funciones del personal de enfermería.

El profesional de enfermería que trabaja en instituciones dedicadas a prestar ayuda para el bienestar de las personas ya sea en hospitales u clínicas; enfrenta múltiples problemas que derivan tanto en la atención directa al paciente. Es por ello importante conocer lo que motiva laboralmente a las enfermeras y su relación con el desempeño laboral lo cual nos ayudara a brindar una mejor calidad en sus funciones y mejorara la relación profesional/cliente el cual redundara en la calidad de trabajo, equidad, eficacia y eficiencia de la atención prestada a los usuarios.

- **De carácter metodológico**

Este estudio científico servirá como antecedente para futuros estudios relacionas al tema y así comprender mejor el avance para posteriores investigaciones.

- **De carácter teórico**

Que es lo que permite o hace que el personal de enfermería tenga una mayor motivación laboral y por lo tanto tener un mayor desempeño laboral al realizar sus funciones es una interrogante que ha sido de interés desde hace mucho tiempo para los gerentes e investigadores por igual. Como resultado se han propuesto diferentes teorías sobre la motivación en el trabajo; basadas en investigaciones que se han desarrollados en el lugar del trabajo, tratando de explicar total o parcialmente que permite tener una mayor motivación laboral en el desarrollo de su trabajo en el personal de enfermería.

1.8 Viabilidad del estudio

Las razones determinantes de la viabilidad del estudio son:

- **El objeto de estudio:** Está representado por el personal de enfermería del área de medicina del Centro Médico Naval “Cirujano Mayor Santiago Tavera-2017”
- **Los objetivos del estudio:** Serán alcanzables por la participación del personal de enfermería, quienes darán su aceptación para formar parte del estudio.
- **Disponibilidad de los instrumentos de recolección de la información:** Se aplicará los instrumentos aplicando la prueba de chi-cuadrado
- **Disponibilidad de los recursos técnicos:** Tanto el económico, los humanos y materiales se realizaron con propios recursos del investigador.

1.9. Limitaciones

En cuanto al objeto de estudio

No todo el personal de enfermería quiere participar, debido al tiempo con el que cuenta para poder colaborar ya que deben acudir a otro sitio de labores a veces saliendo del trabajo; a ello se suma las responsabilidades hogareñas con las que también cuentan según su situación en algunos casos siendo madres de familia, y que un grupo del personal se encuentra de vacaciones o con descanso médico.

En cuanto al enfoque

El estudio se fundamenta en el análisis transversal que no permite la evaluación del problema en una sola vez.

Localización

Se ha tenido que hacer el estudio solo en el área de medicina dado que se han visto que existen mayores problemas o limitaciones para el trabajo oportuno y eficiente del personal de enfermería.

II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.2. Antecedentes Internacionales

Jesús Morán-Barrios (2016) en su artículo **La evaluación del desempeño o de las competencias en la práctica clínica: 1.ª Parte: Principios y métodos, ventajas y desventajas.**: concluyo que evaluar no consiste en aplicar métodos individuales para medir el desempeño, lo que importa es diseñar un proyecto educativo integral basado en competencias, siendo la evaluación el motor del aprendizaje, la garantía de seguridad del paciente y, en definitiva, un acto moral. Requiere obtener información cualitativa del desempeño, lo que implica un juicio profesional y un consenso de expertos. El desempeño se evalúa en situación real y no simulada. Los métodos se basan en la observación, la autoevaluación, la supervisión y la actividad asistencial, deben promover la evaluación formativa y ser de fácil aplicación. Describimos sus características, las ventajas, desventajas y errores de uso. No hay buenos o malos métodos, ya que cualquiera de ellos, usado con rigor, puede ser de utilidad. Lo que realmente importa es dar sentido a las acciones formativas, integrando un plan de evaluación como parte del proceso formativo. (6)

Alexandre Pazetto Balsanelli² Isabel Cristina Kowal Olm Cunha³ (2015) en su tesis **Liderazgo en enfermería en las unidades de cuidados intensivos y su relación con el entorno laboral¹: concluyo que** la selección de estilo de liderazgo por los enfermeros debería encajar con las propiedades de la UCI. Las aptitudes de liderazgo se podrían desarrollar y el entorno laboral no influyó sobre la población estudiada. (7)

Lic. Yaima Bratuet Abreus, Lic. Tatiana Pérez Torriente, Lic. Lleline Gil Blanco, Lic. Lisbet Resino Martín (2015) en su tesis **Desempeño del Personal de Enfermería en la Atención con el Neonato Ventilado:** conclusiones: Se rediseñaron los instrumentos de evaluación para las técnicas de enfermería del servicio de neonatología en la atención al

paciente ventilado. Los procedimientos más complejos y los más frecuentes en el servicio, son cuantitativa y cualitativamente superior a los enunciados en las guías prácticas de enfermería. (8)

Molina Madrigal, Ana (2013) en su tesis **Influencia de las condiciones laborales en la motivación del personal del Área de Salud de Montes de Oca y recomendaciones para el diseño de un plan formal de incentivos:** de acuerdo a los resultados y conclusiones encontradas, se propusieron recomendaciones que ayuden a fortalecer y/o mejorar las condiciones laborales analizadas. De igual manera, se hicieron recomendaciones para el diseño de un Plan Formal de Incentivos, tomando en cuenta el criterio del personal entrevistado y mencionando algunas características que según la teoría y experiencias de otros centros de salud, debe tener dicho plan. (9)

Elvira Ivone González Jaimes¹; Eduardo Pérez Sauced (2012) en su tesis **Condiciones laborales y desgaste profesional en trabajadores de la salud:** concluye que los trabajadores que presentan baja motivación y conflictos laborales tienen más probabilidades de padecer desgaste profesional observando mayor incidencia en el género femenino. (10)

Barrios, Raquel Mireya en su tesis **Motivación, Satisfacción y Desempeño Laboral en Profesionales de Enfermería. Caso: Hospitales Tipo IV de la Región Centro Occidental de Venezuela.** Fecha de lectura **14/05/2010** concluyo Como resultado, esta investigación plantea la búsqueda de estrategias que logren mejorar las condiciones en los factores higiénicos que producen insatisfacción en los profesionales de enfermería, tales como: necesidades de tipo físico (condiciones del entorno de trabajo, temperatura, ruidos, esfuerzo físico y disponibilidad de materiales para realizar el trabajo). De status y categoría (calificación del cargo, mobiliario acorde al espacio de trabajo y privilegios de acuerdo al cargo); y necesidades económicas (salario de acuerdo a los años de servicio, vacaciones,

beneficios extrasalariales, asistencia médica y planes de jubilación); así como fortalecer los factores motivacionales; con el fin de mantener el grado de motivación encontrado en dicho personal. Los resultados obtenidos podrán servir para el esbozo de un plan de acción a futuro, que facilite la dirección del potencial humano y que permita los factores higiénicos y motivacionales en los trabajadores; e incentive una atención efectiva que incida positivamente en el cuidado que se debe dar a los pacientes de los Hospitales objeto de un estudio en la investigación. (11)

Mirtha Sánchez (publicado el 7 de mayo 2010) en su tesis **Desempeño laboral de los gerentes de enfermería y la motivación de las enfermeras de cuidado directo:** Durante su investigación se comprobó que La evaluación de las actividades profesionales de los Gerentes de enfermería; evidencian sus conductas de liderazgo y la autonomía profesional, difiere moderadamente de lo expresado por Hellriegel (1998) quien considera que dentro de las organizaciones se presentan dos tipos de factores: los higiénicos y los motivadores. Dentro de los motivadores menciona la capacidad para liderar y la autonomía que junto a la responsabilidad, asumir retos, recibir reconocimientos, logros, desarrollo personal y profesional actúa como satisfactores para generar complacencia en la persona. La gerencia de enfermería se centra en la administración cotidiana de la atención que brinda un grupo de enfermeras. (12).

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Roberto Murrieta Lozano (2016) en su tesis **Motivación y Satisfacción Laboral en los Profesionales de Salud del Servicio de Emergencia del Hospital de Contingencia Tingo María 2016.** Concluye que existe relación baja entre la motivación y la satisfacción laboral. (13)

Muñoz Mendoza, Gelin Nely en su tesis **Motivación laboral en el Profesional de enfermería de los Centros y Puestos de Salud de la Redes Puno – 2015**. Se concluye que se concluye que las enfermeras se encuentran desmotivadas. En cuanto a la expectativa motivacional se halló que para las enfermeras es muy importante en 68.9% satisfacer las necesidades de estima, seguido de las necesidades sociales en 54.1%, las de seguridad y las de autorrealización con el igual porcentaje de 52.5%. Finalmente, se concluye respecto a la satisfacción de necesidades, que el 67.2% de enfermeras se encuentran moderadamente satisfechas, en las necesidades de autorrealización, seguido de las necesidades sociales en 57.4%. (14)

Palacios Ramos, Haro Esthefany Rafael Curichimba, Diana Carolina (2014) en su tesis **motivación del personal de enfermería y satisfacción del usuario en los servicios de hospitalización hospital departamental de Huancavelica “Zacarías correa Valdivia 2014**. Se concluye que El objetivo fue Determinar la relación entre la motivación del personal de enfermería y el nivel satisfacción del usuario en los servicios de hospitalización del Hospital Departamental de Huancavelica "Zacarías Correa Valdivia" 2014. Se usó el método científico y de particular Descriptiva, estadística y bibliográfica. El tipo de investigación es no experimental, el nivel de investigación es descriptivo y su diseño es un descriptivo correlacional. El método fue descriptivo de corte transversal; la población estuvo conformada por 40 enfermeras y 40 usuarios. La técnica fue la entrevista y el instrumento escala tipo likert. Los resultados fueron: El nivel de Motivación del personal de enfermería y la satisfacción del usuario de los servicios de hospitalización del Hospital Departamental de Huancavelica, se encuentran en un 50% (20), con lo cual indica una motivación y satisfacción media. Se aprecia que el valor calculado es mayor que el valor tabulado. $V_c > V_t$ ($9.99 > 9.49$), y se aprecia que la probabilidad es menor que 5% (0,05) se confirma la decisión tomada de aceptar la hipótesis de investigación, ello permitió rechazar la H_0 y aceptar la hipótesis alterna del estudio que afirma existe relación entre el nivel de motivación del personal de

enfermería y satisfacción del usuario en el servicio de hospitalización - Hospital Departamental de Huancavelica" Zacarias Correa Valdivia" 2014. (15)

Chávez Camacho, Cecilia Victoria. (2014) en su tesis **Factores asociados al desempeño profesional del enfermero(a) que labora en el Área de Salud Mental, Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins - 2014** concluyo en su tesis que El mayor porcentaje de los profesionales de enfermería expresan que los factores asociados al desempeño profesional ausentes son los conflictos, políticas de incentivo, la aplicación en el cuidado del principio ético de la beneficencia y la satisfacción del trabajador; mientras que un menor porcentaje manifiestan que están presentes los factores como: el cumplimiento y responsabilidad en el trabajo, la honestidad y la aplicación del principio de justicia durante el cuidado, perciben que el servicio presenta un ambiente de compañerismo y solidaridad, que se encuentran a disponibilidad los documentos de gestión , y conocen la misión y visión del servicio. (16)

Eileen y Annei Cubas Molocho en su tesis **"Relación entre las Condiciones laborales e identidad profesional de las enfermeras y enfermeros. Hospital de apoyo Santiago Apostol, Utcubamba, Amazonas- 2013** Como conclusión concluyó que no existe relación entre ambas variables. (17)

Barón Rodríguez, Jovanna Katherine ; Alvarado Tenorio, Mirtha (2012) en su tesis **Factores motivacionales en el desempeño laboral de las enfermeras del primer nivel de atención red Chiclayo, Minsa 2012:** concluyo que los factores motivacionales presentes en el desempeño laboral de las enfermeras del primer nivel de atención Red Chiclayo – MINSA. Están divididos en extrínsecos e intrínsecos. Los factores motivacionales extrínsecos presentes en el desempeño laboral son: remuneración, entorno laboral, supervisión y seguridad laboral. El factor motivacional extrínseco presente en el desempeño laboral enfermero con mayor porcentaje es el de seguridad laboral, considerando que el 70%

de enfermeras están expuestas a riesgos ocupacionales. El factor motivacional intrínseco presente en el desempeño laboral, con más alto porcentaje es el logro, 44% de enfermeras buscan la identificación con su sede de trabajo y alcanzar todas sus metas y objetivos propuestos. (18)

Olivera Olivera, Silvia Arminda; Ravillet Paredes, Irán Marisella (2012) en su tesis **El trabajo en equipo desde la percepción del profesional de salud Servicio de Neonatología Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo 2012: concluyo** que el trabajo en equipo para los profesionales de salud tiene gran importancia, al significarlo como un sistema de trabajo, integrado por un equipo de profesionales unidos mediante un objetivo común que beneficia al neonato como al trabajador, pero que necesita del conocimiento y desarrollo de los elementos necesarios para su planificación y correcta ejecución dentro del servicio. (19)

Verónica Magaly Guerrero Pasijojoa Ángela Lorena López Vallejo Samantha Shirley Mavisoy Fajardo Karen Alexandra Rodríguez Zambrano Cindy Johana Rosero Pantoja ESP. María Fernanda Acosta en su estudio. **Desempeño del profesional de Enfermería en el área asistencial en una Institución de salud de la ciudad de Pasto – Nariño 2009 - 2010:** Concluyo Las personas son seres sociales que buscan construir puentes de identidad y de amistad entre ellos. Estos nodos y lazos construyen redes dentro de los equipos de trabajo, lo que podría ser útil para que los directivos de salud los optimizaran. Por esta razón se aplicó el ARS al contexto de hospitales y centros de salud, y así determinar cómo las redes están construidas en las unidades clínicas y cómo influyen en la autopercepción de los trabajadores sobre el rendimiento grupal. Se aplicó el ARS para determinar la posición central y de liderazgo de los individuos en las redes. La muestra fue de 177 profesionales procedentes de organizaciones sanitarias públicas en España. Los médicos y las enfermeras tienden a diferir en cuanto al liderazgo y a la relevancia que otorgan a las redes. El liderazgo médico es mayor en la Red del Consejo, y el de las

enfermeras en la Red de Ayuda y de Motivación. Las redes están positivamente relacionadas con el rendimiento. Este estudio empírico muestra que hay redes sociales dentro de los equipos de salud. Las enfermeras juegan un rol de liderazgo como mediador entre las distintas subredes dentro de las unidades clínicas. (20).

2.1.3. Antecedentes Locales

Rosa Casimira Tuse Medina (2016) en su tesis **La Motivación y su relación con la participación del Personal de Enfermería en la Educación permanente en el Servicio de UCI-UCIN Hospital III Emergencias Grau**; concluyo que no se observa relación entre la motivación en la dimensión de conductas instrumentales y la participación en la educación permanente; tampoco se demuestra relación entre la motivación en la dimensión de control de resultado y la participación en educación permanente. (21)

Vanessa Camacho Avalosa, Verónica Escalante-Osorio, Lidia Quispe Pardo, María del Carmen Salazar García (2014) en su estudio **Motivación laboral hacia la investigación científica del profesional de enfermería asistencial en un hospital nacional** concluyo que la motivación laboral intrínseca está relacionada principalmente con el desarrollo personal, el logro y el crecimiento profesional; y los indicadores con mayor porcentaje obtenido de la motivación laboral extrínseca son condiciones del ambiente físico, el bajo salario, la falta de recursos materiales, y la sobrecarga laboral dentro del horario de trabajo quienes dificultan realizar investigación.(22)

Camarena Melo, Micaela (2013) en su tesis **Liderazgo del Profesional de Enfermería y su Influencia en el Desempeño Laboral en los Servicios de Emergencia de Hospitales Públicos de Lima**. Resumen: La presente investigación tiene como objetivo identificar el tipo de liderazgo del profesional de enfermería y su influencia frente al desempeño laboral, teniendo en cuenta que liderazgo es la capacidad de influir en la persona o un grupo de personas para el logro de objetivos y desempeño laboral como el comportamiento o

conducta real del trabajador para desarrollar competentemente sus deberes u obligaciones inherentes a un puesto de trabajo; es una investigación de tipo cuantitativo, descriptivo de corte transversal, se desarrollará dentro del servicio de emergencia de dos Hospitales públicos de Lima Metropolitana, la población en estudio estará conformado por las enfermeras jefes de servicio y enfermeras asistenciales que laboran en los servicios de emergencia de los hospitales ya mencionados, para la obtención de datos se aplicara una encuesta y como instrumento se aplicara un Cuestionario Multifactorial de Liderazgo forma 5Xcorta de Bass y B. Avolio ya estructurado que consta de 82 ITEMS, se aplicara también el cuestionario de evaluación del desempeño laboral, previamente la población en estudio firmara el consentimiento informado y se realizará en el momento que el personal salga de su guardia respectiva; El procesamiento de la información se efectuará con apoyo de la estadística y del programa Excel. (23)

Leiva Quispe, Ruth Victoria (2013) en su tesis **“Factores que intervienen en la Motivación Laboral del Profesional de Enfermería de Sala de Operaciones del Hospital Nacional Dos de Mayo – 2013**; concluyo. Los factores que intervienen en la motivación laboral del profesional de enfermería de Sala de Operaciones del HNDM, el mayor porcentaje expresan que está presente; de igual manera en la dimensión intrínseca referido a las oportunidades de trabajo, por su vocación de servicio, y por sentirse muy orgulloso al trabajar en la institución; y en la dimensión extrínseca están dados porque les hace sentirse altamente competente, el ambiente donde labora está libre de riesgo físico, biológico, ambiental y químico; asimismo, la iluminación, ventilación y limpieza es excelente. (24)

2.2. Bases Teóricas

Motivación Laboral

La motivación en el entorno laboral se puede definir como el grado de disposición que tiene una persona para hacer un esfuerzo sostenido para lograr las metas institucionales. Es un proceso psicológico interno y a la vez transaccional. La motivación para el trabajo es

resultado de las interacciones entre las personas y su entorno laboral, con la mediación del contexto social general.

Su importancia se deriva del hecho que la atención en salud requiere un uso intensivo de mano de obra y la calidad, eficiencia y equidad del servicio depende directamente del grado de disposición de los trabajadores para dedicarse a sus tareas. Por lo tanto el nivel de motivación laboral afecta directamente el desempeño del trabajador lo que a su vez afecta los resultados que la reforma del sector salud intenta lograr. (25)

En general se describen las teorías de contenido como la jerarquía de las necesidades de Maslow (1954), la teoría bifactorial de Herzberg (1959), motivaciones sociales de McClelland (1961), la teoría Erg de Alderfer (1969) y; las teorías del proceso como la teoría de la expectativa de Vroom (1964) y la teoría de la equidad de Adams (1965). La mayoría de estas teorías motivacionales han sido utilizadas para explicar la satisfacción laboral, la cual tiene una estrecha relación con la motivación y el desempeño laboral. (26)

Reconocimiento O Incrementos Salariales:

El reconocimiento del trabajo es importante reconocer y felicitar al trabajador por el trabajo realizado de buena manera y si han mejorado su rendimiento. El reconocimiento puede darse, simplemente, en unas palabras de agradecimiento, una felicitación por correo electrónico una carta un informe favorable para el jefe inmediato superior o una propuesta de ascenso. También el reconocimiento puede darse a los colaboradores como regalos canastas.

Muchas compañías llevan a cabo programas de reconocimiento de méritos, en el curso de los cuales los empleados pueden recibir placas conmemorativas, objetos deportivos o decorativos, certificados e incluso días especiales de vacaciones con goce de sueldo, tiempo libre, banquetes, excursiones, asistencia a seminarios o eventos de capacitación pagados etc. Como síntesis podría decirse que lo más importante para el administrador es que sepa

contemplar las recompensas con las que dispone y saber además qué cosas valora el trabajador. (27)

Los gerentes no necesariamente tienen que invertir dinero para realizar un reconocimiento a sus trabajadores, existen dos tipos de reconocimiento el informal y el formal. El primero se aplica de una forma inmediata y muy simple, con un bajo costo se puede reforzar el comportamiento de las enfermeras, lo pueden poner en práctica cualquiera de los directivos del hospital con mínimo esfuerzo y planificación, y consiste en enviar una tarjeta de agradecimiento, un correo electrónico, una palmadita en la espalda o un agradecimiento en público inesperado. En cuanto al segundo se utiliza para felicitar un empleado por sus años en el hospital, premiar un buen servicio en esta estrategia existen dos partes muy bien diferenciadas, lo intangible que es donde emana la comunicación emocional y lo tangible que es el vínculo físico que se utiliza para hacer que la experiencia sea memorable, en este tipo de reconocimiento se puede utilizar la regla del ochenta veinte (80/20). Se maximiza la parte 15 intangible con el ochenta por ciento (80%) y el veinte por ciento (20%) la parte tangible, es decir, con regalos, premios, placas, diplomas entre otros, para vincular la memoria del logro y hacer que las enfermeras cuenten la historia, claro está en este tipo de reconocimiento físico es necesario que se incluya el logo o la imagen corporativa de la organización (28)

Seguridad Laboral:

Por otro lado, la inestabilidad laboral es una de las preocupaciones que más está afectando al personal de salud, sobre todo en el Departamento de Puno. Debido a las constantes evaluaciones a los que son sometidos, puesto que el personal de salud tiene miedo a perder sus puestos de trabajo y se encuentra en una incertidumbre. Además, los contratos temporales son los peores enemigos de la estabilidad laboral y la no tenencia de un contrato indefinido son factores que producen la insatisfacción laboral de la que se viene hablando. (29)

El Dinero (Salario)

Según (Méndez, 2011, p 15): Remuneración y promoción que correspondan con los méritos: es frustrante, para las personas, cuando la organización no valora los méritos que ellos realizan y, por el contrario, promocionan y remuneran a las personas que no están capacitadas para las labores que ellos realizan. Es de beneficio, para la organización, tener a sus empleados bien remunerados, no solo por la productividad sino también para retenerlos dentro de la misma. La motivación de un trabajador depende también de sus ingresos o remuneraciones mensuales para que realicen su trabajo de la mejor manera, sintiendo que el trabajo y esfuerzos de cada uno de ellos son valorados y por ende sintiéndose satisfechos en el ámbito personal y laboral, un profesional que se siente satisfecho con el sueldo que percibe se siente motivado para cumplir sus funciones diarias desarrollando su trabajo de una forma activa, colaborando al equipo de trabajo logrando mantener una satisfacción laboral positiva. (30)

Condiciones Laborales:

Condiciones de trabajo: Referida al horario, espacio, iluminación, ventilación, limpieza, temperatura etc. Se clasifican hechos que tienen que ver con el ambiente físico de trabajo. Además, se incluye la cantidad de trabajo, los recursos para desarrollarlo, herramientas y apariencia (31)

El personal que realiza su trabajo en un ambiente adecuado se siente motivado. Un personal motivado trabaja mejor, y si se trabaja mejor se es más productivo. Comunicacionalmente, cuando los miembros de una organización se encuentran en estas condiciones, siempre transmitirán esa satisfacción, no solo en el lugar de trabajo sino también en aquellos lugares y con las personas que frecuenta.

A los empleados les interesa su ambiente de trabajo. Se interesan en que su ambiente de trabajo les permita el bienestar personal y les facilite el hacer un buen trabajo. Un

ambiente físico cómodo y un adecuado diseño del lugar permitirán un mejor desempeño y favorecerá la satisfacción del empleado. (8)

También contribuye a proporcionar condiciones favorables de trabajo, siempre que consideremos que las metas organizacionales y las personales no son opuestas. En esta influyen más factores como el que tratamos en el siguiente punto. - Colegas que brinden apoyo - Satisfacción con la supervisión - El trabajo también cubre necesidades de interacción social. - El comportamiento del jefe es uno de los principales determinantes de la satisfacción. (32)

Relaciones Interpersonales:

La percepción que se tiene es que el personal supervisor de Enfermería es apático en el momento de realizar las funciones que le corresponden, lo que origina problemas laborales que repercuten en el cuidado del paciente y en las relaciones interpersonales con el equipo multidisciplinario. Ya que el tiempo y vivencias que se da en el trabajo es en gran medida la mayor parte de la vida de un profesional (33)

Las enfermeras enfrentan situaciones que generan un impacto emocional capaz de afectar su sentido del humor. En los ambientes hospitalarios, la posibilidad de que ocurra algo inesperado está siempre latente y las relaciones interpersonales son complejas, debido a la convivencia entre colegas, con otros profesionales de la salud, los pacientes y sus familiares. (34)

Por otro lado, los profesionales identifican que la falta de clarificación del rol de cada profesional implicado en el cuidado forma parte de los problemas organizativos que generan malas relaciones. De manera que, si cada profesional conociera las actividades concernientes a su rol y al rol de los demás, nadie se sentiría molesto ante las actuaciones del otro, se eliminaría la vivencia de estrés referida por aquellos profesionales que asumen tareas que competen a otros, y la enfermería – como colectivo – dejaría de tener la sensación

de tener que mostrar constantemente su valía y credibilidad profesional, lo que contribuiría a aumentar la autoestima profesional de los enfermeros. (35)

Desempeño Laboral:

En la presente sección se analiza la bibliografía relacionada con la variable desempeño laboral, desde la opinión de diversos autores. Se mencionan diversos conceptos, así mismo se aborda el tema de la evaluación del desempeño, su importancia y que dimensiones se estudiara y evaluara que influyen en él como es la iniciativa, el conocimiento en el trabajo, la responsabilidad, el trabajo en equipo y el liderazgo en el que se basará la investigación y finalmente una relación de la motivación y el desempeño laboral.

Conceptos

Debe considerarse que el Desempeño Laboral describe el grado en que los trabajadores de una organización logran sus funciones, tomando en cuenta los requerimientos del puesto ocupado, con base a los resultados alcanzados. (36)

Para Quero, Mendoza y Torres (2014) “el desempeño laboral aborda el nivel de ejecución logrado por el trabajador en el cumplimiento de sus tareas encomendadas de manera muy significativa”, repercutiendo en el éxito de las metas y los objetivos planeados por la empresa. Haciéndole ver al empleado que sus actividades tienen un propósito cuya finalidad es optimizar la productividad a través de objetivos claros cumplidos en el tiempo establecido. Por consiguiente, todos los trabajadores deberán saber cómo es su desempeño dentro de la empresa. (37)

Iniciativa:

En el proceso de trabajo de enfermería, el enfermero debe estar apto a tomar iniciativas, administrar tanto la fuerza de trabajo de enfermería, como los recursos físicos y materiales. (38)

Del mismo modo se obtuvo que la autonomía de la enfermera en relación con el paciente está muy ligada a la iniciativa de la enfermera para la toma de decisiones oportunas en el

mejoramiento de la salud del paciente, se refleja que la experiencia hace que las enfermeras se empoderen más a la realización de sus propias acciones sin esperar la iniciativa de otros profesionales, fundamentando cada acción realizada con base científica. (39)

Conocimiento Del Trabajo:

La formación de las enfermeras, su organización y su ambiente laboral contribuyen a aumentar la seguridad y a mejorar la atención al paciente. Numerosos estudios indican cómo la formación de las enfermeras y las condiciones en que llevan a cabo su trabajo influyen en el bienestar de los pacientes. Los hospitales cuyas enfermeras están más cualificadas y aquellos cuya ratio paciente/enfermera es más bajo tienen menor número de eventos adversos para el paciente e incluso menor mortalidad hospitalaria. (40)

La clasificación para evaluar el desempeño del profesional de Enfermería se fundamenta en las bases teóricas relacionadas con “el ejercicio clínico de la enfermería con el propósito de describir y descubrir el conocimiento que conlleva a la práctica profesional; es decir, el conocimiento que se acumula a lo largo del tiempo en una disciplina práctica y de describir la diferencia que existe entre conocimiento práctico y teórico. (41)

Responsabilidad

Son diversas las investigaciones que han definido, que mientras mayor sea la cantidad de roles que la persona debe desempeñar, mayor será la probabilidad de que sufra estrés, por lo cual afectaría en mayor número a las mujeres, debido a la sobrecarga de roles. La calidad de los roles parece ser un moderador del estrés ocupacional en las carreras profesionales de las mujeres, roles de alta calidad mejoran la salud y amortiguan el estrés. Así como, ser soltero, tener estudios superiores o inferiores al puesto, y estar expuesto a factores psicosociales negativos de tipo laboral, son elementos de riesgo para el desarrollo de estrés y burnout.

Por lo tanto, los factores psicosociales de riesgo pueden impactar en forma negativa no sólo a los trabajadores, sino también al funcionamiento de la organización, los trabajadores

expuestos a este tipo de factores reducen su desempeño, pudiendo comprometer aspectos como la productividad y la imagen de la empresa, entre otros. (42)

Liderazgo

El liderazgo, según Auccasi y Márque¹, es la capacidad de influir en otras personas, para alcanzar metas y alinear a los demás hacia un mismo fin dentro una institución de salud. Esta influencia es importante en el logro de objetivos de la organización, porque el desempeño de los colaboradores depende como se les dirige y se les motive a las personas. Es importante para ser un líder eficiente como administrador de servicios de enfermería estar al día de los diversos comportamientos de liderazgo que pueden controlar la situación, sin perder la perspectiva de sus metas, debe crear un clima agradable en donde todos sientan ganas de participar, reconocer el consentimiento en un asunto de todos los miembros y ayudarlos a descubrir cuál es su aporte en el esfuerzo colectivo.

En el desempeño laboral influye el tipo de liderazgo que se aplica en la organización para el manejo de recursos humanos, por tanto, explican Leddy y Pepper³, que un liderazgo que efectivamente genera cambio en el nivel de motivación permite alcanzar desempeños sobresalientes, que les permite a los trabajadores cumplir con los objetivos de la organización para que funcione sin problemas y con eficiencia. Por ello el liderazgo en enfermería es considerado como un proceso de influencia interpersonal, a través del cual se ayuda a las personas en el logro de metas relacionadas con su estado de salud.

El mercado laboral exige cada vez más un liderazgo activo por parte de los enfermeros. Con el propósito de satisfacer esta demanda, es crucial entender la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral para poder formular planes de acción que promuevan el desarrollo de dicha aptitud. (43)

También cabe resaltar que cuando los trabajadores no están muy motivados y encuentran su trabajo desagradable prefieren un líder que no los presione para mantener estándares altos de ejecución y/o desempeño. (44)

2.3. Bases Conceptuales

Definición De Motivación Laboral

Es la fuerza impulsadora que nos mueve y orienta hacia la realización de objetivos esperados.

Reconocimiento o Beneficios Laborales

Son las recompensas que da o prodiga la empresa para la que uno labora obtenidos. por los logros que obtiene la empresa con el desempeño laboral del trabajador.

Seguridad Laboral

Es la protección laboral que brinda la empresa para el que uno trabaja o labora mediante un medio de contrato.

Salario

Medio adquisitivo por la cual se puede obtener cosas mediante un medio de pago que es el dinero obtenido mediante un trabajo.

Condiciones De Trabajo U Laborales

Se refiere a las condiciones laborales físicas en el cual realiza su trabajo.

Relaciones Interpersonales.:

Relación o vínculos que existe entre la gente con el cual se relaciona en su círculo laboral.

Definición De Desempeño Laboral

Acción de ejecutar y cumplir un deber o una función en el campo laboral.

Iniciativa

Son las decisiones que uno toma para el logro de una meta u objetivo común en su desempeño laboral.

Conocimiento Del Trabajo

Es saber dar ideas oportunas y adecuadas mediante las decisiones que deben ser tomadas en el desempeño laboral que uno ejerce en una empresa o institución de salud.

Responsabilidad

Deber que un empleador desempeña al cumplir oportunamente sus funciones laborales en su trabajo.

Trabajo En Equipo

Es el trabajo organizado y programado realizado por un conjunto de personas que trabajan en una empresa para un fin común.

Liderazgo

Manera que alguien puede influir en una persona o un grupo de ellas para el actuar de sus acciones y poder lograr una meta común.

III: METODOLOGÍA

3.1. Tipo de investigación

El estudio de investigación según la orientación o el grado de abstracción es:

APLICADA.

- Por la aplicación de los modelos estadísticos para la descripción de los variables, la prueba de las hipótesis y la correlación entre las variables.
- Por la aplicación del Cuestionario en la recolección de los datos, para luego codificarlos y cuantificarlos.
- Por la aplicación del protocolo de investigación de la Escuela de Post Grado de la Universidad Nacional “Hermilio Valdizán” de Huánuco.

3.2. Nivel de investigación

El nivel de investigación fue descriptivo-correlacional trasversal ya que describe las variables en un momento dado para determinar si están correlacionados o no.

3.3. Diseño y esquema de la investigación

El diseño de investigación fue no experimental, modalidad Descriptivo– Correlacional.

3.4. Ámbito de estudio

Se llevará a cabo en el Centro Médico Naval “Cirujano Mayor Santiago Távara”, ubicado en la Av. Venezuela S/N en el distrito de Bellavista Callao, hospital de III nivel, perteneciente a la Marina de Guerra del Perú, destinado a prestar atención al personal militar naval, familiares directos y público en general mediante el Programa de Atención Médica Especializada (PAME). Cuenta con 580 camas, que se encuentra repartido entre los siguientes servicios de hospitalización: Medicina (varones-damas), clínica de supervisores, Pediatría, Cirugía (varones-damas), Neurología, Psiquiatría, Infectología, Neumología, Urología, Tisiología, Clínica de familiares, Clínica de oficiales, Maternidad, Neonatología, Sala de Operaciones, Recuperación, UCI Medica, UCI Quirúrgica y Geriatria. El número de

enfermeras que se encuentran laborando en todos estos servicios nombrados, quienes laboran por turno 12 horas (personal nombrado y contratado) que al mes labora 150 horas; en turno de 6 horas se encuentra personal contratado por servicios por honorarios y CAS.

3.5. Población y muestra

POBLACIÓN:

Los elementos o unidades de observación para este estudio son todos los empleados civiles profesionales en enfermería que tengan tres meses o más laborando en el CMN en el área de medicina al momento de realizar la recolección de la información, durante el mes de octubre – diciembre del 2017.

CRITERIOS DE INCLUSIÓN

- Enfermeras civiles(os) nombradas
- Enfermeras civiles (os) contratadas
- Enfermeras civiles (os) CAS.
- Instrumentos bien llenados por el encuestador

CRITERIOS DE EXCLUSION

- Enfermera que no deseen participar en el estudio.
- Enfermeras(os) con licencia o de vacaciones.
- Instrumentos mal llenados por el encuestador.

Servicio	N° De Enfermeras (Os)
Medicina de Mujeres	10
Medicina de Varones	10
Clínica de Oficiales	10
Clínica de Familiares	10
Clínica de Supervisores	5

Total**45**

Fuente: criterios de inclusión**Tamaño de Muestra**

Por conveniencia de la investigadora no probabilística de 45 enfermeras.

3.6. Técnicas e instrumentos de investigación utilizados

La técnica para la recolección de datos es la encuesta, cuyo instrumento fue el cuestionario Servqual adaptado para su uso en los establecimientos de salud, con modificaciones en el contenido de acuerdo a los objetivos del estudio.

El cuestionario está conformado por preguntas cerradas, con alternativas de respuesta en escala de Likert y son:

- 1) Sobre la variable motivación laboral con 14 preguntas distribuidas en sus dimensiones
- 2) Sobre la variable desempeño laboral con 14 preguntas distribuidas en sus dimensiones.

3.7. Validez y confiabilidad

Los instrumentos fueron validados por Juicio de Expertos, quienes validaron el instrumento, coincidiendo en calificar al instrumento como excelente con respecto a su claridad, objetividad, actualidad, organización, suficiencia, intencionalidad, consistencia, coherencia, metodología y pertinencia. El equipo de expertos estuvo conformado por el Dr. Francisco Pérez Naupay, Dr. Bedoya Demetrio Alcedo Díaz, Mg. Gloria Luz Salcedo Rímac, y Mg. Maglorio Ortiz Rojas; quienes llegaron a la determinar como resultado final el 85% de aprobación en promedio (Anexo 04).

La confiabilidad de los instrumentos: Se realizó además una prueba piloto con el propósito de evaluar el comportamiento del instrumento en el momento de la toma de datos para la consistencia del contenido, donde se utilizó la prueba de confiabilidad de Alfa de

Cronbach para estimar la consistencia interna del cuestionario. El coeficiente Alfa de Cronbach arrojó un valor de 0,958 lo cual indica que el instrumento utilizado es confiable para los fines de nuestra investigación. (Anexo 05)

3.8. Técnicas de recojo, procesamiento y procesamiento y presentación de datos

Técnicas

Fuentes	Técnica	Instrumentos	Ítems
Bibliográficas	Fichaje	Fichas Bibliográficas	
Virtuales	Exploración	Páginas Web	
Motivación Laboral	Test	Cuestionarios	14
Desempeño Laboral	Test	Cuestionarios	14

Procedimiento

Etapas	Técnicas	Instrumentos
A Procesamiento de la Información y Elaboración de datos	Técnicas estadísticas Técnicas de ponderación	Tablas –Cuadros –Gráficas Estadígrafos descriptivos Estadígrafos de dispersión
B Análisis e Interpretación	De la Descripción De la Explicación De Correlación	Estadígrafos descriptivos Proporciones, ratios. Coeficientes de correlación
C Sistematización y Redacción del Informe	Protocolo del Informe de Investigación Educativa.	Tablas – Cuadros de priorización, de análisis e interpretación de los resultados
D Presentación y Exposición del Informe	Protocolo de la Exposición	Equipo de proyección y sonido Fichas de Resumen Documentos sustentatorios

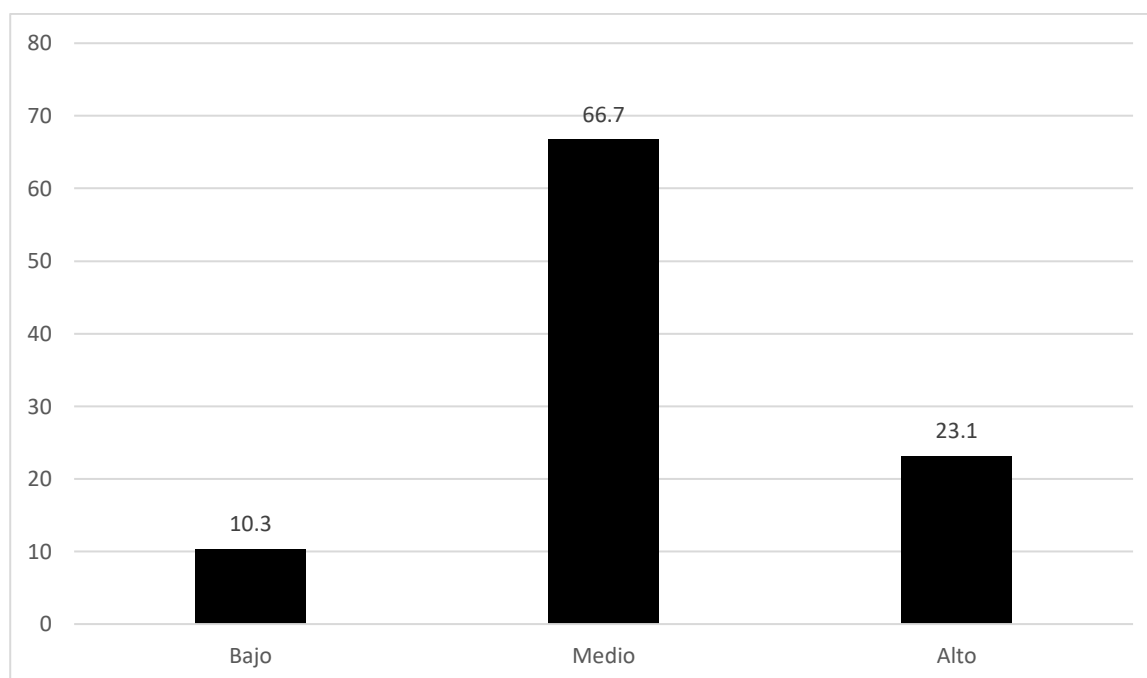
IV: RESULTADOS

4.1. Análisis de datos

- ❖ **Tabla N°01: Motivación Laboral en el estudio de las enfermeras del área de medicina del Centro Médico Naval “Cirujano Mayor Santiago Tavera-2017”.**

MOTIVACION LABORAL	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	10.3
Medio	26	66.7
Alto	9	23.1
Total	39	100,0

- ❖ **Fuente.** – Cuestionario aplicado a las enfermeras del área de medicina del Centro Médico Naval “Cirujano Mayor Santiago Tavera-2017”.



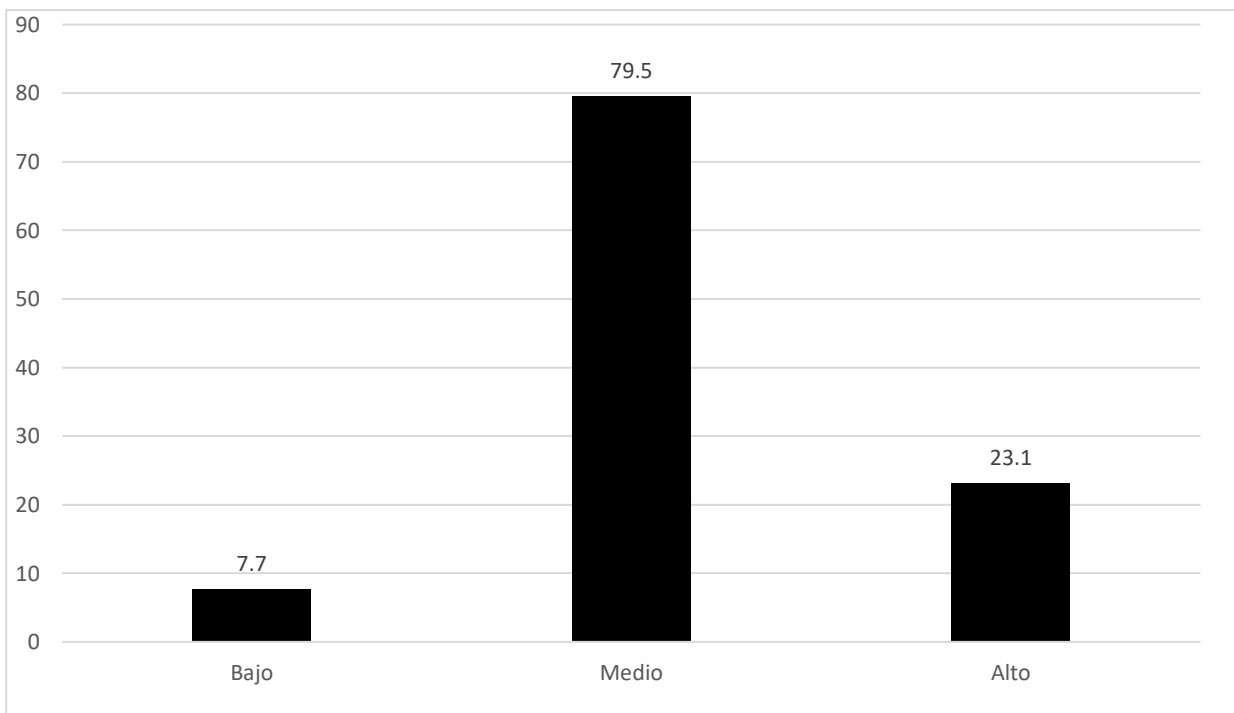
- ❖ **Gráfico 01:** Motivación laboral de las enfermeras del área de medicina del Centro Médico Naval “Cirujano Mayor Santiago Tavera-2017”.

El 10.3% de las enfermeras tienen un nivel bajo de motivación laboral, un 66.7% tiene un nivel medio de motivación laboral y un 23.1 tiene un alto nivel de motivación laboral.

- ❖ **Tabla N°02: Reconocimiento y/o beneficios en el estudio de las enfermeras del área de medicina del Centro Médico Naval “Cirujano Mayor Santiago Tavera-2017”.**

RECONOCIMIENTO Y/O BENEFICIOS	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	7.7
Medio	31	79.5
Alto	5	12.8
Total	39	100,0

- ❖ **Fuente.** – Cuestionario aplicado a las enfermeras del área de medicina del Centro Médico Naval “Cirujano Mayor Santiago Tavera-2017”.



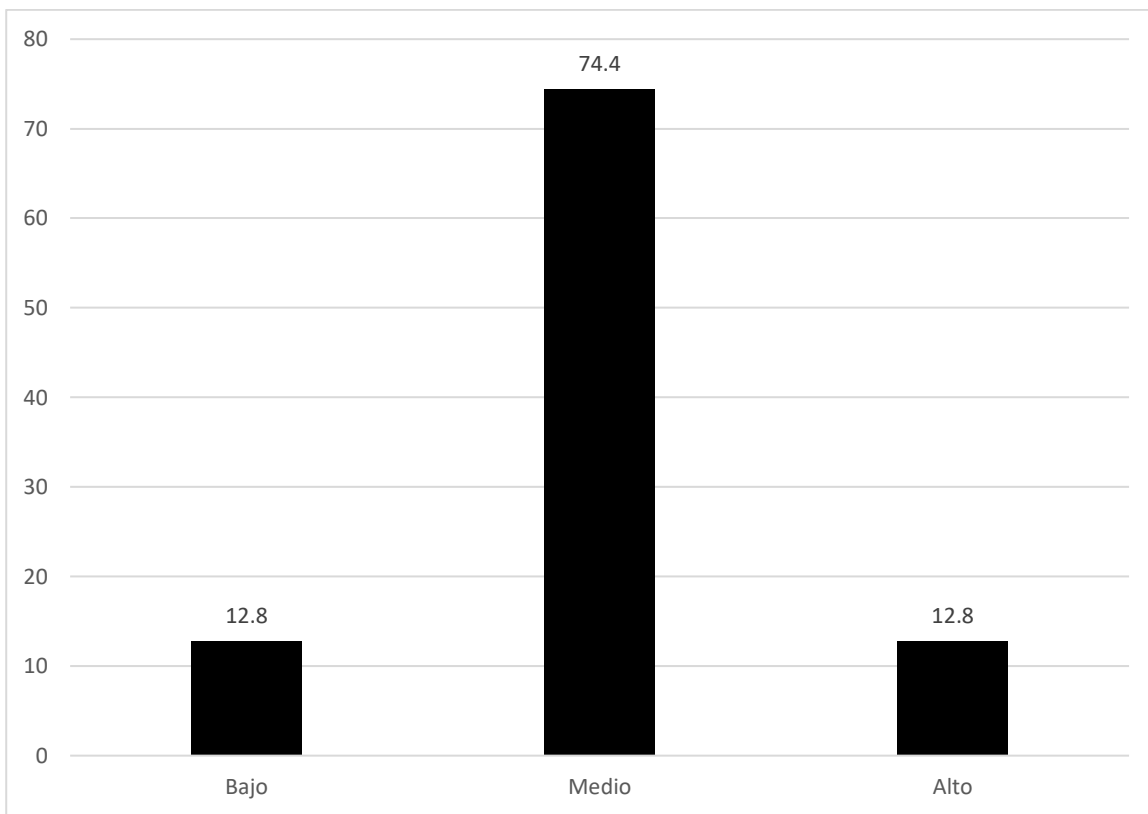
- ❖ **Gráfico 02: Reconocimiento y/o beneficios de las enfermeras del área de medicina del Centro Médico Naval “Cirujano Mayor Santiago Tavera-2017”**

El 7.7% de las enfermeras tienen un nivel bajo de reconocimiento y/o beneficios, un 79.5% tiene un nivel medio de reconocimiento y/o beneficios y un 23.1% tienen un alto nivel de reconocimiento y/o beneficios.

- ❖ **Tabla N°03: Seguridad laboral en el estudio de las enfermeras del área de medicina del Centro Médico Naval “Cirujano Mayor Santiago Tavera-2017”.**

SEGURIDAD LABORAL	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	12.8
Medio	29	74.4
Alto	5	12.8
Total	39	100,0

- ❖ **Fuente.** – Cuestionario aplicado a las enfermeras del área de medicina del Centro Médico Naval “Cirujano Mayor Santiago Tavera-2017”.



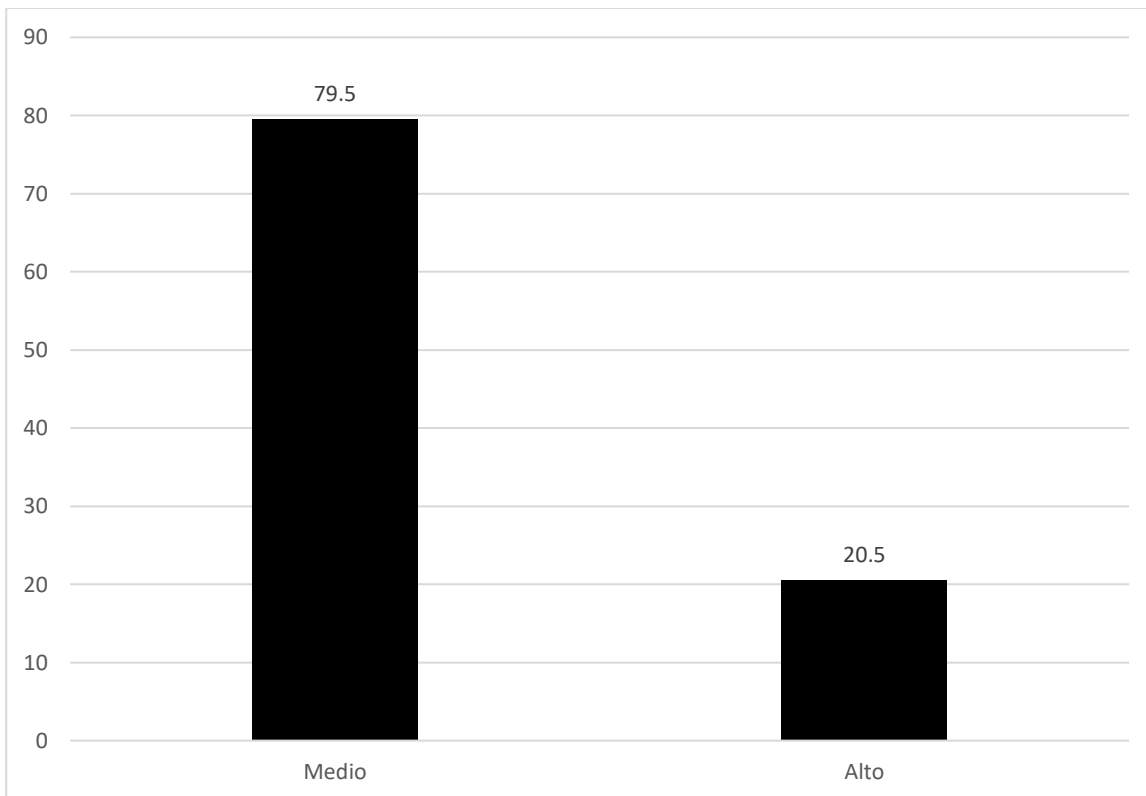
- ❖ **Gráfico 03 Seguridad laboral de las enfermeras del área de medicina del Centro Médico Naval “Cirujano Mayor Santiago Tavera-2017”.**

El 12.8% de las enfermeras tienen un bajo nivel de seguridad laboral, un 74.4% tiene un nivel medio de seguridad laboral y un 12.8% tiene un alto nivel de seguridad laboral.

- ❖ **Tabla N°04: Salario en el estudio de las enfermeras del área de medicina del Centro Médico Naval “Cirujano Mayor Santiago Tavera-2017”.**

SALARIO	Frecuencia	Porcentaje
Medio	31	79.5
Alto	8	20.5
Total	39	100,0

- ❖ **Fuente.** – Cuestionario aplicado a las enfermeras del área de medicina del Centro Médico Naval “Cirujano Mayor Santiago Tavera-2017”.



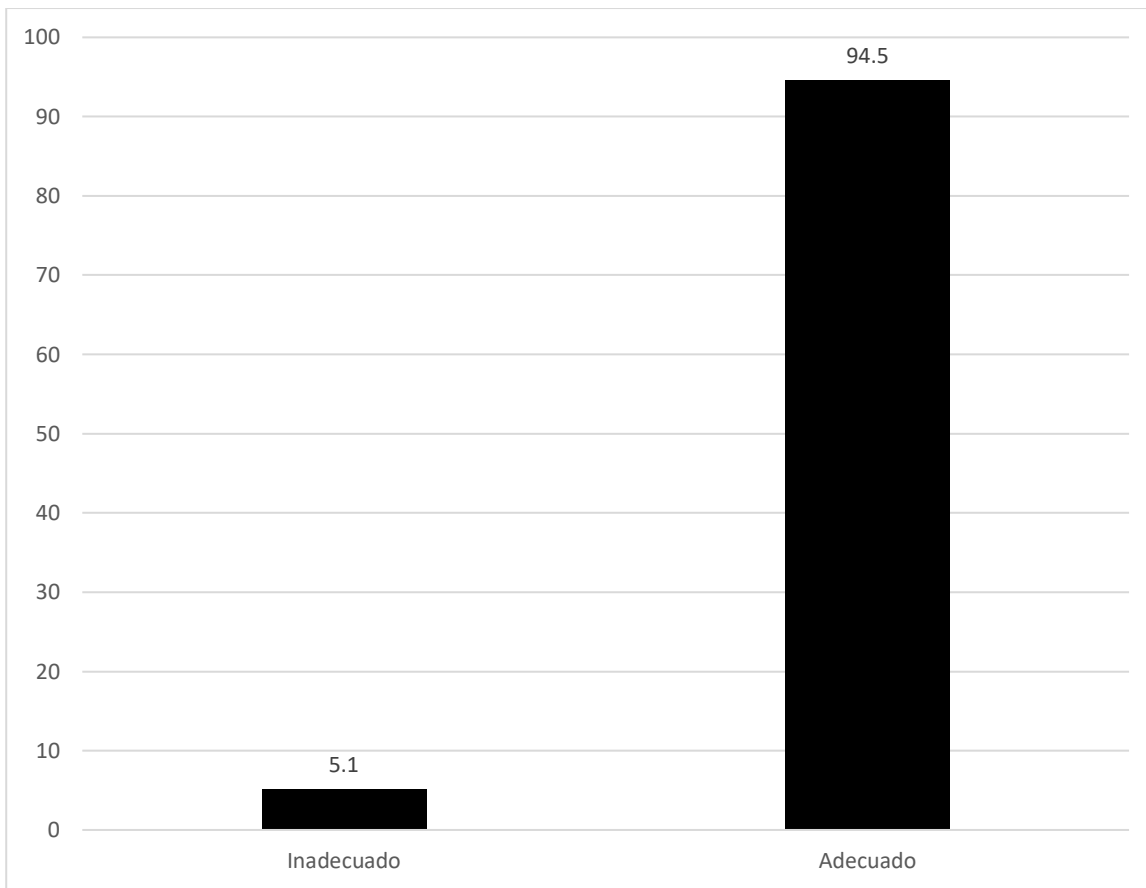
- ❖ **Gráfico 04 Salario en las enfermeras del área de medicina del Centro Médico Naval “Cirujano Mayor Santiago Tavera-2017”.**

El 79.5% de las enfermeras tienen un nivel medio de salario y un 20.5% tiene un alto nivel de salario.

- ❖ **Tabla N°05: Condiciones laborales en el estudio de las enfermeras del área de medicina del Centro Médico Naval “Cirujano Mayor Santiago Tavera-2017”.**

CONDICIONES LABORALES	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	2	5.1
Adecuado	37	94.5
Total	39	100,0

- ❖ **Fuente.** – Cuestionario aplicado a las enfermeras del área de medicina del Centro Médico Naval “Cirujano Mayor Santiago Tavera-2017”.



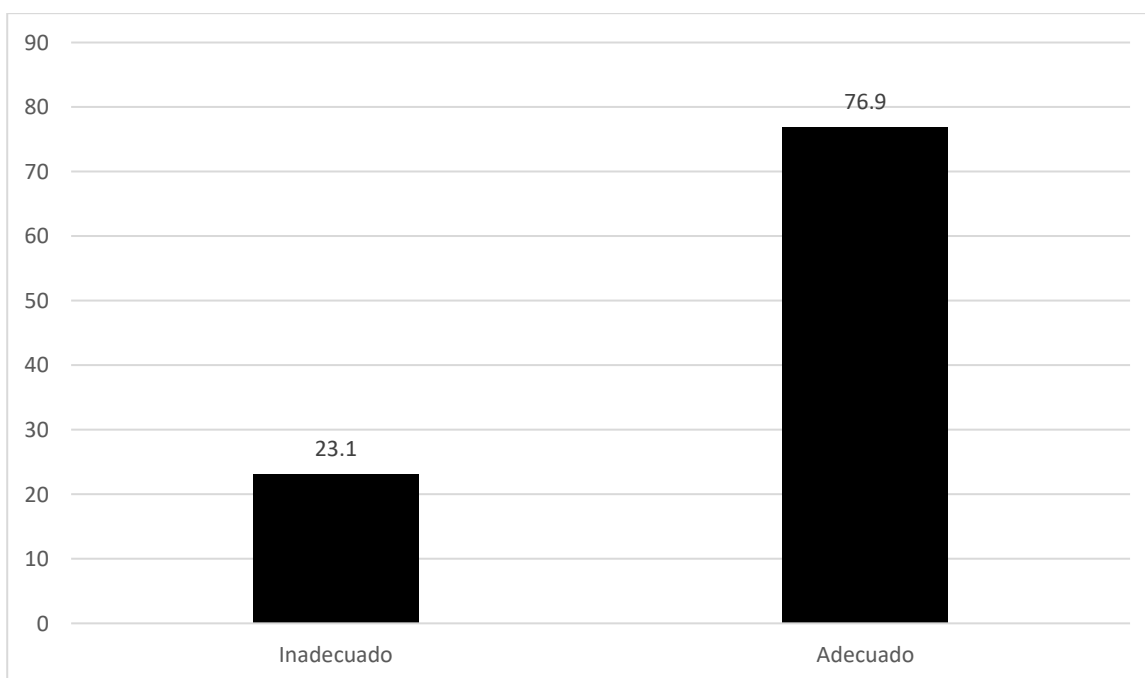
- ❖ **Gráfico 05 Condiciones laborales de las enfermeras del área de medicina del Centro Médico Naval “Cirujano Mayor Santiago Tavera-2017”.**

El 5.1% de las enfermeras tienen un nivel inadecuado de condiciones laborales, y un 94.5% tiene un adecuado nivel de condiciones laborales.

- ❖ **Tabla N°06: Relaciones interpersonales con los jefes en el estudio de las enfermeras del área de medicina del Centro Médico Naval “Cirujano Mayor Santiago Tavera-2017”.**

RELACIONES INTERPERSONALES CON LOS JEFES	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	9	23.1
Adecuado	30	76.9
Total	39	100,0

- ❖ **Fuente.** – Cuestionario aplicado a las enfermeras del área de medicina del Centro Médico Naval “Cirujano Mayor Santiago Tavera-2017”.



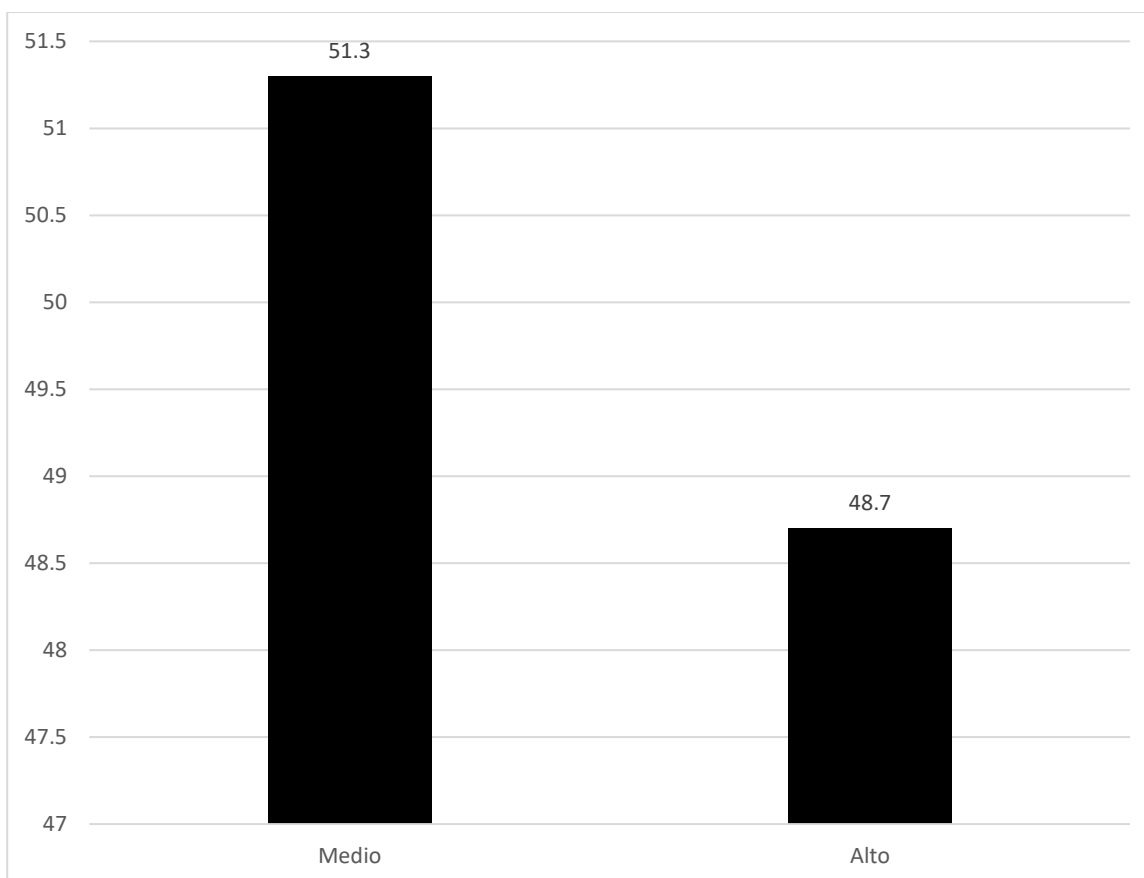
- ❖ **Gráfico 06 Relaciones interpersonales con los jefes de las enfermeras del área de medicina del Centro Médico Naval “Cirujano Mayor Santiago Tavera-2017”.**

El 23.1% tienen un nivel inadecuado de relaciones interpersonales con los jefes, y un 76.9% tiene un adecuado nivel de relaciones interpersonales con los jefes.

- ❖ **Tabla N°07: Desempeño laboral en el estudio de las enfermeras del área de medicina del Centro Médico Naval “Cirujano Mayor Santiago Tavera-2017”.**

DESEMPEÑO LABORAL	Frecuencia	Porcentaje
Medio	20	51.3
Alto	19	48.7
Total	39	100,0

- ❖ **Fuente.** – Cuestionario aplicado a las enfermeras del área de medicina del Centro Médico Naval “Cirujano Mayor Santiago Tavera-2017”.



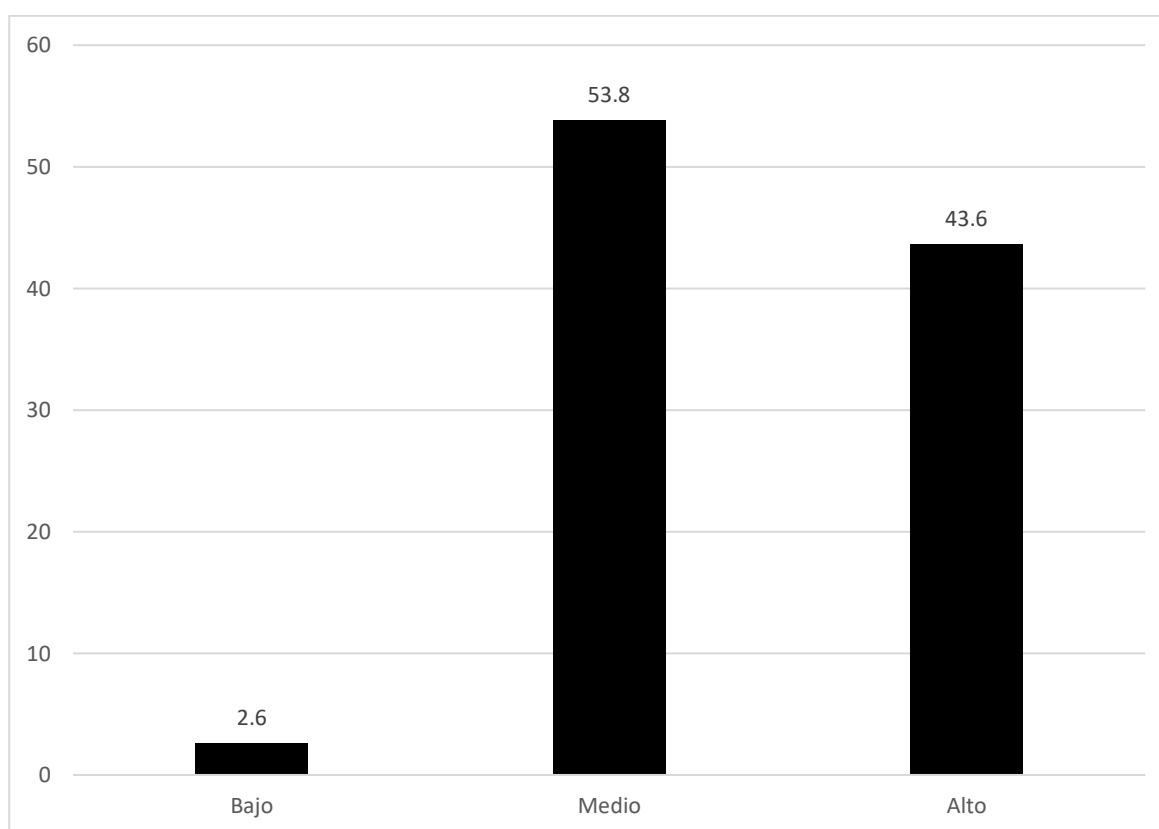
- ❖ **Gráfico 07 Desempeño laboral de las enfermeras del área de medicina del Centro Médico Naval “Cirujano Mayor Santiago Tavera-2017”.**

El 51.3% tienen un nivel medio de desempeño laboral, y un 48.7% tiene un alto nivel de desempeño laboral.

- ❖ **Tabla N°08: Iniciativa en el estudio de las enfermeras del área de medicina del Centro Médico Naval “Cirujano Mayor Santiago Tavera-2017”.**

INICIATIVA	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	2.6
Medio	21	53.8
Alto	17	43.6
Total	39	100,0

- ❖ **Fuente.** – Cuestionario aplicado a las enfermeras del área de medicina del Centro Médico Naval “Cirujano Mayor Santiago Tavera-2017”.



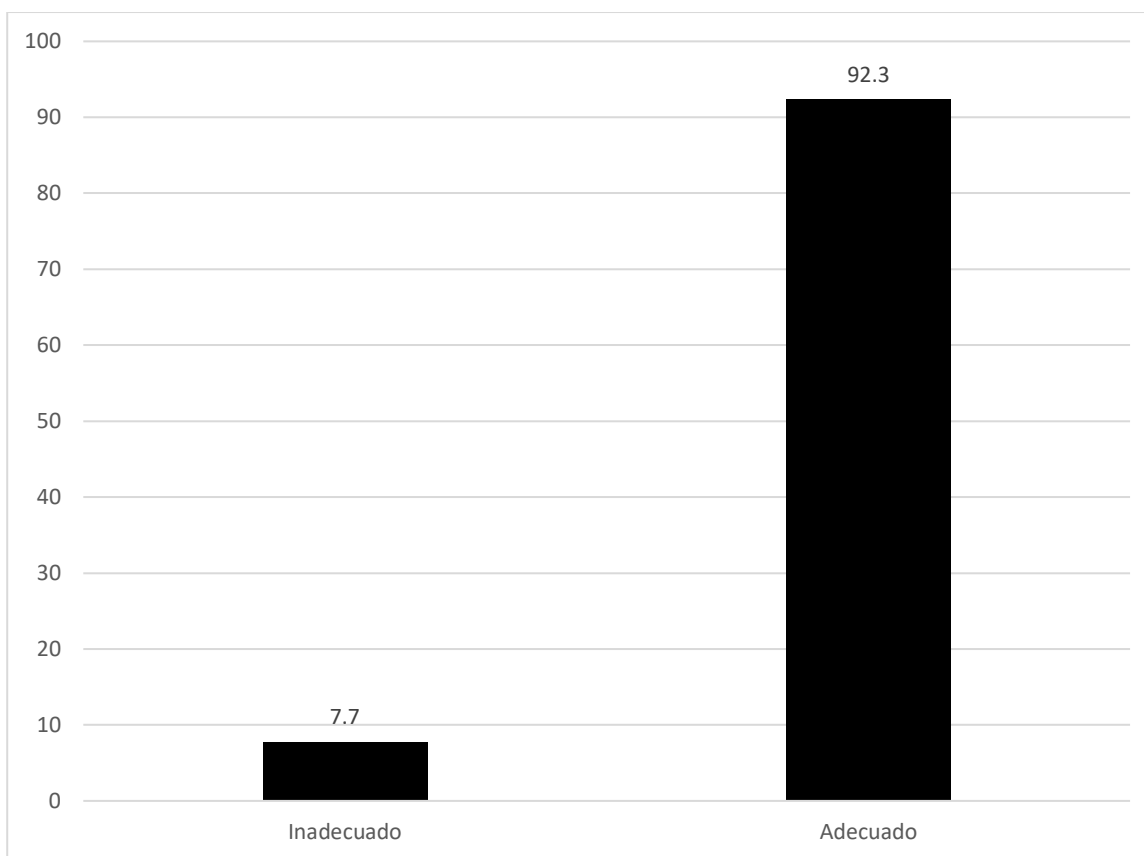
- ❖ **Gráfico 08 Iniciativa de las enfermeras del área de medicina del Centro Médico Naval “Cirujano Mayor Santiago Tavera-2017”.**

El 2.6% tienen un nivel bajo de iniciativa, un 53.8% tiene un nivel medio de iniciativa, y un 43.6% tiene un alto nivel de iniciativa.

- ❖ **Tabla N°09: Conocimiento del trabajo** en el estudio de las enfermeras del área de medicina del Centro Médico Naval “Cirujano Mayor Santiago Tavera-2017”.

CONOCIMIENTO DEL TRABAJO	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	3	7.7
Adecuado	36	92.3
Total	39	100,0

- ❖ **Fuente.** – Cuestionario aplicado a las enfermeras del área de medicina del Centro Médico Naval “Cirujano Mayor Santiago Tavera-2017”.



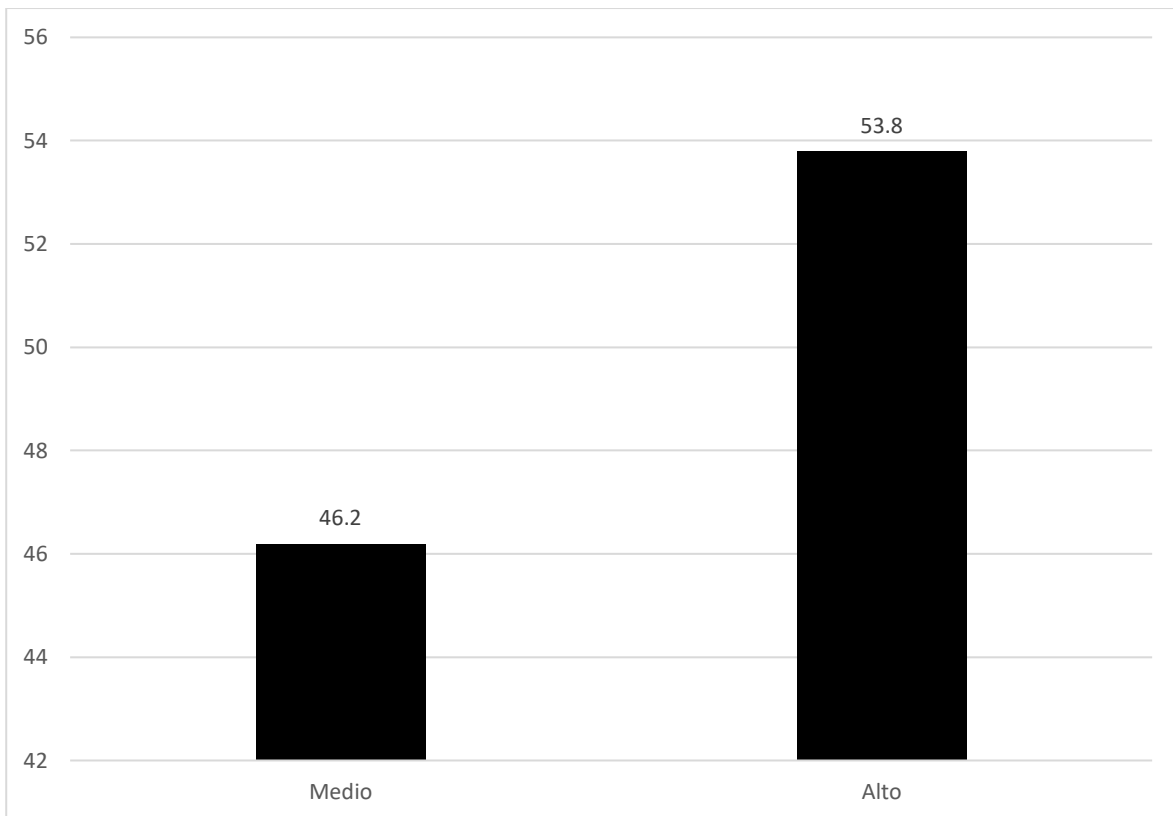
- ❖ **Gráfico 09 Conocimiento del trabajo** de las enfermeras del área de medicina del Centro Médico Naval “Cirujano Mayor Santiago Tavera-2017”.

El 7.7% tienen un nivel inadecuado de conocimiento de trabajo, y un 92.3% tiene un adecuado nivel de conocimiento de trabajo.

- ❖ **Tabla N°10: Responsabilidad** en el estudio de las enfermeras del área de medicina del Centro Médico Naval “Cirujano Mayor Santiago Tavera-2017”.

RESPONSABILIDAD	Frecuencia	Porcentaje
Medio	18	46.2
Alto	21	53.8
Total	39	100,0

- ❖ **Fuente.** – Cuestionario aplicado a las enfermeras del área de medicina del Centro Médico Naval “Cirujano Mayor Santiago Tavera-2017”.



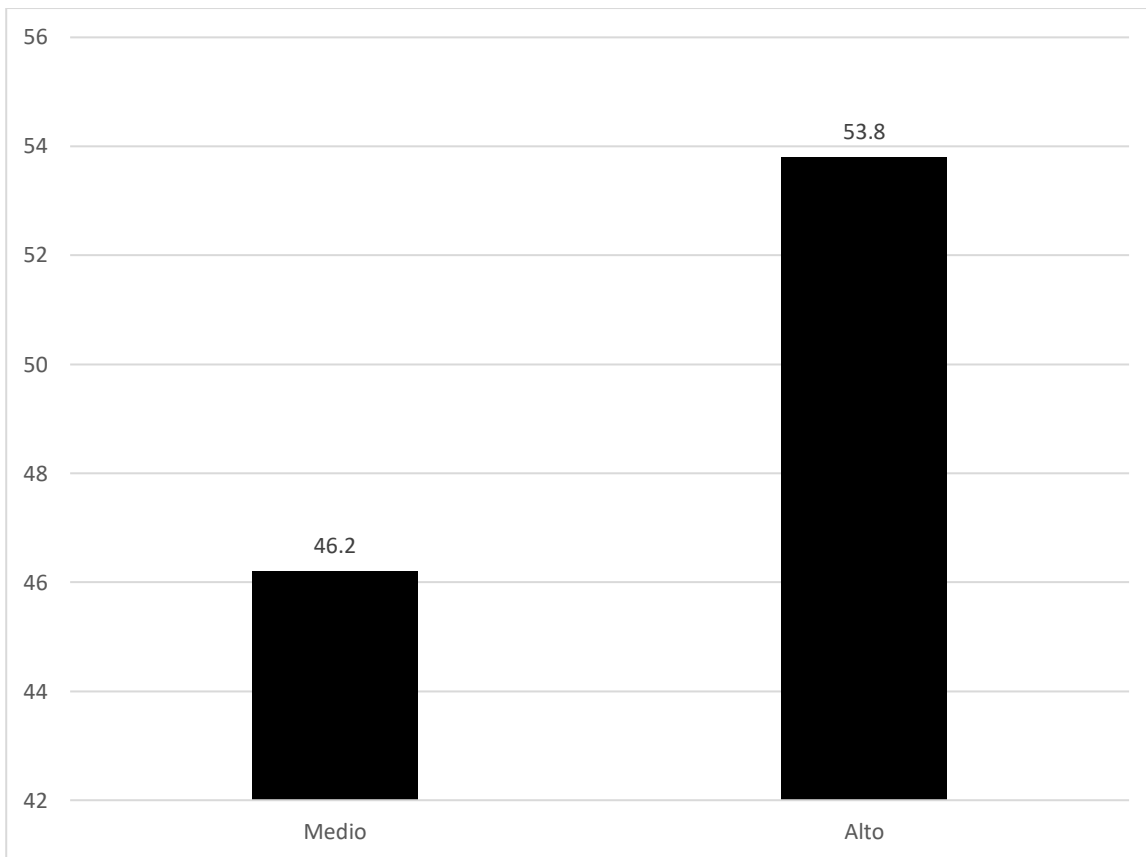
- ❖ **Gráfico 10 Responsabilidad** de las enfermeras del área de medicina del Centro Médico Naval “Cirujano Mayor Santiago Tavera-2017”.

El 46.2% tienen un nivel medio de responsabilidad, y un 53.8% tiene un alto nivel de responsabilidad.

- ❖ **Tabla N°11: Trabajo en equipo** en el estudio de las enfermeras del área de medicina del Centro Médico Naval “Cirujano Mayor Santiago Tavera-2017”.

TRABAJO EN EQUIPO	Frecuencia	Porcentaje
Medio	20	51.3
Alto	19	48.7
Total	39	100,0

- ❖ **Fuente.** – Cuestionario aplicado a las enfermeras del área de medicina del Centro Médico Naval “Cirujano Mayor Santiago Tavera-2017”.



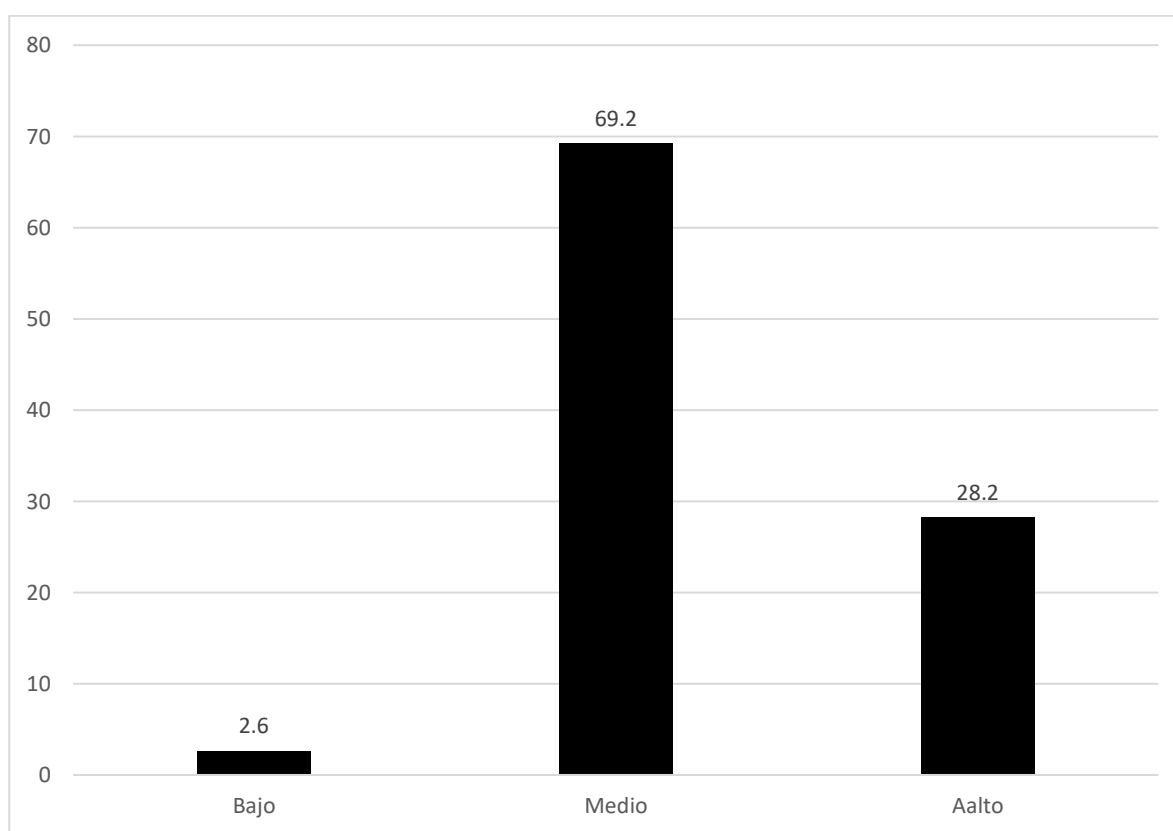
- ❖ **Gráfico 11 Trabajo en equipo** de las enfermeras del área de medicina del Centro Médico Naval “Cirujano Mayor Santiago Tavera-2017”.

El 46.2% tienen un nivel medio de trabajo en equipo, y un 53.8% tiene un alto nivel de trabajo en equipo.

- ❖ **Tabla N°12: Liderazgo** en el estudio de las enfermeras del área de medicina del Centro Médico Naval “Cirujano Mayor Santiago Tavera-2017”.

LIDERAZGO	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	2.6
Medio	27	69.2
Alto	11	28.2
Total	39	100,0

- ❖ **Fuente.** – Cuestionario aplicado a las enfermeras del área de medicina del Centro Médico Naval “Cirujano Mayor Santiago Tavera-2017”.



- ❖ **Gráfico 12 Liderazgo** de las enfermeras del área de medicina del Centro Médico Naval “Cirujano Mayor Santiago Tavera-2017”.

El 2.6% tienen un nivel bajo de liderazgo, un 69.2% tiene un nivel medio de liderazgo, y un 28.2% tiene un alto nivel de liderazgo.

4.2. Prueba de Hipótesis

1.A. PRUEBA DE HIPÓTESIS GENERAL:

I. Planteo de la hipótesis general

H_0 : No existe relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral de las enfermeras del área de medicina del Centro Médico Naval "Cirujano Mayor Santiago Távora-2017".

H_i : Existe relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral de las enfermeras del área de medicina del Centro Médico Naval "Cirujano Mayor Santiago Távora-2017".

H_0 : **Hipótesis** Nula

H_a : **Hipótesis** Alterna

II Regla teórica para la toma de decisión

El método estadístico para comprobar las hipótesis es chi-cuadrado (χ^2) por ser una prueba que permitió medir aspectos cualitativos de las respuestas que se obtuvieron del cuestionario, midiendo las variables de las hipótesis en estudio.

El valor de Chi cuadrado se calcula a través de la fórmula siguiente:

$$\chi^2 = \sum \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

Donde:

χ^2 = Chi cuadrado

O_i = Frecuencia observada (respuesta obtenidas del instrumento)

E_i = Frecuencia esperada (respuestas que se esperaban)

El criterio para la comprobación de la hipótesis se define así:

Si el X^2_c es mayor que el X^2_t se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, en caso contrario que X^2_t fuese mayor que X^2_c se rechaza la alterna y se acepta la hipótesis nula.

III: Estadística de contraste de hipótesis general

La contrastación de hipótesis se utilizó la Chi-cuadrado de Pearson para mostrar la relación significativa entre la variable independiente Motivación Laboral y la variable dependiente Desempeño Laboral

Tabla de contingencia: MOTIVACIÓN LABORAL * DESEMPEÑO LABORAL

RECuento

MOTIVACION LABORAL	DESEMPEÑO LABORAL		Total	Chi ²	Gf	P valor
	MEDIO	ALTO				
Bajo	4	0	4			
Medio	16	10	26	14,368	2	0,001
Alto	0	9	9			
TOTAL	20	19	39			

FUENTE: Cuestionario aplicado a las enfermeras del área de medicina del Centro Médico Naval "Cirujano Mayor Santiago Tavera-2017".

1.B. CONTRASTACION DE LA HIPOTESIS GENERAL

Para la validación de la hipótesis requerimos contrastarla frente al valor del X^2_t (chi cuadrado teórico), considerando un nivel de confiabilidad del 95% y 2 grados de libertad; teniendo: Que el valor del X^2_t con 2 grados de libertad y un nivel de significancia (error) del 5% es de 5.99.

DISCUSIÓN:

Como el valor del X^2_c es mayor al X^2_t ($14.36 > 5.99$), entonces rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna; concluyendo:

Que efectivamente existe una relación directa y significativa entre la Motivación Laboral y el Desempeño Laboral de las enfermeras del área de medicina del Centro Médico Naval “Cirujano Mayor Santiago Távora-2017”

INTERPRETACION:

De los resultados anteriores comprobamos que entre la motivación laboral y el desempeño laboral de las enfermeras del área de medicina del Centro Médico Naval “Cirujano Mayor Santiago Távora” existe una relación directa y significativa al obtener un valor de chi cuadrado de 14.36; es decir existe una relación significativa entre ambas variables.

Al obtener un valor de significancia de 5.99 y siendo menor a 1; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, demostrando que efectivamente la motivación laboral y el desempeño laboral de las enfermeras del área de medicina del Centro Médico Naval “Cirujano Mayor Santiago Távora” se relacionan de forma directa, positiva y significativa

2.A. PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1:

I Planteo de hipótesis específica 1

- H_0 : No Existe una relación significativa entre reconocimiento y/o beneficios en el desempeño laboral de las enfermeras del área de medicina del Centro Médico Naval “Cirujano Mayor Santiago Tavera-2017”.
- H_1 : Existe una relación significativa entre reconocimiento y/o beneficios en el desempeño laboral de las enfermeras del área de medicina del Centro Médico Naval “Cirujano Mayor Santiago Tavera-2017”.

H_0 : Hipótesis Nula

H_a : Hipótesis Alternativa

II Regla teórica para la toma de decisión

El método estadístico para comprobar las hipótesis es chi- cuadrado (χ^2) por ser una prueba que permitió medir aspectos cualitativos de las respuestas que se obtuvieron del cuestionario, midiendo las variables de las hipótesis en estudio.

El valor de Chi cuadrado se calcula a través de la fórmula siguiente:

$$\chi^2 = \frac{\sum(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

Donde:

χ^2 = Chi cuadrado

O_i = Frecuencia observada (respuesta obtenidas del instrumento)

E_i = Frecuencia esperada (respuestas que se esperaban)

El criterio para la comprobación de la hipótesis se define así:

Si el X^2_c es mayor que el X^2_t se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, en caso contrario que X^2_t fuese mayor que X^2_c se rechaza la alterna y se acepta la hipótesis nula.

III: Estadística de contraste de hipótesis específica 1

La contrastación de hipótesis se utilizó la Chi-cuadrado de Pearson para mostrar la relación significativa entre reconocimientos y/o beneficios y el Desempeño Laboral

Tabla de contingencia: DESEMPEÑO LABORAL * RECONOCIMIENTO Y/O

BENEFICIOS

RECuento

RECONOCIMIENTO Y/O BENEFICIOS	DESEMPEÑO LABORAL		Total	Chi ²	Gf	P valor
	MEDIO	ALTO				
Bajo	3	0	3			
Medio	15	16	31	3,209	2	0,001
Alto	2	3	5			
TOTAL	20	19	39			

FUENTE: Cuestionario aplicado a las enfermeras del área de medicina del Centro Médico Naval "Cirujano Mayor Santiago Tavera-2017".

✚ CONTRASTACION DE LA HIPOTESIS ESPECIFICA 1

Para la validación de la hipótesis requerimos contrastarla frente al valor del X^2_t (chi-cuadrado teórico), considerando un nivel de confiabilidad del 95% y 2 grados de libertad; teniendo: Que el valor del X^2_t con 2 grados de libertad y un nivel de significancia (error) del 5% es de 5.99.

DISCUSIÓN:

Como el valor del X^2_c es menor al X^2_t ($3.20 < 5.99$), entonces rechazamos la hipótesis alterna y aceptamos la hipótesis nula; concluyendo:

- Que efectivamente no existe una relación directa y significativa entre reconocimiento y/o beneficios en el desempeño laboral de las enfermeras del área de medicina del Centro Médico Naval “Cirujano Mayor Santiago Távora-2017”.

INTERPRETACION:

De los resultados anteriores comprobamos que entre reconocimiento y/o beneficios en el desempeño laboral de las enfermeras del área de medicina del Centro Médico Naval “Cirujano Mayor Santiago Távora no existe una relación directa y significativa al obtener un valor de chi cuadrado de 3,20; es decir no existe una relación significativa entre ambas variables.

Al obtener un valor de significancia de 5.99 y siendo menor a 1; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, demostrando que efectivamente **reconocimiento y/o beneficios** en el desempeño laboral de las enfermeras del área de medicina del Centro Médico Naval “Cirujano Mayor Santiago Távora no se relacionan de forma directa, positiva y significativa.

3.A. PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2:

I Planteo de hipótesis específica 2

- H_0 : No Existe una relación significativa entre la seguridad laboral y desempeño laboral de las enfermeras del área de medicina del centro médico naval “cirujano mayor Santiago Távora-2017”

- H_i : Existe una relación significativa entre la seguridad laboral y desempeño laboral de las enfermeras del área de medicina del centro médico naval “cirujano mayor Santiago Tavera-2017”
- H_0 : **Hipótesis Nula**
- H_a : **Hipótesis Alternativa**

II Regla teórica para la toma de decisión

El método estadístico para comprobar las hipótesis es chi-cuadrado (χ^2) por ser una prueba que permitió medir aspectos cualitativos de las respuestas que se obtuvieron del cuestionario, midiendo las variables de las hipótesis en estudio.

El valor de Chi cuadrado se calcula a través de la fórmula siguiente:

$$\chi^2 = \sum \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

Donde:

χ^2 = Chi cuadrado

O_i = Frecuencia observada (respuesta obtenidas del instrumento)

E_i = Frecuencia esperada (respuestas que se esperaban)

El criterio para la comprobación de la hipótesis se define así:

Si el χ^2_c es mayor que el χ^2_t se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula, en caso contrario que χ^2_t fuese mayor que χ^2_c se rechaza la alternativa y se acepta la hipótesis nula.

III: Estadística de contraste de hipótesis específica 2

La contrastación de hipótesis se utilizó la Chi-cuadrado de Pearson para mostrar la relación significativa entre la seguridad laboral y desempeño laboral.

Tabla de contingencia; DESEMPEÑO LABORAL * SEGURIDAD LABORAL

SEGURIDAD LABORAL	RECuento		Total	Chi ²	Gf	P valor
	DESEMPEÑO LABORAL					
	MEDIO	ALTO				
Bajo	5	0	5	10.015	2	0,007
Medio	15	14	29			
Alto	0	5	5			
TOTAL	20	19	39			

FUENTE: Cuestionario aplicado a las enfermeras del área de medicina del Centro Médico Naval "Cirujano Mayor Santiago Tavera-2017".

CONTRASTACION DE LA HIPOTESIS ESPECÍFICA 2

Para la validación de la hipótesis requerimos contrastarla frente al valor del X^2_t (chi-cuadrado teórico), considerando un nivel de confiabilidad del 95% y 2 grados de libertad; teniendo: Que el valor del X^2_t con 2 grados de libertad y un nivel de significancia (error) del 5% es de 5.99.

DISCUSIÓN:

Como el valor del X^2_c es mayor al X^2_t ($10.01 > 5.99$), entonces aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula; concluyendo:

- Que efectivamente existe una relación directa y significativa entre la seguridad laboral y desempeño laboral de las enfermeras del área de medicina del Centro Médico Naval "Cirujano Mayor Santiago Tavera-2017".

INTERPRETACION:

De los resultados anteriores comprobamos que entre la seguridad laboral y desempeño laboral de las enfermeras del área de medicina del Centro Médico Naval “Cirujano Mayor Santiago Távora existe una relación directa y significativa al obtener un valor de chi-cuadrado de 10.01; es decir existe una relación significativa entre ambas variables.

Al obtener un valor de significancia de 5.99 y siendo menor a 1; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, demostrando que efectivamente la seguridad laboral y desempeño laboral de las enfermeras del área de medicina del Centro Médico Naval “Cirujano Mayor Santiago Távora” se relacionan de forma directa, positiva y significativa.

4.A. PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3:

I Planteo de hipótesis específica 3

- H_0 : No Existe una relación significativa entre el salario y desempeño laboral de las enfermeras del área de medicina del centro médico naval “cirujano mayor Santiago Távora-2017”
- H_i : Existe una relación significativa entre el salario y desempeño laboral de las enfermeras del área de medicina del centro médico naval “cirujano mayor Santiago Távora-2017”
- H_0 : **Hipótesis** Nula
- H_a : **Hipótesis** Alterna

II Regla teórica para la toma de decisión

El método estadístico para comprobar las hipótesis es chi - cuadrado (χ^2) por ser una prueba que permitió medir aspectos cualitativos de las respuestas que se obtuvieron del cuestionario, midiendo las variables de las hipótesis en estudio.

El valor de Chi-cuadrado se calcula a través de la fórmula siguiente:

$$X^2 = \frac{\sum(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

Donde:

X^2 = Chi cuadrado

O_i = Frecuencia observada (respuesta obtenidas del instrumento)

E_i = Frecuencia esperada (respuestas que se esperaban)

El criterio para la comprobación de la hipótesis se define así:

Si el X^2_c es mayor que el X^2_t se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, en caso contrario que X^2_t fuese mayor que X^2_c se rechaza la alterna y se acepta la hipótesis nula.

III: Estadística de contraste de hipótesis específica 3

La contrastación de hipótesis se utilizó la Chi-cuadrado de Pearson para mostrar la relación significativa entre el salario y desempeño laboral.

Tabla de contingencia: DESEMPEÑO LABORAL * SALARIO

SALARIO	DESEMPEÑO LABORAL		Total	Chi ²	Gf	P valor
	MEDIO	ALTO				
	Medio	19				
Alto	1	7	8	6.059	1	0,014
TOTAL	20	19	39			

FUENTE: Cuestionario aplicado a las enfermeras del área de medicina del Centro Médico Naval "Cirujano Mayor Santiago Tavera-2017".

 **CONTRASTACION DE LA HIPOTESIS ESPECÍFICA 3**

Para la validación de la hipótesis requerimos contrastarla frente al valor del X^2_t (chi cuadrado teórico), considerando un nivel de confiabilidad del 95% y 1 grado de libertad; teniendo: Que el valor del X^2_t con 1 grado de libertad y un nivel de significancia (error) del 5% es de 3.84.

DISCUSIÓN:

Como el valor del X^2_c es mayor al X^2_t ($6.05 > 3.84$), entonces rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna; concluyendo:

Que efectivamente existe una relación directa y significativa entre el **salario** y desempeño laboral de las enfermeras del área de medicina del Centro Médico Naval "Cirujano Mayor Santiago Távora-2017".

INTERPRETACION:

De los resultados anteriores comprobamos que entre el salario y desempeño laboral de las enfermeras del área de medicina del Centro Médico Naval "Cirujano Mayor Santiago Távora" existe una relación directa y significativa al obtener un valor de chi-cuadrado de 6.05; es decir existe una relación significativa entre ambas variables.

Al obtener un valor de significancia de 3.84 y siendo menor a 1; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, demostrando que efectivamente el salario y desempeño laboral de las enfermeras del área de medicina del Centro Médico Naval "Cirujano Mayor Santiago Távora" se relacionan de forma directa, positiva y significativa.

5.A PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 4:

I Planteo de hipótesis específica 4

- H_0 : No Existe una relación significativa entre las condiciones laborales y desempeño laboral de las enfermeras del área de medicina del Centro Medico Naval “Cirujano Mayor Santiago Tavera-2017”.
- H_i : Existe una relación significativa entre las condiciones laborales y desempeño laboral de las enfermeras del área de medicina del Centro Medico Naval “Cirujano Mayor Santiago Tavera-2017”.

H_0 : Hipótesis Nula

H_a : Hipótesis Alternativa

II Regla teórica para la toma de decisión

El método estadístico para comprobar las hipótesis es chi-cuadrado (χ^2) por ser una prueba que permitió medir aspectos cualitativos de las respuestas que se obtuvieron del cuestionario, midiendo las variables de las hipótesis en estudio.

El valor de Chi-cuadrado se calcula a través de la fórmula siguiente:

$$\chi^2 = \sum \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

Donde:

χ^2 = Chi-cuadrado

O_i = Frecuencia observada (respuesta obtenidas del instrumento)

E_i = Frecuencia esperada (respuestas que se esperaban)

El criterio para la comprobación de la hipótesis se define así:

Si el X^2_c es mayor que el X^2_t se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, en caso contrario que X^2_t fuese mayor que X^2_c se rechaza la alterna y se acepta la hipótesis nula.

III: Estadística de contraste de hipótesis específica 4

La contrastación de hipótesis se utilizó la Chi-cuadrado de Pearson para mostrar la relación significativa entre reconocimientos y/o beneficios y el Desempeño Laboral.

Tabla de contingencia: DESEMPEÑO LABORAL * CONDICIONES LABORALES

CONDICIONES LABORALES	DESEMPEÑO LABORAL		Total	Chi ²	Gf	P valor
	MEDIO	ALTO				
Inadecuado	2	0	2			
Adecuado	18	19	37	2.003	1	0,157
TOTAL	20	19	39			

FUENTE: Cuestionario aplicado a las enfermeras del área de medicina del Centro Médico Naval "Cirujano Mayor Santiago Távora-2017".

CONTRASTACION DE LA HIPOTESIS ESPECÍFICA 4

Para la validación de la hipótesis requerimos contrastarla frente al valor del X^2_t (chi-cuadrado teórico), considerando un nivel de confiabilidad del 95% y 1 grado de libertad; teniendo: Que el valor del X^2_t con 1 grado de libertad y un nivel de significancia (error) del 5% es de 3.84.

DISCUSIÓN:

Como el valor del X^2_c es menor al X^2_t ($2.00 < 3.84$), entonces rechazamos la hipótesis alterna y aceptamos la hipótesis nula; concluyendo:

- Que efectivamente no existe una relación directa y significativa entre las condiciones laborales y desempeño laboral de las enfermeras del área de medicina del Centro Médico Naval “Cirujano Mayor Santiago Távora-2017”.

INTERPRETACION:

De los resultados anteriores comprobamos que entre las condiciones laborales y desempeño laboral de las enfermeras del área de medicina del Centro Médico Naval “Cirujano Mayor Santiago Távora no existe una relación directa y significativa al obtener un valor de chi cuadrado de 2.00; es decir no existe una relación significativa entre ambas variables.

Al obtener un valor de significancia de 3.84 y siendo menor a 1; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, demostrando que efectivamente las condiciones laborales y desempeño laboral de las enfermeras del área de medicina del Centro Médico Naval “Cirujano Mayor Santiago Távora no se relacionan de forma directa, positiva y significativa.

6.A. PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 5:

I Planteo de hipótesis específica 5

- H_0 : No Existe una relación significativa entre las relaciones interpersonales con los jefes y desempeño laboral de las enfermeras del área de medicina del centro médico naval “cirujano mayor Santiago Tavera-2017”
- H_i : Existe una relación significativa entre las relaciones interpersonales con los jefes y desempeño laboral de las enfermeras del área de medicina del centro médico naval “cirujano mayor Santiago Tavera-2017”
- H_0 : **Hipótesis** Nula

H_a : **Hipótesis** Alterna

II Regla teórica para la toma de decisión

El método estadístico para comprobar las hipótesis es chi-cuadrado (χ^2) por ser una prueba que permitió medir aspectos cualitativos de las respuestas que se obtuvieron del cuestionario, midiendo las variables de las hipótesis en estudio.

El valor de Chi cuadrado se calcula a través de la formula siguiente:

$$\chi^2 = \frac{\sum(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

Donde:

χ^2 = Chi-cuadrado

O_i = Frecuencia observada (respuesta obtenidas del instrumento)

E_i = Frecuencia esperada (respuestas que se esperaban)

El criterio para la comprobación de la hipótesis se define así:

Si el X^2_c es mayor que el X^2_t se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, en caso contrario que X^2_t fuese mayor que X^2_c se rechaza la alterna y se acepta la hipótesis nula.

III: Estadística de contraste de hipótesis específica 5

La contrastación de hipótesis se utilizó la Chi-cuadrado de Pearson para mostrar la relación significativa entre las **relaciones interpersonales con los jefes** y desempeño laboral.

Tabla de contingencia: DESEMPEÑO LABORAL * RELACIONES INTERPERSONALES CON LOS JEFES

CONDICIONES LABORALES	DESEMPEÑO LABORAL		Total	Chi ²	Gl	P valor
	MEDIO	ALTO				
	Inadecuado	9				
Adecuado	11	19	30	11.115	1	0,001
Total	20	19	39			

FUENTE: Cuestionario aplicado a las enfermeras del área de medicina del Centro Médico Naval "Cirujano Mayor Santiago Tavera-2017".

4.2.6 CONTRASTACION DE LA HIPOTESIS ESPECIFICA 5

Para la validación de la hipótesis requerimos contrastarla frente al valor del X^2_t (chi-cuadrado teórico), considerando un nivel de confiabilidad del 95% y 1 grado de libertad; teniendo: Que el valor del X^2_t con 1 grado de libertad y un nivel de significancia (error) del 5% es de 3.84.

DISCUSIÓN:

Como el valor del X^2_c es mayor al X^2_t ($11.11 > 3.84$), entonces aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula; concluyendo:

- Que efectivamente existe una relación directa y significativa entre las **relaciones interpersonales con los jefes** y desempeño laboral de las enfermeras del área de medicina del Centro Médico Naval “Cirujano Mayor Santiago Távora-2017”.

INTERPRETACION:

De los resultados anteriores comprobamos que entre las **relaciones interpersonales con los jefes** y desempeño laboral de las enfermeras del área de medicina del Centro Médico Naval “Cirujano Mayor Santiago Távora” existe una relación directa y significativa al obtener un valor de chi-cuadrado de 11.11; es decir existe una relación significativa entre ambas variables.

Al obtener un valor de significancia de 3.84 y siendo menor a 1; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, demostrando que efectivamente las **relaciones interpersonales con los jefes** y desempeño laboral de las enfermeras del área de medicina del Centro Médico Naval “Cirujano Mayor Santiago Távora” se relacionan de forma directa, positiva y significativa.

V: DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. Contrastación de los resultados

5.1.1 Contrastación de la hipótesis general:

A partir de los hallazgos encontrados donde el valor del X^2_c es mayor al X^2_t (14.36 > 5.99), entonces rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna; concluyendo:

Que efectivamente existe una relación directa y significativa entre la motivación laboral y el desempeño laboral de las enfermeras del área de medicina del Centro Médico Naval "Cirujano Mayor Santiago Távara" 2017.

5.1.2 Contrastación de los resultados con los referentes bibliográficos.

A) Los resultados anteriores no guardan relación con la tesis de **Mirtha Sánchez** (publicado el 7 de mayo 2010) **Desempeño laboral de los gerentes de enfermería y la motivación de las enfermeras de cuidado directo**: Durante su investigación comprobó que La evaluación de las actividades profesionales de los Gerentes de enfermería; evidencian sus conductas de liderazgo y la autonomía profesional, difiere moderadamente de lo expresado por Hellriegel (1998) quien considera que dentro de las organizaciones se presentan dos tipos de factores: los higiénicos y los motivadores. Dentro de los motivadores menciona la capacidad para liderar y la autonomía que, junto a la responsabilidad, asumir retos, recibir reconocimientos, logros, desarrollo personal y profesional actúa como satisfactores para generar complacencia en la persona. La gerencia de enfermería se centra en la administración cotidiana de la atención que brinda un grupo de enfermeras. (12)

Por lo tanto, no concuerdo con dicho estudio porque obtuve yo como resultado una relación directa y significativa entre la motivación laboral y el desempeño laboral de las enfermeras del área de medicina del Centro Médico Naval "Cirujano Mayor Santiago Távara" 2017.

A.2 CONTRASTACIÓN DE LAS HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

A) En lo que respecta a verificar como se relaciona reconocimiento y/o beneficios y desempeño laboral de enfermeras del área de medicina del centro médico naval “cirujano mayor Santiago Távora-2017” se encuentra a partir de los hallazgos encontrados donde el valor del X^2_c es menor al X^2_t ($3.20 < 5.99$), entonces rechazamos la hipótesis alterna y aceptamos la hipótesis nula; concluyendo:

Que efectivamente no existe una relación directa y significativa entre reconocimiento y/o beneficios en el desempeño laboral de las enfermeras del área de medicina del Centro Médico Naval “Cirujano Mayor Santiago Távora-2017”.

Estos resultados no guardan relación con lo que sostiene la autora **Muñoz Mendoza, Gelin Nely** en su tesis **Motivación laboral en el Profesional de enfermería de los Centros y Puestos de Salud de la Red Puno – 2015**. Se concluye que las enfermeras se encuentran desmotivadas. En cuanto a la expectativa motivacional se halló que para las enfermeras es muy importante en 68.9% satisfacer las necesidades de estima, seguido de las necesidades sociales en 54.1%, las de seguridad y las de autorrealización con el igual porcentaje de 52.5%. Finalmente, se concluye respecto a la satisfacción de necesidades, que el 67.2% de enfermeras se encuentran moderadamente satisfechas, en las necesidades de autorrealización, seguido de las necesidades sociales en 57.4%. Refiriendo con ello que en la motivación laboral el reconocimiento es muy importante debido a que influye en la iniciativa de las funciones que realiza la enfermera en su trabajo. (14)

Por lo tanto, no concuerdo con dicho estudio porque obtuve yo como resultado una relación indirecta y no significativa ente el reconocimiento y/o beneficio y el desempeño laboral de las enfermeras del área de medicina del Centro Médico Naval “Cirujano Mayor Santiago Távora” 2017.

B) En lo que respecta a verificar como la seguridad laboral y desempeño laboral de enfermeras del área de medicina del centro médico naval Cirujano Mayor Santiago Távora-2017” se encuentra a partir de los hallazgos encontrados donde el valor del X^2_c es mayor al X^2_t ($10.01 > 5.99$), que aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula; concluyendo:

Dado que efectivamente existe una relación directa y significativa entre la seguridad laboral y desempeño laboral de las enfermeras del área de medicina del Centro Médico Naval “Cirujano Mayor Santiago Távora-2017”.

Estos resultados guardan relación con lo que sostiene las autoras **Barón Rodríguez, Jovanna Katherine ; Alvarado Tenorio, Mirtha (2012)** en su tesis **Factores motivacionales en el desempeño laboral de las enfermeras del primer nivel de atención red Chiclayo, Minsa 2012**: concluyo que los factores motivacionales presentes en el desempeño laboral de las enfermeras del primer nivel de atención Red Chiclayo – MINSA. Están divididos en extrínsecos e intrínsecos. Los factores motivacionales extrínsecos presentes en el desempeño laboral son: remuneración, entorno laboral, supervisión y seguridad laboral. El factor motivacional extrínseco presente en el desempeño laboral enfermero con mayor porcentaje es el de seguridad laboral, considerando que el 70% de enfermeras están expuestas a riesgos ocupacionales. El factor motivacional intrínseco presente en el desempeño laboral, con más alto porcentaje es el logro, 44% de enfermeras buscan la identificación con su sede de trabajo y alcanzar todas sus metas y objetivos propuestos. (18)

Por lo tanto concuerdo con dicho estudio porque obtuve yo como resultado una relación directa y significativa ente la seguridad laboral y el desempeño laboral de las enfermeras del área de medicina del Centro Médico Naval “Cirujano Mayor Santiago Távora” 2017 lo que refuerza mi idea plasmada en dicho estudio de investigación.

C) Con lo que respecta a la relación entre salario y desempeño laboral de enfermeras del área de medicina del Centro Médico Naval “Cirujano Mayor Santiago Távora-2017”; se encuentra que a partir de los hallazgos encontrados donde el valor del X^2_c es mayor al X^2_t ($6.05 > 3.84$), que rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna; concluyendo:

Ya que efectivamente existe una relación directa y significativa entre el **salario** y desempeño laboral de las enfermeras del área de medicina del Centro Médico Naval “Cirujano Mayor Santiago Távora-2017”

Este resultado guarda relación con que sostiene los trabajos de las autoras

Chávez Camacho, Cecilia Victoria. (2014) en su tesis **Factores asociados al desempeño profesional del enfermero(a) que labora en el Área de Salud Mental, Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins – 2014** que concluyo en que El mayor porcentaje de los profesionales de enfermería expresan que los factores asociados al desempeño profesional ausentes son los conflictos, políticas de incentivo, la aplicación en el cuidado del principio ético de la beneficencia y la satisfacción del trabajador; mientras que un menor porcentaje manifiestan que están presentes los factores como: el cumplimiento y responsabilidad en el trabajo, la honestidad y la aplicación del principio de justicia durante el cuidado, perciben que el servicio presenta un ambiente de compañerismo y solidaridad, que se encuentran a disponibilidad los documentos de gestión , y conocen la misión y visión del servicio. (16)

Barrios, Raquel Mireya en su tesis **Motivación, Satisfacción y Desempeño Laboral en Profesionales de Enfermería. Caso: Hospitales Tipo IV de la Región Centro occidental de Venezuela.** Fecha de lectura **14/05/2010** concluyo Como resultado, esta investigación plantea la búsqueda de estrategias que logren mejorar las condiciones en los factores higiénicos que producen insatisfacción en los profesionales de enfermería, tales como: necesidades de tipo físico (condiciones del entorno de trabajo, temperatura,

ruidos, esfuerzo físico y disponibilidad de materiales para realizar el trabajo). De status y categoría (calificación del cargo, mobiliario acorde al espacio de trabajo y privilegios de acuerdo al cargo); y necesidades económicas (salario de acuerdo a los años de servicio, vacaciones, beneficios extrasalariales, asistencia médica y planes de jubilación); así como fortalecer los factores motivacionales; con el fin de mantener el grado de motivación encontrado en dicho personal. Los resultados obtenidos podrán servir para el esbozo de un plan de acción a futuro, que facilite la dirección del potencial humano y que permita los factores higiénicos y motivacionales en los trabajadores; e incentive una atención efectiva que incida positivamente en el cuidado que se debe dar a los pacientes de los Hospitales objeto de un estudio en la investigación. (11)

Ambos trabajos refieren que el factor salario guarda mucha relación con el desempeño laboral que ofrece el personal de enfermería en el cuidado del paciente influyendo positivamente en la atención brindada al cliente /usuario.

Por lo tanto, concuerda con mi estudio en el resultado encontrado en mi trabajo; por lo tanto, se fortalece la idea dada en el presente trabajo.

D) En lo que respecta a la relación entre las condiciones laborales y desempeño laboral de enfermeras del área de medicina del centro médico naval “cirujano mayor Santiago Tavera-2017”. Se encuentra que el valor del X^2_c es menor al X^2_t ($2.00 < 3.84$), entonces rechazamos la hipótesis alterna y aceptamos la hipótesis nula; concluyendo:

Que efectivamente no existe una relación directa y significativa entre las **condiciones laborales** y desempeño laboral de las enfermeras del área de medicina del Centro Médico Naval “Cirujano Mayor Santiago Tavera-2017”.

Este resultado no guarda relación con lo que sostiene las autoras:

Molina Madrigal, Ana (2013) en su tesis **Influencia de las condiciones laborales en la motivación del personal del Área de Salud de Montes de Oca y recomendaciones**

para el diseño de un plan formal de incentivos: de acuerdo a los resultados y conclusiones encontradas, se propusieron recomendaciones que ayuden a fortalecer y/o mejorar las condiciones laborales analizadas. De igual manera, se hicieron recomendaciones para el diseño de un Plan Formal de Incentivos, tomando en cuenta el criterio del personal entrevistado y mencionando algunas características que, según la teoría y experiencias de otros centros de salud, debe tener dicho plan. (9)

Leiva Quispe, Ruth Victoria (2013) en su tesis **“Factores que intervienen en la Motivación Laboral del Profesional de Enfermería de Sala de Operaciones del Hospital Nacional Dos de Mayo – 2013;** concluyo. Los factores que intervienen en la motivación laboral del profesional de enfermería de Sala de Operaciones del HNDM, el mayor porcentaje expresan que está presente; de igual manera en la dimensión intrínseca referido a las oportunidades de trabajo, por su vocación de servicio, y por sentirse muy orgulloso al trabajar en la institución; y en la dimensión extrínseca están dados porque les hace sentirse altamente competente, el ambiente donde labora está libre de riesgo físico, biológico, ambiental y químico; asimismo, la iluminación, ventilación y limpieza es excelente. (24)

Ambos trabajos describen que la dimensión de condiciones laborales guarda mucha relación con el desempeño laboral que brinda el personal de enfermería en mejora de la realización de sus funciones en la atención del paciente influyendo positivamente en su bienestar. Por lo tanto, no concuerda con mi estudio en los hallazgos encontrados en mi trabajo.

E) En lo que respecta a la relación de relaciones interpersonales con los jefes y desempeño laboral de enfermeras del área de medicina del Centro Médico Naval “cirujano mayor Santiago Tavera-2017”, se encuentra que el valor del X^2_c es mayor al X^2_t

(11.11 > 3.84), entonces rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna; concluyendo:

Que efectivamente existe una relación directa y significativa entre las **relaciones interpersonales con los jefes** y desempeño laboral de las enfermeras del área de medicina del Centro Médico Naval "Cirujano Mayor Santiago Távora-2017"

Estos resultados guardan relación con lo que sostiene las autoras

Verónica Magaly Guerrero Pasijojoa Ángela Lorena López Vallejo Samantha Shirley Mavisoy Fajardo Karen Alexandra Rodríguez Zambrano Cindy Johana Rosero Pantoja ESP. María Fernanda Acosta en su estudio. - **Desempeño del profesional de Enfermería en el área asistencial en una Institución de salud de la ciudad de Pasto – Nariño 2009 - 2010:** Concluyo Las personas son seres sociales que buscan construir puentes de identidad y de amistad entre ellos. Estos nodos y lazos construyen redes dentro de los equipos de trabajo, lo que podría ser útil para que los directivos de salud los optimizaran. Por esta razón se aplicó el ARS al contexto de hospitales y centros de salud, y así determinar cómo las redes están construidas en las unidades clínicas y cómo influyen en la autopercepción de los trabajadores sobre el rendimiento grupal. Se aplicó el ARS para determinar la posición central y de liderazgo de los individuos en las redes. La muestra fue de 177 profesionales procedentes de organizaciones sanitarias públicas en España. Los médicos y las enfermeras tienden a diferir en cuanto al liderazgo y a la relevancia que otorgan a las redes. El liderazgo médico es mayor en la Red del Consejo, y el de las enfermeras en la Red de Ayuda y de Motivación. Las redes están positivamente relacionadas con el rendimiento. Este estudio empírico muestra que hay redes sociales dentro de los equipos de salud. Las enfermeras juegan un rol de liderazgo como mediador entre las distintas subredes dentro de las unidades clínicas. (41)

Camarena Melo, Micaela (2013) en su tesis **Liderazgo del Profesional de Enfermería y su Influencia en el Desempeño Laboral en los Servicios de Emergencia de Hospitales Públicos de Lima**. Resumen: La presente investigación tiene como objetivo

identificar el tipo de liderazgo del profesional de enfermería y su influencia frente al desempeño laboral, teniendo en cuenta que liderazgo es la capacidad de influir en la persona o un grupo de personas para el logro de objetivos y desempeño laboral como el comportamiento o conducta real del trabajador para desarrollar competentemente sus deberes u obligaciones inherentes a un puesto de trabajo; es una investigación de tipo cuantitativo, descriptivo de corte transversal, se desarrollará dentro del servicio de emergencia de dos Hospitales públicos de Lima Metropolitana, la población en estudio estará conformado por las enfermeras jefes de servicio y enfermeras asistenciales que laboran en los servicios de emergencia de los hospitales ya mencionados, para la obtención de datos se aplicará una encuesta y como instrumento se aplicará un Cuestionario Multifactorial de Liderazgo forma 5Xcorta de Bass y B. Avolio ya estructurado que consta de 82 ITEMS, se aplicará también el cuestionario de evaluación del desempeño laboral, previamente la población en estudio firmará el consentimiento informado y se realizará en el momento que el personal salga de su guardia respectiva; El procesamiento de la información se efectuará con apoyo de la estadística y del programa Excell. (23)

Por lo tanto, se concluye que las relaciones interpersonales favorecen en un mejor desempeño del personal de enfermería y que se ve reflejada en la realización de su trabajo favoreciendo con ello a la pronta recuperación del paciente

Prescrito lo anterior se indica que mi estudio concuerda con los resultados encontrados en los trabajos mencionados fortaleciendo ello la idea hallada.

5.2. Aporte científico de la investigación

El presente estudio brinda información clara sobre el nivel de motivación y desempeño laboral de las enfermeras del Centro Médico Naval "Cirujano Mayor Santiago Távara". Hospital, lo cual sirve como un poderoso instrumento para la gestión de personal, motivación y elaboración de planes institucionales de desarrollo del talento humano.

El salario como un factor estimulante toma gran relevancia en los resultados de presente estudio. La seguridad laboral puede ser un arma de doble filo al momento de buscar el máximo desempeño de las funciones asignadas a la enfermera del centro médico naval. Nuestro aporte se basa en aquellos indicadores de gestión necesaria para mejorar la calidad de atención de los pacientes que asisten al centro médico naval. Es necesario saber qué aspectos afectan o reflejan una mayor importancia en el empleador y reforzar estos puntos para que se pueda generar mejoras en la gestión y en la realización de funciones y responsabilidades en el personal de salud de enfermería del Centro Médico Naval "Cirujano Mayor Santiago Távara".

CONCLUSIONES

1. Según los resultados obtenidos de la presente investigación se determina que existe relación entre la motivación laboral y desempeño laboral fortaleciendo el estudio realizado de que las personas trabajan mejor en el cumplimiento de sus deberes y funciones dedicado en el cuidado del paciente del área de medicina del Centro Médico Naval "Cirujano Mayor Santiago Távora-2017".
2. Las relaciones interpersonales con los jefes resultaron tener un efecto muy significativo en el personal de enfermería en cuanto a su relación con el desempeño laboral; por lo tanto, se puede decir, que a una mejor comunicación e interacción con los gerentes se podrá reflejar un mejor trabajo del personal de enfermería en el cuidado que brinda a los pacientes.
3. Concluyo que dentro de la motivación la seguridad laboral es una de las dimensiones que también me ha dado uno de los más altos resultados de relación con el desempeño laboral, dando como conclusión que el personal de enfermería tendrá un mejor desempeño si se encuentra laborando con un contrato de trabajo más estable brindándole con ello una mayor seguridad laboral en su trabajo.
4. El factor económico siempre ha sido un tema relevante e imprescindible plasmarlo en temas relacionados con la gerencia en los servicios de salud, y los resultados obtenidos en este estudio demostraron que tienen una significancia muy positiva en cuanto como el personal de enfermería percibe el salario que reciben y que toma un importante pensamiento y respuesta en cuanto a su actuar en el cuidado que proporciona a los pacientes del Centro Médico Naval.
5. Concluyo también que la dimensión del reconocimiento y /o beneficios no es un factor que influya en el desempeño laboral del personal de enfermería significativamente.

SUGERENCIAS

1. Realizar estudios de evaluación del personal que profundicen una adecuada medición de la motivación laboral que analicen diversos factores que puedan mejorar el desempeño laboral del personal de salud.
2. Plantear y realizar una mayor interacción en las relaciones interpersonales que promuevan vías de comunicación más directas reforzando y motivando el actuar del personal de enfermería.
3. A los gestores realizar cursos o talleres de capacitación continua que permitan reforzar y mejorar el desempeño laboral a fin de contar con un personal altamente calificado mejorando la dotación del personal que asegure su estabilidad laboral.
4. Que la empresa lleve programando los aportes salariales de acorde al mercado laboral reforzando con ello la permanencia del personal que tiene a su cargo, permitiendo que el empleador se sienta parte de la empresa y mantenga su responsabilidad en su trabajo.

Incentivar la iniciativa de los empleados mediante reconocimientos y /o beneficios que permitan la participación en la ejecución de las metas de la empresa.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Castro B. Carmen. (2013). Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería. del Hospital Pablo Arturo Suárez en la ciudad de Quito, en el período Agosto a Noviembre del 2013 <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/7226/8.14.001697.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
2. Sum M. Mónica. (2015). "Motivación y Desempeño Laboral. (Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango)", marzo de 2015 campus de Quetzaltenango <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>
3. Reynaga U. Yolanda. (2015). Motivación y Desempeño Laboral del Personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015. <http://repositorio.unajma.edu.pe/handle/123456789/245>
4. Espinosa A. Anibal; Gibert L. María del Pilar; I Oria Saavedra Miche. (2016) El Desempeño de los Profesionales de Enfermería. Facultad de Enfermería Lidia Doce. La Habana, Cuba. inicio > Vol. 32, Núm. 1 (2016) > Espinosa Aguilar <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/823/155>
5. Enríquez L. Patricia. (2014). Motivación y Desempeño Laboral de los Empleados del Instituto De La Visión en México. Mayo de 2014 <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/381/TESIS%20FINAL%20paty%20definitiva.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
6. Morán-Barrios Jesús. La evaluación del desempeño o de las competencias en la práctica clínica. 1.ª Parte: principios y métodos, ventajas y desventajas: 1.ª Parte: Principios y métodos, ventajas y desventajas.. **Institución y año:** Educación Médica, 2016-10-01, Volumen 17, Número 4, Páginas 130-139, Copyright © 2016 Elsevier España, S.L.U. <https://www.clinicalkey.es/#!/content/playContent/1-s2.0->

S157518131630078X?returnurl=http:%2F%2Flinkinghub.elsevier.com%2Fretrieve%2Fpii%2FS157518131630078X%3Fshowall%3Dtrue&referrer=https:%2F%2Fwww.google.com.pe%2F

7. Pazetto B. Alexandre, Kowal Olm Cunha Isabel (2015). Liderazgo en enfermería en las unidades de cuidados intensivos y su relación con el entorno laboral. Rev. Latino-Am. Enfermagem. ene.-feb. 2015;23(1):106-13. DOI: 10.1590/0104-1169.0150.2531.
http://www.scielo.br/pdf/rlae/v23n1/es_0104-1169-rlae-23-01-00106.pdf
8. Bratuet A. Yaima, Pérez T. Tatiana, Gil B. Lleline, Resino M. Lisbet. (2015). Desempeño del Personal de Enfermería en la Atención con el Neonato Ventilado. Rev Cub Med Int Emerg 2015;14(1):19-29. Trabajos originales Hospital Universitario "Dr. Gustavo Aldereguía Lima". Avenida 5 de septiembre y 54. Cienfuegos. Cuba.
<http://www.medigraphic.com/pdfs/revcubmedinteme/cie-2015/cie151d.pdf>
9. Molina M. Ana. (2013). Influencia de las condiciones laborales en la motivación del personal del Área de Salud de Montes de Oca y recomendaciones para el diseño de un plan formal de incentivos. 27 nov 2013. <http://repositorio.uned.ac.cr/reuned/handle/120809/1127>
10. González J. Elvira; Pérez S. Eduardo. (2012). Condiciones laborales y desgaste profesional en trabajadores de la salud. Altern. psicol. vol.16 no.27 México set. 2012.
http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-339X2012000200001
11. Barrios, R Motivación, Satisfacción y Desempeño Laboral en Profesionales de Enfermería. Caso: Hospitales Tipo IV de la Región Centro Occidental de Venezuela. Fecha de lectura14/05/2010
12. Sánchez Mirtha.(2010). Desempeño Laboral Gerentes de Enfermería motivación de las enfermeras de cuidado directo. * Universidad de Carabobo, Básico de Enfermería [zuleykase@hotmail.com]. Organización y Gestión de Servicios de Salud y de Instituciones de Enseñanza. Publicado el 7 de mayo de 2010

13. Murrieta I. Roberto. (2016) Motivación y Satisfacción Laboral en los Profesionales de Salud del Servicio de Emergencia del Hospital de contingencia tingo maría 2016. Huánuco – Perú.
<http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/297/ROBERTO%20MURRIETA%20LOZANO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
14. Muñoz M. Gelin. (2015). Motivación laboral en el Profesional de enfermería de los Centros y Puestos de Salud de la Redess Puno – 2015. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/2377>
15. Palacios R. Haro, Rafael C. Diana (2014). Motivación del Personal de Enfermería y Satisfacción del Usuario en los Servicios de Hospitalización Hospital Departamental de Huancavelica Zacarías Correa Valdivia " 2014. Huancavelica · Perú 2014
16. Chávez C. Cecilia. (2014). Factores asociados al desempeño profesional del enfermero(a) que labora en el Área de Salud Mental, Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins - 2014.
17. Cubas M. Ileen y Annei. "Relación entre las Condiciones Laborales e Identidad Profesional de las Enfermeras y Enfermeros. Hospital de Apoyo Santiago Apostol, Utcubamba, Amazonas- 2013. http://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/UNTRM/231/FE_151.pdf?sequence=1&isAllowed=y
18. Barón R. Jovanna; Alvarado T. Mirtha. (2013.) Factores motivacionales en el desempeño laboral de las enfermeras del primer nivel de atención red Chiclayo, MINSA 2012. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo 2013.
http://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/USAT_a81f7cc9c2ece9eb4eec6fd5f65d553a
19. Olivera O, Silvia; Ravillet P. Irán. (2012.) El trabajo en equipo desde la percepción del profesional de salud Servicio de Neonatología Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo 2012.
<http://tesis.usat.edu.pe/handle/usat/382>

20. Marqués S. María; Muñoz D. María Felisa; Pérez R. Javier; Bayón D. Enrique & Casado V. Inés - Universidad de León. El liderazgo de los profesionales de enfermería y el rendimiento organizativo: un estudio exploratorio con aplicación del Análisis de Redes Sociales. REDES-Revista hispana para el análisis de redes sociales Vol.25,#2, Diciembre 2014. <http://revista-redes.rediris.es>
- <http://www.raco.cat/index.php/Redes/article/viewFile/289530/377862>
21. Tuse M. Rosa, La motivación y su relación con la participación del personal de enfermería en la educación permanente en el servicio de UCI-UCIN Hospital III Emergencias Grau. Revista de Ciencia y Arte de Enfermería. 2016;2(1):610
<http://www.cr3.org.pe/ojs/index.php/ace/article/view/24/25>
22. Camacho-Avalosa V, Escalante-Osorio V, Quispe P. Lidia, Salazar García María. (2014). Motivación laboral hacia la investigación científica del profesional de enfermería asistencial en un hospital nacional. Revista Enfermería Herediana. Inicio > Vol. 7, núm. 2 (2014) > Camacho-Avalosa. <http://www.upch.edu.pe/vrinve/dugic/revistas/index.php/RENH/article/view/2560>
23. Camarena M. Micaela. (2013). Liderazgo del Profesional de Enfermería y su Influencia en el Desempeño Laboral en los Servicios de Emergencia de Hospitales Públicos de Lima (2013). http://www.academia.edu/7326192/UNIVERSIDAD_PERUANA_CAYETANO_HEREDIA
24. Leiva Q. Ruth (2013). Factores que Intervienen en la Motivación Laboral del Profesional de Enfermería de Sala de Operaciones del Hospital Nacional Dos de Mayo – 2013. Lima; s.n; 2014. 60 p. ilus, tab, graf. <http://pesquisa.bvsalud.org/bvsvs/resource/en/lil-750008>
25. Cieza C. Yolanda. (2014). "Motivación y Satisfacción Laboral del Profesional de Enfermería. Hospital General I José H. Soto Cadenillas" Chota-2014. <http://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/142/T%20610.73%20C569%202014.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

26. Olvera Z. Yolanda (2013). "Estudio de la Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los Empleados Administrativos del Área Comercial de la Constructora Furoiani Obras y Proyectos" Guayaquil – Ecuador (2013).
<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/10432/1/TESIS%20DE%20GRADO%20-%20YOLANDA%20OLVERA.pdf>
27. Medina M. Paola. (2013). Relación entre la Motivación y el Desempeño Laboral del Personal de Enfermería en el Servicio de Cirugía del Hospital Regional Honorio Delgado Arequipa 2013
<https://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/4581/8I.1131.MG.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
28. Lucas m. Mirian. (2014). Desempeño de los/las Líderes de Enfermería y la Motivación del Personal en el Cumplimiento de Actividades y la Satisfacción de los Usuarios del Hospital Fisco Misional divina Providencia, Cantón San Lorenzo Provincia de Esmeraldas durante los meses abril - junio 2014. Citación: Esmeraldas-Pucese-2014; enf.197 agosto 2014.
<https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/294/1/LUCAS%20MENENDEZ%20MIRIAN%20ISABEL.pdf>
29. Larico Q. Rina. (2012). Motivación Laboral asociado a la Satisfacción Laboral del Personal de Salud Asistencial de la redes Yunguyo 2012. Juliaca – Perú.
<http://repositorio.uancv.edu.pe:8080/bitstream/handle/UANCV/332/P27-005.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
30. Erazo R. Yuly; Herrera G. Fernanda. (2014). Nivel de Motivación y su Relación con la Satisfacción del Ejercicio Profesional de las Enfermeras en la Provincia del Carchi en el Periodo Febrero - Agosto del 2014. Tulcán – Ecuador año: 2014
31. Haya P. Karina; Tupac H. José; Ventura C. Marina. (2015). 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 – 2015".

32. Inga P. Jenny. (2015). "Influencia del Clima Organizacional en la Satisfacción Laboral de las Enfermeras en el Servicio de Cirugía del Hospital Militar Central 2015".
<http://repositorio.autonomaedica.edu.pe/bitstream/autonomaedica/7/3/INGA%20PAUCAR%20JENNY-SATISFACCION%20LABORAL%20DE%20LAS%20ENFERMERAS.pdf>

33. Surca R. Teresa. (2013). Nivel de Satisfacción de las Enfermeras respecto a la Supervisión de Enfermería según Servicios en el Hospital de Chancay en el año 2013
<http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/4818>

34. Castillo A. Anabel. (2012). Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral del enfermero en el Hospital Nacional Víctor Larco Herrera diciembre 2012
http://cybertesis.urp.edu.pe/bitstream/urp/332/1/Castillo_ak.pdf

35. Lapeña M. Yolanda; Cibanal J. Luis; Pedraz M. Azucena; Macía S. María. (2014). Las Relaciones Interpersonales de los Enfermeros en Asistencia Hospitalaria y el uso de habilidades comunicativas. Texto contexto enferm. vol.23 no.3 Florianópolis July/Sept. 2014.
http://www.scielo.br/pdf/tce/v23n3/es_0104-0707-tce-23-03-00555.pdf

36. Valdivia T. María. (2012). Desempeño Laboral y Síndrome de Burnout en los Profesionales Médicos Serums de la Red de Servicios de Salud Tacna. MINSA 2012.
<https://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/4580/8I.1125.MG.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

37. Sánchez J. Bertha. (2014). Importancia de la Motivación en la mejora del Desempeño Laboral dentro de las Organizaciones Empresariales. Conexión Revista Académica. Año 2. Número

4 <http://qaeb1.aliat.edu.mx/conexxion/index.php/en/sample-levels/economia-y-administracion/1486-importancia-de-la-motivacion-en-la-mejora-del-desempeno-laboral-dentro-de-las-organizaciones-empresariales-ano-2-numero-4>

38. Henriques C. Silvia (2012). Competencias profesionales de los enfermeros para trabajar en Unidades de Cuidados Intensivos: una revisión integradora. Rev. Latino-Am. Enfermagem Artículo de Revisión 20(1):[09 pantallas] ene.-feb. 2012. www.eerp.usp.br/rlae.

http://www.scielo.br/pdf/rlae/v20n1/es_25

39. Aquichan ISSN: 1657-5997 aquichan@unisabana.edu.co Universidad de La Sabana Colombia. <http://www.redalyc.org/pdf/741/74130041008.pdf>

40. Fuentelsaz-Gallego C.; Moreno-Casbas T.; López-Zorraquino D; Gómez-García T; González-María E. (2012). Percepción del entorno laboral de las enfermeras españolas ~ en los hospitales del Sistema Nacional de Salud. Proyecto RN4CAST-España. https://www.clinicalkey.es/service/content/pdf/watermarked/1-s2.0-S113086211200109X.pdf?locale=es_ES

41. Guerrero P. Verónica; López V. Ángela; Mavisoy F. Samantha; Rodríguez Z. Karen; Rosero P. Cindy ESP; Acosta María Fernanda. (2009 – 2010). Desempeño del profesional de Enfermería en el área asistencial en una Institución de salud de la ciudad de Pasto – Nariño 2009 – 2010. <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S113086211200109X>

42. Factores de Riesgo Psicosocial y Satisfacción Laboral en una Empresa Chilena del Área de la Minería. http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-24492014000100003&script=sci_arttext&tlng=pt

43. Liderazgo y Desempeño Laboral de los Profesionales de Enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital II ESSALUD Huánuco-2016. Institución y año: HOSPITAL II EsSalud Huánuco - 2016
<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:97I1I3UW3ZwJ:repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/260/Informe%2520Liderazgo%2520y%2520desempe%25C3%25B1o.pdf%3Fsequence%3D1%26isAllowed%3Dy+%&cd=2&hl=es&ct=clnk&gl=pe>
44. La Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería del Servicio de Emergencia y Trauma Shock del Hospital Víctor Ramos Guardia – Huaraz, durante el periodo enero – marzo del 2016”.
<http://repositorio.autonomaeica.edu.pe/bitstream/autonomaeica/15/3/JESSICA%20CAROL%20TOLEDO%20ROSALES%20-%20LA%20SATISFACCION%20DEL%20PERSONAL%20DE%20ENFERMERIA.pdf>



ANEXOS

Anexo N° 01 MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTOS
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Existe una relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral de enfermeras del área de medicina del Centro Médico Naval "Cirujano Mayor Santiago Távora- 21017,</p> <p>PROBS ESPECÍFICOS. P1. Qué relación significativa existe entre la motivación laboral (reconocimiento y/o beneficios) en el desempeño laboral (iniciativa) enfermería del área de medicina del Centro Médico Naval "Cirujano Mayor Santiago Távora-2017". P2. Qué relación significativa existe entre la motivación laboral (seguridad laboral) y desempeño laboral (conocimiento del trabajo) de enfermeras del área de medicina del centro médico naval "cirujano mayor Santiago Távora-2017" P3. Qué relación significativa existe entre la motivación laboral (salario) y desempeño laboral (responsabilidad) de enfermeras del área de medicina del centro médico naval "cirujano mayor Santiago Távora-2017" P4. Qué relación significativa existe entre la motivación laboral (condiciones laborales) y desempeño laboral (trabajo en equipo) de enfermeras del área de medicina del centro médico naval "cirujano mayor Santiago Távora-2017" P5. Qué relación significativa existe entre a motivación laboral (relaciones interpersonales con los jefes) y desempeño laboral (liderazgo) de enfermeras del área de medicina del centro médico naval "cirujano mayor Santiago Távora-2017</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral del personal de enfermería del área de medicina del Centro Médico Naval "Cirujano Mayor Santiago Távora-2017"</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS 1. Identificar como se relaciona la motivación laboral (reconocimiento y/o beneficios) en el desempeño laboral (iniciativa) enfermería del área de medicina del Centro Médico Naval "Cirujano Mayor Santiago Távora-2017". 2. Identificar como se relaciona la motivación laboral (seguridad laboral) y desempeño laboral (conocimiento del trabajo) de enfermeras del área de medicina del centro médico naval "cirujano mayor Santiago Távora-2017" 3. Identificar como se relaciona la motivación laboral (salario) y desempeño laboral (responsabilidad) de enfermeras del área de medicina del centro médico naval "cirujano mayor Santiago Távora-2017" 4. Identificar como se relaciona la motivación laboral (condiciones laborales) y desempeño laboral (trabajo en equipo) de enfermeras del área de medicina del centro médico naval "cirujano mayor Santiago Távora-2017" 5. Identificar como se relaciona la motivación laboral (relaciones interpersonales con los jefes) y desempeño laboral (liderazgo) de enfermeras del área de medicina del centro médico naval "cirujano mayor Santiago Távora-2017"</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL Existe relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral de las enfermeras del área de medicina del Centro Médico Naval "Cirujano Mayor Santiago Távora-2017"</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS Hi1: Existe relación significativa entre la motivación laboral (reconocimiento y/o beneficios) en el desempeño laboral (iniciativa) enfermería del área de medicina del Centro Médico Naval "Cirujano Mayor Santiago Távora-2017". Hi2: Existe relación significativa entre la motivación laboral (seguridad laboral) y desempeño laboral (conocimiento del trabajo) de enfermeras del área de medicina del centro médico naval "cirujano mayor Santiago Távora-2017" Hi3: Existe relación significativa entre la motivación laboral (salario) y desempeño laboral (responsabilidad) de enfermeras del área de medicina del centro médico naval "cirujano mayor Santiago Távora-2017" Hi4: Existe relación significativa entre la motivación laboral (condiciones laborales) y desempeño laboral (trabajo en equipo) de enfermeras del área de medicina del centro médico naval "cirujano mayor Santiago Távora-2017", Hi5: Existe relación significativa entre a motivación laboral (relaciones interpersonales con los jefes) y desempeño laboral (liderazgo) de enfermeras del área de medicina del centro médico naval "cirujano mayor Santiago Távora-2017",</p>	<p>V. INDEPENDIENTE Motivación Laboral</p> <p>V. DEPENDIENTE Desempeño Laboral</p>	<p>Reconocimiento y/o Beneficios</p> <p>Seguridad Laboral</p> <p>Salario</p> <p>Condiciones Laborales</p> <p>Relaciones Interpersonales</p> <p>Iniciativa</p> <p>Conocimiento del Trabajo</p> <p>Responsabilidad</p> <p>Trabajo en Equipo</p> <p>Liderazgo</p>	<ol style="list-style-type: none"> Muy Malo Malo Regular Bueno Muy bueno Muy Malo Malo Regular Bueno 5.Muy bueno 	<p>Elaborado por la investigadora lo cual es validado por la prueba de Crombach</p> <p>Elaborado por la investigadora lo cual es validado por la prueba de Crombach</p>

Anexo N° 02

Consentimiento para participar en un estudio de investigación

- ADULTOS -

Instituciones: Universidad Nacional Hermilio Valdizan.

Investigadora: Lic. Esp. Erika García Criollo

Título: “Motivación Laboral y Desempeño Laboral de Enfermeras del área de Medicina del Centro Médico Naval “Cirujano Mayor Santiago Távora - 2017”

PRESENTACIÓN

Estimada(o) Licenciada (o):

Los cuestionarios que se presentan a continuación son de carácter anónimo;

Tiene como objetivo ddeterminar la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral del personal de enfermería del área de medicina del Centro Médico Naval “Cirujano Mayor Santiago Tavana-2017” a fin contribuir en la elaboración de un sistema de estrategias para la motivación laboral y el desempeño laboral en la mejora de la calidad de atención.

Por ello se le solicita responda los siguientes enunciados con veracidad.

Agradeciéndole atentamente su colaboración.

Erika García Criollo

(Autora de la investigación)

Anexo N° 03

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA MOTIVACION LABORAL

VALORACIÓN DE LAS RESPUESTA

1. Muy malo
2. Malo
3. Regular
4. Bueno
5. Muy bueno

MOTIVACION LABORAL	1	2	3	4	5
RECONOCIMIENTO Y/O BENEFICIOS					
1.-Su trabajo es reconocido de una forma					
2.- La empresa sabe premiar su trabajo de una manera					
3.-Los beneficios que recibe por su trabajo le motivan de una manera					
SEGURIDAD LABORAL.					
4.- La seguridad de contrato laboral que tiene en su trabajo le motiva de una manera					
5.- El contrato de trabajo con que inicio ha mejorado con los años a una condición					
La seguridad laboral de trabajo que tiene actualmente lo percibe de una forma					
SALARIO					
7.-Su salario con respecto a la labor que realiza es					
8.- El trabajo que realiza compensa su salario que recibe de una manera					
9.- El salario que recibe por su trabajo le motiva de manera					
CONDICIONES LABORALES					
10.- El ambiente en donde trabaja es					
11.- Las condiciones laborales en la empresa hacen que su trabajo sea					
RELACIONES INTERPERSONALES CON LOS JEFES					
12.-La comunicación con sus superiores es					
13.-La comunicación con sus compañeros de trabajo es					
14.-Las relaciones interpersonales en su ambiente de trabajo le motiva de manera					

Anexo N° 04

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL

VALORACIÓN DE LAS RESPUESTAS

1. Muy malo
2. Malo
3. Regular
4. Bueno
5. Muy bueno

DESEMPEÑO LABORAL	1	2	3	4	5
INICIATIVA					
1.- Al tomar una iniciativa u idea en su trabajo la seguridad que siente es de manera					
2.- Siente que las decisiones u iniciativas que toma son					
3.- Percibe que sus ideas reflejan su desempeño laboral de una manera					
CONOCIMIENTO DEL TRABAJO					
4.- El conocimiento sobre su trabajo que tiene refleja su desempeño laboral de una forma					
5.- Su desempeño laboral según los conocimientos que tiene de su trabajo los percibe de una manera					
RESPONSABILIDAD					
6.- Su desempeño laboral demuestra su responsabilidad en su trabajo de una manera					
7.- Cumple con todas sus funciones laborales de una manera					
8.- Siente que las funciones que se le designan en su trabajo son					
TRABAJO EN EQUIPO					
9.- El trabajo en equipo en su servicio es					
10.- Cooperar en el trabajo en equipo de una manera					
11.- El trabajo en equipo va de acuerdo a los objetivos de la empresa que son					
LIDERAZGO					
12.- El liderazgo en la empresa que trabaja es					
13.- Sus ideas son tomadas en cuenta por sus superiores de una manera					
14.- El liderazgo influye en la empresa que trabajo de una manera					