

DEDICATORIA

Dedico principalmente esta tesis a Dios por ser quien me da la vida, guía mis pasos y proporciona sabiduría y salud para lograr mis objetivos; además de su infinita bondad y amor.

A mi familia por su comprensión y apoyo en todo momento. Quien me ha enseñado a encarar las adversidades sin perder nunca la dignidad ni desfallecer en el intento.

AGRADECIMIENTO

A Dios por ser quien me ha permitido llegar hasta este momento de mi profesión.

A mi familia por su aliento y apoyo. Me brindó su cariño, comprensión y apoyo incondicional en una dosis extraordinariamente elevada.

A los Maestros de la Maestría de la UNHEVAL el cual les tengo un gran cariño y respeto, personal directivo y colegas de SOP del Hospital de Emergencias de Villa El Salvador por su apoyo desinteresado e incondicional, por permitir realizar mi trabajo de investigación para hacer realidad la culminación de la Maestría.

RESUMEN

Este estudio tuvo como objetivo determinar la influencia de la motivación laboral en el desempeño laboral de enfermeros en sala de operaciones del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, Lima 2019. La metodología fue nivel explicativo y tipo aplicada, cuantitativo, observacional y transversal; diseño no experimental transversal, correlacional - causal; muestra de 40 enfermeros; se usó cuestionario para recolección de datos. Los resultados fueron: De los enfermeros con motivación laboral medio, el 37.50% presentaron desempeño regular y 10% desempeño eficiente; en cambio de los enfermeros que tuvieron motivación alta, el 20.00% presentaron desempeño eficiente y 7.50% regular, y de la motivación baja, 15.00% presentaron desempeño regular y 10.00% deficiente; de los enfermeros con nivel medio de factores intrínsecos de la motivación laboral, el 32.50% presentaron desempeño regular, 10% desempeño eficiente y solo el 2.50% deficiente; de los enfermeros con nivel medio de factores extrínsecos de la motivación laboral, el 37.50% presentaron desempeño regular y 10.00% desempeño eficiente; de acuerdo al contrato de trabajo los enfermeros CAS con motivación laboral medio, el 41.18% presentaron desempeño regular y 11.76% desempeño eficiente y los enfermeros terceros con motivación bajo, el 50% presentaron desempeño deficiente y 33.33% desempeño regular. Se concluyó que existe influencia significativa de la motivación laboral en el desempeño laboral de los enfermeros.

Palabras claves: Teoría, factores intrínsecos, factores extrínsecos, contrato.

ABSTRACT

The objective of this study was to determine the influence of work motivation on the work performance of nurses in the operating room of the Villa El Salvador Emergency Hospital, Lima 2019. The methodology was explanatory level and applied, quantitative, observational and transversal type; non-experimental cross-sectional, correlational-causal design; sample of 40 nurses; questionnaire was used for data collection. The results were: Of the nurses with average work motivation, 37.50% presented regular performance and 10% efficient performance; on the other hand, of the nurses who had high motivation, 20.00% presented efficient performance and 7.50% regular, and of low motivation, 15.00% presented regular performance and 10.00% deficient; Of the nurses with a medium level of intrinsic factors of work motivation, 32.50% presented regular performance, 10% efficient performance and only 2.50% poor; of the nurses with a medium level of factors extrinsic to work motivation, 37.50% had regular performance and 10.00% had efficient performance; According to the employment contract, CAS nurses with medium work motivation, 41.18% presented regular performance and 11.76% efficient performance and third nurses with low motivation, 50% presented poor performance and 33.33% regular performance. It was concluded that there is a significant influence of work motivation on the work performance of nurses.

Keywords: Theory, intrinsic factors, extrinsic factors, contract.

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
RESUMEN.....	iv
ABSTRACT	v
INTRODUCCIÓN	xi
CAPÍTULO I ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN. 12	
1.1 Fundamentación del problema.....	12
1.2 Justificación e importancia de la investigación	13
1.3 Viabilidad de la investigación	15
1.4 Formulación del problema.....	15
1.4.1 Problema general	15
1.4.2 Problemas específicos.....	16
1.5 Formulación de objetivos	16
1.5.1 Objetivo general.....	16
1.5.2 Objetivos específicos.....	16
CAPÍTULO II SISTEMA DE HIPÓTESIS.....	18
2.1 Formulación de las hipótesis.....	18
2.1.1 Hipótesis general:	18
2.1.2 Hipótesis específicas:.....	18
2.2 Operacionalización de variables	20

2.3 Definición operacional de las variables	22
CAPÍTULO III MARCO TEÓRICO	23
3.1 Antecedentes de investigación	23
3.1.1 Antecedentes internacionales.....	23
3.1.2 Antecedentes nacionales	24
3.2 Bases teóricas	26
3.2.1 Teorías de la motivación.....	26
3.2.2 Teoría de Motivación-Higiene.....	29
3.2.2.1 Factores intrínsecos o motivacionales	30
3.2.2.2 Factores extrínsecos o higiénicos.....	35
3.2.3 Teorías del desempeño laboral	39
3.2.4 Teorías del contrato de trabajo	41
3.3 Bases conceptuales.....	44
3.3.1 Motivación laboral.....	44
3.3.1.1 Motivación intrínseca.....	46
3.3.1.2 Motivación extrínseca	47
3.3.2 Desempeño laboral	48
3.3.2.1 Participación del empleado	49
3.3.2.2 Formación de desarrollo profesional	50
3.3.2.3 Adecuación / ambiente de trabajo	50
3.3.3 Contrato de trabajo	51
3.3.3.1 Contrato a plazo indeterminado	52
3.3.3.2 Contrato a plazo fijo.....	52
3.3.3.3 Contrato a tiempo parcial.....	53

CAPÍTULO IV MARCO METODOLÓGICO.....	54
4.1 Ámbito de estudio	54
4.2 Tipo y nivel de investigación.....	54
4.2.1 Tipo de investigación.....	54
4.2.2 Nivel de estudio	55
4.3 Población y muestra	55
4.3.1 Descripción de la población.....	55
4.3.2 Muestra y método de muestreo.....	55
4.3.3 Criterios de inclusión y exclusión.....	55
4.4 Diseño de investigación	56
4.5 Técnicas e instrumentos	56
4.5.1 Técnicas	56
4.5.2 Instrumentos	57
4.5.2.1 Validación de los instrumentos para la recolección de los datos	57
4.5.2.2 Confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos	58
4.6 Técnicas para el procesamiento y análisis de datos	58
4.7 Aspectos éticos.....	61
CAPÍTULO V RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	62
5.1 Análisis descriptivo.....	63
5.2 Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis	73
5.3 Discusión de resultados.....	85
5.4 Aporte científico de la investigación.....	91

CONCLUSIONES	92
SUGERENCIAS	93
REFERENCIAS	94
ANEXOS.....	98

INTRODUCCIÓN

Actualmente la motivación laboral es de suma importancia en las organizaciones ya que es un elemento fundamental para que los empleados de la empresa tengan un buen desempeño laboral, asimismo para lograr los objetivos, metas personales e institucionales y tener un personal que realice actividades con mayor efectividad en el rendimiento de las labores.

La existencia de múltiples factores internos y externos de la motivación laboral como los incentivos laborales y económicos, necesidades de superación, la dotación de recursos (humanos, materiales y equipos) suficientes, las relaciones interpersonales, el contrato laboral entre otros que comprenden toda una serie de factores e influyen de manera directa e indirecta en el desempeño laboral.

La motivación laboral y el desempeño laboral son temas importantes en la cual todas las organizaciones tanto públicas como privadas deben interesarse más, de esta manera podrían modificar algunas conductas y llegar a ser más competitivas y eficientes; cuestiones como este permitieron enfocar el presente problema de investigación.

En el Hospital de Emergencias de Villa El Salvador, los profesionales de enfermería afrontan diversos inconvenientes como la falta de elementos motivadores, dentro de ellas, los problemas salariales, ausencia de incentivos económicos, recursos humanos y materiales insuficientes, condiciones de trabajo inadecuados, falta de reconocimiento y beneficios, inestabilidad laboral sobrecarga laboral, necesidad de superación, que muchas veces interfieren en el desarrollo del desempeño laboral.

Por ello la presente investigación tiene como propósito determinar la influencia de la motivación laboral en el desempeño laboral de enfermeros en Sala de Operaciones (SOP) del HEVES; asimismo los resultados de esta investigación constituyen una fuente de información valiosa para comprender los problemas sobre la influencia de la motivación laboral en el desempeño laboral del personal de enfermería en Sala de Operaciones del HEVES y permitir mejorar la motivación laboral a través de la

planeación, implementación de políticas o programas de mejora en la optimización de la motivación y por ende el desempeño laboral del profesional de enfermería.

Para la mejor comprensión de los resultados de la investigación, fue necesario estructurar este informe en cinco capítulos que de formar organizada y lógica integran los diferentes componentes que exige este tipo de documento científico.

En el capítulo I. Aspectos básicos del problema de investigación, se abordan elementos esenciales que fundamentan y justifican el problema, se incluyen el problema, justificación, viabilidad. los problemas, objetivos generales y específicos.

De igual modo en el capítulo II. Sistema de Hipótesis, se tratan las hipótesis generales y específicos, operacionalización de variables y definición operacional de variables.

Asimismo, en el capítulo III. Marco Teórico, se incluyen los antecedentes internacionales y nacionales que sirvieron para comparar los resultados de esta investigación; las bases teóricas del contenido relacionado con las variables de estudio y se concluye este capítulo con sus bases conceptuales.

En el capítulo VI. Marco Metodológico, contiene cada uno de los componentes del esquema metodológico de la investigación.

El capítulo V. Resultados y Discusión, aparecen los principales resultados del problema y su discusión.

Por último, se presentan las conclusiones, sugerencias, referencias, anexos según fueron utilizados en la elaboración de este informe final y otros documentos para la sustentación de esta tesis.

CAPÍTULO I

ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Fundamentación del problema

En los últimos años el tema de la motivación laboral ha adquirido gran importancia en los trabajadores de las organizaciones, tanto a nivel nacional como internacional. Los líderes del sector salud idean sistemas que fomenten el deseo de mejorar el desempeño laboral por tanto motivar al personal. La motivación es parte de la psicología humana que promueve el compromiso de la persona; es un proceso que ocasiona, activa, orienta, dinamiza, influye y mantiene el comportamiento de los individuos. (1)

A nivel internacional, los países de América Latina han dado mayor importancia a la motivación de los trabajadores en los hospitales ya que es necesario para la organización y en el desempeño laboral del personal.

En el Perú el Ministerio de Salud considera al recurso humano como un activo valioso con que cuentan las instituciones de la salud. Los recursos económicos, tecnológicos, etc., por sí solos no pueden generar ventajas competitivas, es así que el recurso humano se convierte en un recurso esencial para las organizaciones. Se considera más los conocimientos, práctica, sensibilidad, compromiso, motivación y trabajo, que tienen los trabajadores ya que estos son las bases para el desarrollo de la organización y la prestación de servicios que se ofertan a los usuarios que demandan atención en las instituciones de la salud. (2)

En el ámbito laboral, la motivación juega un papel transcendental, gran parte de los profesionales de enfermería buscan encontrar en sus áreas de trabajo un elemento esencial de superación, crecimiento personal, el cual se debe en su mayoría a la eficiencia y eficacia de los factores motivacionales. (3)

La motivación laboral constituye un aspecto central e importante en la calidad del cuidado de enfermería. Es por ello, que los enfermeros deben encontrar en su lugar de trabajo incentivos (motivación) que le permitan desempeñar cada día mejor su labor, ya que una persona satisfecha, que valora su trabajo, lo transmite y disfruta el atender a los pacientes o al menos lo intentará. (4)

La motivación del personal aún se ha dejado de lado, la motivación laboral en las instituciones de salud se encuentra por debajo de los estándares recomendados, dando lugar a la insatisfacción y desmotivación del trabajador. Mathauer e Imhoff ha señalado que, “La baja motivación influye negativamente en los resultados individuales de los trabajadores de salud, en las instituciones y en el conjunto del sistema de salud”. (5)

En Sala de Operaciones del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, la motivación del profesional de enfermería no es ajena a la problemática presentada, muchos profesionales se sienten disconformes con los elementos motivacionales, con frecuencia reciben presión para el cumplimiento de sus funciones, a veces no cuentan con el recurso humano, equipos e insumos suficientes para brindar una atención de calidad al paciente, no reciben valoración del esfuerzo desplegado para poder atender a la gran demanda de pacientes, privación de estabilidad laboral y beneficios como sí existe en otras instituciones, entre otros; más al contrario reciben críticas sobre la labor realizada y no se subsanan las carencias que presenta la organización, asimismo se observa ausentismo laboral, impuntualidad, cansancio, desgano, entre otros; hechos que evidencian la necesidad y permiten plantear el problema de investigación.

1.2 Justificación e importancia de la investigación

Desde hace muchos años, la motivación laboral juega un papel muy importante, porque constituye un factor que condiciona la capacidad para aprender y desempeñarse laboralmente, es decir, gira en torno a diversos factores que influyen en el interés para realizar una tarea o actividad. Evidentemente el

rendimiento laboral de los trabajadores de una institución pública o privada depende de que tan motivados estén los trabajadores ya que el rendimiento laboral depende de factores que están determinados por la motivación de los trabajadores.

La motivación laboral compone un aspecto esencial en la calidad del cuidado de enfermería, ya que viven diferentes situaciones en su labor dentro de las instituciones de salud, que pueden afectar su estado emocional y afectar su desempeño profesional. En las Instituciones de Salud como el Hospital de Emergencias Villa El Salvador, la motivación de los trabajadores se ha visto muy poco, se exige mayor desempeño, sin observar que este personal necesita de reconocimiento por el esfuerzo desarrollado ante gran demanda de pacientes quirúrgicos durante la jornada laboral, optimizar su competencia y/o adquirir beneficios, recursos humanos y materiales suficientes, lo que ha venido generando desgano en los profesionales. Por lo tanto, la presente investigación se justifica y tiene importancia:

Desde el punto de vista social, ya que el conocimiento sobre la motivación laboral, que se brinda en esta institución de salud, y su influencia en el desempeño laboral de enfermería permitirá comprender esta realidad; con los resultados alcanzados las autoridades del Hospital de Emergencias Villa El Salvador podrán plantear políticas o programas de mejora en la motivación laboral de los profesionales, teniendo en cuenta que la motivación laboral debe interesar a todo administrador y gerente de salud, pues si se quiere lograr el funcionamiento correcto y exitoso de una organización, los trabajadores deben encontrarse motivados; de este modo será beneficioso para la institución y profesionales con la mejora de los programas establecidos e implementación de estrategias de motivación con el fin de optimizar el desempeño laboral de enfermería según los objetivos institucionales; asimismo será beneficioso para los pacientes o usuarios afectados por lo general por algún problema de salud ya que necesitan del apoyo de profesionales de enfermería motivadas que le ayuden a recuperar su salud.

Desde el punto de vista metodológico, porque será fuente de información para investigadores que deseen realizar trabajos relacionados con la motivación laboral y su influencia en el desempeño laboral; proporcionará a los profesionales una herramienta de gran utilidad que permitirá ampliar conocimientos y tener un mayor alcance en su desempeño futuro y de otros.

Desde el punto de vista teórico, el presente trabajo de investigación es importante porque generará reflexión y debate académico sobre la influencia de la motivación laboral en el desempeño laboral, ya que de alguna manera u otra se compararán teorías o estudios que mencionan la influencia que existe entre ambos conceptos.

Desde el punto de vista práctico, es importante porque la información obtenida de la investigación servirá a los profesionales de salud que dirigen esta área, sala de operaciones, para crear bases y determinar las acciones administrativas y correctivas en el proceso del desarrollo motivacional de los trabajadores que impulsen a optimizar el desempeño laboral, a través del desarrollo de planes o programas de mejora de la motivación laboral.

1.3 Viabilidad de la investigación

El presente trabajo de investigación fue viable ya que no tuvo problemas físicos, humanos ni económicos, se contó con el acceso y facilidades disponibles durante el desarrollo de esta investigación.

1.4 Formulación del problema

1.4.1 Problema general

¿Cuál es la influencia de la motivación laboral en el desempeño laboral de enfermeros en sala de operaciones del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, Lima 2019?

1.4.2 Problemas específicos

1. ¿Cuál es la influencia de los factores intrínsecos de la motivación laboral en el desempeño laboral de enfermeros en sala de operaciones del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, Lima 2019?
2. ¿Cuál es la influencia de los factores extrínsecos de la motivación laboral en el desempeño laboral de enfermeros en sala de operaciones del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, Lima 2019?
3. ¿Cuál es la influencia de la motivación laboral en el desempeño laboral de acuerdo al contrato de trabajo de enfermeros en sala de operaciones del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, Lima 2019?

1.5 Formulación de objetivos

1.5.1 Objetivo general

Determinar la influencia de la motivación laboral en el desempeño laboral de enfermeros en sala de operaciones del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, Lima 2019.

1.5.2 Objetivos específicos

1. Identificar la influencia de los factores intrínsecos de la motivación laboral en el desempeño laboral de enfermeros en sala de operaciones del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, Lima 2019.
2. Hallar la influencia de los factores extrínsecos de la motivación laboral en el desempeño laboral de enfermeros sala de operaciones del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, Lima 2019.

3. Establecer la influencia de la motivación laboral en el desempeño laboral de acuerdo al contrato de trabajo de enfermeros en sala de operaciones del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, Lima 2019.

CAPÍTULO II

SISTEMA DE HIPÓTESIS

2.1 Formulación de las hipótesis

2.1.1 Hipótesis general:

- Hi: Existe influencia significativa de la motivación laboral en el desempeño laboral de enfermeros en sala de operaciones del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, Lima 2019.
- Ho: No existe influencia significativa de la motivación laboral en el desempeño laboral de enfermeros en sala de operaciones del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, Lima 2019.

2.1.2 Hipótesis específicas:

- Hi₁: Existe influencia significativa de los factores intrínsecos de la motivación laboral en el desempeño laboral de enfermeros en sala de operaciones del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, Lima 2019.
- Ho₁: No existe influencia significativa de los factores intrínsecos de la motivación laboral en el desempeño laboral de enfermeros en sala de operaciones del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, Lima 2019.
- Hi₂: Existe influencia significativa de los factores extrínsecos de la motivación laboral en el desempeño laboral de enfermeros en sala de operaciones del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, Lima 2019.
- Ho₂: No existe influencia significativa de los factores extrínsecos de la motivación laboral en el desempeño laboral de enfermeros en sala de operaciones del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, Lima 2019.

- H_{i3} : Existe influencia significativa de la motivación laboral en el desempeño laboral de acuerdo al contrato de trabajo de enfermeros en sala de operaciones del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, Lima 2019.
- H_{o3} : No existe influencia significativa de la motivación laboral en el desempeño laboral de acuerdo al contrato de trabajo de enfermeros en sala de operaciones del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, Lima 2019.

<p>Variable Dependiente:</p> <p>Desempeño laboral</p>	<p>Es el rendimiento laboral que presenta el trabajador al efectuar las funciones y tareas. Es el eje central para el desarrollo de la productividad, del servicio que favorezca al logro de los objetivos organizacionales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La participación del empleado • Formación de desarrollo profesional. • Adecuación/ Ambiente de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajo en equipo - Productividad - Participación activa - Actitud del trabajo - Apoyo a los compañeros. - Crecimiento personal. - Mejor desempeño del puesto. - Adaptabilidad. - Aptitud. - Clima del trabajo. 	<p>Ordinal</p> <ul style="list-style-type: none"> - Eficiente - Regular - Deficiente
<p>Variable interviniente:</p> <p>Contrato de trabajo.</p>	<p>Es un documento legal del acuerdo entre el empleador y el empleado, donde se encuentra los derechos y obligaciones de ambos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tipos del contrato de trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> - CAS (Contrato administrativo por servicios) - Terceros 	<p>Nominal</p>

2.3 Definición operacional de las variables

- **Motivación laboral:** Es un impulso que incentiva a la persona a actuar en su entorno, influenciado por factores intrínsecos y extrínsecos.
- **Factores intrínsecos:** Son propios del trabajador. Comprenden la satisfacción personal de sus funciones, la necesidad de su autorrealización y permite mejorar el desempeño laboral.
- **Factores extrínsecos:** Éstos no dependen del individuo. Está relacionado con el reconocimiento y premio del desempeño de los trabajadores mediante incentivos económicos u otras ventajas profesionales.
- **Desempeño laboral:** Es el modo de trabajo que realizan los empleados para el logro de metas bajo normas establecidas por la empresa.
- **Enfermero especialista en centro quirúrgico:** Es un enfermero especialista en cuidados quirúrgicos, brinda cuidados especializados de acuerdo con modelos de enfermería establecidos.
- **CAS:** Es el contrato administrativo de servicios que presentan algunos beneficios laborales, derecho a 30 días de vacaciones, seguro, y licencia por paternidad además de su remuneración.
- **Terceros:** Es el contrato de servicios por terceros que no presentan beneficios laborales, ni derecho laboral amparado ante el Estado, solamente reciben el pago de sus honorarios por los servicios brindados.

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO

3.1 Antecedentes de investigación

3.1.1 Antecedentes internacionales

ENRÍQUEZ LOREDO PATRICIA DEL CARMEN investigó sobre Motivación y desempeño laboral de los empleados del instituto de la visión, México 2014, las variables controladas fueron la motivación y el desempeño laboral, tuvo el objetivo de determinar el grado de motivación predictor del nivel de desempeño laboral de los empleados del instituto de la visión, su tipo de estudio fue cuantitativa, descriptiva, transversal, correlacional y explicativa, la muestra estuvo conformada por 164 empleados, el instrumento usado fue el cuestionario, en los resultados obtuvo un grado de motivación entre muy buena y excelente y un nivel del desempeño laboral entre bueno y excelente; concluyó que la motivación laboral influye positiva y significativamente en grado fuerte en el desempeño laboral de los empleados. (6)

En esta investigación se evidenció la influencia fuerte entre la motivación y el desempeño laboral de los empleados del instituto de la visión.

SUM MAZARIEGOS MÓNICA IVETTE investigó sobre Motivación y desempeño laboral, Guatemala 2015, las variables controladas fueron la motivación y el desempeño laboral, tuvo el objetivo de establecer la influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal administrativo en la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango Guatemala; fue de tipo descriptivo correlacional, se realizó con 34 sujetos, su instrumento fue el cuestionario, en los resultados el factor Aceptación e Integración Social obtuvo una media de 69 en incentivos que expresa el nivel de motivación de los colaboradores y en la evaluación del desempeño, realizó mis actividades laborales correctamente dentro de mi puesto de trabajo, los colaboradores

manifestaron que el 41% están de acuerdo y el 59% totalmente de acuerdo; concluyó que la motivación influye en el desempeño laboral de los colaboradores. (7)

Este estudio comprobó que existe influencia entre la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo de una empresa de alimentos, Guatemala.

3.1.2 Antecedentes nacionales

LARICO APAZA ROSA ISABEL investigó sobre Factores motivadores y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2014, las variables controladas fueron los factores motivadores y el desempeño laboral, tuvo el objetivo de determinar la influencia de los factores motivacionales en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Román - Juliaca en el 2014; el tipo de investigación fue aplicada y de nivel explicativo o causal; la muestra fue 635 trabajadores; usó como instrumento el cuestionario; los resultados mostraron en la relación con su jefe inmediato el 57.14% manifestó que es buena lo cual favoreció el buen desempeño, el 46.70% recibieron de dos a cuatro capacitaciones repercutiendo en el buen desempeño de los trabajadores; concluyó que existe influencia significativa de los factores motivadores en el desempeño laboral. (8)

En esta investigación se observó la influencia significativa entre los factores motivadores y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román.

SERRANO MENDOZA KARLA AÍDA investigó sobre Influencia de los factores motivacionales en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS de la municipalidad distrital de Carabayllo; las variables controladas fueron factores motivacionales y el rendimiento laboral; tuvo el objetivo determinar cuáles son los factores motivacionales que influyen en el rendimiento laboral

de los trabajadores de Contrato Administrativo de Servicio (CAS); fue de tipo descriptivo correlacional y nivel explicativo; con una muestra de 104 participantes, usó el cuestionario; en su resultado en la motivación intrínseca el 78.8% obtuvo un nivel regular, el 11.5% fue bajo y el 9.6% nivel alto, en la motivación extrínseca el 53.8% un nivel regular, el 34.6% fue bajo y el 11.5% nivel alto, y en el rendimiento laboral el 90.4% de la muestra obtuvo un nivel bajo y el 9.6% restante nivel muy bajo; concluyó que los factores motivacionales influyen significativamente en el rendimiento o desempeño laboral. (9)

En este estudio se evidencia la influencia significativa de los factores motivacionales en el rendimiento laboral de los trabajadores (CAS) de la Municipalidad Distrital de Carabayllo.

CAMPOS HUAREZ MELANI ANTONIA investigó sobre Factores motivacionales en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte Lima – 2017; las variables controladas fueron factores motivacionales y el desempeño laboral; tuvo el objetivo determinar la influencia de los factores motivacionales en el desempeño laboral del profesional de enfermería; el tipo de estudio fue básica descriptiva simple y de nivel explicativo; la muestra fue 40 enfermeros; usó dos cuestionarios; los resultados mostraron en el factor motivacional intrínseco medio tuvieron un desempeño laboral regular 42.5%, 10% eficiente y 5% deficiente, en el factor motivacional extrínseco medio tuvieron un desempeño laboral regular 47.5%, 5% deficiente y eficiente respectivamente; en el desempeño el 65% fue regular, 20% eficiente, y 15% deficiente; concluye que existe influencia de los factores motivacionales en el desempeño laboral. (10)

En esta investigación se observa la influencia de los factores motivacionales en el desempeño laboral del profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital de Vitarte. Lima – 2017.

Revisados los antecedentes de este estudio, se puede apreciar que todos concluyen que existe influencia de la motivación laboral en el desempeño laboral.

3.2 Bases teóricas

3.2.1 Teorías de la motivación

Durante muchos años atrás existen diferentes teorías que hablan de la motivación, algunas de ellas son: Jerarquía de necesidades de Maslow, Teoría X e Y, Teoría de la Motivación-Higiene de Frederick Herzberg, Teoría de necesidades de McClelland, entre otros.

- Jerarquía de necesidades de Abraham Maslow

Esta teoría es la más conocida y distinguida como pirámide de Maslow, donde se ordena las necesidades según jerarquía y en representación de pirámide, ubica a las necesidades fisiológicas en la base y a la necesidad de autorrealización en el vértice. Según Maslow cuando se logren satisfacer las necesidades más básicas que se encuentran en la parte baja de la pirámide, aparecerán otras necesidades y deseos más grandes en la persona que se encuentran en la parte alta de la pirámide. (11)

De acuerdo con esta teoría las 5 necesidades del ser humano son: Las fisiológicas (hambre, sed, sueño, sexo, etc.), de seguridad (protección contra riesgos reales o imaginarios), sociales (afecto), psicológicas (valoración propia y de otros) y de autorrealización (realización -personal).

La satisfacción de estas necesidades se da en orden ascendente, la persona iniciará la satisfacción de sus necesidades insatisfechas de menor orden (las necesidades satisfechas no motivan). En el ámbito laboral, estas necesidades son satisfechas con diferentes y determinados incentivos.

- Teoría X e Y de Douglas McGregor

Esta teoría X e Y de Douglas McGregor tiene como eje a la teoría de la motivación de Maslow en su pirámide de las necesidades, manifiesta que gran parte de las empresas no se preocupan por satisfacer las nuevas necesidades de estima y autorrealización que se desarrollan al ser satisfechas las necesidades básicas; de esta manera propuso dos teorías o puntos de vista uno negativo llamado teoría X y otro positivo llamado teoría Y en la persona. (12)

La teoría X sujetan a la persona encontrándose las necesidades en el orden bajo asimismo la teoría Y prevalecen donde las necesidades se encuentran en orden alto. McGregor manifestó que las necesidades de la teoría Y superan en valor a las de la teoría X; planteó métodos de medios óptimos para aumentar la motivación del trabajador como la libertad de opiniones y decisión, entorno laboral agradable y de compromiso y clima laboral positivo. Sin embargo, no hay evidencia que valide esta teoría o el que cambiar las conductas o acciones logre causar mayor motivación en la persona.

Según la Teoría X, los trabajadores son flojos, trabajan por dinero, no tienen ambición, ni se identifican con la organización, no les gusta la modificación y les dificulta el trabajo confuso. La Teoría Y, los trabajadores disfrutan de su labor, son ambiciosos, comprometidos, les gustan de los nuevos retos, cambios y tienen más capacidades y aptitudes para el trabajo.

- Teoría de la Motivación-Higiene de Frederick Herzberg

Esta teoría se conoce como Teoría de dos Factores, define que estos dos factores son diferentes, es así como los factores que producen insatisfacción no son iguales a los factores que producen satisfacción en los empleados.

Es la teoría que se encuentra más orientada a la labor del trabajador asimismo a la satisfacción o motivación del empleado. (13)

Según esta teoría el hombre tiene dos necesidades: eliminar circunstancias negativas y la de prosperar personalmente.

En el ámbito laboral por ser diferente cada necesidad, demanda distintos estímulos.

Es así como se evidencia dos factores que se encuentran en la motivación del trabajo: los factores intrínsecos y los factores extrínsecos.

Los factores extrínsecos que son el sueldo, ambiente, supervisión, relaciones y administración, previenen la insatisfacción y no generan motivación.

Los factores intrínsecos como el trabajo en sí mismo, reconocimiento, logro, responsabilidad, realización personal entre otros, estos sí generan satisfacción, estando los factores higiénicos desarrollándose efectivamente.

La persona estará totalmente insatisfecha, si los dos factores no se encuentran funcionando efectivamente asimismo la persona estará insatisfecho y no motivado satisfecho, si solamente funcionan los factores higiénicos.

Si los factores motivacionales que se encuentran son eficientes, pero no los higiénicos, el empleado se encontrará insatisfecho no motivados ya que están bloqueados los efectos de los factores motivacionales.

De esta manera podemos aseverar que sólo habrá motivación siempre y cuando los dos factores estén trabajando debidamente.

- Teoría de las motivaciones sociales de McClellan

La Teoría de las motivaciones sociales de McClellan es llamada teoría de las tres necesidades, donde definen a la teoría de las necesidades adquiridas, necesidades motivacionales y necesidades aprendidas.

Esta teoría es un modelo de motivación que ve la manera de que las necesidades de logro, las necesidades de poder y las necesidades de afiliación intervienen en el comportamiento de las personas que laboran en una

empresa; así la necesidad de logro interviene en la acción del progreso, el alcance de los objetivos y metas personales e institucionales y la lucha por conseguir los éxitos anhelados; la necesidad del poder hace que las personas cambien su conducta por mejoras que no podrían hacerlo antes por ningún otra circunstancia y la necesidad de afiliación viene hacer el anhelo de formar y llegar a disfrutar las interrelaciones saludables, positivas, cordiales con el entorno. (14)

Existen diversas teorías motivacionales que tratan de la motivación en diferentes ejes, la teoría de Motivación-Higiene de Frederick Herzberg se basa en el eje laboral; en la cual asocia los factores internos o motivacionales con la satisfacción laboral y los factores externos o higiénicos con la insatisfacción.

Existen diversas teorías que manifiestan concordancias o similitudes, entre estas se encuentran las teorías de motivación de Maslow y Herzberg que muestran ideas similares, así podemos ver a los factores higiénicos o externos que toman como referencia a las necesidades fisiológicas y de seguridad que pertenecen a las necesidades primarias de Maslow, mientras que los factores motivacionales se refieren a las necesidades de estima y autorrealización que pertenecen a las necesidades secundarias.

3.2.2 Teoría de Motivación-Higiene

Frederick Herzberg como psicólogo escribió esta teoría, teniendo en cuenta el ámbito laboral de las personas como su desempeño en el trabajo, lo cual esto varía según el grado de motivación o satisfacción que presente la persona respecto a su labor o circunstancia laboral.

Herzberg considera o clasifica a los factores internos o intrínsecos o motivacionales como: el trabajo propio, los éxitos, la valoración, el compromiso, realización profesional, etc., y los factores externos o extrínsecos o higiénicos como el ambiente laboral, la política administrativa, las interrelaciones, etc. del empleado.

En esta teoría se desea el balance equilibrado de los factores extrínsecos o higiénicos y los intrínsecos, afirma que “todo trabajador que labora en condiciones de higiene inadecuadas presentará insatisfacción laboral”, con ello confirma que las personas satisfechas optimizan las condiciones del ambiente laboral. (15)

3.2.2.1 Factores intrínsecos o motivacionales

Se refieren al trabajo propio, donde la motivación o no de la persona se establece de acuerdo con la existencia o no de estos factores intrínsecos. Estos factores incluyen al agrado de la función desempeñada y son controlados por el empleado, se relacionan con aquello que él desempeña; incluyen la realización, la valoración, labor propia, el éxito, el compromiso, etc., y derivan de las funciones que la persona desempeña. (16)

Herzberg dice que en las acciones de las personas son más profundos y estables por la influencia de los factores internos; si los factores internos son eficaces producirían satisfacción en los empleados, pero cuando no son eficaces no producirían satisfacción. De esta manera por estar relacionados a la satisfacción de las personas los llamó factores de satisfacción profesional que no son dependientes y son diferentes a los de la insatisfacción profesional (higiénicos).

La no satisfacción es lo contrario de la satisfacción, es así que no se puede decir que la insatisfacción sea el contrario de la satisfacción, del mismo modo la no insatisfacción es lo contrario de la insatisfacción. Es así como los factores que producen satisfacción laboral no dependen y no son iguales a los que producen descontento laboral.

Muchos gerentes desean poner fin a los determinantes o factores que generan el desagrado laboral, con esto no conseguirán motivación mas sí armonía; sólo apaciguarán el trabajo en lugar de motivarla. Cuando estos determinantes son apropiados, los individuos estarán contentos, sin embargo, no estarán satisfechas. Herzberg propuso para mantener o motivar

a los empleados trabajar o mejorar los factores internos o motivadores, estos son factores de suma importancia que elevan la satisfacción por ende el trabajo.

Herzberg refiere que el desarrollo organizacional optima que promueva la perpetuidad de la motivación laboral se da con la reestructuración de nuevas funciones, para lo cual se debe realizar cambios de las funciones o cargos que son menos dificultosos por funciones o cargos más complejos, que produzcan desafíos y satisfacción profesional, y esta manera aporte en la realización personal; el aumento de la actividad laboral los cuales se dan según el puesto de trabajo personal.

El incremento de las condiciones laborales positivos genera efectos satisfactorios, así como el incremento de la motivación y por ende del desempeño laboral, la disminución de las ausencias o faltas laborales y la disminución del cambio del personal.

Herzberg los llama también a los factores intrínsecos factores motivacionales por estar más enfocada a la satisfacción, los cuales son los sentimientos que tienen los trabajadores respecto a su trabajo realizado. Así mismo por estar más orientados a la satisfacción, los llamo también factores de satisfacción.

Dentro de los factores intrínsecos o motivacionales se consideran los siguientes indicadores:

- **Trabajo en sí mismo:** Son actividades conscientes, física o mental que realiza la persona con el fin de conseguir objetivos propios o institucionales, así como mitigar la falta del sustento económico e incrementar satisfacer las necesidades.

Estas actividades son importantes porque estos organizan y orientan el desarrollo de la productividad utilizando eficazmente los recursos

materiales y humanos disponibles. El sueldo que se emite a cada trabajador es producto de su labor realizada.

Existen trabajos interesantes, divertidos, con retos y diversos; o, por lo contrario, trabajos arduos, efímeros y muy aburridos. Estos trabajos se evidencian cuando las personas expresan su sentir positivo o negativo respecto a la condición de trabajo.

- **Realización profesional:** Son las capacidades que tienen las personas para desarrollarse o desenvolverse en el ámbito laboral y personal. Es el logro de la autorrealización producto del aprovechamiento de las condiciones al realizar sus funciones o acciones eficazmente.

La realización profesional tiene criterios que determinan la conducta de las personas de acuerdo con los niveles de profesionalidad para un área de trabajo. Esto se da cuando la organización brinda oportunidades de desarrollo personal y/o profesional; sin embargo, existen casos en las que el trabajador no pueden llegar a un crecimiento o ascenso positivo debido a la falta de una mejor educación, conllevándolo a un crecimiento negativo, esto concierna la poca valoración de mejorar las competencias profesionales.

En las instituciones de salud, los profesionales alcanzan su realización a través de un proceso de etapas o la toma de oportunidades que se dan según las distintas actividades o funciones que realicen en su ámbito laboral.

- **Reconocimiento:** Es la valoración que recibe los empleados por parte de su jefe o alta dirección. La valoración del desempeño laboral crea efectos positivos, aumenta los niveles de satisfacción, asimismo mejora la rentabilidad y productividad de la organización. Los trabajadores se sienten más apreciados, con estímulos positivos, comprometidos, capaces de tomar propias decisiones efectivas, si es que son reconocidos.

Toda persona o empleado necesita de reconocimientos, admiración y aprobación por sus capacidades y habilidades laborales, asimismo de respeto entre colegas y sus superiores.

Hay dos formas de realizar el reconocimiento a los empleados, uno de ellos es el informal y el otro es el formal. El reconocimiento informal se realiza inmediatamente, con un precio no costoso y en forma llana donde se valora el comportamiento de los profesionales, esto los altos directivos, jefes o cualquier otro directivo lo pueden efectuar sin gastar un monto económico alto, organizando o planeando la entrega de tarjetas de felicitaciones o reconocimientos, o el envío de tarjetas a correos electrónicos, un gesto de abrazo o palmadas en la espalda o reconocimiento en público.

Se puede hacer llegar de diferentes maneras un reconocimiento, es así que en el ámbito de la salud el reconocimiento formal se da con el fin de felicitar al trabajador por el cumplimiento de sus funciones durante años en el hospital y retribuir los buenos desempeños laborales; en este reconocimiento se ve dos formas, una forma intangible que se da con la emoción como el reconocimiento verbal o emocional y lo tangible que se da a través del lazo de lo vivido, la experiencia recordable.

Existen contrastes entre las acciones de reconocimientos, algunos se realizan a través de premios, incentivos, y otros solo se dan con una valoración verbal. Los reconocimientos pueden darse dentro del área de trabajo o en reuniones organizacionales de trabajo, entregándose cartas o resoluciones de reconocimiento con el objetivo de reforzar o valorar el desempeño laboral eficiente realizado por el empleado.

- **Responsabilidad:** Es el eje esencial para el desarrollo de las funciones laborales según su área de trabajo en la cual han sido determinadas según sus capacidades, habilidades y experticia en el trabajo; por la cual cualquier mala acción caerá hacerse responsable de estas acciones. Por tanto, la responsabilidad profesional previene, evita y reduce la realización u

ocurrencia de faltas por omisión o negligencia por ciertas circunstancias como cansancio, desánimo, debilidad, entre otros.

En la mayoría de las organizaciones la responsabilidad que manejan es en forma individual según sus capacidades que tienen los empleados. En el caso de las instituciones de salud manejan la responsabilidad en forma colectiva, en equipo, mas no en forma individual, satisfaciendo las grandes demandas de necesidades de los usuarios

Todo empleado debe presentar competencias, habilidades según su función en el trabajo, además deben de:

- Participar y tener el deseo o actitud por el éxito y logro de objetivos con la actualización de cursos o talleres de capacitación, con el fin de desarrollar su crecimiento profesional y brindar una atención o actividad eficaz.
 - Eliminar las practicas ineficientes.
 - Incrementar, permanecer y respetar los principios y valores éticos, los cuales serán usados en forma efectiva en la solución de problemas existentes.
 - Mantener el análisis crítico y la comunicación efectiva.
- **Logro:** Es llegar a tener lo que uno más anhela. Es esencial que se expresen o vean las capacidades, el profesionalismo y potencialidades de la persona.

Es el resultado exitoso de la realización de actividades o funciones que se dieron en forma eficiente, solucionando las adversidades o inconvenientes presentados.

Muestra las capacidades de profesionalismo que tiene el empleado para la solución de problemas o la realización de los objetivos y metas. Se evidencia la calidad de trabajo que ejecuta el empleado.

3.2.2.2 Factores extrínsecos o higiénicos

Son factores externos a la labor, su satisfacción elimina la insatisfacción, pero no garantiza una motivación que consiga esfuerzo y energía hacia el logro de resultados, pero si no se encuentran satisfechos provocan insatisfacción.

Están relacionados con la insatisfacción, están en el ambiente que rodean a las personas y abarcan las condiciones en que se desempeñan su trabajo. Los factores higiénicos no son controlados por las personas sino son condiciones administrativas y decididas por la empresa. Los factores higiénicos son: el salario, el estatus, condiciones laborales, seguridad laboral, factor de vida personal, supervisión adecuada, etc. (17)

Según Herzberg los factores higiénicos fueron vistos en la motivación laboral, el trabajo fue considerado una actividad no agradable, y para que las personas trabajaran mejor era necesario ofrecer premios e incentivos salariales, liderazgo democrático, políticas empresariales abiertas y estimulantes, incentivos externos al individuo, a cambio de su trabajo. Más aún, otros incentivan el trabajo de las personas por medio de recompensas (motivación positiva), o castigos (motivación negativa).

La insatisfacción se puede evitar siempre y cuando se optimizan los factores higiénicos, estos factores no elevan consistentemente la satisfacción, y cuando la elevan, no logran mantenerlos. Si los factores higiénicos son inadecuados, provocan insatisfacción de los empleados.

Dentro de los factores extrínsecos o higiénicos se consideran los siguientes indicadores:

- **Políticas Administrativas:** Abarca las competencias, organización, dirección, control de las políticas y de los sistemas de dirección.

De acuerdo con Palma C. (18), las políticas definen las normas de la empresa donde se controla los acuerdos con los empleados en su ámbito laboral para conseguir el éxito en la institución.

Forman las bases para la toma de decisiones que ayudaran a dirigir, organizar y controlar las acciones de los empleados así como se podrá reforzar estas acciones.

Estas políticas tienen que ser concisas, fiables, no inestables y dúctiles con el fin de ser usados en cualquiera circunstancia, así mismo tienen que ser factibles, comprensibles y capaces de resolver cualquier circunstancia problemática que se presente.

Mejía (19), manifiesta que las política administrativa es la norma que dirige a los integrantes de la empresa con respecto a su trabajo; esta conformada por distintas personas con distintos cargos en la empresa que realizan actividades establecidas según su cargo para lograr el éxito empresarial.

- **Supervisión y relación con el supervisor:** Es el conjunto de acciones que tienen el objetivo de dirigir, supervisar la labor desempeñada por el empleado y de prestar ayuda o refuerzo en el trabajo.

Es fundamental que los supervisores sean líderes democráticos, esto fija en forma favorable las relaciones interpersonales de los trabajadores asimismo mantienen e incentiva el respeto entre ellos. El bienestar laboral de los empleados debe interesar a todos los jefes, asimismo los jefes deben mostrar la aprobación o reconocimiento a sus empleados para conseguir el éxito laboral.

Chávez (20) manifiesta “la conducta del líder será aprobada por sus empleados cuando éstos vean la conducta como fuente de satisfacción inmediata o como instrumento para una satisfacción futura”. Para tener éxito, el líder debe tener adecuadas competencias.

El empleado se encuentra satisfecho siempre y cuando el jefe muestra comprensión, cordialidad, confianza, escucha activa, presenta comunicación efectiva y da reconocimientos por el desarrollo de la labor eficiente, es así que el comportamiento del jefe influye directamente en la satisfacción del empleado.

- **Condiciones de trabajo:** Es una de las áreas interdisciplinarias que tienen que ver con las condiciones de seguridad, salubridad y la eficacia de vida de los empleados.

Comprenden en esta área la luz, oxigenación, ventilación, ambiente, entre otros, carga laboral materiales existentes, seguridad en el ámbito del trabajo. Los empleados tendrían seguridad laboral si las condiciones de trabajo que dan las empresas son estables.

La salud de los trabajadores es de suma importancia por lo cual se debe velar por ella, eliminando o reduciendo los riesgos que podrían ser perjudiciales para el trabajador.

El profesional de enfermería debe laborar en un espacio o lugar adecuado, salubre donde se pueda controlar o reducir los riesgos de exposición a sustancias o residuos biocontaminados o tóxicos que son perjudiciales para la salud de la persona.

- **Relaciones sociales:** Los empleados ven en su área de trabajo como un segundo hogar, es así que los empleados buscan en su área de trabajo interrelaciones sociales, compañerismo y satisfacción en el trabajo.

En las organizaciones de salud se busca el trabajo en equipo para el éxito de la institución. Es así que en el trabajo en equipo se tienen diferentes accesos asistenciales, capacidades, habilidades y apoyo mutuo. El apoyo mutuo entre los miembros contribuye al logro de objetivos propios, comunes e institucionales. De esta manera los empleados realizan su mejor labor cuando:

- Mantienen la confianza y aceptación mutua.
 - Fijan metas y objetivos a mediano y largo plazo conjuntamente.
 - Fijan tareas que se dividen en forma equitativa y según las capacidades.
 - Existe comunicación efectiva entre los integrantes, escucha activa y participación.
 - Se solucionan los problemas existentes.
 - Evitan la desunión en equipo.
 - Existe liderazgo democrático de todos.
 - Existe apoyo mutuo entre los integrantes y el refuerzo de las actividades.
 - Mantienen el clima laboral positivo.
-
- **Salario:** Son las remuneraciones que se realizan a los trabajadores por la producción de sus servicios gracias al tiempo y dedicación brindado. Las remuneraciones son de diferentes maneras estos comprenden los salarios por jornal de hora, día o semana, mensuales o anuales. A estos salarios se fijan también los pagos primos que son por riesgo, turno

noche, peligro y pagos extraordinarios que vienen a ser las horas externas.

El salario es el pago que se da por el trabajo ejecutado dentro de una organización o institución. Se suman a esto comisiones, pago de movilidad, entre otros.

Casanova (21) manifiesta que los salarios de los trabajadores de la salud son los pagos que se retribuyen al tiempo y esfuerzo dedicado en la atención de los usuarios o pacientes.

En estas épocas prevalecen diferentes factores no motivadores en distintas instituciones, así como en nuestra institución de salud, estas son las complejidades, ausencia de incentivos, reconocimientos laborales y de capacitación profesional, insuficientes recursos materiales y humanos, el incumplimiento de beneficios laborales según ley, entre otros; todos estos determinantes originan en el trabajador desgano, falta de compromiso, falta de asistencia laboral, entre otros.

Por tanto, los factores intrínsecos y extrínsecos (factores de la motivación) juegan un papel muy importante en los resultados de la labor de los empleados. Es así que sólo habrá motivación siempre y cuando los dos factores estén funcionando debidamente o en forma positiva.

3.2.3 Teorías del desempeño laboral

El desempeño laboral es el eje central para el desarrollo o producción del éxito de la organización. Por tanto, muchas organizaciones buscan o intentan incrementar el nivel del rendimiento laboral a través de la planeación y desarrollo de programas continuos de capacitación y actualización de conocimientos. existen distintos autores que definen el desempeño:

- Según Chiavenato (22) define el desempeño, cómo los comportamientos importantes que desarrollan los empleados con el fin de lograr los objetivos institucionales.
- Bittel (23), manifiesta que el desempeño laboral depende en alta proporción de las perspectivas, actitudes, compromiso y el amor hacia el trabajo. Relaciona al desempeño laboral con las habilidades, capacidades, competencias y conocimientos que dirigen a la conducta del empleado para que alcance los objetivos institucionales.
- Salas (24), al desempeño profesional, considera como la “conducta real de los trabajadores, tanto profesional e interpersonales que se dan en la atención de salud”, de esta manera la calidad del desempeño laboral está incluida en la calidad de los servicios.
- Illescas (25), manifiesta que el desempeño es diferente en todas las personas y esta influenciada por diversos determinantes, como son los factores internos que son de cada persona; y de factores externos, como incentivos, entre otros.
- Chiavenato (26), define “el desempeño humano en el cargo es extremadamente situacional y varía de una persona a otra, y de situación en situación, pues depende de innumerables factores condicionantes que influyen bastantes”.

Los profesionales de salud son evaluados constantemente por las autoridades correspondientes para el establecimiento de mejoras o correcciones. Dentro de la normatividad peruana existente, la evaluación de desempeño se define como “el proceso obligatorio, integral, sistemático y continuo de apreciación objetiva y demostrable del rendimiento del servidor público en cumplimiento de los objetivos y funciones de su puesto. Llevada a cabo obligatoriamente por las entidades públicas en la oportunidad, forma y condiciones que señale el ente rector” (27)

La evaluación de los profesionales de salud es una de las técnicas que usan las autoridades para mejorar el desempeño laboral de sus integrantes, con esto se obtiene datos sobre como esta el nivel del desempeño y con estos datos se puede establecer estrategias para corregir y aumentar el nivel del desempeño laboral, asimismo estos datos promueven la mayor producción por los empleados teniendo en cuenta las capacidades de los empleados y constituye una herramienta esencial para la gestión de los recursos humanos.

De esta manera existen diversos determinantes que pueden influir en el rendimiento laboral.

3.2.4 Teorías del contrato de trabajo

- El Texto Único Ordenado del decreto legislativo 728, que pertenece al sector privado esto fue aprobado por el Decreto Supremo 00397-TR, oca del estudio Echeopar. En este sistema todas las personas que tengan relaciones laborales deben tener un contrato laboral, este trabajo está bajo subordinación donde se fiscaliza, ordena, tienen un jefe y ocupan un puesto en la organización. Comprende 3 diferentes contratos laborales, según Mónica Pizarro. (28)

El contrato a plazo indeterminado es la primera donde la norma tiene su preferencia. Este no necesita un contrato escrito, si el trabajador se encuentra en planilla de la empresa. Sin embargo, se recomienda tener un documento donde se definan los derechos y deberes tanto del empleado y empleador. No se sabe cuándo termina ya que es de largo tiempo, pero existen razones según la norma que dan fin al contrato laboral, siendo esto porque el empleado decida renunciar, el empleador y el empleado acuerdan mutuamente, el empleado fallece o es despedido por causas injustificables.

El contrato a plazo fijo viene hacer uno de los grupos más grandes. En este contrato no se obliga a registrar en el Ministerio de Trabajo, mas si el empleado debe recibir copia de su contrato.

En este tipo de contrato de trabajo existen 9 casos, más el régimen especial de exportación no tradicional que vendría hacer el décimo caso. Estos son por el comienzo del funcionamiento de las actividades de la empresa donde se contrata por tres años, otro es por la suplencia de descanso medico prolongado por seis meses.

El régimen laboral privado ofrece derechos laborales como CTS, gratificación por fiestas patrias y navideñas, treinta días de vacaciones y retribución familiar por hijos menores.

En el contrato de plazo fijo se da una indemnización por despido por los meses que faltan, donde se ofrece un sueldo y medio por cada mes que falta completar par el término del contrato. Y la indemnización por despido a un trabajador de plazo indeterminado, se da en función al tiempo de trabajo en la institución donde se ofrece un sueldo y medio por cada año de servicio con un tope de 12 sueldos.

El contrato a plazo parcial este contrato se establece si la jornada de trabajo es menor de seis horas por día. Este es un contrato diferente a los otros dos tipos de contrato, no se dan ningún beneficio de vacaciones, ni se realiza el pago de CTS asimismo no cuentan o ofrecen derecho a la indemnización por despido arbitrario. Este contrato si se tiene que registrar en el Ministerio de Trabajo a los 15 días posteriores a su inicio.

- En el sector público, existen tres tipos de modalidades de contrato de trabajo: nombramiento, CAS y locación de servicios o terceros.

Nombramiento, esta normado bajo el régimen laboral público 276, esta es una carrera administrativa que ve y controla los derechos y deberes estables de los empleados que desarrollaran su trabajo de forma permanente, esto se basa por un conjunto de principios y procesos de Administración Pública.

En este tipo de contrato laboral nadie puede ser despedido sino es por alguna causa prevista según la ley. Este contrato laboral incorpora personal eficaz,

permanente, y garantiza su estabilidad laboral asimismo contribuye en el desarrollo personal en el rendimiento del servicio público. Este contrato permite la reubicación de jerarquías de los empleados de acuerdo con las capacidades, evaluaciones y méritos, es así que la Carrera Administrativa se organiza por grupos ocupacionales y niveles. Cuenta con varios o muchos beneficios laborales. (29)

Contrato Administrativo de Servicios (CAS), bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo 1057, este es un contrato laboral no permanente que se considera como contratación laboral exclusiva del Estado que debe ser excepcional, debido a que no se cuenta con todos los beneficios laborales que si lo tienen el contrato laboral nombramiento. En este contrato los empleados no reciben CTS, ni gratificaciones solo reciben un aguinaldo de S/ 300 y se tiene un límite de contribución al Seguro Social de Salud. En estos tiempos este tipo de contrato CAS tienen altos porcentajes de trabajadores que se encuentran con empleo público, siendo esto un 40%. Esto se ha evidenciado en los últimos cinco años. (30)

Los trabajadores bajo este tipo de contrato cuentan con los siguientes derechos: (31)

- a) Recibir una remuneración justa que no sea menor a lo legalmente establecido.
- b) Contar con un tiempo de trabajo máximo de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales.
- c) Obtener un descanso semanal obligatoriamente como mínimo veinticuatro horas consecutivas.
- e) Recibir aguinaldos por Fiestas Patrias y Navideñas.
- f) Recibir vacaciones remuneradas de treinta días naturales.

- g) Recibir licencias con goce de haber por maternidad, paternidad, y otras.
- h) Gozar de los derechos a que hace referencia la Ley 29783.
- i) A formar parte de sindicatos.
- j) A elegir un régimen de pensiones entre el Sistema Nacional de Pensiones o el Sistema Privado.
- k) A ser afiliado al régimen contributivo que administra ESSALUD.
- l) A obtener el certificado de trabajo cuando sea necesario o requiera.

Locación de servicios (terceros), en este tipo de contrato laboral la persona que trabaja en forma dependiente no es reconocida como tal, no tienen contrato, no están en planillas es un contratado vía locación de servicios (honorarios). Los empleados no tienen beneficios laborales (CTS, vacaciones, gratificaciones, asignaciones, etcétera) ni acceso a la seguridad social (pensiones y seguro de salud). La modalidad de locación de servicios es un contrato civil, no laboral, regulada por el artículo 1764 del Código Civil y normas complementarias. Es la contratación de personas para servicios específicos que deben realizarse en un plazo determinado. La locación de servicios puede ser regular siempre que se trate de prestaciones autónomas; es decir, sin subordinación y de manera independiente. (32)

3.3 Bases conceptuales

3.3.1 Motivación laboral

La palabra motivación significa mover; se relaciona con aspectos individuales y grupales. Es un instrumento esencial para la persona en su ámbito laboral, por tanto, también ayuda a crecer el rendimiento laboral. Viene hacer el impulso,

incentivo que se encarga de dirigir y mantener la conducta de la persona con el fin de lograr lo anhelado. (33)

Existen diversas definiciones sobre la motivación:

Según, Ricardo (34) “La motivación es lo que hace que un individuo actúe, se mueva y se comporte de una manera determinada. Es una mezcla de procesos fisiológicos intelectuales y psicológicos que promueve la acción o conducta en distintas situaciones y en qué dirección se conduce la energía.”

Stoner (35) define a la motivación como “Los factores que producen, crean, originan, canalizan y sustentan la conducta o comportamiento de la persona en sentido particular y comprometido”.

Para González (36) la motivación son procesos psicológicos, que activan la actividad nerviosa y la realidad objetiva de la parte interna de la persona, estos al encontrarse activos, íntegros y productores de la personalidad, y a su vez al encontrarse en diferentes variaciones y determinaciones mutuas con la parte externa, estos impulsan la satisfacción de la persona y por ende la mantienen con motivación.

El psicólogo Herzberg en su teoría de la motivación e higiene donde se basa en el trabajo y la gestión organizacional, dice que la motivación es producto de la asociación de dos factores: los factores internos o motivadores y los factores externos.

En referencia a los autores estudiados se coincide con los criterios y se determina que la motivación es una variable compleja, comprenden las peculiaridades de cada persona que lleva a ejecutar una conducta dentro del ámbito laboral; la motivación hace que se impulse a la persona a realizar diferentes actividades, esto está determinado por factores internos y externos.

Toda persona necesita de motivaciones que le ayuden a desarrollar ciertas actividades personales. El ser humano tiene diferentes necesidades o motivaciones como son las necesidades fisiológicas, también tiene motivos sociales como son el éxito, aprobación, salarios altos, etc.; los cuales dan energía y dirigen el comportamiento de la persona.

3.3.1.1 Motivación intrínseca

Se refiere a la persona que se interesa por el trabajo, demostrando un papel activo en la consecución de sus aspiraciones, objetivos y metas. La actividad se da por el placer, gusto que experimenta desde que se incita la exploración, conocimiento y creatividad. Este tipo de motivación se refiere a la motivación interna hacia la ejecución de la actividad como resultado de la satisfacción experimentada al intentar hacer o crear algo.

La motivación intrínseca se basa en las experiencias internas estimulantes, encaminada a la ejecución de una conducta de placer sensorial, diversión, excitación y experiencias estéticas. La motivación intrínseca tiene 2 aspectos: subjetivo y objetivo. (37).

- **Aspecto subjetivo:** Referido a los gustos y la vocación.

La vocación es lo que nos atrae, nos gusta, nos da placer, expresa nuestros valores, nuestros sueños, deseos, sentimientos del alma en relación con la vida. Es una petición interna, está relacionada con la identidad o forma de ser. Es el sentido a la vida, da la sensación de cumplimiento con ella y que no es en vano. Es la gratificación máxima obtenida por alguna acción.

Las acciones de la persona se dan por vocación, y no solo en carreras de servicio, sacerdotales o médicas, ya que el sentimiento es igual en cuál sea esta.

La vocación es una motivación indestructible perenne, al contrario de otras necesidades que, al ser satisfechas estas termina, por ejemplo, salir de la pobreza, poseer casa propia o departamento, obtener una carrera profesional, etc.; estos son motivaciones no perennes, transitorios, una vez satisfechos la persona busca otra motivación para satisfacerla.

- **Aspecto objetivo:** Referido a la calidad de la tarea.

Se dice que esta motivación no es algo que un administrador lleva a cabo para influir en sus subordinados, sino que es el personal el que se motiva por su propio deseo de seguir adelante o crecer. En ocasiones, los miembros de la administración tratan de imponer sus valores a los demás sin tomar en cuenta que quizá no coincidan con los de los empleados.

Los problemas de la motivación resultan de la forma de la administración de una empresa más que de la falta de voluntad del personal para trabajar, se puede acrecentar la motivación mejorando la calidad de vida, entorno físico, entorno humano, resultados.

3.3.1.2 Motivación extrínseca

Son elementos motivadores de carácter externo, como las ventajas que ofrece la acción ejecutada. Estos son:

- **La regulación externa.** Se refiere a las actividades donde se dan premios y castigos, se da premio a la conducta eficiente y se castiga a la ineficiente; por ejemplo “terminaré hoy el trabajo para recibir un beneficio más y no ser sancionado”.
- **La regulación introyectada.** Se refiere a los motivos por el que la persona realiza determinadas acciones, estas acciones se dan en forma internalizada, pero esta acción internalizada no se internalizan en forma verdadera autodeterminándose, sino que se recuerda las experiencias de hechos pasados externos como la expresión o sentir de querer culminar

satisfactoriamente un trabajo para recibir un incentivo, por lo que no se pudo recibir hace días pasados por no haber culminado dicho trabajo.

- **La identificación.** Se refiere a la medida en que la conducta es juzgada significativo para la persona, quien lo percibe o escoge propiamente, por ejemplo “escogí esta profesión porque para mí es importante”.

3.3.2 Desempeño laboral

El desempeño laboral es un término utilizado en la gestión de recursos humanos, es así que la evaluación del desempeño laboral es parte del proceso de control de la administración de recursos humanos.

El desempeño laboral es el rendimiento laboral y la actuación que muestra el trabajador al realizar las funciones y tareas principales que exige su cargo específico, permite al individuo desarrollar y demostrar su competitividad. Está basada en los conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que favorecen el logro de resultados esperados, en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicios de la organización o institución de salud.

El desempeño profesional está referido a la manera en la que los empleados realizan de una forma eficiente, productiva sus funciones en la empresa, con el fin de alcanzar las metas propuestas. El desempeño profesional de los enfermeros es considerado como base para desarrollar la efectividad y el éxito de un hospital.

El desempeño laboral son aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son notables para los objetivos de la organización, y pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la institución. Este desempeño puede ser exitoso o no, dependiendo de un conjunto de características que muchas veces se muestran a través de la conducta.

Las características del desempeño laboral son:

- Constancia y persistencia
- Fuerte orientación hacia las metas.
- Creer firmemente en su causa
- Competencias
- Cumplimiento de la jornada laboral
- Reducción de conductas estresantes
- Cumplimiento de objetivos

Existen diferentes dimensiones que se determinan en el desempeño laboral, entre ellas tenemos:

3.3.2.1 Participación del empleado

Es el control y planificación de sus tareas, funciones basados en guías de práctica clínica, protocolos y guías técnicas de la institución en la cual podrá sentirse con más confianza. El empleado podrá planificarlo ya que es quien realiza el trabajo y por lo tanto quien puede proponer mejoras o modificaciones más eficaces. Se da según la filiación que tiene con su labor y considera que su desempeño es significativo para su valía personal. Los empleados con gran participación en sus trabajos logran más identificación con el mismo.

Se basa en la adherencia de metas de forma participativa, que sean tangibles, verificables y medibles. Lo atractivo de esta teoría radica especialmente en convertir los objetivos generales de la organización en objetivos específicos para las unidades organizacionales y los miembros individuales.

La participación del empleado es un proceso interactivo de las capacidades de los empleados y está comprometido con el éxito de la organización; estimula a que los empleados participen en la toma de decisiones, fomentando así, una mayor autonomía y control sobre su vida laboral, logrando así una

mayor motivación y compromiso con la organización, siendo más productivos y sintiéndose más satisfechos con su trabajo. (38)

3.3.2.2 Formación de desarrollo profesional

Los trabajadores se sienten más motivados por su crecimiento, desarrollo personal y profesional, de esta manera beneficiar la formación de desarrollo es bueno para su rendimiento y es fundamental para prevenir riesgos de naturaleza psicosocial. El desarrollo profesional tiene su origen en la planeación de la carrera, especialización, etc. E incluye aspectos de logro de objetivos dentro de la organización. Este desarrollo profesional puede darse por el propio empleado gracias a su esfuerzo o con el apoyo de la empresa donde trabaja.

La capacitación y actualización de cursos, parte de la formación del desarrollo profesional, es el proceso mediante el cual el personal adquiere mayor conocimiento sobre las competencias de su labor profesional, dichas habilidades y destrezas las adquiere en un principio a partir de la educación formal, luego estas se van perfeccionado durante el desarrollo profesional según los avances conceptuales y técnicos que ocurren en el panorama general de la medicina. Frenk afirma que la capacitación continua se da en el ámbito laboral y mejora el desarrollo del trabajo. (39)

La formación del desarrollo profesional con la educación, las capacitaciones continuas deben optimizar, maximizar los conocimientos de los profesionales en su ámbito laboral según los cambios sociales, tecnológicos y otros.

3.3.2.3 Adecuación / ambiente de trabajo

En el lugar de trabajo es importante sentirse cómodo ya que esto nos da mayores posibilidades de desempeñar nuestro trabajo correctamente. La adecuación del empleado al puesto de trabajo consiste en incorporar en un puesto de trabajo a aquella persona que tenga los conocimientos, capacidades, habilidades y experiencia suficientes para desarrollar con certezas o eficiencia

el puesto de trabajo y asimismo tenga motivación e interés por las características del mismo.

El medio ambiente de trabajo a veces confundido con el ambiente de trabajo es la ubicación o el entorno donde se desarrollan las acciones de la mano de obra y la permanencia de empleados mientras realiza sus actividades de trabajo.

La aptitud a nivel profesional exige competencia y mediante ella, se obtiene una retribución que es la principal fuente de ingresos.

La tolerancia y adaptación a los cambios es una característica muy valorada por los reclutadores. Permite una mejor integración y un mejor relacionamiento en los equipos de trabajo, clientes y proveedores. Esto hace que el ambiente laboral contribuya al correcto desempeño de los trabajadores y se refleje en la productividad de la empres

3.3.3 Contrato de trabajo

El contrato de trabajo es un acuerdo voluntario entre una persona natural (trabajador) y una persona jurídica o natural (empleador), donde el primero se obliga a poner en disposición del segundo su propio trabajo (subordinación) a cambio de una remuneración, según Víctor Carrillo González, Docente universitario de los cursos de Legislación Laboral y Legislación Comercial, de la universidad peruana Ricardo Palma. (40)

El contrato origina la relación (vínculo) laboral, el cual genera un conjunto de derechos y obligaciones para el trabajador y el empleador, también se da las condiciones dentro de las cuales se desarrollará relación laboral.

En Perú existen varios tipos de contratos, los más habituales son:

3.3.3.1 Contrato a plazo indeterminado

Este tipo de contrato tiene fecha de inicio, pero no una fecha de terminación, en el entendido de que puede perdurar en el tiempo hasta que se produzca una causa justificada que amerite el despido del trabajador. Puede celebrarse en forma verbal o escrita. Por lo tanto, no es necesario que el trabajador exija un contrato escrito, pero sí asegurarse de estar registrado en las planillas de la empresa para recibir todos los beneficios que por ley ofrece el sistema laboral peruano. Una manera de comprobar es a través de los boletos de pago o remuneración, ahí consta la fecha de inicio.

El trabajador bajo este tipo de contrato va a gozar de todos los beneficios laborales que brinda la ley: asignación familiar, compensación por tiempo de servicios, gratificaciones, vacaciones, entre otros.

3.3.3.2 Contrato a plazo fijo

También llamados Sujeto a Modalidad. Es aquel donde la prestación de servicios se da por un tiempo determinado y se celebra por una necesidad específica. El plazo de duración máximo no podrá superar los 5 años. Si sobrepasa este plazo, el trabajador pasa a la condición de indeterminado.

Dentro de la legislación laboral peruana se encuentra tres tipos de contratos sujetos a modalidad, quienes a su vez se dividen en tres subgrupos:

Temporal: inicio de actividad, necesidad mercado, reconversión empresarial.

Ocasional: ocasionalidad, suplencia y emergencia.

Accidental: específico, temporada e intermitente.

Los trabajadores bajo esta modalidad le corresponden los mismos beneficios que poseen los trabajadores con un contrato a plazo indeterminado, como también derecho a la estabilidad laboral mientras dure el contrato una vez superado el tiempo de prueba.

3.3.3.3 Contrato a tiempo parcial

Se celebran cuando el horario de trabajo no supera las seis horas diarias. Este tipo de contrato, a diferencia de los contratos por plazo indeterminado o fijo, no cuentan con el beneficio de vacaciones, pago de CTS y del derecho a la indemnización por despido arbitrario. El contrato se debe presentar por escrito y registrar ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dentro de los 15 días posteriores a su celebración

CAPÍTULO IV

MARCO METODOLÓGICO

4.1 Ámbito de estudio

La presente investigación tuvo un ámbito abstracto en la Ciencia de la Salud en enfermería, con particularidad en el campo de la administración y gerencia de los servicios de salud y un ámbito físico en sala de operaciones del área de Centro Quirúrgico, que se encuentra en el segundo piso del Hospital de Emergencias Villa El Salvador ubicado en el Cruce Av. Pastor Sevilla y Av. 200 Millas S/N Villa El Salvador Lima, este servicio dispone de siete salas de operaciones completamente equipadas para llevar a cabo cirugías de toda complejidad, dirigido por personal altamente calificado.

4.2 Tipo y nivel de investigación

4.2.1 Tipo de investigación

Este estudio fue de tipo, de acuerdo con Supo (41):

Observacional, según la intervención del investigador, porque fue de carácter estadístico, donde solo se midió las variables (motivación laboral y desempeño laboral) que se define en el estudio sin intervención o manipulación en ninguna de ellas.

Prospectivo, según la planificación de la medición de las variables de estudio, porque los datos recogidos fueron a propósito del estudio (Primario).

Transversal, según el número de mediciones de la variable de estudio, porque los instrumentos fueron aplicados haciendo un corte en el tiempo en un tiempo midiéndose las variables en un solo momento.

Analítico, según el número de variables de interés, porque el análisis estadístico fue bivariado, se planteó y se realizó prueba de hipótesis.

4.2.2 Nivel de estudio

El nivel explicativo es el nivel que se tomó en este estudio. Tuvo un nivel explicativo porque se centró en explicar principalmente el por qué se relacionan las variables, por qué se dan y en las circunstancias que se desarrollan. (42)

4.3 Población y muestra

4.3.1 Descripción de la población

En sala de operaciones del Hospital de Emergencias Villa El Salvador 40 enfermeros fue la población total, que tienen como función en el área quirúrgica, laboran en turnos rotativos días - noches y solo días (12 horas por turno).

4.3.2 Muestra y método de muestreo

En sala de operaciones la muestra fue de 40 enfermeros(as) que reunieron ciertas características de selección. Se utilizó el método de muestreo no probabilístico intencional por conveniencia ya que la muestra disponible se escogió a base de criterios y en un tiempo determinado; es así que el tamaño de la muestra fue establecido con un 100% de la población disminuyendo los sesgos de la misma.

4.3.3 Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de inclusión

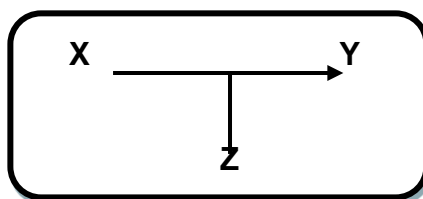
- Enfermero de sala de operaciones con una antigüedad laboral más de 6 meses.
- Enfermero de sala de operaciones con funciones asistenciales.

Criterios de exclusión:

- Enfermero de sala de operaciones que no acepten participar del proyecto.
- Enfermero de sala de operaciones de vacaciones o licencia.

4.4 Diseño de investigación

El diseño metodológico usado fue el diseño de investigación no experimental, transversal correlacional - causal porque en el estudio no hubo manipulación de las variables y evaluó las vinculaciones causales de la motivación laboral en el desempeño laboral. (43)



X = Motivación laboral.

Y = Desempeño laboral.

Z= Contrato de trabajo.

4.5 Técnicas e instrumentos**4.5.1 Técnicas**

La encuesta fue la técnica usada, ya que es la más apropiada para recolectar los datos.

4.5.2 Instrumentos

Se aplicó el instrumento cuestionario:

- Cuestionario del contrato de trabajo que constó las siguientes partes: introducción, datos generales, instrucciones con el contenido propiamente dicho, 2 preguntas cerradas de dos opciones de la dimensión tipo de trabajo (ver anexo 03).
- Cuestionario de la motivación laboral, que constó las instrucciones con el contenido propiamente dicho, 22 preguntas, entre las cuales se formuló preguntas cerradas de opciones múltiples: 10 preguntas pertenecieron a la dimensión factores intrínsecos de la motivación laboral y 12 a la dimensión factores extrínsecos de la motivación laboral (ver anexo 04).
- Cuestionario del desempeño laboral que constó las instrucciones con el contenido propiamente dicho, 22 preguntas, entre las cuales se formuló preguntas cerradas de opciones múltiples: 11 preguntas pertenecieron a la dimensión participación del empleado, 5 preguntas pertenecieron a la dimensión formación del desarrollo profesional y 6 a la dimensión adecuación / ambiente de trabajo (ver anexo 05).

4.5.2.1 Validación de los instrumentos para la recolección de los datos

Los instrumentos fueron validados a través de expertos o jueces, cuyas opiniones y recomendaciones sirvieron para mejorar el instrumento; se elaboraron los instrumentos y antes de ser aplicados fueron sometidos a un proceso de validación, apoyado en la técnica de criterios de jueces-expertos y el análisis de V de Aiken donde intervinieron especialistas y expertos en el campo de los servicios de enfermería en sala de operaciones quienes concluyeron o decidieron que el instrumento sí debe ser aplicado; sus nombres y DNI son (ver anexo 06):

- Coordinadora Licenciada Especialista en Enfermería en Centro Quirúrgico: Lic. Maritza López Jibaja con número de DNI 10333372.
- Licenciada Especialista en Enfermería en Centro Quirúrgico: Lic. Isabel Fátima Vera Camarena con número de DNI 41649697.
- Coordinador Médico Especialista del Servicio de Anestesiología Centro Quirúrgico: Dr. Dino Pacheco Ingaruca con número de DNI 40548856.
- Médico especialista en Anestesiología: Dr. Luis Zumaeta Zurita Alberto con número de DNI 10631366.
- Docente de la UNHEVAL Escuela de Posgrado: Dra. Mayda Osoria Barcelay (nacionalidad cubana)

4.5.2.2 Confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos

La confiabilidad de los instrumentos se determinó a través de la aplicación de una prueba piloto, en el que se tomó una muestra con similares características a la del estudio. A cuyos resultados se le aplicó la fórmula estadística alfa de Cronbach para determinar la confiabilidad del instrumento (ver anexo 07).

4.6 Técnicas para el procesamiento y análisis de datos

El análisis e interpretación de los resultados fueron dados con sus respectivos tablas y gráficos.

Primer instrumento: Contrato de trabajo (Variable interviniente) dos ítems con resultados cotejados en la escala numérica binomial.

Escala valorativa (Contrato de trabajo)

Respuestas	Valor
Si	1
No	0

Fuente: Ver anexo 03.

Segundo instrumento: Motivación laboral (Variable independiente) veintidós ítems con resultados cotejados en la escala numérica tipo Likert.

Escala valorativa (Motivación Laboral)

Respuestas	Valor
Siempre	5
Casi siempre	4
Algunas veces	3
Muy pocas veces	2
Nunca	1

Fuente: Ver anexo 04. Sistema Likert por (**Rensis Likert**)

Estas categorías fueron calificadas según la escala de Estaninos, para determinar el nivel de la motivación laboral y sus dimensiones (factores intrínsecos y factores extrínsecos), de la siguiente forma:

- Motivación laboral:
 - BAJO: 22 - 75
 - MEDIO: 76 – 87
 - ALTO: 88 – 110

- Factores intrínsecos de la motivación laboral:
 - BAJO: 10- 34
 - MEDIO: 35 - 41
 - ALTO: 42 – 50

- Factores extrínsecos de la motivación laboral:
 - BAJO: 12 - 40
 - MEDIO: 41 – 46
 - ALTO: 47 – 60

Tercer instrumento: Desempeño laboral (Variable dependiente) veintidós ítems con resultados cotejados en la escala numérica tipo Likert.

Escala valorativa (Desempeño laboral)

Respuestas	Valor
Siempre	5
Casi siempre	4

Algunas veces	3
Muy pocas veces	2
Nunca	1

Fuente: Ver anexo 05. Sistema Likert por (**Rensis Likert**)

Estas categorías fueron calificadas según la escala de Estaninos, para determinar el nivel del desempeño laboral, de la siguiente forma:

- Desempeño laboral:
 - DEFICIENTE: 22 - 85
 - REGULAR: 86 - 99
 - EFICIENTE: 100 - 110

Luego de recolectar los datos, estos fueron procesados mediante el uso de estadística descriptiva e inferencial usando el paquete estadístico de Excel 2016 y SPSS 25.

La regresión ordinal se calculó y se realizó el análisis del coeficiente de Nagelkerke, debido a que la variable dependiente fue manejado en escala ordinal y en niveles, para hallar la influencia estadística entre las variables (ver anexo 08).

4.7 Aspectos éticos

Previo a la aplicación del instrumento se hizo un consentimiento informado, el cual fue entregado a los enfermeros de sala de operaciones para su aprobación de participar voluntariamente en la investigación; previa información sobre los objetivos de la investigación, además de la importancia de su participación. Así mismo se recalcó que la participación es voluntaria y anónima (ver anexo 02)

CAPÍTULO V

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En este capítulo denominado “Resultados y discusión” se llevó a cabo la descripción y análisis de los resultados obtenidos de las técnicas aplicadas durante el desarrollo de la investigación.

Para este fin, el presente capítulo presenta una descripción de los datos obtenidos de la encuesta ejecutada a los enfermeros de sala de operaciones del Hospital de Emergencias Villa El Salvador para constatar la influencia de la motivación laboral en el desempeño laboral de los enfermeros de sala de operaciones del Hospital de Emergencias Villa El Salvador. Los mismos se presentan a partir de la utilización de tablas y gráficos estadísticos, con su correspondiente análisis descriptivo e inferencial de datos.

El contraste de hipótesis se hizo a través de tablas de contingencia y el manejo de los estadísticos del coeficiente de Nagelkerke de la regresión ordinal, utilizando el paquete estadístico Excel 2016 y SPSS 25.

Se presenta también la discusión con la comparación de los resultados obtenidos con los referentes tomados como antecedentes de esta investigación y presentados en el Capítulo III de este informe. Finalmente se exponen los principales aportes de la investigación.

5.1 Análisis descriptivo

Tabla 1: Nivel de motivación laboral (V1) de enfermeros en sala de operaciones del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, Lima 2019.

MOTIVACIÓN LABORAL	N°	%
BAJO	10	25.00
MEDIO	19	47.50
ALTO	11	27.50
TOTAL	40	100.00

FUENTE: Cuestionario “Motivación laboral de enfermeros en sala de operaciones del Hospital de Emergencias Villa El Salvador” V1. Programa Excel 2016 e IBM SPSS 25. Elaboración propia 2019

(Ver anexo 04)

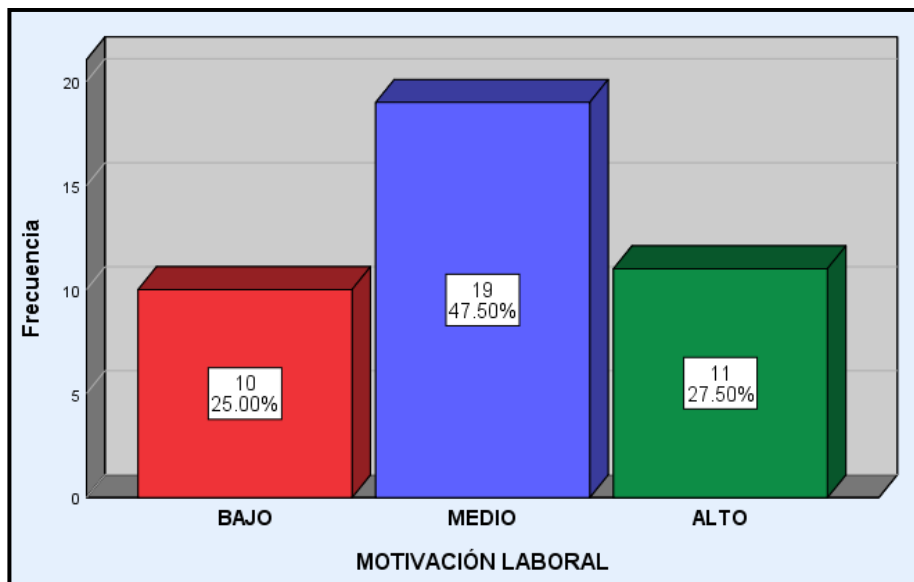


Gráfico 1. Nivel de motivación laboral (V1) de enfermeros en sala de operaciones del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, Lima 2019.

Análisis descriptivo:

De la tabla y gráfico 1 se evidencian que, de los 40 enfermeros encuestados, el nivel de motivación medio fue un 47.50%, le sigue el nivel de motivación alto con un 27.50% y bajo con un 25.00%. Demostrándose que los enfermeros se encontraron en su mayoría medianamente motivados.

Tabla 2: Nivel de los factores intrínsecos de la motivación laboral (D1) de enfermeros en sala de operaciones del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, Lima 2019.

FACTORES INTRÍNSECOS	N°	%
BAJO	10	25.00
MEDIO	18	45.00
ALTO	12	30.00
TOTAL	40	100.00

FUENTE: Cuestionario “Motivación laboral de enfermeros en sala de operaciones del Hospital de Emergencias Villa El Salvador” V1 & D1. Programa Excel 2016 e IBM SPSS 25. Elaboración propia 2019 (Ver anexo 04)

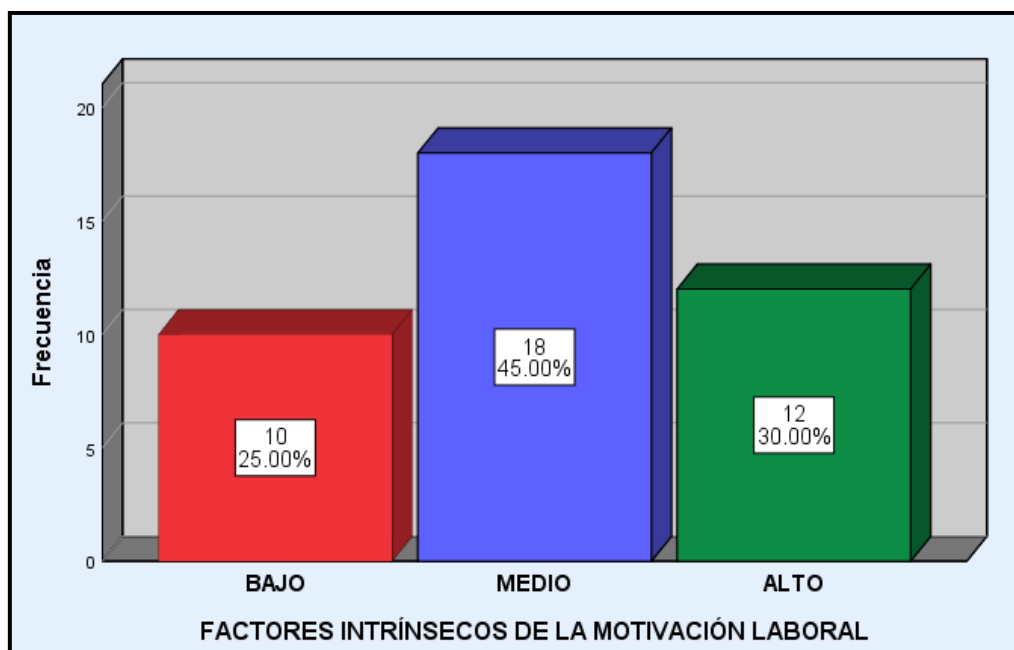


Gráfico 2: Nivel de los factores intrínsecos de la motivación laboral (D1) de enfermeros en sala de operaciones del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, Lima 2019.

Análisis descriptivo:

De la tabla 2 y gráfico 2 se evidencian que, de los 40 enfermeros encuestados, el nivel medio de factores intrínsecos de la motivación laboral fue un 45.00%, de seguida el nivel alto con un 30.00% y bajo con un 25.00%. Se demuestra que los enfermeros se encontraron medianamente motivados con los factores intrínsecos de la motivación laboral.

Tabla 3: Nivel de los factores extrínsecos de la motivación laboral (D2) de enfermeros en sala de operaciones del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, Lima 2019.

FACTORES EXTRÍNSECOS	Nº	%
BAJO	12	30.00
MEDIO	19	47.50
ALTO	9	22.50
TOTAL	40	100.00

FUENTE: Cuestionario “Motivación laboral de enfermeros en sala de operaciones del Hospital de Emergencias Villa El Salvador” V1 & D2. Programa Excel 2016 e IBM SPSS 25. Elaboración propia 2019 (Ver anexo 04)

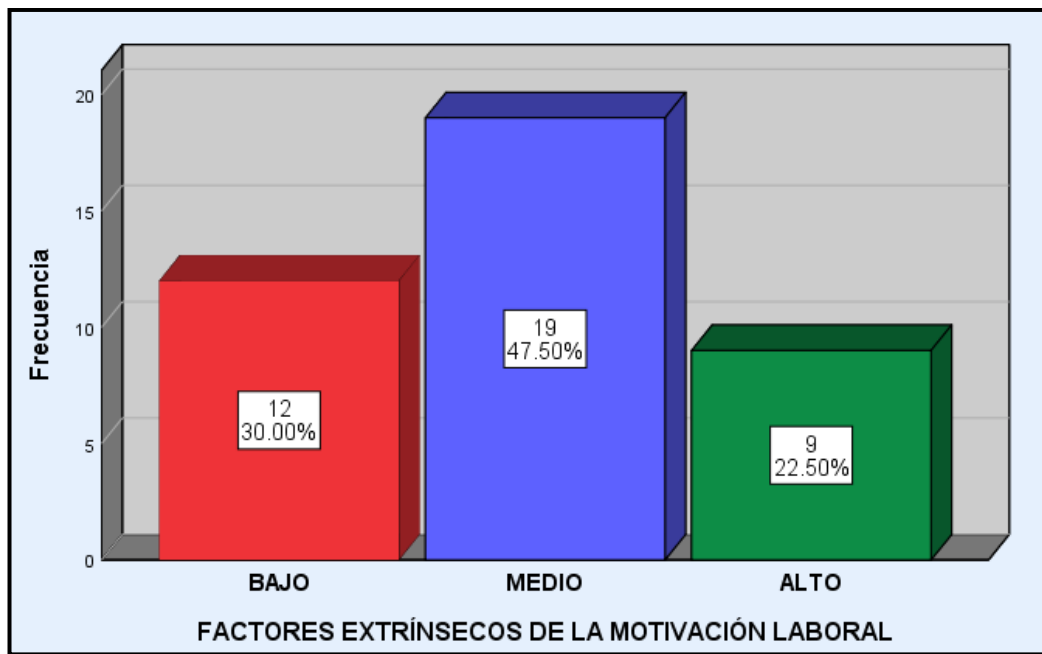


Gráfico 3: Nivel de los factores extrínsecos de la motivación laboral (D2) de enfermeros en sala de operaciones del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, Lima 2019.

Análisis descriptivo:

De la tabla y gráfico 4 se evidencian que, de los 40 enfermeros encuestados, el nivel medio de factores extrínsecos de la motivación laboral fue un 47.50%, luego sigue el nivel bajo con un 30.00% y alto con un 22.50%. Se demuestra que los enfermeros se encontraron medianamente motivados con los factores extrínsecos de la motivación laboral.

Tabla 4: Nivel del desempeño laboral (V2) de enfermeros en sala de operaciones del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, Lima 2019.

DESEMPEÑO LABORAL	N°	%
DEFICIENTE	4	10.00
REGULAR	24	60.00
EFICIENTE	12	30.00
TOTAL	40	100.00

FUENTE: Cuestionario “Desempeño laboral de enfermeros en sala de operaciones del Hospital de Emergencias Villa El Salvador” V2. Programa Excel 2016 e IBM SPSS 25. Elaboración propia 2019
(Ver anexo 05)

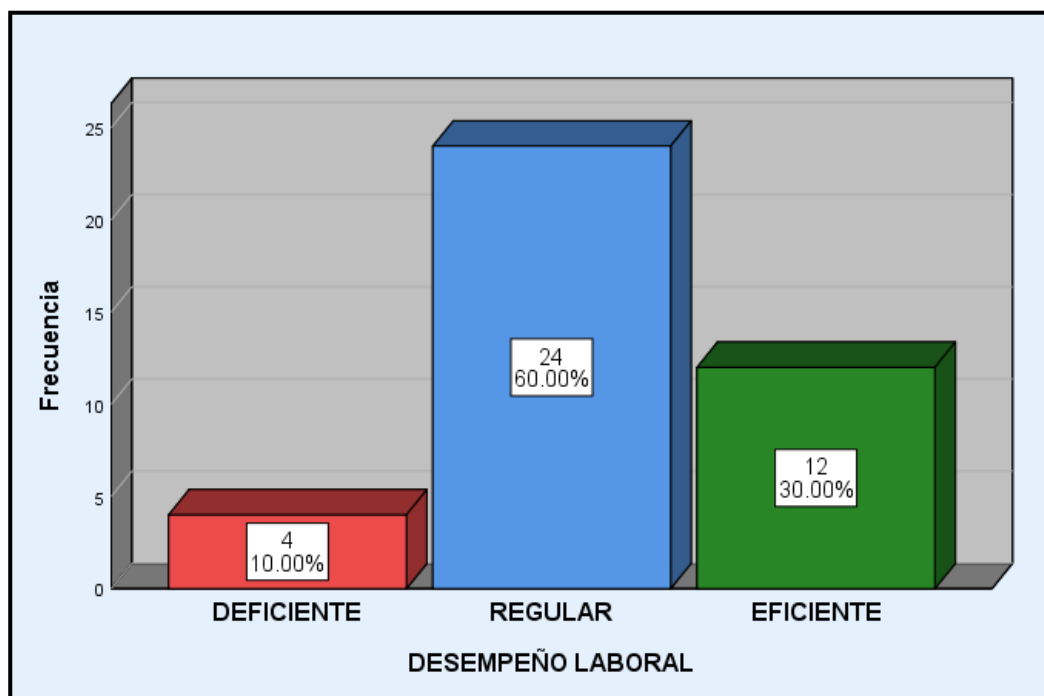


Gráfico 4: Nivel del desempeño laboral (V2) de enfermeros en sala de operaciones del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, Lima 2019.

Análisis descriptivo:

De la tabla y gráfico 4 se evidencian que, de los 40 enfermeros encuestados, el nivel de desempeño laboral regular fue un 60.00%, seguidamente el nivel de desempeño laboral eficiente con un 30% y deficiente con un 10%. Visualizándose que los enfermeros presentaron mayormente un desempeño regular.

Tabla 5: Contrato de trabajo (V3) de enfermeros en sala de operaciones del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, Lima 2019.

TIPOS	N°	%
CAS	34	85.00
TERCEROS	6	15.00
TOTAL	40	100.0

FUENTE: Cuestionario “Contrato de trabajo de enfermeros en sala de operaciones del Hospital de Emergencias Villa El Salvador” V3. Programa Excel 2016 e IBM SPSS 25. Elaboración propia 2019
(Ver anexo 03)

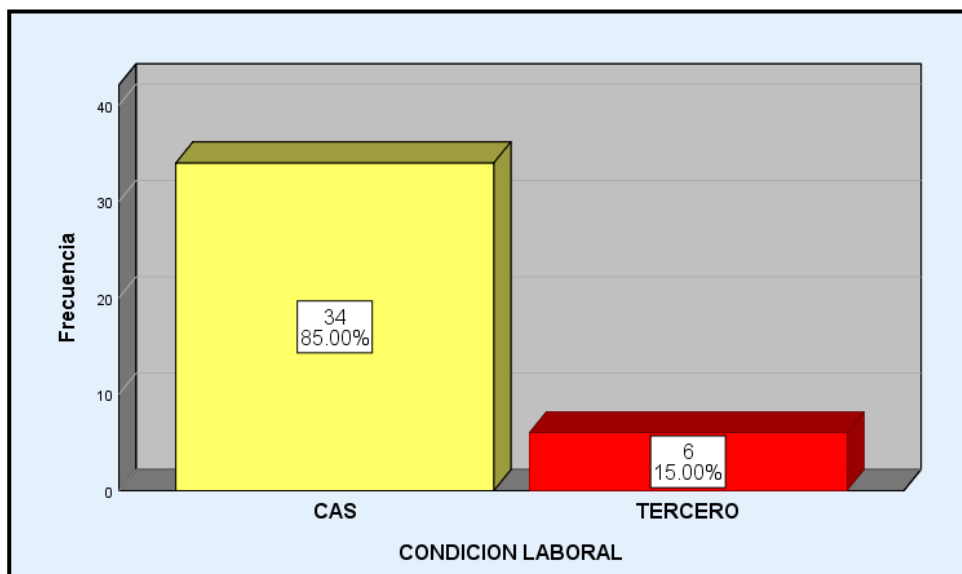


Gráfico 5: Contrato de trabajo (V3) de enfermeros en sala de operaciones del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, Lima 2019.

Análisis descriptivo:

De la tabla y gráfico 5 se observa que, de los 40 enfermeros encuestados, el contrato de trabajo CAS fue 85% y terceros un 15%. Visualizándose que la mayoría de los enfermeros tienen contrato de trabajo CAS que terceros.

5.2 Análisis inferencial y/o contrastación de hipótesis

Tabla 6: Influencia de la motivación laboral (V1) en el desempeño laboral (V2) de enfermeros en sala de operaciones del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, Lima 2019.

MOTIVACIÓN LABORAL	DESEMPEÑO LABORAL						TOTAL	
	DEFICIENTE		REGULAR		EFICIENTE		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
BAJO	4	10.00	6	15.00	0	0.00	10	25.00
MEDIO	0	0.00	15	37.50	4	10.00	19	47.50
ALTO	0	0.00	3	7.50	8	20.00	11	27.50
TOTAL	4	10.00	24	60.00	12	30.00	40	100.00

FUENTE: Cuestionario “Motivación laboral y desempeño laboral de enfermeros en sala de operaciones del Hospital de Emergencias Villa El Salvador” V1 * V2 Programa Excel 2016 e IBM SPSS 25. Elaboración propia 2019 (Ver anexo 04 y 05)

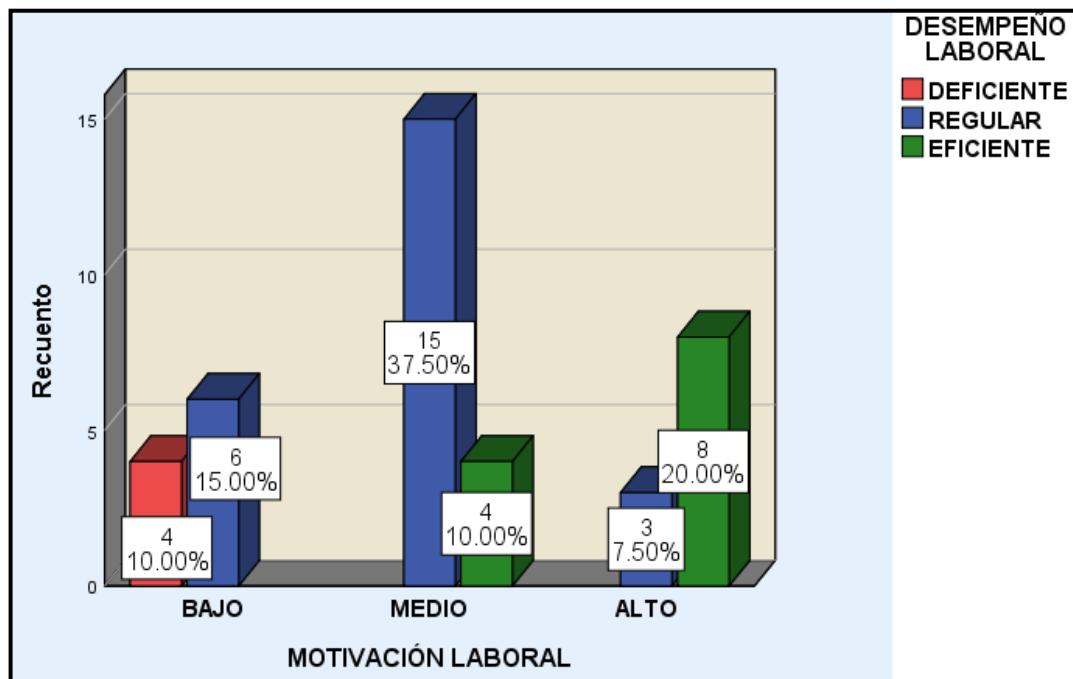


Gráfico 6: Influencia de la motivación laboral (V1) en el desempeño laboral (V2) de enfermeros en sala de operaciones del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, Lima 2019.

Análisis inferencial:

En la tabla y gráfico 6 se evidencian que, de los enfermeros con motivación laboral medio, el 37.50% presentaron desempeño regular y un 10.00% desempeño eficiente; de los enfermeros que tuvieron motivación alta el 20% presentaron desempeño eficiente y el 7.50% regular; y de la motivación baja el 15.00% presentaron desempeño regular y el 10.00% deficiente. Se evidenció mayor porcentaje de motivación laboral medio que conllevó a un desempeño regular a eficiente.

Contrastación de hipótesis:

La contrastación de hipótesis se realizó con el cálculo de la regresión ordinal y análisis del coeficiente de Nagelkerke.

Hipótesis General:

- H_i : Existe influencia significativa de la motivación laboral en el desempeño laboral de enfermeros en sala de operaciones del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, Lima 2019.

- H_o : No existe influencia significativa de la motivación laboral en el desempeño laboral de enfermeros en sala de operaciones del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, Lima 2019.

Los resultados de la Regresión ordinal (ver anexo 08):

Coeficiente de Nagelkerke = 0.572 y $p = 0.000$

Al ser $p \leq 0,05$ se rechaza la H_o .

Entonces:

Existe influencia significativa de la motivación laboral en el desempeño laboral de enfermeros en sala de operaciones del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, Lima 2019. El resultado del coeficiente de Nagelkerke fue igual a 0.572 por lo que se determinó que la variabilidad del desempeño laboral depende el 57.2% de la motivación laboral.

Tabla 7: Influencia de los factores intrínsecos de la motivación laboral (D1) en el desempeño laboral (V2) de enfermeros en sala de operaciones del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, Lima 2019.

FACTORES INTRÍNSECOS	DESEMPEÑO LABORAL						TOTAL	
	DEFICIENTE		REGULAR		EFICIENTE		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
BAJO	3	7.50	7	17.50	0	0.00	10	25.00
MEDIO	1	2.50	13	32.50	4	10.00	18	45.00
ALTO	0	0.00	4	10.00	8	20.00	12	30.00
TOTAL	4	10.00	24	60.00	12	30.00	40	100.00

FUENTE: Cuestionario “Motivación laboral y desempeño laboral de enfermeros en sala de operaciones del Hospital de Emergencias Villa El Salvador” V1 & D1 * V2 Programa Excel 2016 e IBM SPSS 25. Elaboración propia 2019 (Ver anexo 04 y 05)

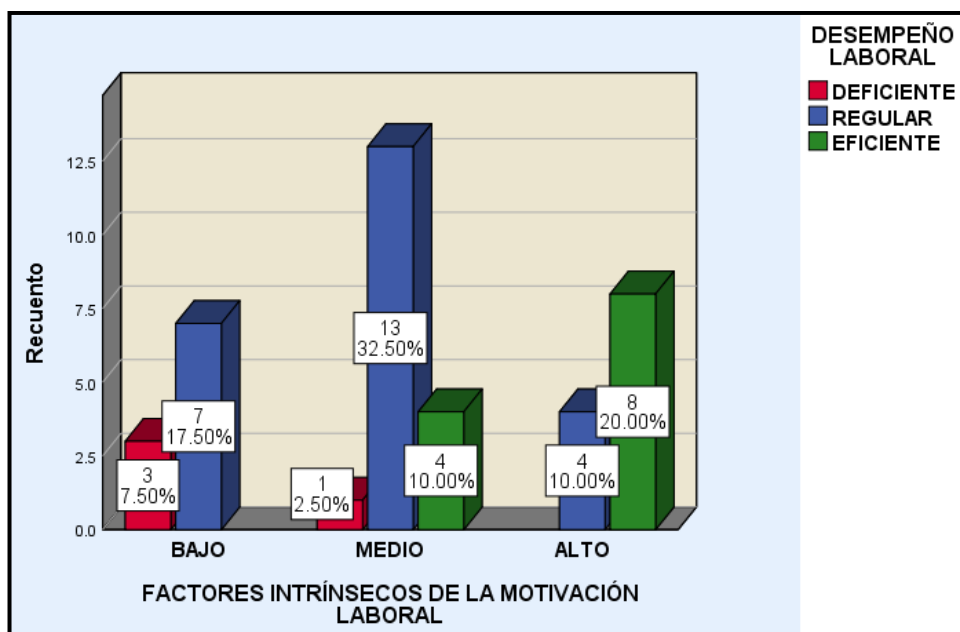


Gráfico 7: Influencia de los factores intrínsecos de la motivación laboral (D1) en el desempeño laboral (V2) de enfermeros en sala de operaciones del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, Lima 2019.

Análisis inferencial:

En la tabla y gráfico 7 se evidencian que, de los enfermeros con nivel medio de factores intrínsecos de la motivación laboral, el 32.50% presentaron desempeño regular, el 10% desempeño eficiente y solo el 2.50% deficiente; de los enfermeros con niveles alto el 20% presentaron desempeño eficiente y el 10% regular; y de los niveles bajo presentaron 17.50% desempeño regular y 7.50% deficiente. Se observó mayor porcentaje de factores intrínsecos de motivación laboral medio que conllevó más a un desempeño regular y eficiente.

Contrastación de hipótesis:

La contrastación de hipótesis se realizó con el cálculo de la regresión ordinal y análisis del coeficiente de Nagelkerke.

Hipótesis Especifica 1:

- H_{i1} : Existe influencia significativa de los factores intrínsecos de la motivación laboral en el desempeño laboral de enfermeros en sala de operaciones del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, Lima 2019.
- H_{o1} : No existe influencia significativa de los factores intrínsecos de la motivación laboral en el desempeño laboral de enfermeros en sala de operaciones del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, Lima 2019.

Los resultados de la Regresión ordinal (ver anexo 08):

Coeficiente de Nagelkerke = 0.421 y $p = 0.000$

Al ser $p \leq 0,05$ se rechaza la H_o .

Entonces:

Existe influencia significativa de los factores intrínsecos de la motivación laboral en el desempeño laboral de enfermeros en sala de operaciones del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, Lima 2019. El resultado del coeficiente de Nagelkerke fue igual a 0.421 por lo que se determinó que la variabilidad del desempeño laboral depende el 42.1% de los factores intrínsecos de la motivación laboral.

Tabla 8: Influencia de los factores extrínsecos de la motivación laboral (D2) en el desempeño laboral (V2) de enfermeros en sala de operaciones del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, Lima 2019.

FACTORES EXTRÍNSECOS	DESEMPEÑO LABORAL						TOTAL	
	DEFICIENTE		REGULAR		EFICIENTE		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%		
BAJO	4	10.00	8	20.00	0	0.00	12	30.00
MEDIO	0	0.00	15	37.50	4	10.00	19	47.50
ALTO	0	0.00	1	2.50	8	20.00	9	22.50
TOTAL	4	10.00	24	60.00	12	30.00	40	100.00

FUENTE: Cuestionario “Motivación laboral y desempeño laboral de enfermeros en sala de operaciones del Hospital de Emergencias Villa El Salvador” V1 & D2 * V2 Programa Excel 2016 e IBM SPSS 25. Elaboración propia 2018 (Ver anexo 04 y 05)

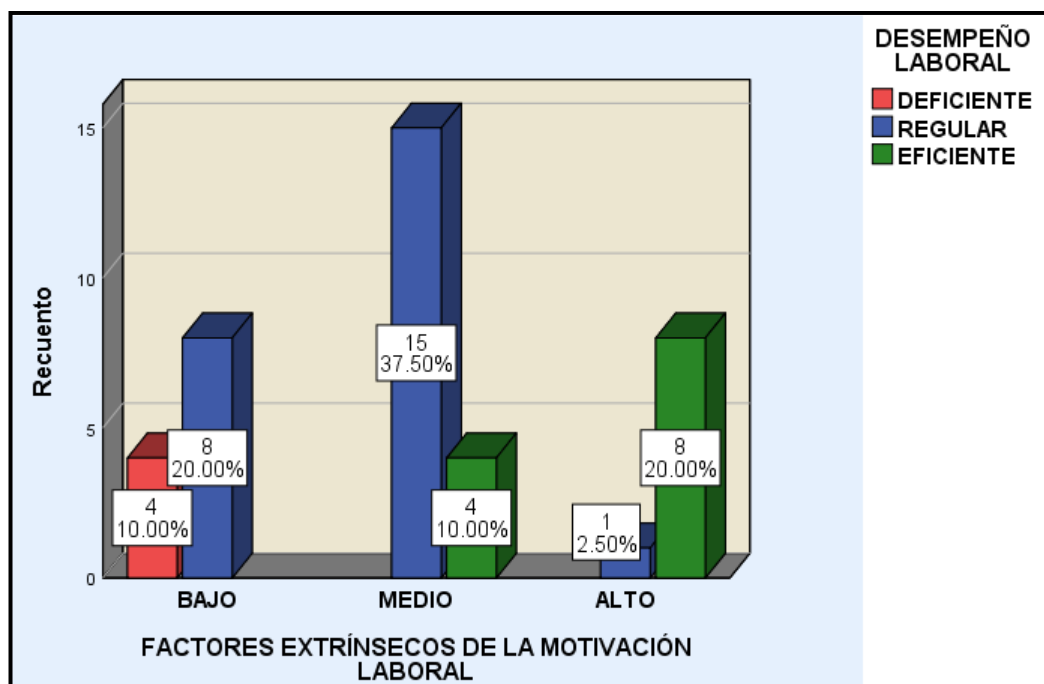


Gráfico 8: Influencia de los factores extrínsecos de la motivación laboral (D2) en el desempeño laboral (V2) de enfermeros en sala de operaciones del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, Lima 2019.

Análisis inferencial:

En la tabla y gráfico 8 evidencian que, de los enfermeros con nivel medio de factores extrínsecos de la motivación laboral, el 37.50% presentaron desempeño regular y un 10.00% desempeño eficiente; mientras que de los niveles bajos presentaron el 20.00% desempeño regular y 10% deficiente; y de los niveles altos el 20.00% presentaron desempeño eficiente y el 2.50% regular. Se observó mayor porcentaje de factores intrínsecos de motivación laboral medio que conllevó más a un desempeño regular y eficiente.

Contrastación de hipótesis:

La contrastación de hipótesis se realizó con el cálculo de la regresión ordinal y análisis del coeficiente de Nagelkerke.

Hipótesis Especifica 2:

- H_{i2} : Existe influencia significativa de los factores extrínsecos de la motivación laboral en el desempeño laboral de enfermeros en sala de operaciones del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, Lima 2019.
- H_{o2} : No existe influencia significativa de los factores extrínsecos de la motivación laboral en el desempeño laboral de enfermeros en sala de operaciones del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, Lima 2019.

Los resultados de la Regresión ordinal (ver anexo 08):

Coeficiente de Nagelkerke = 0.643 y $p = 0.000$

Al ser $p \leq 0,05$ se rechaza la H_o .

Entonces:

Existe influencia significativa de los factores extrínsecos de la motivación laboral en el desempeño laboral de enfermeros en sala de operaciones del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, Lima 2019. El resultado del coeficiente de Nagelkerke fue igual a 0.643 por lo que se determinó que la variabilidad del desempeño laboral depende el 64.3% de los factores extrínsecos de la motivación laboral.

Tabla 9: Influencia de la motivación laboral (V1) en el desempeño laboral (V2) de acuerdo al contrato de trabajo (V3) de enfermeros en sala de operaciones del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, Lima 2019.

CONTRATO DE TRABAJO	MOTIVACIÓN LABORAL	DESEMPEÑO LABORAL						TOTAL	
		DEFICIENTE		REGULAR		EFICIENTE		N°	%
		N°	%	N°	%	N°	%		
CAS	BAJO	1	2.94	4	11.76	0	0.00	5	14.70
	MEDIO	0	0.00	14	41.18	4	11.76	18	52.94
	ALTO	0	0.00	3	8.82	8	23.53	11	27.50
	TOTAL	1	2.94	21	61.76	12	35.29	34	100.00
TERCEROS	BAJO	3	50.00	2	33.33	0	0.00	5	83.33
	MEDIO	0	0.00	1	16.67	0	0.00	1	16.67
	ALTO	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
	TOTAL	3	50.00	3	50.00	0	0.00	6	100.00

FUENTE: Cuestionario “Contrato de trabajo, motivación laboral y desempeño laboral de enfermeros en sala de operaciones del Hospital de Emergencias Villa El Salvador” V1 * V2 * V3. Programa Excel 2016 e IBM SPSS 25. Elaboración propia 2019 (Ver anexo 03,04 y 05)

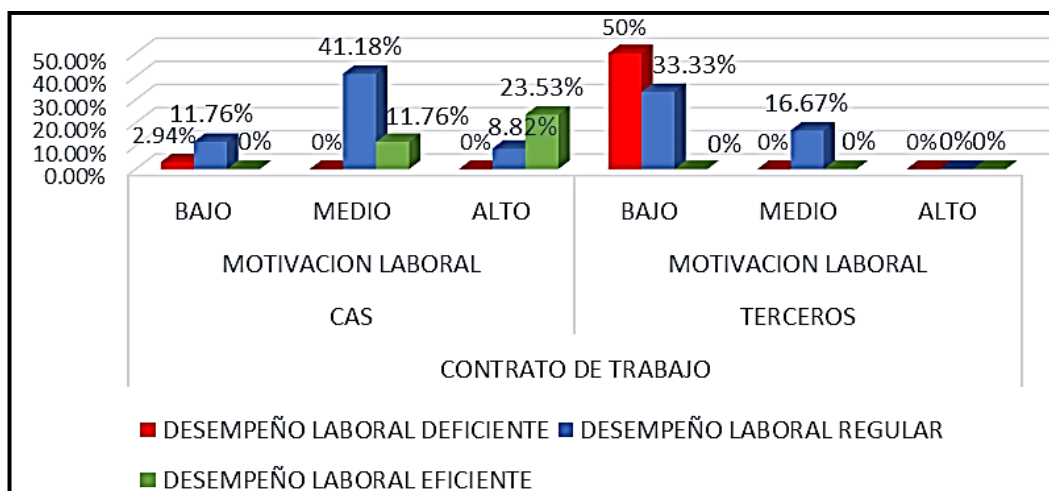


Gráfico 9: Influencia de la motivación laboral (V1) en el desempeño laboral (V2) de acuerdo al contrato de trabajo (V3) de enfermeros en sala de operaciones del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, Lima 2019.

Análisis inferencial:

En la tabla y gráfico 9 se muestran que, de los enfermeros CAS con motivación laboral medio, el 41.18% presentaron desempeño regular y un 11.76% desempeño eficiente y los que tuvieron motivación alto el 23.53% presentaron desempeño eficiente y el 8.82% regular; asimismo los enfermeros terceros con motivación bajo, el 50% presentaron desempeño deficiente y un 33.33% desempeño regular y los que tuvieron motivación medio el 16.67% presentaron desempeño regular. Se evidenció mayor porcentaje de motivación laboral medio que conllevó a un desempeño regular a eficiente en los enfermeros CAS y mayor porcentaje de motivación laboral bajo que conllevó a un desempeño regular a deficiente en los enfermeros por contrato laboral terceros.

Contrastación de hipótesis:

La contrastación de hipótesis se realizó con el cálculo de la regresión ordinal y análisis del coeficiente de Nagelkerke.0

Hipótesis Especifica 3:

- H_{i3} : Existe influencia significativa de la motivación laboral en el desempeño laboral de acuerdo al contrato de trabajo de enfermeros en sala de operaciones del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, Lima 2019.
- H_{o3} : No existe influencia significativa de la motivación laboral en el desempeño laboral de acuerdo al contrato de trabajo de enfermeros en sala de operaciones del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, Lima 2019.

Los resultados de la Regresión ordinal (ver anexo 08):

Coeficiente de Nagelkerke = 0.604 y $p = 0.000$

Al ser $p \leq 0,05$ se rechaza la H_o .

Entonces:

Existe influencia significativa de la motivación laboral en el desempeño laboral de acuerdo al contrato de trabajo de enfermeros en sala de operaciones del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, Lima 2019. El resultado del coeficiente de Nagelkerke fue igual a 0.604 por lo que se determinó que la variabilidad del desempeño laboral depende el 60.4% de la motivación laboral de acuerdo al contrato de trabajo.

5.3 Discusión de resultados

➤ Respecto a los datos obtenidos de la influencia de la motivación laboral en el desempeño laboral de enfermeros, estos muestran mayor porcentaje de motivación laboral medio que conlleva a un desempeño regular y eficiente.

Según la comprobación de hipótesis, de acuerdo con los resultados del nivel de significancia y el coeficiente de Nagelkerke, se refuta la H_0 y admite la H_1 concluyendo que existe influencia significativa de la motivación laboral en el desempeño laboral de enfermeros en sala de operaciones del HEVES, Lima 2019, en un 57.2%.

Estos resultados coinciden con **ENRÍQUEZ** en su investigación “Motivación y desempeño laboral de los empleados del instituto de la visión en México”, quien concluye que el nivel de motivación laboral influye significativamente en el desempeño laboral de los empleados; **SUM** en su estudio “Motivación y desempeño laboral (Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango, Guatemala)”, concluye que la motivación influye en el desempeño laboral de los colaboradores; **LARICO** en su investigación “Factores motivadores y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2014”, concluye que existe influencia significativa de los factores motivadores en el desempeño laboral; **SERRANO** en su estudio “Influencia de los factores motivacionales en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS de la municipalidad distrital de Carabayllo”, concluye que los factores motivacionales influyen significativamente en el rendimiento o desempeño laboral; y por último **CAMPOS** en su investigación “Factores motivacionales en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte Lima – 2017”, concluye que los factores motivacionales influyen significativamente en el desempeño laboral.

Con estos resultados se puede demostrar que el desempeño o rendimiento laboral depende de que tan motivado está el personal. De esta manera es necesario motivar al personal para lograr esto se debe mejorar, implementar estrategias motivacionales que permitan aumentar el desempeño laboral, aún más en enfermería ya que su labor primordial está relacionada con el cuidado del ser humano, que en su mayoría se encuentran pasando o experimentando malestares en su salud perjudicando su vida, en las cuales requieren de enfermeros con motivación positiva que dirijan sus cuidados a brindar cuidados de calidad que ayuden a recuperar la salud del usuario.

Existen muchos factores desmotivadores, que no son ajenos en esta institución y en otras, como las dificultades de acceso a materiales o insumos que perjudican los cuidados de calidad, la sobrecarga laboral, carencia de estímulos, valoración y de capacitación profesional, insuficientes recursos materiales y humanos, el incumplimiento de beneficios laborales según ley, entre otros; que conllevan a la insatisfacción o desmotivación laboral. Estos hechos hacen que los trabajadores desarrollen sentimientos de desigualdad, disminución de esfuerzo o desempeño, ausentismo laboral, impuntualidad y entre otras.

La motivación laboral es la base central de la calidad del cuidado de enfermería que influye en su desempeño laboral; si se desea que la institución funcione de forma óptima, los empleados deben estar motivados. La empresa o institución debería ofrecer a los enfermeros en su ambiente laboral estímulos y otros elementos, factores positivos que ayuden a mejorar la labor del personal, ya que una persona motivada se compromete mejor con su labor, lo ejecuta, perfecciona su labor, disfruta al realizarlo.

➤Respecto a los resultados de la influencia de factores intrínsecos de la motivación laboral en el desempeño laboral de enfermeros se muestra mayor porcentaje de factores intrínsecos de motivación laboral medio que conlleva más a un desempeño regular y eficiente. Analizando las respuestas más resaltantes respecto a la dimensión factores intrínsecos de la motivación laboral se está conforme con el trabajo en sí mismo, responsabilidad y logro, mas no tanto con la realización profesional y reconocimiento evidenciándose, más en éstas, deficiencias. (ver anexo 10).

Según la comprobación de hipótesis, de acuerdo con los resultados del nivel de significancia y el coeficiente de Nagelkerke, se refuta la H_0 y admite la H_1 concluyendo que existe influencia significativa de los factores intrínsecos de la motivación laboral en el desempeño laboral de enfermeros en sala de operaciones del HEVES, Lima 2019; en un 42.1%.

Estos resultados coinciden con **SERRANO** quien en su estudio concluye que la motivación intrínseca (logro, reconocimiento y trabajo en grupo) influye de manera significativa en el rendimiento laboral de los trabajadores y **CAMPOS** que en su investigación concluye existe influencia de los factores motivacionales intrínsecos en el desempeño laboral del profesional de enfermería asimismo halla altos porcentajes de poca aceptación en el indicador reconocimiento de logros y porcentajes altos de aceptación en el trabajo en sí mismo.

Estos resultados permiten afirmar que los factores intrínsecos de la motivación laboral influyen en el desempeño laboral. De esta manera, en esta institución como en otras, se evidencia la necesidad de reforzar los factores intrínsecos de la motivación laboral, considerándose aún más en esta institución, en la realización personal y los reconocimientos en los trabajadores, ya que cuando los jefes en el ámbito de trabajo reconocen el esfuerzo, incrementan las capacidades de sus empleados, entre otros,

permitirá obtener un mejor desempeño y se verá reflejado en la calidad de atención que se brinda al usuario; asimismo los trabajadores se sentirán más valorados, seguros, satisfechos lo cual se reflejaría en su desempeño laboral si es que estos factores intrínsecos se encuentran presentes positivamente en ellos.

Para Herzberg, los factores intrínsecos en el comportamiento de las personas son más internos, íntimos y firmes; éstos producirían satisfacción en las personas si fuesen fuertes y si fuesen frágiles no habría satisfacción. Estos factores si son débiles conllevan a que en determinadas situaciones el profesional de la salud no cumpla un trabajo eficiente.

➤ Respecto a los resultados de la influencia de factores extrínsecos de la motivación laboral en el desempeño laboral de enfermeros se muestra mayor porcentaje de factores extrínsecos de motivación laboral medio que conlleva más a un desempeño regular y eficiente. Analizando las respuestas más resaltantes respecto a la dimensión factores extrínsecos de la motivación laboral se está conforme con la supervisión y relación con el supervisor, y relación social, mas no tanto con las políticas administrativas, las condiciones laborales y los incentivos salariales los cuales son precarios (ver anexo 11).

Según la comprobación de hipótesis, de acuerdo con los resultados del nivel de significancia y el coeficiente de Nagelkerke, no se acepta la H_0 y admite la H_1 concluyendo que existe influencia significativa de los factores extrínsecos de la motivación laboral en el desempeño laboral de enfermeros en sala de operaciones del HEVES Lima 2019, en un 64.3%.

Estos resultados coinciden con **SERRANO** quien en su estudio concluye que la motivación extrínseca (Remuneración, entorno laboral, supervisión y seguridad laboral) influye de manera significativa en el rendimiento laboral de los trabajadores y **CAMPOS** en su investigación concluye que los factores motivacionales extrínsecos influyen en el desempeño laboral de los

enfermeros asimismo halla respecto a la dimensión factores motivacionales extrínsecos porcentajes altos de poca aceptación en el indicador salario reconociendo que su remuneración no cubre con sus expectativas y que no hay una paga justa por las horas extras, así también observa altos porcentajes de poca aceptación para las condiciones físicas adecuadas

Estos resultados permiten demostrar que los factores extrínsecos de la motivación laboral influyen en el desempeño laboral. Por lo tanto, en esta área de salud y otros, debemos considerar y poner mayor énfasis en el cumplimiento óptimo de los factores extrínsecos, sobre todo más en esta institución, en las políticas administrativas, la mejora de los incentivos salariales y de las condiciones laborales Por tanto, si existe una infraestructura adecuada y los profesionales de salud cuentan con todos los elementos necesarios para desempeñar su labor, ellos estarán cómodos y conformes con su lugar de trabajo, y si se reconocen los logros con incentivos salariales y hay una buena comunicación en la empresa, entre otros estarán sin duda más comprometidos con su labor; de esta manera se reforzarían los factores motivacionales extrínsecos reflejándose en una no insatisfacción de los empleados repercutiendo en el desempeño laboral eficiente y por consiguiente favorecerían la mejora de la salud del paciente.

Para Herzberg, los factores extrínsecos fueron considerados en la motivación laboral de los empleados, el trabajo era considerado desagradable, y para que las personas trabajaran más era necesario los premios e incentivos salariales, liderazgo democrático, políticas empresariales abiertas y estimulantes, a cambio de su trabajo.

➤ Respecto a los resultados de la motivación laboral que influye en el desempeño laboral de acuerdo con el contrato de trabajo de enfermeros se evidencia mayor porcentaje de motivación laboral medio que conllevó a un desempeño regular a eficiente en los enfermeros CAS y mayor porcentaje de

motivación laboral bajo que conllevó a un desempeño regular a deficiente en los enfermeros por contrato laboral terceros.

Según la comprobación de hipótesis, de acuerdo con los resultados del nivel de significancia y el coeficiente de Nagelkerke, no se acepta la H_0 y admite la H_1 concluyendo que existe influencia significativa de la motivación laboral en el desempeño laboral de acuerdo al contrato de trabajo de enfermeros en sala de operaciones del HEVES, Lima 2019, en un 60.4%.

Estos resultados permiten afirmar que la motivación laboral influye en el desempeño laboral de acuerdo con el contrato de trabajo; los enfermeros CAS gozan de algunos beneficios y poseen derechos de ley, por la cual se evidencia mayormente una motivación media que influye más a un desempeño regular; a diferencia del personal terceros que no gozan de estos beneficios y no poseen derechos de ley, por lo cual se encuentran mayormente desmotivados. En esta institución no existe el contrato de trabajo Nombrado como sí existe en otras instituciones donde se goza de la estabilidad laboral y otros beneficios más, esto originaría un número mayor de motivación laboral alta por ende un número mayor de desempeño eficiente.

Todos los trabajadores desean tener un contrato de trabajo mejor u óptimo por ende obtener la estabilidad laboral y gozar todos los derechos de ley o al menos tener la seguridad o certeza de su estabilidad de trabajo futuro, de este modo conseguirían su satisfacción y motivación que influiría positivamente en su desempeño laboral.

Uno de los efectos positivos del contrato de trabajo es la estabilidad laboral y sus beneficios que actualmente en las organizaciones es difícil; por tanto, un entorno de inseguridad o inestabilidad laboral afecta las conductas de los trabajadores, por eso, es importante que las organizaciones identifiquen modos de amenorar ese tipo de efectos negativos.

El contrato de trabajo mejor u óptimo, que ofrecen beneficios y derechos laborales junto a otros factores tiene un papel importante en la motivación y por ende en el desempeño laboral de los trabajadores.

5.4 Aporte científico de la investigación

Al término de este estudio y según los datos obtenidos podemos mencionar los siguientes aportes:

- Este trabajo aporta datos estadísticos sobre la influencia de la motivación laboral en el desempeño laboral, de suma utilidad para comprender, plantear y conseguir la calidad laboral, puesto que la competitividad de enfermería es lo más apreciado de toda institución.
- El presente estudio aporta información valiosa que ayudará a la institución y a los empleados, a comprender la importancia que tienen los factores de la motivación laboral en el desempeño laboral, esto ayudará a la planeación e implementación de políticas o programas de mejora en la optimización de la motivación en los trabajadores y generar mejor labor, seguridad en sus labores y un eficiente desempeño laboral.
- Aporta a las universidades, sirviendo como herramienta útil y valiosa para los alumnos de casas superiores que deseen realizar estudios similares a este.
- Del mismo modo aporta como antecedentes o referencias de futuros o posteriores estudios, asimismo aporta como fuente de información para cualquier persona que lo amerite.

CONCLUSIONES

Las conclusiones que se derivan del presente trabajo de investigación son las siguientes:

1. Existe influencia significativa de la motivación laboral en el desempeño laboral de enfermeros en sala de operaciones del Hospital de Emergencias Villa El Salvador. Con los resultados se demostró que la motivación laboral influye en el desempeño laboral.
2. Existe influencia significativa de los factores intrínsecos de la motivación laboral en el desempeño laboral de enfermeros en sala de operaciones del Hospital de Emergencias Villa El Salvador. Con los resultados se demostró que los factores intrínsecos de la motivación laboral: Trabajo en sí mismo, realización personal, reconocimiento, responsabilidad y logro influyen en el desempeño laboral.
3. Existe influencia significativa de los factores extrínsecos de la motivación laboral en el desempeño laboral de enfermeros en sala de operaciones del Hospital de Emergencias Villa El Salvador. Con los resultados se demostró que los factores extrínsecos de la motivación laboral: Políticas administrativas, supervisión y relación con el supervisor, condiciones de trabajo, relación social y salario influyen en el desempeño laboral.
4. Existe influencia significativa de la motivación laboral en el desempeño laboral de acuerdo con el contrato de trabajo de enfermeros en sala de operaciones del Hospital de Emergencias Villa El Salvador. Con los resultados se demostró que la motivación laboral influye en el desempeño laboral de acuerdo con el contrato de trabajo.

SUGERENCIAS

1. La gerencia y jefatura se debe interrelacionar un poco más con el personal, coordinando, apoyando y reconociendo los esfuerzos. Es esencial la retroalimentación en el personal para que éste reconozca y mejore ciertas debilidades.
2. La gerencia y jefatura deben ofrecer programas, sesiones y talleres motivadores alternativos para involucrar más al trabajador con la institución, de esta manera mejorar el nivel de desempeño, enfatizando más en la calidad del servicio que se presta a los usuarios.
3. La gerencia y jefatura deben desarrollar, implementar y difundir planes de reconocimientos, incentivos y políticas y/o estrategias de mejora institucional, en la cual se valore y aprecie la labor realizada de Enfermería.
4. Los jefes deben reforzar la comunicación y difusión de las políticas administrativas con su equipo de trabajo, para que ellos sepan que tienen el apoyo y la confianza necesaria para poder opinar o tomar las decisiones respecto a su labor, y así enfermería realice su trabajo con mayor seguridad.
5. La gerencia y jefatura deben brindar el apoyo y facilidades para capacitaciones de actualización, cursos de grado y especialidades para mejorar e incrementar el nivel profesional.
6. La institución debe subsanar las falencias de los equipos, materiales e insumos, para que el profesional de salud pueda dar una atención de calidad y de esta manera satisfacer las necesidades del usuario y éste pueda ser referente de esto a otros.
7. La institución debe apoyar, facilitar en la aceleración y logro de cambio de contrato mejor u óptimo de sus trabajadores para lograr su satisfacción y por ende su mejor desempeño laboral.

REFERENCIAS

1. Herzberg F. Gestión Empresarial. México: Mc Graw; 2000.
2. Domínguez S M. Factores determinantes en la gestión de recursos humanos en empresas de servicios que incorporan de manera sistemática nuevas tecnologías Un estudio de caso en la comunidad valenciana. Revista científica Pensamiento y Gestión. [en línea]. 2008. [fecha de acceso 5 de enero de 2019]; No 24 URL disponible en: <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/view/3503/4923>
3. De Escobar R. Motivación y satisfacción en enfermería. Madrid: Junta Directiva ANES; 2012.
4. Reyes I. El significado de la motivación para el profesional de enfermería. Madrid: Elsevier; 2010.
5. Mathauer. Motivación de los trabajadores de la salud en África: el papel de los incentivos no financieros y las herramientas de gestión de recursos humanos. Human Resources for Health. 2006; vol. 4, (24):5.
6. Enríquez P. Motivación y desempeño laboral de los empleados del instituto de la visión en México. [Tesis de maestría]. México. Universidad de Morelos; 2014.
7. Sum M. Motivación y desempeño laboral (Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango, Guatemala). [Tesis de grado]. Guatemala. Universidad Rafael Landívar; 2015.
8. Larico R. Factores motivadores y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román – Juliaca 2014. [Tesis de maestría]. Perú. Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez; 2015.
9. Serrano K. Influencia de los factores motivacionales en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS de la municipalidad distrital de Carabayllo. [Tesis de maestría]. Perú. Universidad Nacional Mayor De San Marcos; 2016.
10. Campos M. Factores motivacionales en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte Lima – 2017. [Tesis de maestría]. Perú. Universidad Cesar Vallejo; 2018.

11. Acosta K. La pirámide de Maslow. [en línea]. Perú. EOI; 2019. [fecha de acceso 16 de enero de 2019]; URL disponible en:
<https://www.eoi.es/blogs/katherinecarolinaacosta/2012/05/24/la-piramide-de-maslow/>
12. Castillero Oscar. La teoría X y la teoría Y de McGregor. [en línea]. Perú. Psicología y mente; 2019. [fecha de acceso 16 de enero de 2019]; URL disponible en:
<https://psicologiaymente.com/organizaciones/teoria-x-teoria-y-mcgregor>
13. Teoría de motivación de Herzberg. [en línea]. España. Sociología empresa 09; 2009 [fecha de acceso 16 de enero de 2019]; URL disponible en:
<https://sociologiaempresa09.wordpress.com/2009/11/09/teoria-de-motivacion-de-herzberg/>
14. Rodríguez E. La teoría de las necesidades de McClelland. [en línea]. Brasil. La mente es maravillosa; 2018 [fecha de acceso 16 de enero de 2019]; URL disponible en:
<https://lamenteesmaravillosa.com/la-teoria-de-las-necesidades-de-mcclelland/>
15. García, V. La motivación laboral estudio descriptivo de algunas variables. [Tesis Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos]. España, Universidad Valladolid; 2012.
16. Fernández E. Factores motivacionales e higiénicos de Herzberg en las empresas. [en línea]. Perú. Gestipolis; 2013. [fecha de acceso 15 de enero de 2019]; URL disponible en:
<https://www.gestipolis.com/factores-motivacionales-e-higienicos-de-herzberg-en-las-empresas/>
17. Chiquinquirá L, Angarita N. Factores motivadores de las religiosas frente al cuidado del adulto mayor en el hogar de los abuelos San Antonio del Municipio de Ocaña. [Tesis de grado]. Ocaña: Universidad Nacional Abierta y a Distancia Escuela de Ciencias Sociales Artes y Humanidades Programa de Psicología; 2012.
18. Palma S. Elaboración y Validación de una escala de satisfacción laboral para trabajadores de Lima Metropolitana. Rev. De investigación de Psicología 1999. Vol. IX: 3.

19. Mejía B. Gerencia de procesos para la organización y el control interno de empresas de salud. Colombia. 4ta Edición Editorial MD – MSP; 2004.
20. Chávez M, Álvarez M, García P, Villa S. Satisfacción laboral en médicos y enfermeras. Rev. Med IMSS 1996; 34(3): 253-256.
21. Casanova F. Formación profesional, productividad y trabajo decente. Cinterfor Montevideo 2002. Boletín N° 153. Pág. 5.
22. Chiavenato, I. *Administración de recursos humanos* (5ª ed.). Santa Fé de Bogotá. Editorial McGraw-Hill interamericana; 2000.
23. Desempeño laboral [en línea]. Perú. Scribd; 2017. [fecha de acceso 5 de febrero de 2019]. URL disponible en:
<https://es.scribd.com/document/349445685/DESEMPENO-LABORAL>
24. Salas R. Propuesta de estrategia para la evaluación del desempeño laboral de los médicos en Cuba. [Tesis Doctoral] La Habana, Cuba. Escuela Nacional de Salud Pública. 2010.
25. Illecas. Sistematización del Diseño y Validación del Instrumento de Evaluación de Desempeño. Perú: USAID; 2014.
26. Chiavenato I. Gestión de Talento Humano. México: Editorial Mc. Graw Hill; 2009.
27. Decreto Legislativo N° 1025. Aprueba normas de capacitación y rendimiento para el Sector Público. El peruano, págs. 37444 – 374447. Lima, 21 de junio de 2008. pág. 6. 2008.
28. Lira J. Management & empleo. [en línea]. Perú. Gestión; 2018. [fecha de acceso 20 de marzo de 2020]; URL disponible en:
<https://gestion.pe/economia/management-empleo/son-tipos-contrato-laborales-beneficios-238789-noticia/>
29. Regímenes laborales públicos. [en línea]. Perú. R &C; 2020. [fecha de acceso 20 de marzo de 2020]; URL disponible en: <https://rc-consulting.org/blog/tag/regimenes-laborales-publicos/>
30. Proyecto de Ley 2580/2017-CR. [en línea]. Perú. Gconstitucional; 2018. [fecha de acceso 20 de marzo de 2020]; URL disponible en:
<https://gacetaconstitucional.com.pe/index.php/2018/03/22/se-aprueba-proyecto-de-ley-que-propone-incorporar-el-regimen-cas-al-regimen-laboral-ordinario/>


31. Normas legales. [en línea]. Perú. El Peruano; 2012. [fecha de acceso 20 de marzo de 2020]; URL disponible en: <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-que-establece-la-eliminacion-progresiva-del-regimen-espe-ley-n-29849-773613-1/>
32. Locadores en el sector público. [en línea]. Perú. El Peruano; 2020. [fecha de acceso 20 de marzo de 2020]; URL disponible en: <https://elperuano.pe/noticia-locadores-el-sector-publico-58399.aspx>
33. Pavel B. Motivación: elemento importante en la administración de personal y en el comportamiento organizacional. Madrid: Elsevier; 2010.
34. Ricardo F. Administración de Organizaciones. Buenos Aires: Ediciones Interoceánicas S.A.; 1933.
35. Stoner J. Administración. México: 6ta Edición Editorial Pearson; 1996.
36. González D. Psicología de la motivación. Cuba Habana: Editorial Ciencias Médicas; 2008.
37. Cepero I. El estudio de las motivaciones laborales en Cuba, perspectivas y desafíos. Camagüey: Universidad de Camagüey; 2011.
38. Chiavenato, I. Introducción a la Teoría General de la Administración. Madrid: Mc Graw Hill; 2001.
39. Gómez, L. Importancia de la educación médica continúa en la ortopedia pediátrica. Revista Mexicana de Ortopedia Pediátrica 2003. Vol. 5, Núm. 1: 12-13.
40. Tipos de contratos de trabajo en el Perú. [en línea]. Perú. Gestión; 2020. [fecha de acceso 20 de marzo de 2020]; URL disponible en: <https://destinonegocio.com/pe/gestion-pe/tipos-de-contratos-de-trabajo/>
41. Tipos de investigación. [en línea]. Perú. SlideShare; 2022. [fecha de acceso 20 de agosto de 2022]; URL disponible en: <https://es.slideshare.net/josesupo/tipos-de-investigacion-15894272>
42. Hernández R. Metodología de la investigación (6ta edición). México: Editorial Mc.Graw Hill;2014
43. Hernández R. Metodología de la investigación (5ta edición). México: Editorial Mc.Graw Hill;2010

ANEXOS

ANEXO 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable independiente	- Nivel: Explicativo.
- ¿Cuál es la influencia de la motivación laboral en el desempeño laboral de enfermeros en sala de operaciones del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, Lima 2019.	Determinar la influencia de la motivación laboral en el desempeño laboral de enfermeros en sala de operaciones del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, Lima 2019.	- Hi: Existe influencia significativa de la motivación laboral en el desempeño laboral de enfermeros en sala de operaciones del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, Lima 2019. Ho: No existe influencia significativa de la motivación laboral en el desempeño laboral de enfermeros en sala de operaciones del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, Lima 2019.	Motivación laboral. Dimensiones -Factores intrínsecos	- Tipo: Observacional, prospectivo, transversal y analítico. - Diseño: No experimental

Emergencias Villa El Salvador, Lima 2019?			-Factores extrínsecos	transversal correlacional - causal.
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable dependiente	
- ¿Cuál es la influencia de los factores intrínsecos de la motivación laboral en el desempeño laboral de enfermeros en sala de operaciones del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, Lima 2019?	- Identificar la influencia de los factores intrínsecos de la motivación laboral en el desempeño laboral de enfermeros en sala de operaciones del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, Lima 2019.	<p>- Hi₁: Existe influencia significativa de los factores intrínsecos de la motivación laboral en el desempeño laboral de enfermeros en sala de operaciones del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, Lima 2019.</p> <p>- Ho₁: No existe influencia significativa de los factores intrínsecos de la motivación laboral en el desempeño laboral de enfermeros en sala de operaciones del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, Lima 2019.</p> <p>- Hi₂: Existe influencia significativa de los factores extrínsecos de la motivación laboral en el desempeño</p>	<p>Desempeño Laboral</p> <hr/> <p>Dimensiones</p> <p>-La participación del empleado</p> <p>-Formación de desarrollo profesional</p>	<p>X = Motivación laboral.</p> <p>Y = Desempeño laboral.</p> <p>Z = Contrato de trabajo.</p>

<p>- ¿Cuál es la influencia de los factores extrínsecos de la motivación laboral en el desempeño laboral de enfermeros en sala de operaciones del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, Lima 2019?</p> <p>- ¿Cuál es la influencia de la</p>	<p>- Identificar la influencia de los factores extrínsecos de la motivación laboral en el desempeño laboral de enfermeros en sala de operaciones del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, Lima 2019.</p> <p>- Identificar la influencia de la motivación laboral en el</p>	<p>laboral de enfermeros en sala de operaciones del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, Lima 2019.</p> <p>- Ho₂: No existe influencia significativa de los factores extrínsecos de la motivación laboral en el desempeño laboral de enfermeros en sala de operaciones del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, Lima 2019.</p> <p>- Hi₃: Existe influencia significativa de la motivación laboral en el desempeño laboral de acuerdo al contrato de trabajo de enfermeros en sala de operaciones del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, Lima 2019.</p> <p>- Ho₃: No existe influencia significativa de la motivación</p>	<p>-Adecuación/ Ambiente de trabajo</p> <p>Variable interveniente</p> <p>Contrato de Trabajo</p> <p>Dimensiones</p>	<p>- Población: 40 enfermeros de SOP del HEVES.</p> <p>- Muestra: 100% de la población, por tanto, la muestra será de 40 enfermeros.</p>
---	--	---	---	--

<p>motivación laboral en el desempeño laboral de acuerdo al contrato de trabajo de enfermeros en sala de operaciones del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, Lima 2019?</p>	<p>desempeño laboral de acuerdo al contrato de trabajo de enfermeros en sala de operaciones del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, Lima 2019</p>	<p>trabajo de enfermeros en sala de operaciones del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, Lima 2019.</p>	<p>- Tipos del contrato de trabajo</p>	
--	--	---	--	--

ANEXO 02 CONSENTIMIENTO INFORMADO



CONSENTIMIENTO INFORMADO

ID: _____ **FECHA:** _____

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: MOTIVACIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE ENFERMEROS EN SALA DE OPERACIONES DEL HOSPITAL DE EMERGENCIAS VILLA EL SALVADOR, LIMA 2019.

OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral de enfermeros en Sala de Operaciones del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, 2019

INVESTIGADOR: Lic. Esp. Jeny Claudia Gamarra Torres

Consentimiento / Participación voluntaria

Acepto participar en el estudio: He leído la información proporcionada, o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar dudas sobre ello y se me ha respondido satisfactoriamente. Consiento voluntariamente participar en este estudio y entiendo que tengo el derecho de retirarme en cualquier momento de la intervención sin que me afecte de ninguna manera.

Huella digital si el caso lo amerita:

Firma del participante:

Firma del investigador responsable:

ANEXO 03

Cuestionario del contrato de trabajo de enfermeros (as)



en SOP del HEVES



INTRODUCCIÓN

Estimada (o) Sta. (Sra.) (Sr.): Estamos realizando la investigación sobre MOTIVACIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE ENFERMEROS EN SOP DEL HEVES, 2019. La presente encuesta es totalmente confidencial y anónima, por lo le agradecemos ser lo más sincero posible

Responda las alternativas de respuesta según corresponda. Marque con una “X” la alternativa de respuesta que se adecue a su criterio.

I. DATOS GENERALES

EDAD

- a) MENOR IGUAL A 30 AÑOS
- b) DE 31 A 39 AÑOS
- c) MAYOR IGUAL A 40 AÑOS

SEXO:

- a) M
- b) F

TIEMPO LABORAL EN SOP DE HEVES

- a) MENOR IGUAL A 1 AÑO
- b) 2 AÑOS
- c) MAYOR IGUAL A 3 AÑOS

II. INSTRUCCIONES:

N°	CONTRATO DE TRABAJO	SI	NO
	TIPOS		
1	Actualmente presento un contrato de trabajo por CAS.		
2	Actualmente presento un contrato de trabajo por terceros.		

Marcar con una X al casillero según su respuesta:

ANEXO 04

Cuestionario de la motivación laboral de enfermeros (as)



en SOP del HEVES



INSTRUCCIONES: Para cada ítem, marcar con una “X” en el casillero correspondiente según la siguiente escala

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
5	4	3	2	1

Nº	MOTIVACIÓN LABORAL	5	4	3	2	1
	FACTORES INTRÍNSECOS					
1	Estoy a gusto con el trabajo asignado.					
2	Mi área de trabajo es variada.					
3	En mi institución existen oportunidades de desarrollo a nivel profesional.					
4	En mi trabajo me ofrecen capacitaciones que aumentan mis habilidades.					
5	La institución reconoce la labor bien realizada.					
6	La institución valora el aporte y logro de objetivos gracias a mi trabajo realizado.					
7	La cultura de comunicación y los principios éticos son claros y firmes en mi institución.					
8	Las actividades que realizo me permiten asumir mi rol con responsabilidad.					
9	El trabajo que realizo permite desarrollar al máximo mis capacidades.					
10	El trabajo que ejecuto corresponde a mi función o área de desarrollo profesional.					
	FACTORES EXTRÍNSECOS					
11	Las leyes laborales y convenios se cumplen en mi institución.					
12	Las políticas administrativas se difunden y respetan en mi institución.					
13	El horario de trabajo es adecuado y accesible					
14	Los jefes son justos y competentes.					
15	Los jefes crean un ambiente de confianza.					
16	Los jefes apoyan en la solución del problema presente en el trabajo.					
17	En mi trabajo las condiciones físicas: iluminación, ventilación, ambientes y equipos son adecuados.					
18	Los insumos y materiales son adecuados para la realización de mi trabajo.					
19	En mi trabajo el diálogo con mis compañeros se da en un clima de respeto y serenidad.					
20	En mi trabajo existe el apoyo laboral entre compañeros.					
21	Mi remuneración satisface mis necesidades y expectativas.					
22	Estoy conforme con los premios y/o incentivos que recibo.					

ANEXO 05

Cuestionario del desempeño laboral de enfermeros (as)



en SOP del HEVES



INSTRUCCIONES: Marcar con X según corresponda

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
5	4	3	2	1

N°	DESEMPEÑO LABORAL	5	4	3	2	1
PARTICIPACIÓN DEL EMPLEADO						
1	Logro desarrollar con liderazgo y cooperación mi trabajo					
2	Practico el trabajo en equipo					
3	Me gusta trabajar en situaciones desafiantes o difíciles					
4	Cumplo responsablemente los objetivos establecidos en mi área de trabajo demostrando iniciativa en la realización de actividades.					
5	Soluciono los problemas laborales inmediatamente en mi trabajo					
6	Como trabajador participo en todos los eventos dados en mi institución.					
7	He demostrado a los demás trabajadores la efectividad y calidad de mi trabajo.					
8	Al ejercer mi profesión me ajusto y sigo guías de práctica clínica y protocolos.					
9	Me anticipo a necesidades o problemas futuros.					
10	Actúo e incentivo al equipo de trabajo a cumplir con los objetivos establecidos con la calidad requerida.					
11	Voy más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor					
FORMACIÓN DEL DESARROLLO PROFESIONAL						
12	En el trabajo guío y apoyo en las dificultades de mis compañeros.					
13	Participó activamente en los programas de capacitación profesional.					
14	Asisto a los cursos de actualización de especialidad y aplico los conocimientos en beneficio del servicio.					
15	Comparto mis conocimientos laborales en beneficio de mis compañeros.					
16	En mi trabajo desarrollo mis capacidades y competencias.					
ADECUACIÓN / AMBIENTE DE TRABAJO						
17	Como trabajador asumo los cambios que se me presente.					
18	Me adapto con facilidad a los cambios.					
19	Mis aportaciones y compromiso han contribuido al mejoramiento de la prestación de los servicios.					
20	Supero las dificultades que se presenta en mi área de trabajo.					
21	Promuevo un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales.					
22	Emprendo acciones eficaces para mejorar las habilidades y capacidades de mis compañeros.					

ANEXO 06

VALIDACIÓN POR JUECES O EXPERTOS

Hoja de instrucciones para la evaluación

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que están midiendo.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo
	4. Alto nivel	El ítem tiene relación lógica con la dimensión
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta.	1. No cumple con el criterio	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión
	2. Bajo nivel	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total
	3. Moderado nivel	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente
	4. Alto nivel	Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, sus sintácticas y semánticas son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastante modificación o una modificación muy grande en el uso de las palabras que utilizan de acuerdo a su significado o por la ordenación de los mismos
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos términos de ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del experto: MARITZA LÓPEZ JIBAJA Especialidad: ENFERMERIA EN CENTRO QUIRÚRGICO "Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
CONTRATO DE TRABAJO	1. Actualmente presento un contrato de trabajo por CAS	4	4	4	4
	2. Actualmente presento un contrato de trabajo por terceros	4	4	4	4
FACTORES INTRINSECOS	1. Estoy a gusto con el trabajo asignado.	4	4	4	4
	2. Mi área de trabajo es variada.	4	4	4	4
	3. En mi institución existen oportunidades de desarrollo a nivel profesional.	4	4	4	4
	4. En mi trabajo me ofrecen capacitaciones que aumentan mis habilidades.	4	4	4	4
	5. La institución reconoce la labor bien realizada.	4	4	4	4
	6. La institución valora el aporte y logro de objetivos gracias a mi trabajo realizado.	4	4	4	4
	7. La cultura de comunicación y los principios éticos son claros y firmes en mi institución.	4	4	4	4
	8. Las actividades que realizo me permiten asumir mi rol con responsabilidad.	4	4	4	4
	9. El trabajo que realizo permite desarrollar al máximo mis capacidades.	4	4	4	4
	10. El trabajo que ejecuto corresponde a mi función o área de desarrollo profesional.	4	4	4	4
FACTORES EXTRINSECOS	11. Las leyes laborales y convenios se cumplen en mi institución.	4	4	4	4
	12. Las políticas administrativas se difunden y respetan en mi institución.	4	4	4	4
	13. El horario de trabajo es adecuado y accesible	4	4	4	4
	14. Los jefes son justos y competentes.	4	4	4	4
	15. Los jefes crean un ambiente de confianza.	4	4	4	4

	16. Los jefes apoyan en la solución del problema presente en el trabajo.	4	4	4	4
	17. En mi trabajo las condiciones físicas: iluminación, ventilación, ambientes y equipos son adecuados.	4	4	4	3
	18. Los insumos y materiales son adecuados para la realización de mi trabajo.	4	4	4	4
	19. En mi trabajo el diálogo con mis compañeros se da en un clima de respeto y serenidad.	4	4	4	4
	20. En mi trabajo existe el apoyo laboral entre compañeros.	4	4	4	4
	21. Mi remuneración satisface mis necesidades y expectativas.	4	4	4	4
	22. Estoy conforme con los premios y/o incentivos que recibo	4	4	4	4
PARTICIPACION DEL EMPLEADO	1. Logro desarrollar con liderazgo y cooperación mi trabajo	4	4	4	4
	2. Practico el trabajo en equipo	4	4	4	4
	3. Me gusta trabajar en situaciones desafiantes o difíciles	4	4	4	4
	4. Cumplo responsablemente los objetivos establecidos en mi área de trabajo demostrando iniciativa en la realización de actividades.	4	4	4	4
	5. Soluciono los problemas laborales inmediatamente en mi trabajo	4	4	4	4
	6. Como trabajador participo en todos los eventos dados en mi institución.	4	4	4	4
	7. He demostrado a los demás trabajadores la efectividad y calidad de mi trabajo.	4	4	4	4
	8. Al ejercer mi profesión me ajusto y sigo guías de práctica clínica y protocolos.	4	4	4	4
	9. Me anticipo a necesidades o problemas futuros.	4	4	4	4
	10. Actúo e incentivo al equipo de trabajo a cumplir con los objetivos establecidos con la calidad requerida.	4	4	4	4
	11. Voy más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor	4	4	4	4

FORMACION DEL DESARROLLO PROFESIONAL	12. En el trabajo guío y apoyo en las dificultades de mi compañero	4	4	4	4
	13. Participo activamente en los programas de capacitación profesional.	4	4	4	4
	14. Asisto a los cursos de actualización de especialidad y aplico los conocimientos en beneficio del servicio	4	4	4	4
	15. Comparto mis conocimientos laborales en beneficio de mis compañeros.	4	4	4	4
	16. En mi trabajo desarrollo mis capacidades y competencias.	4	4	4	4
ADECUACIÓN / AMBIENTE DE TRABAJO	17. Como trabajador asumo los cambios que se me presente.	4	4	4	4
	18. Me adapto con facilidad a los cambios.	4	4	4	4
	19. Mis aportaciones y compromiso han contribuido al mejoramiento de la prestación de los servicios	4	4	4	4
	20. Supero las dificultades que se presenta en mi área de trabajo	4	4	4	4
	21. Promuevo un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales.	4	4	4	4
	22. Emprendo acciones eficaces para mejorar las habilidades y capacidades de mis compañeros	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? _____

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()

MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL DE EMERGENCIAS JIBAJA DEL SALVADOR

Lic. Esp. Maritza López Jibaja
Coordinadora de Enfermería - Centro Quirúrgica
CER 80033 / REE 11716

Firma y Sello del juez

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del experto: ISABEL VERA CAMARENA Especialidad: ENF. EN CENTRO QUIRÚRGICO "Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
CONTRATO DE TRABAJO	1. Actualmente presento un contrato de trabajo por CAS	4	4	4	4
	2. Actualmente presento un contrato de trabajo por terceros	4	4	4	4
FACTORES INTRINSECOS	1. Estoy a gusto con el trabajo asignado.	4	4	4	4
	2. Mi área de trabajo es variada.	4	4	4	4
	3. En mi institución existen oportunidades de desarrollo a nivel profesional.	4	4	4	4
	4. En mi trabajo me ofrecen capacitaciones que aumentan mis habilidades.	4	4	4	4
	5. La institución reconoce la labor bien realizada.	4	4	4	4
	6. La institución valora el aporte y logro de objetivos gracias a mi trabajo realizado.	4	4	4	4
	7. La cultura de comunicación y los principios éticos son claros y firmes en mi institución.	4	4	4	4
	8. Las actividades que realizo me permiten asumir mi rol con responsabilidad.	4	4	4	4
	9. El trabajo que realizo permite desarrollar al máximo mis capacidades.	4	4	4	4
	10. El trabajo que ejecuto corresponde a mi función o área de desarrollo profesional.	4	4	4	4
FACTORES EXTRINSECOS	11. Las leyes laborales y convenios se cumplen en mi institución.	4	4	4	4
	12. Las políticas administrativas se difunden y respetan en mi institución.	4	4	4	4
	13. El horario de trabajo es adecuado y accesible	4	4	4	4
	14. Los jefes son justos y competentes.	4	4	4	4
	15. Los jefes crean un ambiente de confianza.	4	4	4	4

	16. Los jefes apoyan en la solución del problema presente en el trabajo.	4	4	4	4
	17. En mi trabajo las condiciones físicas: iluminación, ventilación, ambientes y equipos son adecuados.	4	4	4	4
	18. Los insumos y materiales son adecuados para la realización de mi trabajo.	4	4	4	4
	19. En mi trabajo el diálogo con mis compañeros se da en un clima de respeto y serenidad.	4	4	4	4
	20. En mi trabajo existe el apoyo laboral entre compañeros.	4	4	4	4
	21. Mi remuneración satisface mis necesidades y expectativas.	4	4	4	4
	22. Estoy conforme con los premios y/o incentivos que recibo	4	4	4	4
PARTICIPACION DEL EMPLEADO	1. Logro desarrollar con liderazgo y cooperación mi trabajo	4	4	4	4
	2. Practico el trabajo en equipo	4	4	4	4
	3. Me gusta trabajar en situaciones desafiantes o difíciles	4	4	4	4
	4. Cumplo responsablemente los objetivos establecidos en mi área de trabajo demostrando iniciativa en la realización de actividades.	4	4	4	4
	5. Soluciono los problemas laborales inmediatamente en mi trabajo	4	4	4	4
	6. Como trabajador participo en todos los eventos dados en mi institución.	4	4	4	4
	7. He demostrado a los demás trabajadores la efectividad y calidad de mi trabajo.	4	4	4	4
	8. Al ejercer mi profesión me ajusto y sigo guías de práctica clínica y protocolos.	4	4	4	4
	9. Me anticipo a necesidades o problemas futuros.	4	4	4	4
	10. Actúo e incentivo al equipo de trabajo a cumplir con los objetivos establecidos con la calidad requerida.	4	4	4	4
	11. Voy más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor	4	4	4	4

FORMACION DEL DESARROLLO PROFESIONAL	12. En el trabajo guío y apoyo en las dificultades de mi compañero	4	4	4	4
	13. Participo activamente en los programas de capacitación profesional.	4	4	4	4
	14. Asisto a los cursos de actualización de especialidad y aplico los conocimientos en beneficio del servicio	4	4	4	4
	15. Comparto mis conocimientos laborales en beneficio de mis compañeros.	4	4	4	4
	16. En mi trabajo desarrollo mis capacidades y competencias.	4	4	4	4
ADECUACIÓN / AMBIENTE DE TRABAJO	17. Como trabajador asumo los cambios que se me presente.	4	4	4	4
	18. Me adapto con facilidad a los cambios.	4	4	4	4
	19. Mis aportaciones y compromiso han contribuido al mejoramiento de la prestación de los servicios	4	4	4	4
	20. Supero las dificultades que se presenta en mi área de trabajo	4	4	4	4
	21. Promuevo un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales.	4	4	4	4
	22. Emprendo acciones eficaces para mejorar las habilidades y capacidades de mis compañeros	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? -

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()

Isabel Vera Camarena
 Lic. Esp. en Centro Quirúrgico
 CEP. 57826 REE: 020495

Firma y Sello del juez

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del experto: DINO PACHECO INGARUCA Especialidad: ANESTESIOLOGÍA "Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
CONTRATO DE TRABAJO	1. Actualmente presento un contrato de trabajo por CAS	4	4	4	4
	2. Actualmente presento un contrato de trabajo por terceros	4	4	4	4
FACTORES INTRINSECOS	1. Estoy a gusto con el trabajo asignado.	4	4	4	4
	2. Mi área de trabajo es variada.	4	4	4	4
	3. En mi institución existen oportunidades de desarrollo a nivel profesional.	4	4	4	4
	4. En mi trabajo me ofrecen capacitaciones que aumentan mis habilidades.	4	4	4	4
	5. La institución reconoce la labor bien realizada.	4	4	4	4
	6. La institución valora el aporte y logro de objetivos gracias a mi trabajo realizado.	4	4	4	4
	7. La cultura de comunicación y los principios éticos son claros y firmes en mi institución.	4	4	4	4
	8. Las actividades que realizo me permiten asumir mi rol con responsabilidad.	4	4	4	4
	9. El trabajo que realizo permite desarrollar al máximo mis capacidades.	4	4	4	4
	10. El trabajo que ejecuto corresponde a mi función o área de desarrollo profesional.	4	4	4	4
FACTORES EXTRINSECOS	11. Las leyes laborales y convenios se cumplen en mi institución.	4	4	4	4
	12. Las políticas administrativas se difunden y respetan en mi institución.	4	4	4	4
	13. El horario de trabajo es adecuado y accesible	4	4	4	4
	14. Los jefes son justos y competentes.	4	4	4	4

	15. Los jefes crean un ambiente de confianza.	4	4	4	4
	16. Los jefes apoyan en la solución del problema presente en el trabajo.	4	4	4	4
	17. En mi trabajo las condiciones físicas: iluminación, ventilación, ambientes y equipos son adecuados.	4	4	4	4
	18. Los insumos y materiales son adecuados para la realización de mi trabajo.	4	4	4	4
	19. En mi trabajo el diálogo con mis compañeros se da en un clima de respeto y serenidad.	4	4	4	4
	20. En mi trabajo existe el apoyo laboral entre compañeros.	4	4	4	4
	21. Mi remuneración satisface mis necesidades y expectativas.	4	4	4	4
	22. Estoy conforme con los premios y/o incentivos que recibo	4	4	4	4
PARTICIPACIÓN DEL EMPLEADO	1. Logro desarrollar con liderazgo y cooperación mi trabajo	4	4	4	4
	2. Practico el trabajo en equipo	4	4	4	4
	3. Me gusta trabajar en situaciones desafiantes o difíciles	4	4	4	4
	4. Cumpro responsablemente los objetivos establecidos en mi área de trabajo demostrando iniciativa en la realización de actividades.	4	4	4	4
	5. Soluciono los problemas laborales inmediatamente en mi trabajo	4	4	4	4
	6. Como trabajador participo en todos los eventos dados en mi institución.	4	4	4	4
	7. He demostrado a los demás trabajadores la efectividad y calidad de mi trabajo.	4	4	4	4
	8. Al ejercer mi profesión me ajusto y sigo guías de práctica clínica y protocolos.	4	4	4	4
	9. Me anticipo a necesidades o problemas futuros.	4	4	4	4
	10. Actúo e incentivo al equipo de trabajo a cumplir con los objetivos establecidos con la calidad requerida.	4	4	4	4

	11. Voy más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor	4	4	4	4
FORMACION DEL DESARROLLO PROFESIONAL	12. En el trabajo guío y apoyo en las dificultades de mi compañero	4	4	4	4
	13. Participo activamente en los programas de capacitación profesional.	4	4	4	4
	14. Asisto a los cursos de actualización de especialidad y aplico los conocimientos en beneficio del servicio	4	4	4	4
	15. Comparto mis conocimientos laborales en beneficio de mis compañeros.	4	4	4	4
	16. En mi trabajo desarrollo mis capacidades y competencias.	4	4	4	4
	ADECUACIÓN / AMBIENTE DE TRABAJO	17. Como trabajador asumo los cambios que se me presente.	4	4	4
18. Me adapto con facilidad a los cambios.		4	4	4	4
19. Mis aportaciones y compromiso han contribuido al mejoramiento de la prestación de los servicios		4	4	4	4
20. Supero las dificultades que se presenta en mi área de trabajo		4	4	4	4
21. Promuevo un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales.		4	4	4	4
22. Emprendo acciones eficaces para mejorar las habilidades y capacidades de mis compañeros		4	3	3	3

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? -

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()

MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL DE EMERGENCIAS Y LA EL SALVADOR

Dina Pacheco Ingaruca
Coordinador del Servicio de Anestesiología Centro Quirúrgico
CMP. 48716 / RNE. 27260

Firma y Sello del juez

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del experto: LUIS ZUMAETA ZURITA Especialidad: ANESTESIOLOGIA "Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
CONTRATO DE TRABAJO	1. Actualmente presento un contrato de trabajo por CAS	4	4	4	4
	2. Actualmente presento un contrato de trabajo por terceros	4	4	4	4
FACTORES INTRINSECOS	1. Estoy a gusto con el trabajo asignado.	4	4	4	4
	2. Mi área de trabajo es variada.	4	4	4	4
	3. En mi institución existen oportunidades de desarrollo a nivel profesional.	4	4	4	4
	4. En mi trabajo me ofrecen capacitaciones que aumentan mis habilidades.	4	4	4	4
	5. La institución reconoce la labor bien realizada.	4	4	4	4
	6. La institución valora el aporte y logro de objetivos gracias a mi trabajo realizado.	4	4	4	4
	7. La cultura de comunicación y los principios éticos son claros y firmes en mi institución.	4	4	4	4
	8. Las actividades que realizo me permiten asumir mi rol con responsabilidad.	4	4	4	4
	9. El trabajo que realizo permite desarrollar al máximo mis capacidades.	4	4	4	4
	10. El trabajo que ejecuto corresponde a mi función o área de desarrollo profesional.	4	4	4	4
FACTORES EXTRINSECOS	11. Las leyes laborales y convenios se cumplen en mi institución.	4	4	4	4
	12. Las políticas administrativas se difunden y respetan en mi institución.	4	4	4	4
	13. El horario de trabajo es adecuado y accesible	4	4	4	4
	14. Los jefes son justos y competentes.	4	4	4	4

	15. Los jefes crean un ambiente de confianza.	4	4	4	4
	16. Los jefes apoyan en la solución del problema presente en el trabajo.	4	4	4	4
	17. En mi trabajo las condiciones físicas: iluminación, ventilación, ambientes y equipos son adecuados.	4	4	4	4
	18. Los insumos y materiales son adecuados para la realización de mi trabajo.	4	4	4	4
	19. En mi trabajo el diálogo con mis compañeros se da en un clima de respeto y serenidad.	4	4	4	4
	20. En mi trabajo existe el apoyo laboral entre compañeros.	4	4	4	4
	21. Mi remuneración satisface mis necesidades y expectativas.	4	4	4	4
	22. Estoy conforme con los premios y/o incentivos que recibo	4	4	4	4
PARTICIPACIÓN DEL EMPLEADO	1. Logro desarrollar con liderazgo y cooperación mi trabajo	4	4	4	4
	2. Practico el trabajo en equipo	4	4	4	4
	3. Me gusta trabajar en situaciones desafiantes o difíciles	4	4	4	4
	4. Cumplo responsablemente los objetivos establecidos en mi área de trabajo demostrando iniciativa en la realización de actividades.	4	4	4	4
	5. Soluciono los problemas laborales inmediatamente en mi trabajo	4	4	4	4
	6. Como trabajador participo en todos los eventos dados en mi institución.	4	4	4	4
	7. He demostrado a los demás trabajadores la efectividad y calidad de mi trabajo.	4	4	4	4
	8. Al ejercer mi profesión me ajusto y sigo guías de práctica clínica y protocolos.	4	4	4	4
	9. Me anticipo a necesidades o problemas futuros.	4	4	4	4
	10. Actúo e incentivo al equipo de trabajo a cumplir con los objetivos establecidos con la calidad requerida.	4	4	4	4

	11. Voy más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor	4	4	4	4
FORMACION DEL DESARROLLO PROFESIONAL	12. En el trabajo guío y apoyo en las dificultades de mi compañero	4	4	4	4
	13. Participo activamente en los programas de capacitación profesional.	4	4	4	4
	14. Asisto a los cursos de actualización de especialidad y aplico los conocimientos en beneficio del servicio	4	4	4	4
	15. Comparto mis conocimientos laborales en beneficio de mis compañeros.	4	4	4	4
	16. En mi trabajo desarrollo mis capacidades y competencias.	4	4	4	4
ADECUACIÓN / AMBIENTE DE TRABAJO	17. Como trabajador asumo los cambios que se me presente.	4	4	4	4
	18. Me adapto con facilidad a los cambios.	4	4	4	4
	19. Mis aportaciones y compromiso han contribuido al mejoramiento de la prestación de los servicios	4	4	4	4
	20. Supero las dificultades que se presenta en mi área de trabajo	4	4	4	4
	21. Promuevo un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales.	4	4	4	4
	22. Emprendo acciones eficaces para mejorar las habilidades y capacidades de mis compañeros	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (x) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? -

DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (x) NO ()

0357042
ZUMALETA ZUMALETA LLUIS A
CAP. MED. PNP
ANESTESIOLOGIA
C.M.P. 0352

Firma y Sello del juez

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del experto: MAIDA OSORIA BARCELAY Especialidad: METODOLOGIA "Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
CONTRATO DE TRABAJO	1. Actualmente presento un contrato de trabajo por CAS	4	4	4	4
	2. Actualmente presento un contrato de trabajo por terceros	4	4	4	4
FACTORES INTRINSECOS	1. Estoy a gusto con el trabajo asignado.	4	4	4	4
	2. Mi área de trabajo es variada.	4	4	4	4
	3. En mi institución existen oportunidades de desarrollo a nivel profesional.	4	4	4	4
	4. En mi trabajo me ofrecen capacitaciones que aumentan mis habilidades.	4	4	4	4
	5. La institución reconoce la labor bien realizada.	4	4	4	4
	6. La institución valora el aporte y logro de objetivos gracias a mi trabajo realizado.	4	4	4	4
	7. La cultura de comunicación y los principios éticos son claros y firmes en mi institución.	4	4	4	4
	8. Las actividades que realizo me permiten asumir mi rol con responsabilidad.	4	4	4	4
	9. El trabajo que realizo permite desarrollar al máximo mis capacidades.	4	4	4	4
	10. El trabajo que ejecuto corresponde a mi función o área de desarrollo profesional.	4	4	4	4
FACTORES EXTRINSECOS	11. Las leyes laborales y convenios se cumplen en mi institución.	4	4	4	4
	12. Las políticas administrativas se difunden y respetan en mi institución.	4	4	4	4
	13. El horario de trabajo es adecuado y accesible	4	4	4	4
	14. Los jefes son justos y competentes.	4	4	4	4
	15. Los jefes crean un ambiente de confianza.	4	4	4	4

	16. Los jefes apoyan en la solución del problema presente en el trabajo.	4	4	4	4
	17. En mi trabajo las condiciones físicas: iluminación, ventilación, ambientes y equipos son adecuados.	4	4	4	4
	18. Los insumos y materiales son adecuados para la realización de mi trabajo.	4	4	4	4
	19. En mi trabajo el diálogo con mis compañeros se da en un clima de respeto y serenidad.	4	4	4	4
	20. En mi trabajo existe el apoyo laboral entre compañeros.	4	4	4	4
	21. Mi remuneración satisface mis necesidades y expectativas.	4	4	4	4
	22. Estoy conforme con los premios y/o incentivos que recibo	4	4	4	4
PARTICIPACION DEL EMPLEADO	1. Logro desarrollar con liderazgo y cooperación mi trabajo	4	4	4	4
	2. Practico el trabajo en equipo	4	4	4	4
	3. Me gusta trabajar en situaciones desafiantes o difíciles	4	4	4	4
	4. Cumplo responsablemente los objetivos establecidos en mi área de trabajo demostrando iniciativa en la realización de actividades.	4	4	4	4
	5. Soluciono los problemas laborales inmediatamente en mi trabajo	4	4	4	4
	6. Como trabajador participo en todos los eventos dados en mi institución.	4	4	4	4
	7. He demostrado a los demás trabajadores la efectividad y calidad de mi trabajo.	4	4	4	4
	8. Al ejercer mi profesión me ajusto y sigo guías de práctica clínica y protocolos.	4	4	4	4
	9. Me anticipo a necesidades o problemas futuros.	4	4	4	4
	10. Actúo e incentivo al equipo de trabajo a cumplir con los objetivos establecidos con la calidad requerida.	4	4	4	4
	11. Voy más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor	4	4	4	4

FORMACION DEL DESARROLLO PROFESIONAL	12. En el trabajo guío y apoyo en las dificultades de mi compañero	4	4	4	4
	13. Participo activamente en los programas de capacitación profesional.	4	4	4	4
	14. Asisto a los cursos de actualización de especialidad y aplico los conocimientos en beneficio del servicio	4	4	4	4
	15. Comparto mis conocimientos laborales en beneficio de mis compañeros.	4	4	4	4
	16. En mi trabajo desarrollo mis capacidades y competencias.	4	4	4	4
ADECUACIÓN / AMBIENTE DE TRABAJO	17. Como trabajador asumo los cambios que se me presente.	4	4	4	4
	18. Me adapto con facilidad a los cambios.	4	4	4	4
	19. Mis aportaciones y compromiso han contribuido al mejoramiento de la prestación de los servicios	4	4	4	4
	20. Supero las dificultades que se presenta en mi área de trabajo	4	4	4	4
	21. Promuevo un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales.	4	4	4	4
	22. Emprendo acciones eficaces para mejorar las habilidades y capacidades de mis compañeros	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluada? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? - DECISIÓN DEL EXPERTO: El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()


 Firma y Sello del juez

ANEXO 07

COEFICIENTE DE VALIDACIÓN: V DE AIKEN

		JURADOS						
N°	Descripción de Ítem	1	2	3	4	5	Promedio	V de Aiken
1	Actualmente presento un contrato de trabajo por CAS	4	4	4	4	4	4.00	1.00
2	Actualmente presento un contrato de trabajo por terceros	4	4	4	4	4	4.00	1.00
1	Estoy a gusto con el trabajo asignado.	4	4	4	4	4	4.00	1.00
2	Mi área de trabajo es variada.	4	4	4	4	4	4.00	1.00
3	En mi institución existen oportunidades de desarrollo a nivel profesional.	4	4	4	4	4	4.00	1.00
4	En mi trabajo me ofrecen capacitaciones que aumentan mis habilidades.	4	4	4	4	4	4.00	1.00

5	La institución reconoce la labor bien realizada.	4	4	4	4	4	4.00	1.00
6	La institución valora el aporte y logro de objetivos gracias a mi trabajo realizado.	4	4	4	4	4	4.00	1.00
7	La cultura de comunicación y los principios éticos son claros y firmes en mi institución.	4	4	4	4	4	4.00	1.00
8	Las actividades que realizo me permiten asumir mi rol con responsabilidad.	4	4	4	4	4	4.00	1.00
9	El trabajo que realizo permite desarrollar al máximo mis capacidades.	4	4	4	4	4	4.00	1.00
10	El trabajo que ejecuto corresponde a mi función o área de desarrollo profesional.	4	4	4	4	4	4.00	1.00
11	Las leyes laborales y convenios se cumplen en mi institución.	4	4	4	4	4	4.00	1.00
12	Las políticas administrativas se difunden y respetan en mi institución.	4	4	4	4	4	4.00	1.00
13	El horario de trabajo es adecuado y accesible	4	4	4	4	4	4.00	1.00

14	Los jefes son justos y competentes.	4	4	4	4	4	4.00	1.00
15	Los jefes crean un ambiente de confianza.	4	4	4	4	4	4.00	1.00
16	Los jefes apoyan en la solución del problema presente en el trabajo.	4	4	4	4	4	4.00	1.00
17	En mi trabajo las condiciones físicas: iluminación, ventilación, ambientes y equipos son adecuados.	4	4	4	4	4	4.00	1.00
18	Los insumos y materiales son adecuados para la realización de mi trabajo.	4	4	4	4	4	4.00	1.00
19	En mi trabajo el diálogo con mis compañeros se da en un clima de respeto y serenidad.	4	4	4	4	4	4.00	1.00
20	En mi trabajo existe el apoyo laboral entre compañeros.	4	4	4	4	4	4.00	1.00
21	Mi remuneración satisface mis necesidades y expectativas.	4	4	4	4	4	4.00	1.00
22	Estoy conforme con los premios y/o incentivos que recibo.	4	4	4	4	4	4.00	1.00

1	Logro desarrollar con liderazgo y cooperación mi trabajo	4	4	4	4	4	4.00	1.00
2	Practico el trabajo en equipo	4	4	4	4	4	4.00	1.00
3	Me gusta trabajar en situaciones desafiantes o difíciles	4	4	4	4	4	4.00	1.00
4	Cumplo responsablemente los objetivos establecidos en mi área de trabajo demostrando iniciativa en la realización de actividades.	4	4	4	4	4	4.00	1.00
5	Soluciono los problemas laborales inmediatamente en mi trabajo	4	4	4	4	4	4.00	1.00
6	Como trabajador participo en todos los eventos dados en mi institución.	4	4	4	4	4	4.00	1.00
7	He demostrado a los demás trabajadores la efectividad y calidad de mi trabajo.	4	4	4	4	4	4.00	1.00
8	Al ejercer mi profesión me ajusto y sigo guías de práctica clínica y protocolos.	4	4	4	4	4	4.00	1.00
9	Me anticipo a necesidades o problemas futuros.	4	4	4	4	4	4.00	1.00

10	Actúo e incentivo al equipo de trabajo a cumplir con los objetivos establecidos con la calidad requerida.	4	4	4	4	4	4.00	1.00
11	Voy más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor	4	4	4	4	4	4.00	1.00
12	En el trabajo guío y apoyo en las dificultades de mis compañeros.	4	4	4	4	4	4.00	1.00
13	Participo activamente en los programas de capacitación profesional.	4	4	4	4	4	4.00	1.00
14	Asisto a los cursos de actualización de especialidad y aplico los conocimientos en beneficio del servicio.	4	4	4	4	4	4.00	1.00
15	Comparto mis conocimientos laborales en beneficio de mis compañeros.	4	4	4	4	4	4.00	1.00
16	En mi trabajo desarrollo mis capacidades y competencias.	4	4	4	4	4	4.00	1.00
17	Como trabajador asumo los cambios que se me presente.	4	4	4	4	3	3.85	0.95

18	Me adapto con facilidad a los cambios.	4	4	4	4	4	4.00	1.00	
19	Mis aportaciones y compromiso han contribuido al mejoramiento de la prestación de los servicios.	4	4	4	4	4	4.00	1.00	
20	Supero las dificultades que se presenta en mi área de trabajo.	4	4	4	4	4	4.00	1.00	
21	Promuevo un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales.	4	4	4	4	4	4.00	1.00	
22	Emprendo acciones eficaces para mejorar las habilidades y capacidades de mis compañeros.	4	4	3	4	4	3.73	0.91	
							V- Total	3.99	1.00

Conclusión: V Aiken es 1 entonces es válido; según Ecurra cuanto más el valor de V Aiken se acerque a 1 el instrumento tendrá una mayor validez de contenido.

ANEXO 08

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DE LA MOTIVACIÓN LABORAL POR ALFA DE CRONBACH

Según la Fórmula de α de Cronbach en SPSS

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.896	22

Conclusión: α (alfa) es mayor que 0.60 entonces es confiable; según Harry Garret si los valores superan a 0.60 el instrumento es confiable.

ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DEL DESEMPEÑO LABORAL POR ALFA DE CRONBACH

Según la Fórmula de α de Cronbach en SPSS

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.948	22

Conclusión: α (alfa) es mayor que 0.60 entonces es confiable; según Harry Garret si los valores superan a 0.60 el instrumento es confiable.

ANEXO 09

Datos estadísticos de la Regresión ordinal.

PLUM - Regresión ordinal de la motivación laboral en el desempeño laboral.

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	34.404			
Final	8.477	25.928	2	.000

Función de enlace: Logit.

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	.477
Nagelkerke	.572
McFadden	.361

Función de enlace: Logit.

PLUM - Regresión ordinal de los factores intrínsecos de la motivación laboral en el desempeño laboral.

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	28.521			
Final	11.214	17.307	2	.000

Función de enlace: Logit.

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	.351
Nagelkerke	.421
McFadden	.241

Función de enlace: Logit.

**PLUM - Regresión ordinal de los factores extrínsecos de la motivación laboral
en el desempeño laboral.**

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	38.507			
Final	7.783	30.724	2	.000

Función de enlace: Logit.

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	.536
Nagelkerke	.643
McFadden	.428

Función de enlace: Logit.

**PLUM - Regresión ordinal de la motivación laboral en el desempeño laboral de
acuerdo al contrato de trabajo**

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	37.747			
Final	9.695	28.053	3	.000

Función de enlace: Logit.

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	.504
Nagelkerke	.604
McFadden	.391

Función de enlace: Logit.

ANEXO 10

Datos generales de los enfermeros.

EDAD		
EDAD	N°	%
Menor igual a 30 años	12	30.0
De 31 a 39 años	26	65.0
Mayor igual a 40 años	2	5.0
TOTAL	40	100.0

FUENTE: Cuestionario sobre contrato de trabajo de enfermeros en sala de operaciones del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, Lima 2019.

SEXO		
SEXO	N°	%
MASCULINO	3	7.5
FEMENINO	37	92.5
TOTAL	40	100.0

FUENTE: Cuestionario sobre contrato de trabajo enfermeros en sala de operaciones del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, Lima 2019.

EXPERIENCIA LABORAL

EXPERIENCIA LABORAL EN HEVES	N°	%
Menor igual a 1 año	22	55.0
2 años	14	35.0
Mayor igual a 3 años	4	10.0
TOTAL	40	100.0

FUENTE: Cuestionario sobre contrato de trabajo enfermeros en sala de operaciones del
Hospital de Emergencias Villa El Salvador, Lima 2019.

ANEXO 11

Datos de los factores intrínsecos de la motivación laboral según las respuestas a ítems de los enfermeros

Factores intrínsecos de la motivación laboral según ítems	Respuestas					Total N° %
	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
	N°	N°	N°	N°	N°	
	%	%	%	%	%	
Trabajo en sí mismo						
Estoy a gusto con el trabajo asignado.	0 0.0%	1 2.5%	5 12.5%	23 57.5%	11 27.5%	40 100.0%
Mi área de trabajo es variada.	0 0.0%	1 2.5%	3 7.5%	20 50.0%	16 40.0%	40 100.0%
Realización profesional						
En mi institución existen oportunidades de desarrollo a nivel profesional.	4 10.0%	13 32.5%	20 50.0%	3 7.5%	0 0.0%	40 100.0%
En mi trabajo me ofrecen capacitaciones que aumentan mis habilidades.	0 0.0%	3 7.5%	27 67.5%	10 25.0%	0 0.0%	40 100.0%
Reconocimiento						
La institución reconoce la labor bien realizada.	0 0.0%	10 25.0%	14 35.0%	15 37.5%	1 2.5%	40 100.0%

La institución valora el aporte y logro de objetivos gracias mi trabajo realizado.	0	7	17	12	4	40
	0.0%	17.5%	42.5%	30.0%	10.0%	100.0%

Responsabilidad

Las actividades que realizo me permiten asumir mi rol con responsabilidad.	0	1	10	20	9	40
	0.0%	2.5%	25.0%	50.0%	22.5%	100.0%

La cultura de comunicación y los principios éticos son claros y firmes en mi institución.	0	0	4	19	17	40
	0.0%	0.0%	10.0%	47.5%	42.5%	100.0%

Logro

El trabajo que realizo permite desarrollar al máximo mis capacidades.	0	0	4	16	20	40
	0.0%	0.0%	10.0%	40.0%	50.0%	100.0%

El trabajo que ejecuto corresponde a mi función o área de desarrollo profesional.	0	0	2	23	15	40
	0.0%	0.0%	5.0%	57.5%	37.5%	100.0%

FUENTE: Cuestionario sobre motivación laboral de enfermeros en sala de operaciones del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, Lima 2019.

ANEXO 12

**Datos de los factores extrínsecos de la motivación laboral según las
respuestas a ítems de los enfermeros**

Factores extrínsecos de la motivación laboral según ítems	Respuestas					Total
	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
	N°	N°	N°	N°	N°	N°
	%	%	%	%	%	%
Políticas administrativas						
Las leyes laborales y convenios se cumplen en mi institución.	0 0.0%	6 15.0%	22 55.0%	12 30.0%	0 0.0%	40 100.0%
Las políticas administrativas se difunden y respetan en mi institución.	0 0.0%	7 17.5%	26 65.0%	7 17.5%	0 0.0%	40 100.0%
El horario de trabajo es adecuado y accesible	0 0.0%	1 2.5%	3 7.5%	19 47.5%	17 42.5%	40 100.0%
Supervisión y relación con el supervisor						
Los jefes son justos y competentes.	0 0.0%	1 2.5%	7 17.5%	31 77.5%	1 2.5%	40 100.0%
Los jefes crean un ambiente de confianza.	0 0.0%	1 2.5%	4 10.0%	26 65.0%	9 22.5%	40 100.0%
Los jefes apoyan en la solución del	0	1	8	30	1	40

problema presente en el trabajo.	0.0%	2.5%	20.0%	75.0%	2.5%	100.0%
----------------------------------	------	------	-------	-------	------	--------

Condiciones de trabajo

En mi trabajo las condiciones físicas: iluminación, ventilación, ambientes y equipos son adecuados.

	0	6	7	22	5	40
	0.0%	15.0%	17.5%	55.0%	12.5%	100.0%

Los insumos son adecuados para la realización de mi trabajo.

	0	7	11	18	4	40
	0.0%	17.5%	27.5%	45.0%	10.0%	100.0%

Relación social

En mi trabajo el diálogo con mis compañeros se da en un clima de respeto y serenidad.

	0	0	3	16	21	40
	0.0%	0.0%	7.5%	40.0%	52.5%	100.0%

En mi trabajo existe el apoyo laboral entre compañeros.

	0	1	11	28	0	40
	0.0%	2.5%	27.5%	70.0%	0.0%	100.0%

Salario

Mi remuneración satisface mis necesidades y expectativas.

	0	3	9	28	0	40
	0.0%	7.5%	22.5%	70.0%	0.0%	100.0%

Estoy conforme con los premios y/o incentivos que recibo.

	3	14	22	1	0	40
	7.5%	35.0%	55.0%	2.5%	0.0%	100.0%

FUENTE: Cuestionario sobre motivación laboral de enfermeros en sala de operaciones del

Hospital de Emergencias Villa El Salvador, Lima 2019.

NOTA BIOGRÁFICA

Jeny Claudia Gamarra Torres nació en Lima, Perú, el 13 de enero de 1988. Es madre de una hermosa hija. Desde niña quiso hacer realidad su sueño de ser una enfermera destacada. Destacó durante toda su etapa de estudios. Cursó sus estudios primarios y secundarios en la Institución Educativa “Abraham Valdelomar” N° 106 Santa Anita - Lima. Realizó sus estudios universitarios en la Universidad Nacional del Callao donde obtuvo el título de Licenciada en Enfermería en el 2012, en esa misma universidad 4 años más tarde adquirió su título de Especialista en Enfermería en Centro Quirúrgico; Luego el grado de Maestro en Administración y Gerencia en Salud en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán. Tiene estudios en computación e informática (2012), Especialista en Excel (2018), Interpretación de resultados estadísticos en investigación (2019), Estadística para tesis (2020), entre otros. Inició su labor como enfermera en el 2013, en el Puesto de Salud de Carampoma, distrito de Carampoma. Luego en 2014 laboró en la Clínica Internacional en Sala de Operaciones. Luego de 2 años, ingresó como enfermera en Centro Quirúrgico en el Hospital de Emergencias Villa El Salvador (HEVES); donde se encuentra laborando actualmente. Participó en diferentes eventos como Organizadora de la “Campaña general de salud, por etapas de vida” (2011), ponente en el curso La investigación en enfermería (2012), enfermera instrumentista en las Jornadas de Trabajo Quirúrgicas para personas con Fisura Labiopalatina de escasos recursos económicos en HEVES – Qorito (2017), entre otros; asimismo es autora de tres trabajos de investigación: “Factores socioculturales relacionados con el conocimiento de autocuidado del paciente diabético, programa del adulto mayor Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao - 2012”, “Aplicación de normas de bioseguridad en enfermeros que laboran en sala de operaciones de emergencia y cirugías programadas del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao - 2016” y “Motivación y desempeño laboral de enfermeros en sala de operaciones del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, Lima 2019”. Tiene méritos: Primer puesto de la Universidad Nacional del Callao -EXAMEN NACIONAL DE ENFERMERÍA 2011, Resolución de Felicitación y Reconocimiento por el desempeño excelente en el P.S. Carampoma. 2013 – 2014, Diploma de reconocimiento de parte del CEP y el HEVES por la lucha contra la Covid-19; entre otros.

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN

LICENCIADA CON RESOLUCIÓN DEL CONSEJO DIRECTIVO N° 099-2019-SUNEDU/CD



Huánuco – Perú

ESCUELA DE POSGRADO

Campus Universitario, Pabellón V "A" 2do. Piso – Cayhuayna
Teléfono 514760 -Pág. Web. www.posgrado.unheval.edu.pe

ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE MAESTRO

En la Plataforma Microsoft Teams de la Escuela de Posgrado, siendo las **19:30h**, del día viernes **12 DE AGOSTO DE 2022** ante los Jurados de Tesis constituido por los siguientes docentes:

Dr. Wilder Javier MARTEL TOLENTINO	Presidente
Dra. Marina Ivercia LLANOS DE TARAZONA	Secretaria
Dra. Maria del Carmen VILLAVICENCIO GUARDIA	Vocal

Asesor (a) de tesis: Dr. Roberto GONZALES HARAMBOURE (Resolución N° 02754-2019-UNHEVAL/EPG-D)

La aspirante al Grado de Maestro en Administración y Gerencia en Salud, Doña Jeny Claudia GAMARRA TORRES.

Procedió al acto de Defensa:

Con la exposición de la Tesis titulado: **"MOTIVACIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE ENFERMEROS EN SALA DE OPERACIONES DEL HOSPITAL DE EMERGENCIAS VILLA EL SALVADOR, LIMA 2019"**.

Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación de la aspirante al Grado de Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

- Presentación personal.
- Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
- Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis **las observaciones** siguientes:

.....

Obteniendo en consecuencia la Maestría la Nota de Dieciséis (16)
Equivalente a Bueno, por lo que se declara Aprobado
(Aprobado o desaprobado)

Los miembros del Jurado firman el presente ACTA en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las 19:30 horas de 12 de agosto de 2022.

.....
PRESIDENTE
DNI N° 41493326

.....
SECRETARIO
DNI N° 22418598

.....
VOCAL
DNI N° 22406874

Legenda:
19 a 20: ExcelenteS
17 a 18: Muy Bueno
14 a 16: Bueno

(Resolución N° 02191-2022-UNHEVAL/EPG)



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

ESCUELA DE POSGRADO



CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe:

Dr. Amancio Ricardo Rojas Cotrina

HACE CONSTAR:

Que, la tesis titulada: **“MOTIVACIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE ENFERMEROS EN SALA DE OPERACIONES DEL HOSPITAL DE EMERGENCIAS VILLA EL SALVADOR, LIMA 2019”**, realizado por la Maestría en Administración y Gerencia en Salud, **Jeny Claudia GAMARRA TORRES** cuenta con un **índice de similitud del 9%**, verificable en el Reporte de Originalidad del software **Turnitin**. Luego del análisis se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio; por lo expuesto, la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias, además de presentar un índice de similitud menor al 20% establecido en el Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

Cayhuayna, 18 de julio de 2022.



Dr. Amancio Ricardo Rojas Cotrina
DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSGRADO

NOMBRE DEL TRABAJO

**MOTIVACIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO
LABORAL DE ENFERMEROS EN SALA DE
OPERACIONES DEL HOSPITAL DE
EMERGENCIAS VILLA EL SALVADOR, LIMA**

AUTOR

JENY CLAUDIA GAMARRA TORRES

RECUENTO DE PALABRAS

17962 Words

RECUENTO DE CARACTERES

98070 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

93 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

443.7KB

FECHA DE ENTREGA

Jul 18, 2022 4:53 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Jul 18, 2022 4:58 PM GMT-5

● 9% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 9% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 5% Base de datos de trabajos entregados
- 0% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 12 palabras)



AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DIGITAL Y DECLARACIÓN JURADA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR UN GRADO ACADÉMICO O TÍTULO PROFESIONAL

1. Autorización de Publicación: (Marque con una "X")

Pregrado		Segunda Especialidad		Posgrado:	Maestría	X	Doctorado	
-----------------	--	-----------------------------	--	------------------	----------	---	-----------	--

Pregrado (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

Facultad	
Escuela Profesional	
Carrera Profesional	
Grado que otorga	
Título que otorga	

Segunda especialidad (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

Facultad	
Nombre del programa	
Título que Otorga	

Posgrado (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

Nombre del Programa de estudio	ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EN SALUD
Grado que otorga	MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EN SALUD

2. Datos del Autor(es): (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

Apellidos y Nombres:	GAMARRA TORRES JENY CLAUDIA							
Tipo de Documento:	DNI	X	Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:	921898197
Nro. de Documento:	44764992					Correo Electrónico:	Jenny_18_98@hotmail.com	

Apellidos y Nombres:								
Tipo de Documento:	DNI		Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:	
Nro. de Documento:						Correo Electrónico:		

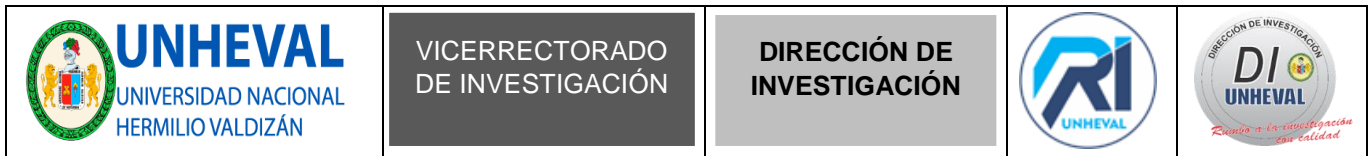
Apellidos y Nombres:								
Tipo de Documento:	DNI		Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:	
Nro. de Documento:						Correo Electrónico:		

3. Datos del Asesor: (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos según DNI**, no es necesario indicar el Grado Académico del Asesor)

¿El Trabajo de Investigación cuenta con un Asesor?: (marque con una "X" en el recuadro del costado, según corresponda)							SI	x	NO
Apellidos y Nombres:	GONZALEZ HARAMBOURE ROBERTO ADOLFO					ORCID ID:	0000-0001-7490-4625		
Tipo de Documento:	DNI	x	Pasaporte		C.E.		Nro. de documento:	47099144	

4. Datos del Jurado calificador: (Ingrese solamente los **Apellidos y Nombres completos según DNI**, no es necesario indicar el Grado Académico del Jurado)

Presidente:	MARTEL TOLENTINO WILDER JAVIER
Secretario:	LLANOS DE TARAZONA MARINIA IVERCIA
Vocal:	VILLAVICENCIO GUARDIA MARIA DEL CARMEN
Vocal:	
Vocal:	
Accesitario	


5. Declaración Jurada: (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

a) Soy Autor (a) (es) del Trabajo de Investigación Titulado: (Ingrese el título tal y como está registrado en el Acta de Sustentación)
MOTIVACIÓN LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE ENFERMEROS EN SALA DE OPERACIONES DEL HOSPITAL DE EMERGENCIAS VILLA EL SALVADOR, LIMA 2019.
b) El Trabajo de Investigación fue sustentado para optar el Grado Académico ó Título Profesional de: (tal y como está registrado en SUNEDU)
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EN SALUD
c) El Trabajo de investigación no contiene plagio (ninguna frase completa o párrafo del documento corresponde a otro autor sin haber sido citado previamente), ni total ni parcial, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias.
d) El trabajo de investigación presentado no atenta contra derechos de terceros.
e) El trabajo de investigación no ha sido publicado, ni presentado anteriormente para obtener algún Grado Académico o Título profesional.
f) Los datos presentados en los resultados (tablas, gráficos, textos) no han sido falsificados, ni presentados sin citar la fuente.
g) Los archivos digitales que entrego contienen la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado.
h) Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán (en adelante LA UNIVERSIDAD), cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del Trabajo de Investigación, así como por los derechos de la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causas en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del trabajo de investigación. De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

6. Datos del Documento Digital a Publicar: (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

Ingrese solo el año en el que sustentó su Trabajo de Investigación: (Verifique la Información en el Acta de Sustentación)			2022
Modalidad de obtención del Grado Académico o Título Profesional: (Marque con X según Ley Universitaria con la que inició sus estudios)	Tesis	<input checked="" type="checkbox"/>	Tesis Formato Artículo
	Trabajo de Investigación	<input type="checkbox"/>	Trabajo de Suficiencia Profesional
	Trabajo Académico	<input type="checkbox"/>	Otros (especifique modalidad)
Palabras Clave: (solo se requieren 3 palabras)	TEORÍA	FACTORES INTRÍNSECOS	FACTORES EXTRÍNSECOS

Tipo de Acceso: (Marque con X según corresponda)	Acceso Abierto	<input checked="" type="checkbox"/>	Condición Cerrada (*)	<input type="checkbox"/>
	Con Periodo de Embargo (*)	<input type="checkbox"/>	Fecha de Fin de Embargo:	

¿El Trabajo de Investigación, fue realizado en el marco de una Agencia Patrocinadora? (ya sea por financiamientos de proyectos, esquema financiero, beca, subvención u otras; marcar con una "X" en el recuadro del costado según corresponda):	SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input checked="" type="checkbox"/>
Información de la Agencia Patrocinadora:				

El trabajo de investigación en digital y físico tienen los mismos registros del presente documento como son: Denominación del programa Académico, Denominación del Grado Académico o Título profesional, Nombres y Apellidos del autor, Asesor y Jurado calificador tal y como figura en el Documento de Identidad, Título completo del Trabajo de Investigación y Modalidad de Obtención del Grado Académico o Título Profesional según la Ley Universitaria con la que se inició los estudios.



7. Autorización de Publicación Digital:

A través de la presente. Autorizo de manera gratuita a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán a publicar la versión electrónica de este Trabajo de Investigación en su Biblioteca Virtual, Portal Web, Repositorio Institucional y Base de Datos académica, por plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente. Se autoriza cambiar el contenido de forma, más no de fondo, para propósitos de estandarización de formatos, como también establecer los metadatos correspondientes.

Firma:			
Apellidos y Nombres:	GAMARRA TORRES JENY CLAUDIA		Huella Digital
DNI:	44764992		
Firma:			
Apellidos y Nombres:			Huella Digital
DNI:			
Firma:			
Apellidos y Nombres:			Huella Digital
DNI:			
Fecha: 25 /01 / 2023			

Nota:

- ✓ No modificar los textos preestablecidos, conservar la estructura del documento.
- ✓ Marque con una X en el recuadro que corresponde.
- ✓ Llenar este formato de forma digital, con tipo de letra **calibri**, **tamaño de fuente 09**, manteniendo la alineación del texto que observa en el modelo, sin errores gramaticales (*recuerde las mayúsculas también se tildan si corresponde*).
- ✓ La información que escriba en este formato debe coincidir con la información registrada en los demás archivos y/o formatos que presente, tales como: DNI, Acta de Sustentación, Trabajo de Investigación (PDF) y Declaración Jurada.
- ✓ Cada uno de los datos requeridos en este formato, es de carácter obligatorio según corresponda.