



Universidad Nacional  
**SAN LUIS GONZAGA**



## **[Reconocimiento-CompartirIgual 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)**

Esta licencia permite a otras combinar, retocar, y crear a partir de su obra, incluso con fines comerciales, siempre y cuando den crédito y licencia a las nuevas creaciones bajo los mismos términos. Esta licencia suele ser comparada con las licencias copyleft de software libre y de código abierto. Todas las nuevas obras basadas en la suya portarán la misma licencia, así que cualesquiera obras derivadas permitirán también uso comercial.

[http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)



**EVALUACION DE ORIGINALIDAD**

**CONSTANCIA**

El que suscribe, deja constancia que se ha realizado el análisis con el software de verificación de similitud al **BORRADOR DE TESIS** cuyo título es:

**"FACTORES MOTIVACIONALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN EL CENTRO DE SALUD PIEDRA LIZA- LIMA, AÑO 2019".**

Presentado por:

**JEFFERSON GIORDANO VÁSQUEZ BLONDET.**

De la **MAESTRIA EN ENFERMERIA** mención **CIENCIAS DE LA ENFERMERIA**

Que, se ha recibido del operador del programa informático evaluador de originalidad de la Escuela de Posgrado de la UNICA, el informe automatizado de originalidad, el mismo que concluye de la siguiente manera:

**El documento de investigación APRUEBA los criterios de originalidad con un porcentaje de similitud de 0%.**

Para dar fe, se adjunta al presente el reporte de similitud de las bases de datos de iThenticate. En Ica 23 de febrero de 2022.

**Atentamente**

UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"  
ESCUELA DE POSGRADO  
  
Dr. ROBERTO H. CASTAÑEDA FERRONES  
DIRECTOR GENERAL DE LA ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"  
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN  
ESCUELA DE POSGRADO



**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE  
MAGÍSTER EN: ENFERMERÍA**

**Factores motivacionales y el desempeño laboral del  
personal de enfermería en el centro de salud Piedra  
Liza- Lima, año 2019**

Línea de Investigación:

Salud pública y conservación del medio ambiente

Tesis Autor:

VÁSQUEZ BLONDET, JEFFERSON GIORDANO

Asesora

DRA. MARIELA PECHO TATAJE

Ica, Perú

2022

## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo al creador, por darme fuerzas y salud para llevar a cabo mis metas e iluminarme en cada paso que doy.

A mi esposa milagros, por el apoyo en todo sentido, por sus consejos y la comprensión durante todos los días.

A mis padres, por ser mi motivo y motor, por sus consejos, por guiarme en todo momento y por la educación que me han brindado.

## AGRADECIMIENTO

En mención especial a Dios por el don de la vida y por permitir llegar a cumplir un nuevo logro que es gran parte gracias a la ayuda y apoyo de muchas personas que me acompañaron a poder llegar hasta aquí, a los docentes.

Agradezco especialmente a mi familia por el tiempo y trabajo durante este proceso.

¡Gracias a todos!

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
Portada.	i
Dedicatoria.	ii
Agradecimientos	iii
Índice.	
- Índice de contenidos.	iv
- Índice de tablas.	v
- Índice de figuras.	vi
Resumen	vii
Abstract.	viii
I. Introducción.	9
II. Estrategia metodológica.	38
III. Resultados.	44
IV. Discusión.	51
V. Conclusiones.	53
VI. Recomendaciones.	53
VII. Referencias bibliográficas.	54
VIII. Anexos.	60

## INDICE DE TABLAS

		Pág.
Tabla 1	Validez de contenido por juicio de expertos para el instrumento de Factores Motivacionales Intrínsecos	41
Tabla 2	Validez de contenido por juicio de expertos para el instrumento de Factores Motivacionales Extrínsecos	41
Tabla 3	Validez de contenido por juicio de expertos para el instrumento de Competencias	42
Tabla 4	Confiabilidad de la primera variable: Factores Motivacionales Intrínsecos	42
Tabla 5	Confiabilidad de la segunda variable: Factores Motivacionales Extrínsecos	43
Tabla 6	Confiabilidad de la segunda variable: Competencias	43
Tabla 7	Correlación de Spearman entre los factores motivacionales y el desempeño laboral del personal de enfermería en el Centro de Salud Piedra Liza – Lima, año 2019.	44
Tabla 8	Correlación de Spearman entre los factores motivacionales intrínsecos y el desempeño laboral del personal de enfermería en el Centro de Salud Piedra Liza – Lima, año 2019.	46
Tabla 9	Correlación de Spearman entre los factores motivacionales extrínsecos y el desempeño laboral del personal de enfermería en el Centro de Salud Piedra Liza – Lima, año 2019.	47

## INDICE DE FIGURAS

		Pág.
Figura 1	Gráfico sobre los factores motivacionales del personal de enfermería en el Centro de Salud Piedra Liza-Lima, año 2019	48
Figura 2	Gráfico sobre los factores intrínsecos del personal de enfermería en el Centro de Salud Piedra Liza-Lima, Año 2019	48
Figura 3	Gráfico sobre los factores extrínsecos del personal de enfermería en el Centro de Salud Piedra Liza-Lima, año 2019	49
Figura 4	Gráfico sobre el desempeño laboral del personal de enfermería en el Centro de Salud Piedra Liza-Lima, año 2019	50
Figura 5	Gráfico sobre las competencias del personal de enfermería en el Centro de Salud Piedra Liza- lima, año2019	50

## RESUMEN

**OBJETIVO:** Determinar los factores motivacionales y su relación con el desempeño laboral del personal de enfermería en el Centro de Salud Piedra Liza – Lima, año 2019.

**MATERIAL Y MÉTODOS:** Fue una investigación de tipo correlacional, cuantitativa y de tipo transversal. Estuvo formado por 30 personales sanitarios dedicados al trabajo enfermero, que ocupan los diversos programas de salud, como inmunizaciones, crecimiento y desarrollo, materno, emergencias y programa de Tuberculosis del Centro Materno Infantil de Salud Piedra Liza, en el mes noviembre del 2019. Se utilizó como técnica, la observación, y para recolectar los datos la encuesta. Se creó preguntas para la medición de la variable principal y otras para la variable secundaria. La información se procesó con el programa SPSS25.0, y luego se analizó e interpretó los datos procesados.

**RESULTADOS:** Según Spearman es de 0.994, que se puede interpretar que hay buena asociación entre las variables de estudio

**CONCLUSIONES:** Existe relación directa y significativamente entre los factores motivacionales y desempeño laboral del personal de enfermería en el Centro de Salud Piedra Liza – Lima, año 2019,

**PALABRAS CLAVES:** factores motivacionales, desempeño laboral, personal de enfermería.

## **ABSTRACT**

**OBJECTIVE:** To determine the motivational factors and their relationship with the work performance of the nursing staff at the Piedra Liza Health Center - Lima, year 2019.

**MATERIAL AND METHODS:** It was a correlational, quantitative and cross-sectional type of research. It was made up of 30 health personnel dedicated to nursing work, who occupy the various health programs, such as immunizations, growth and development, maternal, emergencies and the Tuberculosis program of the Piedra Liza Maternal and Child Health Center, in the month of November 2019. used as a technique, observation, and to collect the data the survey. Questions were created to measure the main variable and others for the secondary variable. The information was processed with the SPSS25.0 program, and then the processed data was analyzed and interpreted.

**RESULTS:** According to Spearman it is 0.994, which can be interpreted that there is a good association between the study variables.

**CONCLUSIONS:** There is a direct and significant relationship between motivational factors and job performance of nursing staff at the Piedra Liza Health Center - Lima, year 2019,

**KEY WORDS:** motivational factors, job performance, nursing staff.

## INTRODUCCIÓN

El hablar sobre motivación puede resultar, en muchas ocasiones un tema complicado, debido a que despierta poco interés de manera global, ya que cada planteamiento en particular lo examina desde diversas perspectivas. Centrado desde una perspectiva, todos ellos se relacionan; tratando las bases para comprender de manera general, la importancia de este tema: la motivación laboral, determinado de manera constante por aquel impulsoconsciente para concretar lo que se desea, conservando un camino estable durante este paso e intentando evitar algunos paradigmas para concretar el objetivo esencial de la organización.

Sobre este tema se desataca el teórico Herzberg, quien en una de sus teorías asevera que la satisfacción al ejecutar una ocupación puede ser afectado por causas internas o satisfacción, las cuales pueden ser: las obligaciones, ejecuciones, desarrollo, pudiendo alcanzar eficazmente un apropiado cumplimiento y por causas exteriores o no satisfactorios, como pueden ser: el sueldo, rentabilidad, seguro en el trabajo, evocación <sup>(1)</sup>.

Para este teorizador, la palabra motivar es dañado por causas de aspectos propios de los individuos y los elementos que conforman su entorno. Estas características se omiten debido a que es posible reconocer que los cargos son ocupados, en reiteradas oportunidades, por las influencias (o en ocasiones se rota al personal debido a alguna situación disciplinaria), afligiendo la calidad en la atención.

Algunas investigaciones realizadas en instituciones hospitalarias de España señalan que los especialistas demostraron que un gran porcentaje de profesionales de la enfermería viven desmotivados gracias a la tensión laboral que existe en su entorno laboral. Además, la poca motivación de estos trabajadores se presenta como una de las problemáticas recurrentes que afligen la calidad de vida y mejora de oportunidades en torno estos procesos y que se producen debido al propio sistema, en ocasiones donde se ven como parte de la misma metodología, asumiendo excesivas responsabilidades de trabajo, escaso reconocimiento del desempeño de sus labores y ausencia de estímulos <sup>(2)</sup>.

Una motivación inexistente en el personal de salud se pudo apreciar en el tercer lugar para la región de Cataluña, en España, con un 59%, siendo capaz de influir en la eficacia del desempeño profesional. Se halla una ausencia de estímulos,

lo que conlleva al desánimo en estos profesionales. Para la región central de España, se pudo apreciar las deficientes condiciones laborales, con remuneración salarial y unos niveles de formación profesional inferiores, guardias que se realizan en exceso, poca retribución para el personal de sanidad y mal manejo de la continuidad del trabajo. Estas condiciones laborales generan desmotivación, resultando en segundo lugar con esta problemática en un 48%<sup>(3)</sup>.

Se muestra cómo se cubre una gran cantidad de horas en guardias de manera desconsiderada, saturando con ello la capacidad para el desarrollo eficiente del trabajo y ocasionando un grave problema de salud en los trabajadores, dificultando aún más su capacidad de rendimiento. Para algunas personas el aspecto económico impera frente al factor motivacional, viéndose presionados para duplicar sus turnos de trabajo en exceso, de forma paralela, en otros sitios a fin de cubrir sus necesidades. Con estas prácticas se genera agotamiento mental y cansancio, desmejorando así la naturaleza del cuidado.

En la actualidad, la poca comunicación se muestra como una debilidad en algunas organizaciones, al no socializarse la planificación de la institución (misión, visión, metas, entre otros) con los trabajadores que operativicen el manejo de la organización, originando una poca identificación de estos trabajadores con la organización de manera deficiente.

La carrera de Enfermería concebida como el acto del cuidado humano, cuyas tareas se centran en prevenir y promocionar el cuidado, el amparo y el restablecimiento de los usuarios que asisten a los diferentes nosocomios preventivos. Las enfermeras llevan consigo el afecto y la cultura, siendo instruidas para el desempeño de funciones laborales como seres sociales que, por medio de una relación de poder, son participantes de la cimentación de la historia universal, tanto en su organización y como en la dinámica a lo interno de los centros de salud<sup>(4)</sup>.

El desarrollo profesional tiene que ver con el avance positivo que desarrolla la persona para la búsqueda real de sus metas profesionales y particulares, por medio de la formación y el perfeccionamiento de sus propias competencias.

La envergadura de la materia se arraiga en los sucesos, que en la vida laborales es necesaria la preparación ante las oportunidades, para que cuando estas lleguen se pueda hacer frente de manera exitosa. En algún momento se presentará la

oportunidad para que se demuestren las habilidades y talentos desarrollados, estando siempre preparados para esta ocasión.

Como antecedentes, para mencionado trabajo se realizó la siguiente búsqueda bibliográfica a nivel internacional, encontrándose el estudio de Alvarado y Pindiusaca (2019) de Ecuador, que sostuvo sobre las causas que incurrieron en la labor del personal enfermero en los sitios del hospital Materno durante el periodo 2019, teniendo como objetivo establecer los elementos que incurren en la labor del personal enfermero en los servicios en donde se hospitalizan en el Nosocomio Materno. Es un estudio con una perspectiva descriptiva, cuantitativa y de campo. La población estuvo integrada por 50 enfermeros, valiéndose del instrumento tipo encuesta, cuyos resultados señalaron que la mayoría eran mujeres, teniendo títulos de Licenciado de Enfermería, un rango etario promedio entre los 25 y 45 años, desempeño laboral entre 1 y 5 años, con un grupo familiar de 2 o más hijos (señalándose este indicador como importante para las interrupciones de sus labores profesionales). Los elementos que más afligieron la labor del personal de estudio, se reducen a: 52% restricciones de entrenamiento (por parte del equipo directivo), 56% poca estabilidad laboral, 40% ausencia de reconocimientos, 52% sobrecarga de trabajo. Para los aspectos favorables se encontró: la adaptación al puesto laboral en un 88%, puntualidad y manejo de procedimientos en un 70%. Concluye que el exceso de trabajo, las restricciones para la aplicación de estrategias motivacionales y de formación permanente, intervienen negativamente en las labores del profesional de la enfermería<sup>(5)</sup>.

El siguiente estudio de Morales (2019) de Argentina, en su Tesis trató, sobre el Motivo y como se satisfacen en su trabajo el personal enfermero, teniendo como causa principal la medición de que es lo que le motiva y lo que le satisface en su centro de trabajo. Estuvo conformada por 207 enfermeros de las áreas de emergencias adulta y pediátrica e internación, valiéndose de dos cuestionarios antes aprobados a fin de evaluar aspectos como satisfacción laboral y motivación. Algunos de sus resultados resaltan que el nivel motivacional del personal de estudio es medio, con predisposición a un nivel alto, en tanto que el rango de satisfacción resultó ser medio, con propensión a bajo. De tal forma que la motivación y la satisfacción no se relacionaron de forma directa con aspectos como edad, turnos laborales, experiencia y servicios. El índice motivacional y de satisfacción profesional señalaron un nexo estadístico

significativo. Entre sus resultados, se destacan las variables que valoraron el criterio menor satisfacción y que tienen que ver con las ayudas remunerativas o aquellas que estiman un nivel de satisfacción superior y que se relacionan de forma directa con crecimiento personal y desempeño en sus funciones. Se concluye que el estudio permitió evidenciar los índices motivacionales y lo que les satisface a los empleadores encontrándose en un grado medio <sup>(6)</sup>.

Alcántara y Rivas (2015) de Venezuela, en su Tesis, Factor motivacional interno que fomentan la complacencia de trabajo del personal sanitario, tuvo como objetivo estipular el factor motivacional interno en resarcimiento profesional sanitario del Servicio de un Nosocomio en el 2014. Es un estudio que describe las acciones realizadas y no empírico. Su subpoblación estuvo constituida por 25 personal sanitario enfermeros, entre las que se formuló un interrogatorio contentivo de 20 preguntas. De sus resultados se puede mencionar que con relación a motivación tuvo poca satisfacción; así como 48% percibe que el reconocimiento no es tomado en cuenta; 56% indicó que nunca y 20% que casi nunca les hacían llegar felicitaciones personales. Refiriéndose a responsabilidad, 40% declaró el cumplimiento de lo asignado por el jefe inmediato; 36% de los profesionales de la enfermería consideró que la organización en todo momento les admite desarrollar su grado de conocimientos mediante los cursos de actualización profesional, porcentaje reiterado para la opción casi siempre; 52% estuvo de acuerdo con que el organismo no promociona las especializaciones profesionales; 40% dejó ver que nunca se asciende por desempeño laboral; 48% siempre están orgullosos de su participación en las decisiones y 36% casi siempre. Concluye la insatisfacción con relación al reconocimiento laboral, puesto que la mayor parte dijo no haber sido reconocidos nunca. Del mismo modo, la generalidad reconoció su inconformidad con las promociones por desempeño laboral. Con ello se duda la calidad de la faena, puesto que el personal solicita un sistema de pago y normativas para los ascensos equitativos, transparentes y proporcionados con las expectativas. Por otro lado, tuvo un grado de satisfacción medio en relación con el desarrollo profesional, puesto que en diversas situaciones este indicador resultó ser uno de los motivadores para la culminación de la carrera, especializaciones o certificaciones <sup>(7)</sup>.

A nivel nacional, según el estudio de Cancha & Yauri (2018) Huaraz-Peru, en su trabajo realizado, Asociación del factor al empeño en su trabajo del personal

sanitario en un Nosocomio en Huaraz en el 2018, con la misión central de definir los intermediarios que se encuentran adjuntos al personal sanitario en el 2018. Estudio cuantitativo, con perspectiva descriptiva y de relación, de tipo no se experimenta y de corte que se realizó en un solo momento. El conjunto de personas que estaba constituido fueron de 50, aplicándose un conjunto de preguntas y un temario. Entre los hallazgos, se señala: en torno a los factores sociodemográficos, 46% de los enfermeros tienen edades comprendidas entre 31 y 35 años y 8% entre 41 y 45 años. Con relación a factores organizacionales, 52% de estos profesionales se encuentran contratados y 48% de estos profesionales ya fueron nombrados. Para los factores motivacionales, 72% de estos profesionales revelan que no poseen una segunda especialidad, 28% sí tienen una segunda especialidad. Concluye que, los factores sociodemográficos, de organización y de estímulo se encuentran ligados, de manera significativa, con el desempeño profesional, ya que el valor de  $p$  fue inferior a 0,05 en cada una de las dimensiones sociodemográficas, organizacionales y de motivación. Determinando que los agentes sociodemográficos se encuentran vinculados específicamente con el desenvolvimiento laboral de los enfermeros. Considerándose así factores como: edad, género, situación civil y sueldo. Con relación a la edad, la mayor parte de estos profesionales se encuentra entre 31 y 35. Respecto al sexo, la mayor parte es de carácter femenino; en lo que concierne a la circunstancia personal la mayoría viven con su familia; finalmente para la retribución por mes, la mayor parte recibe un salario superior a los 1200 nuevos soles. Los agentes organizacionales se relacionan de manera significativa con el ejercicio profesional de los enfermeros. Se consideran elementos como el servicio donde se desempeña, las condiciones laborales, los trabajos adicionales, la ejecución de tareas recreativas, los años de prestación y otros procedimientos. Con relación a la función que desempeñan, la mayor parte de enfermeros se desenvuelven en el servicio de medicina. En torno a su situación laboral la mayor parte se encuentran como contratados, a la vez que realizan trabajos adicionales, al mismo tiempo la mayor parte evita estas acciones recreativas ajenas a sus labores, por otra parte, para la mayoría de estos profesionales su tiempo de servicio equivale a 1 año; igualmente gran parte de estos indican que los materiales empleados para las labores son apropiados. Con relación al tema de los nexos entre ellos, la mayor parte de ellos, se desarrollan de buena manera; igualmente gran cantidad de estos profesionales de la enfermería gozan de

reconocimiento y promoción. Por otra parte, una gran cantidad de ellos cuentan con circunstancias laborales acordes; en lo que concierne a la segunda especialidad, la mayoría expresó que no la tienen. En este sentido, los elementos sociodemográficos, de organización y de motivación se encuentran vinculados con el ejercicio del personal sanitario en el nosocomio en Huaraz; conformándose así su hipótesis de investigación <sup>(8)</sup>.

Carcasi (2017) Puno- Perú, en su trabajo realizado, Causa interna, externa afiliado al grado de complacencia en el trabajo al empleador sanitario de Puno, tuvo como objetivo establecer los índices de Causa interna, externa afiliado al grado de complacencia en el trabajo al empleador sanitario de Puno. Fue una indagación de tipo correlacional descriptiva, y explicativa. La población total la conformaron 120 trabajadores, se tomó una muestra no probabilística por convenir de 90 empleadores sanitarios y experto en técnicas básicas de los servicios asistenciales, el instrumento de medición fue un cuestionario tipo Likert. Entre sus resultados para motivación intrínseca: en cuanto a desarrollo capacitado 44,4% tienen un índice motivacional medio; de los cuales 37,8% para satisfacción laboral expresan estar medianamente satisfechos. El indicador relacionado con autorrealización con un 41% reflejan un grado elevado, el 25% con un rango medio.

Por el caso de reconocer al personal, el 70% alcanzó un grado moderado y 55,6% un rango medio. Las variables citadas se relacionan con la complacencia del personal. Para el indicador condiciones de trabajo 55,6% muestra un nivel medio, 40,0% medianamente satisfecho. Para motivación intrínseca 65,6% se encuentra en un nivel medio, 60% medianamente satisfecho. Para satisfacción laboral 71,1% del personal asistencial el nivel de satisfacción profesional es medianamente satisfecho. Se concluye que estos resultados establecen la relación directa entre la motivación intrínseca y motivación extrínseca para los grados de superación en el empleador sanitario de las REDES Lampa, donde su probabilidad fue inferior a 0,05 <sup>(9)</sup>.

Bobadilla (2016) Chiclayo- Perú, efectuó un estudio si la motivación y el desenvolvimiento en su trabajo existe vínculo del profesional sanitario enfermero en emergencia entre abril y octubre 2016. Se trató de una investigación cuantitativa, descriptiva, relación entre variables y transversal. Estuvo formado por 48 enfermeras pertenecientes al servicio de emergencia. Valiéndose de la encuesta se observó entre sus resultados: 89.6% para la

Vocación, 83.3% Desarrollo personal, 60.4% Crecimiento profesional y 12.5% Responsabilidad. Las características motivacionales accidentales dentro de estos mismos criterios fueron: 47.9% Relaciones interpersonales y 18.8% Reconocimiento. Con relación al desempeño profesional, la mayor puntuación fue para “siempre” y 83.3% para Actitud. Se concluye que los motivos internos es la más llamativa

(10).

Y a nivel local, Campos (2017) de Lima- Perú, realizó un trabajo sobre la motivación en el ejercicio de su trabajo del personal sanitario dedicado a enfermería en un hospital en Vitarte en el año 2017, con su meta principal de establecer el vínculo entre las variables de estudio. Estudio de tipo descriptiva simple, correlacional, no experimental, transversal. Estuvo conformado por 40 profesionales enfermeros. Como instrumentos se utilizaron 2 cuestionarios; el primero correspondiente a la variable relacionado a la motivación y con un formato que abarcó lo intrínseco y extrínseco, se constituyó por veinticuatro criterios. El segundo formato que corresponde al ejercicio laboral, sus partes fueron producción, capacidad y vínculos interpersonales y se constituyó por 20 criterios. El resultado para “desempeño laboral” reflejó un rango de dependencia del 34.7% con respecto a los actores motivacionales para los profesionales de la enfermería. A su vez, se pudo observar que estos profesionales muestran un índice regular de desempeño profesional con las posibilidades de 97.1% de manera superior a los profesionales que se hallan en un rango deficiente. Aunado a ello, se precisó un resultado de 79.1%, concluyéndose la existencia de la influencia entre factores motivacionales para el desempeño profesional (11).

Velásquez (2016) de Lima- Perú, en su trabajo realizado sobre el grado motivacional y como ejerce su trabajo el personal sanitario dedicado a enfermería en Lima- Collique. tuvo como idea central valorar el grado motivacional y como ejercía su trabajo el personal enfermero. Se caracteriza por ser un estudio que describe y correlacional. La población constituida por 47 profesionales de la Enfermería, empleando para ello como instrumento de valoración el interrogatorio. El producto arroja que hay una relación entre los grados de desempeño y motivación del personal sanitario de salud, con una estimación de 0.002, mostrando la correspondencia entre dimensión cognitiva nivel de motivación en 0.000, índice de dimensión afectiva. El otro producto

arrojó que los profesionales de la Enfermería se muestran altamente motivados en un 81,1% y medianamente motivados en un 19%. Para el nivel de motivación externa (sueldo, control, vínculos entre personas y el seguro en la profesión) se encuentran bastante motivados en un 81,1% y medios motivados en un 19,1%. Con relación a motivo interna (éxitos, exploración y labor) se encuentran con alta motivación un 98,1% y medios motivados en 2,1%. Para la variable relacionada a la labor desempeñada un 96% realiza una adecuada labor y 4% para el desempeño regular. Para la capacidad psicomotora y afectiva el desempeño bueno fue de 96%, mientras que capacidad cognitiva fue buena en 94%. Se concluye que mientras más elevada sea la motivación, mejor aún será el mejor grado de labor que realizarán <sup>(12)</sup>.

Rojas (2016) de Lima – Perú, en su Tesis, Estrés y como se desempeñan en su ambiente laboral el personal sanitario enfermero en el nosocomio de SJL, en el año 2016. La idea central fue vincular ambas variables de estudio, siendo una investigación que describe, relacional entre las variables y transversal. Estuvo conformado por 44 Enfermeras profesionales. Se manejó como herramienta el cuestionario, obteniéndose entre sus resultados que los profesionales de la Enfermería muestran 40.9% de estrés laboral en un rango medio, mientras que 68.2% tienen un rango bajo desempeñándose en su trabajo. Su conclusión fue que no existe relación entre las variables <sup>(13)</sup>.

Herrera (2016), Callao – Perú, en su Tesis, buscó asociar una unión entre el estilo de vida y desarrollo en su trabajo del personal sanitario enfermero en el Hospital Alcides Carrión en el año 2016. Considerado como un tipo de estudio correlacional y cuantitativo. Integrado por 103 profesionales enfermeros. Se utilizó la herramienta del sondeo y el cuestionario como instrumento que se recogió de información. Entre la obtención del producto se puede apreciar la vinculación entre sus variables estudiadas. Se puede concluir que hay vínculo entre las variables estudiadas, donde predominaron: un grado medio para la aptitud de vida en el trabajo, un grado no favorable para el entorno del trabajo un grado apropiado para el cumplimiento profesional <sup>(14)</sup>.

Como justificación se considera favorable, ya que, permitirá comprender las causas que inciden en la mejora del profesional de enfermería en el lugar donde se ejecutó. Basándose en el análisis se logrará establecer intervenciones para estimular el deber del trabajador enfermero, brindando atención con calidez.

La investigación cuenta con importancia académica, esta condición se añade porque optimizará la productividad, la autorrealización, la autoestima y la superación profesional para los profesionales de la enfermería, atribuyendo los hallazgos al equipo directivo encargado de coordinar la atención para el establecimiento de normativas que mejoren, de forma directa, la situación de los trabajadores.

La herramienta empleada en la indagación, permitirá se conozca el nexo de las variantes de estudio propuestas, en vista que el conocimiento que poseen los expertos en salud les otorga la importancia para el desarrollo de sus labores de manera estable.

Otra razón puede ser la caracterización del trabajo, de acuerdo con su ubicación geográfica, debido a que esa zona no es segura para los ciudadanos, tiene zonas oscuras y delincuencia (aunque se encuentre cerca de un centro de estudio y una comisaría policial). Por consiguiente, los trabajadores de enfermería se sienten vulnerados ante esta situación de amenaza, interviniendo de forma de incidencia en la situación de los trabajadores, creando un ambiente de tensión, el cual va a influir en el desempeño laboral.

Y la importancia, de esta indagación reside en descubrir qué factores motivacionales (bien sea extrínseco o intrínseco), influyen en el profesional de la enfermería para el cumplimiento de los metas propuestos por la organización en la que se desempeña, para estar al tanto de sus obligaciones auténticas que puedan influir en su ejercicio profesional. Con ello se busca establecer tácticas que permitan ofrecer a estos trabajadores, algunos elementos que apoyen el logro satisfactorio del desempeño de sus labores, teniendo en cuenta el que se refleje una cualidad de servicio en el rendimiento y en el entorno laboral.

De la misma forma, el conservar elevados niveles de complacencia de trabajo, transformándose en un avance de los procedimientos, un desarrollo de la ocupación grupal y en un intercambio armónico entre las diversas áreas, llegándose a considerar como indicadores de la calidad. Esta actitud se basa en la valorización y convicción que el propio asalariado realiza en su entorno de su trabajo, caracterizado por las funciones en su puesto de trabajo y en el deber ser, a fin de convenir un progreso profesional y colectivo de la empresa.

Por ello nos lleva a plantear la siguiente pregunta general de investigación: ¿En qué medida los factores motivacionales se relacionan con el desempeño laboral

del personal de enfermería en el Centro de Salud Piedra Liza – Lima, ¿año 2019?

Preguntas Específicas: ¿En qué medida los factores intrínsecos y extrínsecos se relacionan con el desempeño laboral del personal de enfermería en el Centro de Salud Piedra Liza – Lima, ¿año 2019?

También planteamos el objetivo general del trabajo de investigación: Determinar los factores motivacionales y su relación con el desempeño laboral del personal de enfermería en el Centro de Salud Piedra Liza – Lima, año 2019

Formulando los objetivos específicos: Determinar los factores intrínsecos y extrínsecos y su relación con el desempeño laboral del personal de enfermería en el Centro de Salud Piedra Liza-Lima, año 2019.

Enunciando la siguiente hipótesis general: Los factores motivacionales se relacionan significativamente con el desempeño laboral del personal de enfermería en el Centro de Salud Piedra Liza – Lima, año 2019.

Formulando las siguientes hipótesis específicas: Los factores intrínsecos y extrínsecos se relacionan significativamente con el desempeño laboral del personal de enfermería en el Centro de Salud Piedra Liza – Lima, año 2019.

### **1.1.- BASE TEÓRICA**

El conjunto sanitario es un grupo relacionado de entidades, fundaciones y sociedades, que se encuentran aunados a otras divisiones, que su objetivo central es la salud. Está compuesto por el personal sanitario y aquellos que realizan este accionar. La relación entre ellos es muy vigorosa y da oportunidades muy fluctuantes entre los miembros.

Cuando no existe la estructura y el avance en salud, en las diferentes áreas, nunca se dará un adelanto adecuado en los niveles de sanidad. El primer motivo principal es la mejora continua de los habitantes, respondiendo a las perspectivas trazadas y preservar los riesgos económicos de la afección y la minusvalía que se pueda presentar. Por ende, es muy significativo que en salubridad se resguarde a la persona en los diferentes riesgos el cual está expuesto, cual es el importe y la rentabilidad de los servicios sanitario. En segundo lugar, la estructura pública en la que está provista la salud se puede desempeñar en cuatro cosas importantes: ser órgano rector, recaudar fondos,

prestación de salud y gestionar recursos humanitarios y materiales.

Los sitios sanitarios, son lugares que brindan servicios de salud, dedicándose exclusivamente a la salud preventiva hacia la población asignada, dándoles a los beneficiarios una atención, sin rechazar los aspectos fundamentales que asigna el organorector.

Como organización se encuentra inmersa en transformaciones sociales, tecnológicas y económicas, sin ninguna desconfianza con el proceso de adaptación ante ciertas situaciones para obtener los objetivos y metas establecidas. Con este fin, se debe considerar principalmente la disposición de los sujetos estimulados y a gusto con sus labores en la institución.

En el contexto sanitario, el personal debe estar motivado y satisfecho con las funciones que desempeña y consideradas de gran importancia para estos profesionales de la enfermería, cuyo propósito es el de resguardar los aspectos de mentalidad y de vida de los usuarios que se encuentran bajo su vigilancia, así como también ofrecer atención adecuada, con un nivel de comprensión ajustado a sus necesidades, altamente motivados y satisfechos con el rol que desempeñan en la organización.

La motivación se puede definir como:

El signo localizado en un individuo a un ambiente específico, para que se pueda complacer alguna indigencia en inventar o la introducción a una labor que esta involucrado a poder hacerlo<sup>(15)</sup>.

Por consiguiente, la motivación se toma como la disposición para activar, gobernar y alimentar al comportamiento.

Aparte de considerarse como aquel empuje que traslada al individuo para condensar y accionar entre aquellas opciones presentadas en una situación particular. Por ende, el criterio se relaciona con la rapidez, ya que, se da un esfuerzo grupal práctico que busca trasladar al individuo hacia la indagación permanente de elevadas condiciones de experiencias para que se complemente con su sentido social. El diálogo ejerce un efecto determinante para estas circunstancias. De tal manera que, al indagar el criterio este debetener un rango de variabilidad entre los sujetos en diversas situaciones.

Las características principales de la motivación se pueden mencionar que<sup>(16)</sup>:

- Va dirigida hacia un propósito específico.
- Se desarrolla de manera continua.
- Al ser percibido desde la visión negativo o positivo.
- Se considera como un todo.
- Puede o no ser retribuirle monetariamente.
- Está relacionado con el factor psicológico para transformar las destrezas en beneficio.

La importancia de la motivación es materia de estudio permanente en el área de la psicología. Por una parte, se considera como la vitalidad para cumplir con los compromisos propuestos. Por otra parte, es un componente importante para otras variables psicológicas y emocional, como, por ejemplo: un individuo estresada, estimación propia y concentrarse. En el entorno de la cotidianidad, se posibilita la motivación para el ejercicio de las funciones que, de cierta forma, requieren de un esfuerzo particular. De otro modo, la motivación nos permite el accionar a tiempo <sup>(17)</sup>.

Las teorías motivacionales conducen a la acción encontrándose algunos métodos científicos, funcionales y psíquicos que, determinados por la razón, energizan y orientan las labores <sup>(18)</sup>. El ser humano está presente en todos los aspectos mundanos se vale de la razón para apoyarse en ella como un elemento que le permitirá el logro de sus propios objetivos. Las personas aparte de interesarse por subsistir, consiguen en su labor oportunidades de realización personal, motivándolos aún más. Las nociones se han transformado en una notoria causa para la gestión de personal, por consiguiente, se traduce en un requerimiento advertir sobre este tema y al mismo tiempo controlarlo, debido a que, se considera el camino adecuado. Las empresas tienen las posibilidades de contar con un conocimiento organizacional robusto y con credibilidad <sup>(19)</sup>.

La teoría de las necesidades se destaca que no sólo es el aspecto psicológico, sino también en el contexto del mercadeo. Al mismo tiempo, enuncia un grado de pretensiones humanas en su supuesto, argumentando las características desarrolladas por las personas para cubrir sus pretensiones mayores <sup>(20)</sup>.

La jerarquía de las necesidades, se enumera en 5 grados: necesidad de déficit, autorrealización, desarrollo y deber ser. Aparece la iniciativa elemental, la cual se considera para el cumplimiento de las aspiraciones más altas a fin de satisfacer las pretensiones más inferiores, en otras palabras, se hace un esfuerzo

por alcanzar las pretensiones más elevadas. Se origina un deslizamiento ascendente en nivel, de tal manera que las potencias reaccionarias incitan los anhelos previos al grado. En orden con las pirámides jerárquicas propuestas se obtendría <sup>(21)</sup>:

- Necesidades básicas, son aquellas que se consideran como trascendentes para preservar los niveles de autorregulación a lo interno del organismo, ya que este:
  - Requiere respiración, tomar agua y alimentarse.
  - Precisa del sueño y de la eliminación de los desechos que produce el organismo.
  - Conviene que se evite el daño, en términos generales.
  - Precisa conservar la temperatura corporal adecuada, bien sea a través de un espacio que lo resguarde o con prendas de vestir.
- Necesidades de seguridad y protección, surgen al momento que los requerimientos vitales son propicios. Son observables en el instante que una persona se sienta serena y optimista, manifestando características como:
  - Firmeza sistémica y buen estado de salud física.
  - Necesidad de proceso.
  - Requerimiento de hogar.
- Necesidades sociales (afiliación), son aquellas que se relacionan con nuestro entorno social, tales como:
  - Vínculo con el ambiente.
  - Aprobación social.
  - Necesidades de estima (reconocimiento), se identifican dos clasificaciones diferentes relacionadas con la apreciación (grado alto y grado bajo). El grado alto se relaciona con las necesidades de auto reconocimiento y con las emociones de confianza, competencia, realización y autonomía. El poco interés se considera por otro lado como: el compromiso de por esmerarse, el reconocimiento, la apreciación, el estatus, la seriedad, la honradez y la exigencia. El término de estas pretensiones se proyecta en las ideas de inferioridad y baja valoración. El requerimiento se sostiene en la valoración por la vida y el mérito como profesional de la salud y como individuo, con posibilidades para realizarse tranquilamente y continuar su camino hacia la autorrealización. El requerimiento por auto valorarse crea estabilidad en los individuos, debido a que es el soporte necesario para que el ser se transforme en una persona triunfadora, capaz de lograr todos sus propósitos y con una autovaloración efectiva.

La autogestión es cambiante y puede ser identificada por términos como: la motivación por el crecimiento, el deber ser y los compromisos. Es el mayor convenio psicológico del sujeto, por encima de cualquier posición o justificación y validado por su propio potencial de vida y las actividades que realiza. Todo ello se logra en el momento que todos los espacios son alcanzados y establecidos de cierta manera <sup>(22)</sup>.

Debido a que las organizaciones se conforman por personas la teoría del factor dual de Herzberg, se hace necesario se aplique la psicología laboral y las organizaciones con responsabilidad para aprender el funcionamiento a lo interno de las organizaciones. En la psicología organizacional se dio a conocer el psicólogo Frederick Herzberg, quien se interesó por estudiar la satisfacción laboral, creando con ello la Teoría del factor dual de Herzberg <sup>(23)</sup>.

Los factores higiénicos contienen elementos extrínsecos para el trabajador, vinculados fundamentalmente con una poca satisfacción. Los factores higiénicos se localizan dentro del ambiente que rodea al profesional de la salud e integra las condiciones determinantes para sus labores. Se precisa que estos factores son extrínsecos y dependen del manejo y control de la organización. Los factores para Herzberg considerados como higiénicos son <sup>(24)</sup>:

- Sueldos o salarios económicos o materiales.
- Estrategias organizacionales.
- Vínculos afines entre compañeros.
- Entorno en el que se desenvuelve el trabajador.
- Control sobre el desempeño del trabajador.
- Situación del cargo del trabajador a lo interno de la organización.
- Inmovilidad laboral.

Los factores de la motivación son integrados por el empleado, de forma directa con el bienestar de su puesto, así como con su origen o la información que el trabajador ejecuta a lo interno de la organización. Estos elementos motivacionales existirían bajo la autoridad de la persona, incluyendo percepciones y sentimientos que el trabajador tiene sobre su desarrollo dentro de la organización, al igual que el reconocimiento competitivo, su proceder y la responsabilidad, entre otros.

Por un largo tiempo, las labores se establecieron con el propósito de abarcar, de forma eficiente, los requerimientos monetarios de la organización, excluyendo alguna circunstancia en la que el trabajador se pudiese sentir motivado para ampliar su inventiva, proporcionando una impresión de apatía y renuencia. Los factores motivacionales intrínsecos se dividen en<sup>(25)</sup>:

- Impulso por la soberanía para el ejercicio laboral.
- Sentimientos de autorrealización.
- Metas.
- Aceptación de los dirigentes.
- Oportunidad para asumir mayores responsabilidades.

La teoría de McClelland se sustenta en tres cualidades motivacionales integradas en el individuo, indistintamente de su origen o sexo. Los ejemplos de motivación a considerar son: el éxito, el poder y la afiliación, detallándose de la forma siguiente<sup>(26)</sup>:

- Afiliación, el ser humano por naturaleza tiende a formar parte de grupos sociales. Igualmente, complacen a otros, por lo que aceptan con facilidad las críticas del resto. Por lo general, son trabajadores que se destacan como dirigentes, debido a que priorizan los objetivos de la empresa. El encargado de elaborar la prueba de percepción de la materia fue Henry Murray, habiendo considerado su conectividad. De igual manera que actúa sobre el aspecto de las pretensiones para el logro, sustentándose en las iniciativas de McClelland.

La necesidad de lograrse uno mismo, tiene una elevada puntuación por la necesidad de ejecución requieren grandes promociones a fin de obtener la misión que le permita involucrar un propósito elevado de duro cumplimiento, de tal forma que no evaden los riesgos a alcanzar, calculados en todo momento. Habitualmente, prefieren el trabajo en solitario que les pueda ofrecer la organización y les atrae los comentarios positivos sobre las tareas que desarrollan. Algunos autores, entre ellos McClelland, afirman que los requerimientos para la ejecución son afectados por las virtudes particulares para puntualizar misiones, por un control interior existente y por el soporte de sus padres para el desarrollo de una independencia durante su infancia<sup>(27)</sup>.

Estas necesidades de poder se diferencian claramente en dos tipologías de poder: el poder de tipo social y el poder de índole personal. Las personas relacionadas con el primer tipo se preocupan por los otros, de tal manera que

quienes tienen las razones prominentes desean el poder personal, para aprovecharse de ello. Las personas con alta razón de poder que no presentan de manera análoga un elevado compromiso personal presentan mayores oportunidades para la generación de conductas psicopatológicas externas, como pudiese ser una agresión física o un elevado consumo de sustancias <sup>(28)</sup>.

Dicho ciclo de la motivación, se origina por la razón, de la cual se vale con el fin de interesar los anhelos de las personas. Surge con la obligación que echa abajo la disposición armónica del organismo, produciendo desagrado, desorientación, desequilibrio, para llevar al sujeto a un desarrollo estable. El tiempo ratifica que el estudio y las repeticiones, se vuelven hábitos efectivos para el cumplimiento de ciertos anhelos. Al satisfacer las necesidades se acciona el factor motivación.

Cabe aclarar que, al no satisfacer las exigencias, los índices de estrés suprimen al organismo el cual buscará una salida indirecta a través de un enfoque mental (provocación, desagrado, apatía) u orgánica (complicaciones a nivel del sistema nervioso, desvelo, derivaciones cardíacas, entre otras).

La razón humana es invariable, esto por su condición de transitoriedad. Constantemente surgen nuevas pretensiones y se reinicia nuevamente el período. La actuación de las personas forma parte de un impulso continuo para la resolución de conflictos y el agrado de las pretensiones emergentes <sup>(29)</sup>.

Las causas internas pertenecen al agrado, la disposición y el contexto en el que el sujeto labora. Por consiguiente, los factores nombrados se hallan a disposición del ciudadano, debido a que se encuentran relacionados con lo ejecutado. Al mismo tiempo implican sentimientos de unión sustentados en el desarrollo y fortaleza, la convicción sobre el personal de salud, los anhelos por su ejecución y una mayor responsabilidad la cual va a depender de las funciones que se lleven a cabo.

Generalmente, los compromisos y posturas se establecieron por la inquietud de brindar atención eficiente y económica, consiguiendo cumplir con los requerimientos individuales. En consecuencia, carece de sentido psicológico para quien lo ejecuta, pudiendo generar un efecto de desánimo e indiferencia.

Al mismo tiempo los factores extrínsecos demandan estímulos para la ejecución de ocupaciones específicas y además una acción que se elabora a partir de las calificaciones obtenidas, para obtener bienestar y entendimiento <sup>(30)</sup>.

La vocación, responde a una acción significativa, muchas veces carente de provisiones para el propio desempeño, debido a que la labor es una parte cardinal (aunque no inclusiva) para que se desarrolle el trabajo con tranquilidad <sup>(31)</sup>. Este planeta convulsionado y provisto de información presenta grandes oportunidades para el desarrollo profesional y del autoconocimiento, a la vez que se arriesga para enfocarse en lo que somos y lo que aportamos a la sociedad, tanto desde la visión como profesional.

Conocedores del tema sanitario muestran gran legitimidad y seriedad para ejercer sus funciones de manera justa, comprometida e interactiva. Se considera esta una profesión que en el área de la salud ofrece atención directa hacia la persona, con el objetivo de recuperar su condición de salud <sup>(32)</sup>.

El desarrollo personal, el progreso personal integra en sí trabajos que optimizan el conocimiento y la identificación, suscitan el perfeccionamiento de las capacidades individuales y su viabilidad, concurren para la creación del capital humano, haciendo más factible su empleabilidad, mejorando las condiciones de vida y contribuyendo con las expectativas. En el momento en que el avance personal se desarrolla a lo interno del entorno institucional, refiriéndose a tácticas, eventos, beneficios, habilidades y métodos de valoración que afirman el progreso de los individuos en las empresas. La enfermería contiene así misma un conjunto de capacidades (ideas, contenidos, ánimo y apreciación) que se consiguen antes del grado y se van forjando a la medida que avanza su carrera profesional, brindando una gran atención a los pacientes en su cotidianidad <sup>(33)</sup>.

El crecimiento personal, del personal de salud contiene en sí la condición humanitaria y su responsabilidad cotidiana, correspondiéndose con sus colegas en un trato cordial de calidad para el bienestar de todos. Con este "desarrollo profesional", los enfermeros intentan hacer referencia al desarrollo y la autorrealización, a fin de lograr esa meta de convertirse en futuros profesionales. Por lo tanto, se considera que un trabajador adiestrado es quien logra un desempeño óptimo requerido para una completa disposición. Esta razón contiene en sí diversas perspectivas, como el enaltecimiento de la carrera, su elección por vocación y la unificación de criterios, los cuales van a servir para el surgimiento de mejores opciones de trabajo que le permitirán su crecimiento profesional.

Estos criterios dependerán, de cierta manera, de elementos particulares tales como actitud, persistencia, empeño y mejoramiento, originándose todo ello con la idealización por la profesión y teniendo en cuenta que los individuos mejoran para alcanzar las metas perfiladas a lo interno de la organización. Esto se logra con el acompañamiento de la propia organización empresarial <sup>(34)</sup>.

La responsabilidad que tiene el profesional de la enfermería radica en otorgarse los hechos presentes o que se puedan dar a futuro, aún más si el paciente se encuentra en situación de riesgo. Se sustenta sobre la base de tres aspectos: la preservación de la vida, el paliativo a las dolencias y fomentar la salubridad. El principal eje son las enfermeras es resguardar la salud de las personas. Una meta que se puede realizar a través de un conjunto de acciones para prevenir o tratar padecimientos físicos o potenciales, con el fin de calmar estas patologías de salud.

El rol de la enfermera es el de organizar un compendio de capacidades para la atención del sujeto, de su contexto y de la sociedad en general. Para tal fin, se hace necesario particularizar los proyectos de atención y funcionamiento para examinar y ordenar los tiempos, frenar o curar las patologías. Se distingue que las atenciones brindadas por la enfermera deben ser completas, eficientes, puntuales y metódicas, con el fin de certificar una rehabilitación efectiva y rápida.

Los elementos que rivalizan con el profesional de la enfermería pudieran ser considerados como: las actividades físicas que deben desarrollarse para atender oportunamente al paciente, del cual es responsable y en quien se aplica un conjunto de procedimientos para prevenir su incomodidad. Otras tareas se destinan a labores administrativas equivalentes con la reserva, como parte de las solicitudes del paciente <sup>(35)</sup>.

Las relaciones interpersonales, se considera como una relación humana concreta entre dos individuos que se respetan de forma mutua, permitiendo el desarrollo de un ambiente armónico. La simpatía y las atenciones ilimitadas son trascendentales para la supervivencia de la humanidad como especie. Los cuidados que brinda el profesional de la enfermería contienen cualidades empáticas arraigadas en la comprensión hacia el ser humano, lo que les permite una mayor interacción con las acciones individuales dirigidas hacia una meta.

En este sentido, se posibilita agregar significación a la vida, ofreciendo tiempo de calidad y alcanzados valores mucho más elevados. La carrera de enfermería fundamenta su razón de ser en los vínculos interpersonales entre enfermera y

paciente, el cual requiere aparte de la formación técnica y especializada, la actuación profesional dirigida hacia el desarrollo del ser por cubrir y atender sus requerimientos en materia de salud.

Las relaciones con sus semejantes es una particularidad esencial que distingue al individuo de otras especies, desarrolladas a lo interno de grupos u organizaciones. El individuo como un ser social depende de las relaciones interpersonales promovidas entre conocidos o desconocidos. Ellos desarrollarán mecanismos novedosos para la comunicación, tal y como la relación enfermera - paciente - familia, con el fin de cubrir sus necesidades terapéuticas <sup>(36)</sup>.

El reconocimiento, es aquella situación en la que se logra diferenciar un objeto, un sujeto o una organización entre sus pares como derivación de sus atributos y características. Igualmente, se maneja con el fin de manifestar gratitud y aprecio como consecuencia de cierto apoyo <sup>(37)</sup>.

El salario, se reconoce como la suma de capital que un empleado percibe por un trabajo particular o por la elaboración de cierto producto. La remuneración se puede efectuar de manera periódica (mensual o semanal). Para que todo ello se realice, el trabajador y el contratante deben estar comprometidos de manera formal y acordando (ambas partes) la remuneración salarial. Es así como el trabajo se traduce en la creación de un bien común de servicio hacia los demás. Lo que identifica al salario se puede caracterizar porque <sup>(38)</sup>:

- Tiene como intención suponer unos resultados del empleado, a partir de ciertos términos.
- Se considera como una poderosa herramienta de negociación entre empleador y empleado, utilizándose para la permanencia de estos últimos.

Estas participaciones son características de un mundo globalizado, en el que se considera inferior el aprovechamiento del trabajo, incluso antes de considerarse como necesario que el trabajador analice y lleve a cabo esta meta de difícil cumplimiento.

La autonomía, es el estado, la habilidad y la capacidad para el manejo de situaciones a nivel individual. La independencia propia se considera como un elemento metódico tal y como la metafísica, el conocimiento y el desarrollo de la personalidad <sup>(39)</sup>. En términos generales, se puede definir como la predisposición de obtener adecuadas determinaciones y el avance relacionado con el propio individuo.

El desarrollo de la soberanía personal puede observarse en diversos contextos, principalmente en la enseñanza de la gente discapacitada. La autoridad moral

se define como aquella aptitud de las personas para reflexionar sobre perspectivas en el carácter moral, principalmente, para diferenciar lo atinado de lo erróneo. Se piensa que los individuos poseen la capacidad de valorar su accionar para no dejarse influenciar por agentes externos.

Sin embargo, en una situación real, la independencia íntegra de los individuos se ve influenciada por el entorno público. Surge la creencia que esta llamada “soberanía moral” aparece como consecuencia del progreso particular y humano, ofreciendo a los individuos una competitividad para que la toma de decisiones sea acorde con sus creencias y su forma de percibir el mundo.

Asimismo, para la toma de decisiones, el factor comunicativo abarca desde Espacios jerárquicos bajos hasta contextos más elevados y una adecuada comunicación se hace vital por diversas razones, facilitándola imagen ante el progreso, los infortunios y los objetivos <sup>(40)</sup>.

La ocupación se puede determinar como el desenvolvimiento en las labores e incluye el desempeño expreso en el cumplimiento de las funciones y los requerimientos primordiales para posicionarse en un trabajo específico, facilitando la práctica de las ideas. De tal manera que el sujeto expresa sus capacidades cumplidas mediante métodos, sentidos, contenidos, experiencias, respuestas, provocaciones, valoración personal y calidad en el servicio asistencial, sobre todo con proactividad <sup>(41)</sup>.

El término desarrollo laboral se relaciona con las funciones que cumple el trabajador, en aspectos tales como: sus capacidades (relacionadas con la eficacia, la cualidad y la efectividad con las que ejecuta su trabajo), la tarea de especialidad (vinculada con el manejo asertivo del tiempo, la aplicación de diversos modelos de salud y la confianza en sus funciones y tareas particulares) y las cualidades personales demandadas en el avance de ciertas tareas ejecutadas de manera idónea <sup>(42)</sup>.

Se definen los recursos humanos como aquel grupo de trabajadores dentro de una organización, área o sistema económicos complejo. Con frecuencia, igualmente se emplea para el conjunto de encargo y el procedimiento de elección, adiestramiento, contrato y conservación de los recursos humanos que la institución requiere para la consecución de las metas, consiguiendo con ello se implementen las estrategias organizativas promedio de los individuos, quienes son considerados como seres vivos y efectivos.

Las exigencias de trabajar son un conjunto de escenarios físicos, económicos, sociales, reglamentarios, psicológicos y organizacionales donde se producen las tareas vinculadas al trabajo. Al respecto, la razón predomina sobre todo en el entorno de los profesionales de la enfermería, quienes están obligados a preocuparse de manera integral por el ser y su contexto, realizando diversas tareas para lidiar con situaciones de salud en su ambiente laboral <sup>(43)</sup>.

La enfermería se refiere al grupo de estudios relacionados con la atención independiente para el cuidado de los enfermos, lesionados y pacientes con discapacidad, siguiendo instrucciones médicas. La enfermería es una carrera que se enfoca en el cuidado de las relaciones humanas, la vigilancia y el cuidado propio a través de promover la salubridad, el aspecto preventivo y la atención para quienes así lo ameriten. Esta es una profesión imprescindible para ofrecer unas condiciones de excelencia en materia de salud pública <sup>(44)</sup>.

Las características de enfermería, se pueden destacar las aptitudes mencionadas a continuación <sup>(45)</sup>:

- Habilidades de comunicación, se consideran básicas las habilidades comunicativas en cualquier profesión. No obstante, para los profesionales de la enfermería es un aspecto indispensable para su labor. Un excelente enfermero se comunica con facilidad, además de saber escuchar y expresarse oportunamente.
- Estabilidad emocional, la profesión de enfermera es una labor considerada de gran estrés debido al constante enfrentamiento de situaciones difíciles. El profesional de la enfermería debe estar formado para afrontar a diario con esmero y temple, la consternación o deceso de las personas bajo su cuidado.
- Empatía, un excelente profesional de la enfermería da muestras de empatía ante el sufrimiento y la agonía de los enfermos. Estos enfermeros dan muestra de compasión hacia las personas y preocupación para que se encuentren lo más cómodamente posible.
- Flexibilidad, el profesional de la salud debe caracterizarse por ser flexible, en lo que concierne a sus responsabilidades horarias. Los enfermeros, en reiteradas oportunidades deben laborar horas extras, inclusive en horario nocturno y hasta fin de semana.
- Atención al detalle, en el área de la salud las acciones originan profundas consecuencias, principalmente para el paciente. Por este motivo, las enfermeras deben atender en detalle los cuidados, a fin de evitar posibles errores.

- Habilidades interpersonales, el profesional de la enfermería se convierte en el enlace entre los pacientes y su médico. De tal manera que se hace necesario que cuenten con habilidades interpersonales satisfactorias el cual le permitirá avanzar en el trato tanto con el paciente como con el médico, compensando los requerimientos de ambas partes.
- Resistencia física, entre algunas de las acciones que evidencian esta resistencia física se pueden mencionar el permanecer de pie por un lapso prolongado, movilizar a los pacientes, el traslado de material de riesgo, entre otros. Todas estas tareas cotidianas del profesional de la enfermería, para lo cual se requiere de una condición física óptima.
- Habilidades para resolver problemas, se hace imperativa la resolución de conflictos de manera preventiva. El profesional de la enfermería requiere de estas destrezas para solventarlos y, más aún, adelantarse a este tipo de eventualidades.
- Respuesta rápida, con regularidad, las labores para la atención sanitaria, deben tener una capacidad de respuesta inmediata a episodios repentinos y, precisamente, el profesional de la salud debe estar preparado para ello, manteniendo la cordura ante cualquier situación crítica.
- Respeto, el vínculo existente entre la Enfermera y el paciente se sustenta sobre algunos principios elementales, como por ejemplo el respeto. El profesional de la Enfermería debe ser respetuoso con el paciente atendido, al mismo tiempo que con sus pares.

Para ejercer la enfermería se debe considerar cuatro funciones primordiales (las cuales también sirven como especializaciones) <sup>(46)</sup>:

- Asistencial, enfocada hacia la atención social y se basa en el cuidado del paciente.
- Investigadora, selecciona a partir del conocimiento médico y de las evidencias, a fin de encontrar la mejor alternativa de tratamiento.
- Docente, para la creación de los expertos en el campo de enfermero y la educación de las personas.
- Administradora, donde se debe gestionar el cuidado en torno a la organización, disposición y valoración de los expertos con relación a los requerimientos de cuidados.

Las cualidades del profesional de la enfermería se consideran referenciales para posibilitar sus labores, con ello se facilita la asociación entre grupos multidisciplinarios. El rol del enfermero en los cuidados requiere de evaluación

para que esta se transforme en un desarrollo competitivo, a fin de valerse de estos conocimientos y adecuarlos a las circunstancias. Para tener clara una definición de enfermería se encuentra una gran aceptación respecto a algunas normativas y deberes como <sup>(47)</sup>:

- Conocimiento, perspicacia y habilidades para aprender metodologías para la motricidad del paciente.
- Un conjunto de prototipos y condiciones.

Los criterios de evaluación son las conductas medibles decisivas para los resultados positivos en enfermería. Así como también, en diversos países se integra a la gestión de la atención el rol profesional, determinándose como una práctica profesional establecida en su método y con atención a las ciencias humanas. La gestión en los procesos de enfermería representa la forma como se brinda la atención de manera equitativa, común y justa, minimizando los conflictos para los usuarios, la organización y el entorno. Extiende un mayor beneficio por esta actividad. En este contexto, se universalizan los criterios y estereotipos del rol enfermero, basado en la atención de salud humanitaria.

Resguardan la atención, la autonomía en las circunstancias y en los cuidados que se ofrece los ciudadanos indistintamente de su edad, raza, grupos sanos o enfermos, en diversos escenarios. Contienen el cuidado de la higiene, la esterilización de heridas, la atención a las personas con discapacidades o en situación de desahucio. Sin embargo, al inicio de esta labor efectuamos el deber individual y educativo sin mayor significado para el fortalecimiento y disertaciones asentadas en sus capacidades.

En este lapso de afinidad gremial, se consigue la astucia requerida para desarrollar un mayor ejercicio profesional. De acuerdo con ello, se detallan los ejemplos considerados para los criterios de desempeño profesional propuestos en el deber <sup>(48)</sup>:

El conocimiento, se considera como aquella disciplina encargada de validar, de manera expresiva, el juicio experimentado con carácter de coherencia y legalidad y sin dudas con una visión global, para ser comprobado de forma eventual a través de procedimientos empíricos. El elemento científico se lo otorga el valor y el mérito que da la sociedad. Con el fin de valorar la cercanía en tiempo y espacio se puede tener relación con lo anunciado anteriormente, teniendo en cuenta siempre el conocimiento. Lo significativo es poner en claro

que el llamado "método científico" por sí mismo se reconoce como un procedimiento para indagar utilizando los elementos característicos de las ciencias. Así pues, las etapas que integran la planificación diseñada de una teoría que contraste, debe considerar aquellos procedimientos más destacados a fin de ampliar el conocimiento para el proceso como tal. En lo que respecta al conocimiento de las enfermeras, su aporte científico se relaciona con la evolución práctica de su trabajo y su cortesía ofrecida con humildad, propiedad y calidez quien lo amerite.

Las habilidades y destrezas se relacionan con aquellas capacidades del ser para llevar a cabo tareas, actividades o acciones en particular. Se relaciona con la capacidad, entendiéndose también como aquellas oportunidades que se le presentan a las personas. La destreza intelectual demanda que el sujeto posea noción sobre el uso de las estrategias para el cumplimiento de tareas particulares. En términos generales, se relaciona con aquellas destrezas básicas que conforman las habilidades para adquirir los conocimientos y que se encuentran relacionadas con las acciones cotidianas. Prevenciones como la planificación, la vigilancia, la exploración, la clasificación, las representaciones, las pruebas, los cotejos, las sinopsis o las generalidades son estrategias en las que se pone en riesgo la capacidad intelectual. Estas destrezas también se encuentran relacionadas con diversas disciplinas del aprendizaje y de la cotidianidad, como, por ejemplo, las destrezas numéricas para la resolución de problemas matemáticos. Por otra parte, el conocimiento verbal y la definición de este se relacionan con la habilidad para entender y descifrar lo leído y escuchado. De tal manera que son las palabras que relacionan significado y atributos para traducirse en un contenido coherente.

Las actitudes, se relaciona con la acción que las personas realizan para el cumplimiento de sus labores. En este aspecto, se tiene la posibilidad para hacer mención que su manera de actuar, igualmente se puede considerar con cierta cualidad de carácter, donde la razón biológica impulsa y administra las acciones en contraste con los objetivos y metas. Se señala cómo la actitud se relaciona directamente con los sentimientos que se puedan presentar a favor o en contra de algún elemento cotidiano y que pudiese ser individual o colectivo. A partir de las distintas definiciones, se puede determinar que la actitud se concibe como la persistencia general para llevar ese componente afectivo de manera definida, previendo cualquier factor influyente que pudiese estar relacionado con otros elementos. La reacción puede cambiar de forma constante, debido a que no se

puede observar de forma directa, sino que más bien depende de las apreciaciones<sup>(49)</sup>.

El cuidado de enfermería se define como la acción de cuidar ha estado presente en todo momento. En principio se asociaba con la conservación de la vida, pero hoy en día se perfila como una actividad competitiva que fusiona conocimientos con técnicas y con principios derivados del discernimiento, a fin de velar por la dignidad del ser humano. De tal manera que se logra planificar, organizar y controlar que se provea el tratamiento oportuno, seguro y efectivo para la mejora del paciente.

El Cuidado también se considera como un tránsito terapéutico, interpersonal, único y recíproco que orienta hacia el presente y el futuro, con carácter multidimensional, contextualizado y reforzado por modelos continuos que brinda la práctica, donde sus resultados pueden resumirse en el desarrollo del individuo cuidado y el incremento en atenciones por parte de su cuidador<sup>(46)</sup>. Más allá de ser considerada como una actividad práctica, el cuidado se encuentra inherente a la actitud del profesional.

El cuidado es inagotable para el cumplimiento de las labores del equipo médico. La norma ideal precisa exaltar la dignidad del paciente como ser humano y parte de un contexto social. Watson en su planteamiento expone que los cuidados en la práctica interpersonal, asume el propósito de promoverla sanidad y el crecimiento personal. Conjuntamente, esta teoría presenta cinco pasos secuenciales: sensatez, acompañamiento, hacer por, facilitar y reconocimiento. En ellos se evidencian los cuidados enfermeros caracterizados por la condición filosófica del profesional de la salud, la intuición, la comunicación verbal y no verbal, el control terapéutico y los cuidados.

El acto de cuidar es la naturaleza de la enfermería, además que este cuidado es la particularidad que distingue de los especialistas del campo enfermero de otros sitios particulares de la salud. El cuidado de calidad en materia de salud exige una definición humana y de respeto por el desarrollo íntegro del ser, siempre sobre la base del aval científico, en materia de salud.

El método para cuidar a los individuos o a los grupos, son la base fundamental de la enfermería, esto por el dinamismo que muestra las relaciones persona - persona que así lo amerita, también porque igualmente se demanda de un conjunto de factores complejos que el profesional de la enfermería tiene y que se

relaciona con los conocimientos, la entrega y los valores <sup>(50)</sup>.

De manera general, se destaca el rol de un gestor que tiene en sí y que se fundamenta sobre la planificación, la organización, la dirección y la contraloría los recursos económicos, material y de capital humano a fin de atender, de la mejor manera, las metas de la organización. Este papel de gestor lo desempeña a cabalidad el profesional de la enfermería.

La administradora supervisa las actividades mediante los conocimientos emanados de las ciencias organizativas, de gestión, económicas y políticas. Estas teorías o principios inseparables de esta disciplina son consideradas necesarias en la gestión administrativa del cuidado enfermero. Por otra parte, la Enfermera gestora posee valores, cualidades y conductas traducidas en una perspectiva diferente y particular relacionada con la gestión de los cuidados.

La gestión del cuidado integra además la conformación de herramientas para recabar información y sistematizarla, relacionada con la práctica sanitaria y el contexto (particular, grupal o social). Contiene la situación analítica de los datos y la preparación multidisciplinaria de las metas. Los enfermeros deben diagnosticar a partir de su experiencia para conseguir una respuesta favorable a la situación de salud que se enfrenta. La programación de las intervenciones se vale del factor científico del profesional de la enfermería.

Los componentes de la gestión se delimitan en relación a la disciplina del personal sanitario de enfermería, determinado por sus conocimientos en cuidados. La gestión de cuidados se caracteriza por <sup>(51)</sup>:

- La planificación en la atención de enfermero pudiese dirigirse hacia los requerimientos de los pacientes en relación con su salud y la gestión de su contexto.
- El valor del cuidado se determina por el conocimiento individual que se tiene para el cuidado propio de cada individuo, integrado y constituido por aspectos conceptuales y prácticos en el cuidado.
- Las estrategias para analizar los requerimientos en atención que van a integrar el registro de las variables cuantitativas, así como también las variables derivadas por métodos cualitativos para recabar la idea que tienen las personas respecto al cuidado personalizado.

Conjuntamente, estas particularidades inherentes a la atención enfermera se precian de maneras diferenciadas <sup>(52)</sup>:

- El propósito de la tarea enfermera:
  - Procurar la sensatez enfermera.
  - Proporcionar con aprecio los cuidados enfermeros.
  - Encargarse de los aspectos tecnológicos para el cuidado.
- La atención hacia las habilidades de gestión:
  - Examinar y transformar los datos sobre los requerimientos de cuidados de los ciudadanos.
  - Generar procedimientos y maniobras que permitan un uso adecuado de los recursos, orientados hacia un servicio de calidad.
  - Valorar las tácticas para resolver los enfrentamientos en la atención enfermera.

Para poder brindar los cuidados enfermeros adecuados se hace necesario conocer los múltiples aspectos del contexto en la que está ubicado el desempeño gestor y de cuidados. Precisamente desde el año 1970, a partir de las expresiones novedosas, apareció la evolución en este ámbito, añadiéndole un aspecto complejo a la gestión de los organismos de salud.

El uso adecuado del recurso humano y financiero, la priorización, la aparición de reglamentos y leyes novedosas, los requerimientos de las personas más formadas y comprometidas, el cambio demográfico y aquellos perfiles para cubrir las obligaciones de sanidad de los usuarios, de pacto con su medio ambiente. Por complemento, la actividad, rentabilidad, rendimiento y seguridad económica son parte de las metas prioritarias de las normativas contemporáneas. Estas características comprenden un enorme reto con relación a la sostenibilidad de los valores en estas tareas.

Los aspectos singulares de los cuidados enfermeros son complejos en su funcionamiento: unos trabajadores numerosos con preponderancia femenina cuentan con un reglamento instaurado en nuestra sociedad; unos trabajadores que se enfrentan a una multiplicidad de roles generales a los que por añadidura se agrega también la labor de cónyuge, mamá, trabajadora, custodia y profesional.

Unidades de trabajo que de forma frecuente se caracterizan por trabajos imparciales e inestables, debido a su índice de cambio, rotación y deserción; múltiples equipos de trabajo con relación a la formación de los cuidadores, como por ejemplo los individuos que presentan estudios universitarios avanzan en los

cuidados personales de manera más delimitada; la formación profesional, la asistencia, el soporte, la ayuda y la atención por los demás.

Este es un entorno laboral donde los trabajadores, de manera frecuente, se enfrentan a situaciones donde los pacientes son imprevisibles y hasta con situaciones críticas (desde la visión corporal y sensitivo). Frecuentemente se relaciona el dolor con la angustia; de tal manera que los trabajadores de cuidados enfermeros alternan en un medio agudamentetécnico y donde emergen gran cantidad de conflictos éticos <sup>(53)</sup>.

Se precisan las 4 fases de este proceso <sup>(54)</sup>:

- Planificación, donde se parte de analizar el pasado y la situación actual con el propósito de definir las metas y normativas para la ejecución de las actividades durante un lapso específico.
- Organización, donde se relacionan o agrupan las acciones a desarrollar. Además de ello, comprende la definición de una estructura completa y establecida para el personal que integra la organización. Estas fases organizativas son: la organización, el tratamiento de la información y la disposición.
- Dirección, donde se ejerce el desempeño administrativo para influenciar en los miembros de la organización, a fin de generar el voluntariado para la contribución al logro del todo como una unidad eficaz y con las metas de la estructura organizativa. Esta etapa constituye el desarrollo efectivo, es decir la acción para organizar y planificar. Está compuesto por: la toma de decisiones, el liderazgo, la estimulación, lo comunicativo, la disposición y el control.
- Control, donde se hace seguimiento y se corrigen las actividades planteadas en relación con una meta. Dicho control se puede ejercer con relación a lo planificado, a partir de las comparaciones regulares y sistemáticas para prevenir cualquier eventualidad.

Igualmente se perfilan las características del administrador en Enfermería de la siguiente manera <sup>(55)</sup>:

- Tener una formación administrativa.
- Tener práctica laboral en distintos niveles de compromiso y buenas relaciones con sus empleados.
- Ser innovador para el ejercicio del liderazgo democrático.

- Originar invenciones, incrementar los índices de motivación y eficacia.
- Ser competitivo y tener ética para la toma de decisiones, al mismo tiempo que organizado y comprometido.
- Promover la investigación para la búsqueda de alternativas más factibles en el tratamiento organizacional.
- Estar en permanente actualización administrativa para la promoción y el crecimiento de todos los miembros de la organización.
- Presentar una condición mental y física sana.
- Estar al tanto y reunir las estrategias tecnológicas adecuadas a fin de conseguir los objetivos planteados para la atención sanitaria.

## **II.- ESTRATEGIA METODOLÓGICA**

### **2.1. TIPO, NIVEL Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN**

#### 2.1.1. Tipo de investigación

Investigación de tipo correlacional, porque se representaron las variables y, seguidamente, se identificaron aquellas diferencias que permitieron generar un orden jerárquico en la organización entre las dos variables.

#### 2.1.2. Nivel de investigación

Este es una exploración cuantitativa, por lo que se cuantificó la situación problemática con la generación de información numérica o datos que se transforman en estadísticas disponibles. Es decir, se recogieron datos para su posterior codificación numérica, orientado hacia la muestra de resultados numéricos (cálculos, cifras y paralelismos). Posteriormente, estos resultados en último término se midieron y calificaron. Analizándose los datos y arrojando las estadísticas implicadas en la investigación.

#### 2.1.3. Diseño de investigación

Esta indagación es de tipo transversal, porque involucró la recolección de información en un mismo instante, realizando una separación en el tiempo. Luego se procedió a la representación o análisis, según como corresponda. Tuvo un diseño de índole descriptivo, puesto que detalla realidades y situaciones para responder a las preguntas: cómo es, cómo se observa y que lo caracteriza.

### **2.2. Población y muestra materia de investigación**

#### 2.2.1. Población de estudio

Estuvo constituido por 30 licenciados de Enfermería, que trabajan en las diversas ocupaciones como inmunizaciones, crecimiento y desarrollo, materno, emergencias y programa de Tuberculosis del Centro Materno Infantil de Salud Piedra Liza, en el mes noviembre del 2019.

### 2.2.2. Tamaño de la muestra

Por ser considerada como una población total, esta investigación no ameritó seleccionar alguna muestra.

### 2.2.3. Criterios de inclusión

- Licenciados (as) de Enfermería.
- Que trabajen en el Centro de Salud Piedra Liza.
- Ambos sexos.
- Que se desempeñen en los servicios de consulta externa (Inmunizaciones, Crecimiento y desarrollo, Materno, Emergencias y Programa de Tuberculosis) y que manifiesten querer participar de manera voluntaria en esta investigación.
- Con una edad igual o superior a 20 años.

### 2.2.4. Criterios de exclusión

- Licenciados de enfermería que no desean que se les aplique el instrumento de estudio
- Con una edad menor a 20 años.

## 2.3. Técnicas de recolección de datos

El método utilizado para la indagación ha sido la encuesta, a través de la entrevista.

## 2.4. Instrumentos de recolección de datos

El interrogatorio aplicado se dividió en las siguientes fases:

La fase inicial del instrumento estuvo compuesta por información general como: sexo, edad, situación civil, cantidad de hijos, tiempo de antigüedad en la organización en la que labora, desarrollo de un trabajo alterno, estatus del contrato, formación académica y estudios de segunda especialidad.

La segunda fase quedó conformada por preguntas vinculadas con la motivación profesional, a partir de una escala de calificación, con evaluaciones como:

Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre, Siempre.

Además, se acompañó de dimensiones como: Vocación, desarrollo personal, crecimiento profesional, compromiso, vínculos interpersonales, reconocimiento, sueldo, libertad, talento humano y contexto laboral.

La tercera fase la comprendió preguntas vinculadas al desempeño profesional, de acuerdo con la Escala de calificación, con evaluaciones como:

Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre, Siempre.

Del mismo modo, la variable desempeño laboral estuvo conformado por la siguiente dimensión: Competencias.

Para medir los factores motivacionales y el desempeño laboral se calificará de la siguiente manera:

Factores Motivacionales Intrínsecos

Nivel motivacional Bajo	12-28 puntos
Nivel motivacional Medio	29-45 puntos
Nivel motivacional Alto	46-60 puntos

Factores Motivacionales Extrínsecos

Nivel motivacional Bajo	10-23 puntos
Nivel motivacional Medio	24-37 puntos
Nivel motivacional Alto	38-50 puntos

Desempeño laboral

Nivel motivacional Bajo	21-42 puntos
Nivel motivacional Medio	43-64 puntos
Nivel motivacional Alto	65-86 puntos

## 2.5. VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

Según Sampieri se refiere al grado de medición del instrumento: De hecho, es la variable que desea medir. (56) Es por ello, la necesidad del uso de juicio de expertos para la comprobación del fondo de la exploración, a fin de corroborar su contenido para la recolección de los datos. Lo que se ve son tres aspectos importantes: claridad, relevancia y suficiencia.

**Tabla 1**

**Validez de contenido por juicio de expertos para el instrumento de Factores Motivacionales Intrínsecos**

	Relevancia	Claridad	Suficiencia
	Si	Si	Si
	Si	Si	Si
	Si	Si	Si

**Tabla 2**

**Validez de contenido por juicio de expertos para el instrumento de Factores Motivacionales Extrínsecos**

	Relevancia	Claridad	Suficiencia
	Si	Si	Si
	Si	Si	Si
	Si	Si	Si

**Tabla 3**

**Validez de contenido por juicio de expertos para el instrumento de Competencias**

Relevancia	Claridad	Suficiencia
Si	Si	Si
Si	Si	Si
Si	Si	Si

**Análisis de Confiabilidad:**

Se aplicó consistencia interna usando el estadístico de Alfa de Cronbach que fue para respuestas politómicas

Tabla 4

Confiabilidad de la primera variable: Factores Motivacionales Intrínsecos

Alfa de Cronbach	N de elementos
,880	14

**Interpretación:**

Para medir la confiabilidad de la variable factores motivacionales intrínsecos se utilizó el alfa de Cronbach para los 14 ítem fue de 0.880 lo cual se relaciona que hay una relación con la consistencia interna alta.

**Tabla 5**

**Confiabilidad de la segunda variable: Factores Motivacionales Extrínsecos**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,551	08

Interpretación:

Para medir la confiabilidad de la variable factores motivacionales extrínsecos se utilizó el alfa de Cronbach para los 08 ítem fue de 0.551 lo cual se relaciona que hay una relación con la consistencia interna alta.

**Tabla 6**

**Confiabilidad de la segunda variable: Competencias**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,878	21

Interpretación:

Para medir la confiabilidad de la variable competencias se utilizó el alfa de Cronbach para los 21 ítem fue de 0.878 lo cual se relaciona que hay una relación con la consistencia interna alta.

**2.6. Técnicas de procesamientos de datos, análisis e interpretación**

**de resultados** Se recabaron los datos y, posteriormente, fueron evaluados por una codificación particular de información, luego de completarlo en una tabla matriz de información mediante una lista de cotejo con las categorías involucradas para las respuestas en el instrumento de cotejo.

Seguidamente, se procede a efectuar la verificación de la información para, posteriormente, llevarlo al programa descriptivo SPSS 20. Luego se analizan los datos con la información estadística detallada, la cual permitirá el ensamblaje para la elaboración de los gráficos y tablas estadísticas correspondientes.

Se recabaron los datos y, posteriormente, fueron evaluados por una codificación particular de información, luego de completarlo en una

tabla matriz de información mediante una lista de cotejo con las categorías involucradas para las respuestas en el instrumento de cotejo. Seguidamente, se procede a efectuar la verificación de la información para, posteriormente, llevarlo al programa descriptivo SPSS 20. Luego se analizan los datos con la información estadística detallada, la cual permitirá el ensamblaje para estructurarlos gráficos y cuadros descriptivos correspondientes.

### III.- Resultados

#### 3.1. Contrastación de hipótesis

##### Hipótesis General

H1: Los factores motivacionales se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de enfermería en el Centro de Salud Piedra Liza – Lima, año 2019.

Ho: Los factores motivacionales no se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de enfermería en el Centro de Salud Piedra Liza –Lima, año 2019.

Tabla 7.-Correlación de Spearman entre los factores motivacionales y el desempeño laboral del personal de enfermería en el Centro de Salud Piedra Liza – Lima, año 2019.

			Factores motivacionales	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Factores motivacionales	Coefficiente de correlación	1,000	,994**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,994**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

Como se puede evidenciar, en el cuadro de resultados, se obtuvo una correlación de 0.994, con una significancia que es igual a

0.000( $p < 0.05$ ) con lo que se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por ello, se puede deducir en la estadística, que existe una relación directa y significativa entre los factores motivacionales y el desempeño laboral en el personal de enfermería en el Centro de Salud Piedra Liza – Lima, año 2019.

Se puede apreciar que el coeficiente representa una correlación positiva muy alta.

#### Hipótesis Especifica 1

H1: Los factores motivacionales intrínsecos se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de enfermería en el Centro de Salud Piedra Liza –Lima, año 2019.

H0: Los factores intrínsecos no se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de enfermería en el Centro de Salud Piedra Liza – Lima, año 2019.

Tabla 8.-Correlación de Spearman entre los factores motivacionales intrínsecos y el desempeño laboral del personal de enfermería en el Centro de Salud Piedra Liza – Lima,año 2019.

		Factores Extrínsecos		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Factores Intrínsecos	Coefficiente de correlación	1,000	,826**	
		Sig. (bilateral)	.	,000	
		N	30	30	
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,826**	1,000	
		Sig. (bilateral)	,000	.	
		N	30	30	

Como se puede evidenciar, en el cuadro de resultados, se obtuvo una correlación de 0.826, con una significancia que es igual a 0.000( $p < 0.05$ ) con lo que se admite la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por ello, se evidencia en la estadística. que existe una relación directa y significativamente entre los factores intrínsecos y el desempeño laboral en el personal de enfermería en el Centro de Salud Piedra Liza – Lima, año 2019

Se puede apreciar que el coeficiente representa una correlación positiva alta.

#### Hipótesis Especifica 2

H2: Los factores extrínsecos se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de enfermería en el Centro de Salud Piedra Liza – Lima, año 2019.

Ho: Los factores extrínsecos no se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de enfermería en el Centro de Salud Piedra Liza – Lima, año 2019.

Tabla 9.-Correlación de Spearman entre los factores motivacionales extrínsecos y el desempeño laboral del personal de enfermería en el Centro de Salud Piedra Liza – Lima,año 2019.

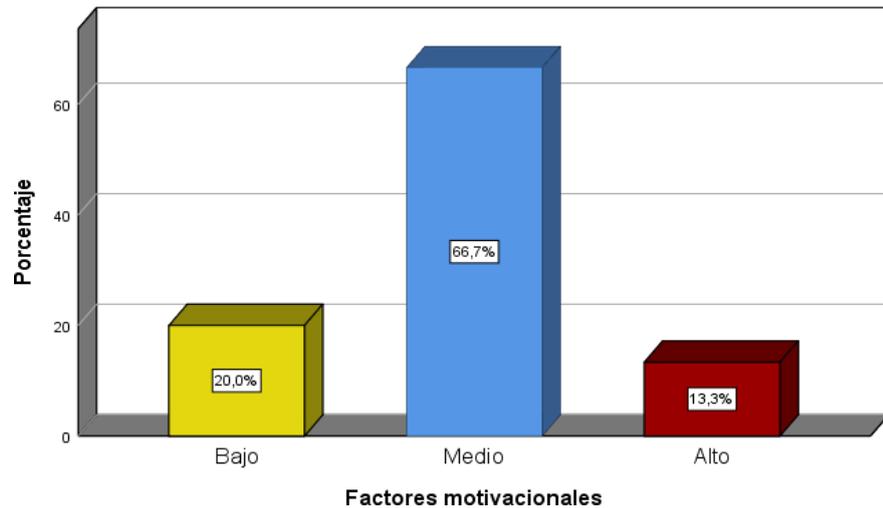
			Factores Extrínsecos	Desempeño laboral
Rho de Spear man	Factores Extrínsecos	Coefficiente de correlación	1.000	.709**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	30	30
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	.709**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	30	30

Como se puede evidenciar, en el cuadro de resultados, se obtuvo una correlación de 0.709, con una significancia que es igual a 0.000( $p < 0.05$ ) con lo que se admite la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por ello, se evidencia, en la estadística que existe una relación directa y significativamente entre los factores extrínsecos y el desempeño laboral en el personal de enfermería en el Centro de Salud Piedra Liza – Lima, año 2019.

Se puede apreciar que el coeficiente representa una correlación positiva alta.

6.1. Presentación e interpretación de resultados.

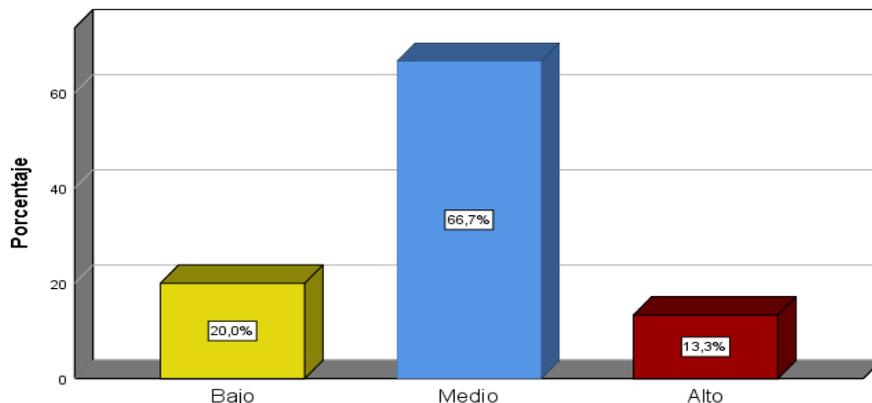
**Gráfico 1. Gráfico sobre los factores motivacionales del personal de enfermería en el Centro de Salud Piedra Liza-Lima, año 2019**



**Fuente:** Ficha de observación aplicada al personal de enfermería en el Centro de Salud Piedra Liza – Lima, año 2019

Sobre la variable factor motivacional, el 66,7% de los encuestados se convergen en una nivelación media, mientras que el 20% se localizan en un grado bajo, y un 13,3% en una nivelación alta.

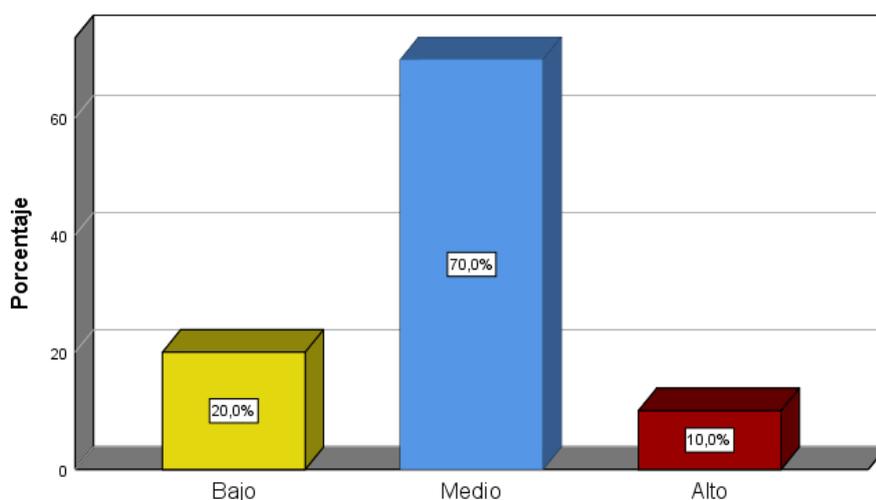
**Gráfico 2. Gráfico sobre los factores intrínsecos del personal de enfermería en el Centro de Salud Piedra Liza-Lima, Año 2019**



**Fuente:** Ficha de observación aplicada al personal de enfermería en el Centro de Salud Piedra Liza – Lima, año 2019

Sobre la variable factor intrínseco, el 66,7% de los encuestados se convergen en un nivelación media, mientras que el 20% se encuentran en una nivelación baja, y por otro lado el 13.3% en una nivelación alta.

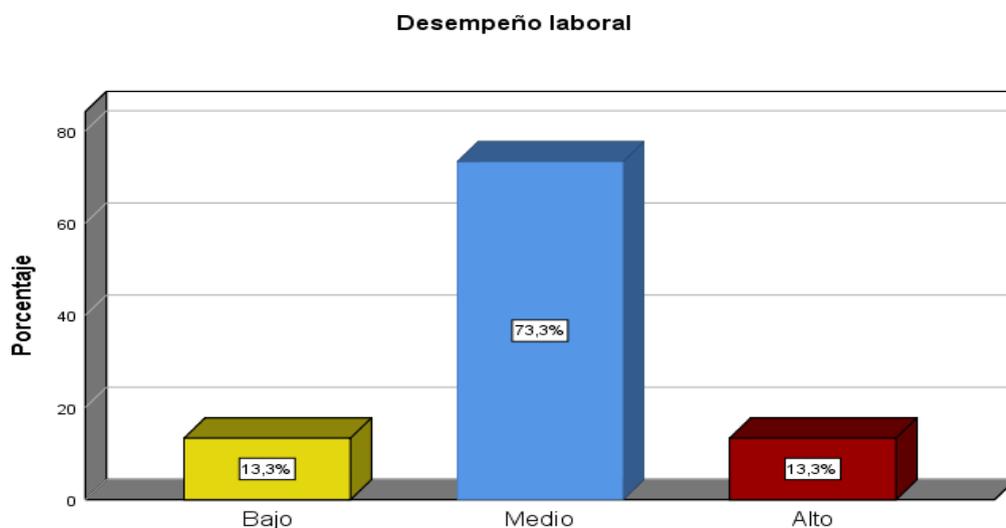
**Gráfico 3. Gráfico sobre los factores extrínsecos del personal de enfermería en el Centro de Salud Piedra Liza-Lima, año 2019**



**Fuente:** Ficha de observación aplicada al personal de enfermería en el Centro de Salud Piedra Liza – Lima, año 2019

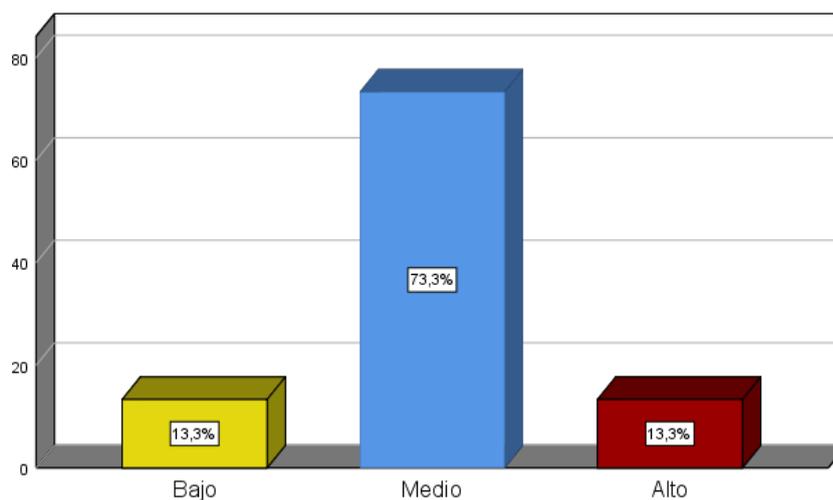
Se evidencia que un 70,0% del personal de enfermería manifiestan que hay una nivelación media en la dimensión de factor extrínseco y un 10,0% una nivelación alta.

**Gráfico 4.- Gráfico sobre el desempeño laboral del personal de enfermería en el Centro de Salud Piedra Liza-Lima, año 2019**



Un 73,3% del personal de enfermería manifiestan que hay una nivelación media en la variable desempeño laboral, un 13,3% una nivelación baja y el 13,3% una nivelación alta.

**Gráfico 5. Gráfico sobre las competencias del personal de enfermería en el Centro de Salud Piedra Liza- lima, año 2019**



Un 73,3% del personal de enfermería refieren que hay una nivelación media en la dimensión de Competencias, un 13,3% una nivelación baja y un 13,3% una nivelación alta.

#### IV. DISCUSIÓN

Como sabemos, la motivación es el estado que nos permite realizar o la exclusión de una actividad. Se trata de un elemento interior que nos encamina, guía y determina la conducta de un individuo. En el caso particular, del personal de enfermería, nos ayuda a tener un objetivo determinado a cumplir un objetivo principal, del cuidado integral del ser humano en toda su integridad.

En el caso del desempeño laboral, definimos que es la capacidad que un empleador brinda al instante de ejecutar alguna actividad asignada. Por ello, se evalúa si se encuentra idóneo para el puesto asignado en el área de trabajo.

En la tabla N° 1, se analiza que el 66.7% del personal de enfermería, tiene una motivación de rango medio, de realizar algunas actividades relacionadas su profesión y vida personal, lo cual resulta congruente con el estudio de Morales <sup>(6)</sup>, ya que en los resultados sobre el grado de motivación es de nivel medio. También hay similitud con el estudio de Alcántara y Rivas <sup>(7)</sup>, que en los resultados tuvo un grado de satisfacción medio, en relación con el desarrollo profesional, puesto que en diversas situaciones este indicador resultó ser uno de los motivadores para la culminación de la carrera, especializaciones o certificaciones.

Con relación a los factores intrínsecos, se puede observar en la tabla 2, que el 66.7% del personal encuestado que se encuentra en un nivel medio. En el trabajo de Carcasi <sup>(9)</sup>, hay congruencia, por lo que el resultado para este tipo de motivación se encuentra en un índice motivacional medio.

El caso de los resultados de los factores extrínsecos, el 70% se halla en un nivel medio, lo cual existe una afinidad con Carcasi <sup>(9)</sup>, el cual refiere que existe un nivel medio relacionado a este factor.

En cuanto, al desempeño laboral, el 73.3% de las personas encuestadas, se encuentran en una nivelación media en aplicar sus competencias, el cual es parecido al estudio de Campos <sup>(11)</sup>, que sostiene que se pudo observar que la población estudiada muestra un

índice regular en el desempeño laboral. Herrera <sup>(14)</sup>, sostiene en su trabajo que hay un nivel adecuado.

Sobre la dimensión competencias, el 73.3% de los encuestados, se encuentra en un nivel medio.

Los resultados estadísticos obtenidos en las hipótesis, demuestran que existe una relación directa y significativa entre el factor motivacional y desempeño laboral del personal de enfermería en el Centro de Salud Piedra Liza – Lima, año 2019., debido a la correlación de Spearman que arroja un valor de 0.994, lo que representa una correlación positiva muy alta.

Entre las variables estudiadas, analizaremos estadísticamente las dimensiones, el cual la primera dimensión se puede decir también que existe relación directa entre los factores intrínsecos y el desempeño laboral en el personal de enfermería en el Centro de Salud Piedra Liza – Lima, año 2019, debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.852, representando una correlación positiva alta

En la segunda dimensión, también existe una relación directa entre los factores extrínsecos y el desempeño laboral en el personal de enfermería en el Centro de Salud Piedra Liza – Lima, año 2019, debido a la estadística que demuestra un valor de 0.826, la cual representa una correlación positiva alta. En este punto, concordamos con lo planteado por Morales <sup>(6)</sup> quien evidencio que los índices motivacionales y de satisfacción profesional de los enfermeros se converge en un nivel moderado.

## **V. CONCLUSIONES**

1. Existe una relación positiva muy alta entre los factores motivacionales y desempeño laboral en el personal de enfermería, dado el valor de 0.994, resultante de la aplicación de la correlación de spearman.
2. Existe una relación positiva muy alta entre los factores intrínsecos y desempeño laboral en el personal de enfermería, dado el valor de 0.852, resultante de la aplicación de la correlación de spearman.
3. Existe una relación positiva muy alta entre los factores extrínsecos y el desempeño laboral en el personal de enfermería, dado el valor de 0.826, resultante de la aplicación de la correlación de spearman.

## **VI. RECOMENDACIONES**

1. Elaborar planes de mejora institucional fomentando que el factor motivacional y el desempeño laboral sea el engranaje que permita tener un adecuado ambiente laboral, proyectado a objetivos que la institución y el trabajador se sienta comprometido a realizar.
2. A los encargados de los establecimientos, que evalúen a los empleadores, mediante una reminiscencia a su labor, ya sea brindándole algunas felicitaciones, condecoraciones, etc. lo cual ayudará a reanimar su aprecio interno y externo.
3. También es de gran envergadura, que las personas encargadas del nosocomio, sepan el nivel de motivación de los otros grupos ocupacionales de salud y de los diferentes servicios que está constituido, por lo que ayudará a enaltecer la esencia de motivación y poder desarrollar una mejora en la imagen institucional.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Herzberg. (1923) Psicología de la motivación (Segunda Edición) Editorial Trillas, México.
2. Organización Naciones Unidas (ONU). El Estrés de los trabajadores en salud: Peligro e Inconveniente Laboral. En: Riesgos de la actividad del trabajador en salud. Madrid. Interamericana Mc Graw Hil. 2002.
3. Organización internacional del trabajo. El Estrés en el Trabajo. Revista de O.I.T.Trabajo N° 37 2010. Extraído de <http://www.ilo.org/public/Spanish/Bureau/inf/Magazine/37/news.htm>.
4. Montejano LR y sus Colaboradores. La experiencia como una seguridad del estrés en los enfermeros profesionales. Educare, 50, 1-7 Favorable en: <http://blog.Destinosasiaticos.com/images/PDF/Educare/50/50021.pdf>.
5. Alvarado Mendieta CG, Pinduicasa Torres EL. Tesis [Internet]. 2019 [citado el 12 de marzo de 2021]. Recuperado a partir de: <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/47012>.
6. Morales, D. Motivación y satisfacción laboral de profesionales de enfermería de un hospital privado de alta complejidad. Revista n° 103 diciembre 2019 - enero 2020 <https://www.nureinvestigacion.es/OJS/index.php/nure/article/view/1722>.
7. Alcántara, G. y Rivas, E. Factores motivacionales intrínsecos que promueven la satisfacción laboral del personal de Enfermería. 20 junio, 2015Revista Electrónica de Portales Medicos.com. <https://www.revista-portalesmedicos.com/revista-medica/satisfaccion-laboral-enfermeria/>.
8. Cancha, J y Yauri, T. Factores asociados al desempeño laboral de los profesionales de enfermería – hospital Víctor Ramos Guardia – Huaraz– 2018. Perú (2019) [http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/3385/T033\\_76076482\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/3385/T033_76076482_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
9. Carcasi, O. Motivación Intrínseca, extrínseca Asociado al nivel de Satisfacción Laboral del Personal asistencial de la Redes Lampa2017.Juliaca Perú (2018): Universidad Andina Néstor Cáceres Velázquez. [http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/1744/T036\\_02038036.pdf?sequence=3&isAllowed=y](http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/1744/T036_02038036.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
10. Bobadilla. Factores motivacionales y el nivel de desempeño laboral enpersonal de enfermería del sistema de transporte asistido de emergencia

- ESSALUD-2015. Perú(2016). Universidad del Callao.  
<http://repositorio.unac.edu.pe/handle/UNAC/2846>
11. Campo, A. Factores motivacionales en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte Lima –2017. Perú (2018): Universidad Cesar Vallejo.[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12652/Campos\\_HMA.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12652/Campos_HMA.pdf?sequence=1)
  12. VASQUEZ, M. Factores de la motivación que influyen en el comportamiento organizacional del equipo de salud de centro quirúrgico - H.R.D.L.M. Tesis para optar el Grado de Magister en Enfermería. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Perú. (2016).
  13. Rojas, V. Estresores y desempeño laboral en el profesional de enfermería. Hospital San Juan de Lurigancho, 2016. Perú (2017). Universidad César Vallejo.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/17161>
  14. Herrera, D. Calidad de vida, clima y desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao, 2016. Perú (2018): Universidad Cesar Vallejo.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12937>
  15. Bonillo Muñoz D, Nieto González FJ. La satisfacción como elemento motivador del empleado. Biblioteca Universitaria Huelva, España [Inter-net]. [citado mayo 2018];2002 (11): 189-200. Disponible en:  
<http://rabida.uhu.es/dspace/handle/10272/2421?show=full>
  16. Hackman JR, Oldham GR. Motivation through the design of work: test of a theory. Academic Press Inc. 1976. 15, 250-279
  17. Aguilar Morales N, Magaña Medina DE, Surdez Pérez E. Importancia de la satisfacción laboral. Itson Universidad. [Internet]. [citado noviembre 2018]; 2010 (69). Disponible en:  
<https://www.itson.mx/publicaciones/pacioli/Documents/no69/38-importancia de la satisfaccion laboral investigacion octubre 2010x.pdf>
  18. Atalaya Pisco MC. Satisfacción laboral y productividad. Revista de Psicología UNMSM. [Inter-net]. [citado mayo 2018]; 1999 3 (5): 46 - 6. disponible:[http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/psicologia/1999\\_n5/satisfaccion.htm](http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/psicologia/1999_n5/satisfaccion.htm)
  19. Universidad de la Salle [Internet]. “Factores motivacionales e higiénicos de

Herzberg en la empresa”. Bolivia. Universidad de la Salle.2018 [citado mayo 2018]

Disponible

en:<http://www.ulasalle.edu.bo/es/images/ulasalle/postgrado/geastioncapitalthumano2016/modulo3/PAPER-HERZBERG.pdf>

20. Garcia-Allen J. Pirámide de Maslow: la jerarquía de las necesidades humanas [Internet]. Barce-lona, España; [citado mayo 2018]. Disponible en: <https://psicologiaymente.net/psicologia/piramide-de-maslow>
21. Vazquez Sosa SM. Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Nacional ArzobispoLoayza, 2006. Universidad Nacional Mayor de San Marcos [Internet]. Lima, Perú. 2007. Disponible en [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/488/Vasquez\\_ss.pdf;jsessionid=E8402C63EB1C9317A06CA9A0B33C9D13?sequence=1](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/488/Vasquez_ss.pdf;jsessionid=E8402C63EB1C9317A06CA9A0B33C9D13?sequence=1)
22. Hernández Junco V, Quintana Tápanes L, Mederos Torres R, GuedesDíaz R, García Gutierrez BN. Motivación, satisfacción laboral, liderazgo y su relación con la calidad. Rev Cub Med Mil [Internet]. [citado octubre 2018]; 2009 38 (1). Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0138-65572009000100007](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0138-65572009000100007)
23. Rossi GG, Cagnoni A, Giser EL, Luciano J, Cortés LA, Lerosé C, LaGreca R, Sánchez J, Dalbherg P. Encuesta sobre satisfacción laboral de los médicos de un hospital público. IntraMedJournal [Internet]; 2013 2 (1): 1-14. Disponible en: [http://journal.intramed.net/index.php/Intramed\\_Journal/article/view/207/77](http://journal.intramed.net/index.php/Intramed_Journal/article/view/207/77)
24. Palma Carrillo S. Elaboración y Validación de una Escala de Satisfacción Laboral SL – SPC para Trabajadores de Lima Metropolitana. Teoría e investigación en Psicología Universidad Ricardo Palma 1999, Vol. IX N O 1, 27 – 34
25. Figueiredo-Ferraz H, Grau-Alberola E, Gil-Monte PR y García-Jueas JA. Síndrome de quemarse por el trabajo y satisfacción laboral en profesionales de enfermería. Psicothema [internet], [citado octubre 2018]; 2012 24 (2): 271-276. Disponible en: <https://www.unioviedo.net/reunido/index.php/PST/article/view/9620/9365>
26. Albaladejo R, Villanueva R, Ortega P, Astasio P, Calle ME, Domínguez

- V. Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de un hospital de Madrid. Rev. Esp. Salud Publica 2004; 78 (1): 505-16
27. Tejada PA, Gómez V. Factores psicosociales y laborales asociados al Burnout de psiquiatras en Colombia. Rev. Colombiana de Psiquiatría 2009; 38 (1): 488-512.
28. Vega NV, Sanabria A, Domínguez LC, Osorio C, Bejarano M. Síndrome de desgaste profesional. Rev. Colombiana Cir. 2009; 24 (1): 138 - 46.
29. Carrillo, C. Influencia del género y edad: satisfacción laboral de profesionales sanitarios. Rev. Latino-Am. Enfermagem Artículo Original. 2013; 21(6):1314-20.
30. Yslado, R. Factores sociodemográficos intra y extraorganizativos relacionados con el síndrome de quemarse por el trabajo en profesionales de salud de hospitales. Ancash, Perú. Revista de investigación de Psicología 2011; 14(2): 57 – 71.
31. Chiavenato, I. Gestión de Talento Humano. México: Ed. Mc. Graw Hill; 2009
32. Pérez, CL. Relación del grado de compromiso organizacional y el desempeño laboral en profesionales de la salud de un hospital público. Maestría en Psicología con Orientación Laboral y Organizacional. [Tesis de maestría] Universidad autónoma de Nuevo León. México; 2013.
33. Delgado, J.P. ¿Qué es productividad laboral? Psicología Laboral. México: UTEL; 2010.
34. Amorós, E. (2007), Comportamiento organizacional. Editor Juan Carlos Martínez Colle.
35. Herzberg. (1923) Psicología de la motivación (Segunda Edición) Editorial Trillas, México.
36. Robbins, S., Judge, T. (2009). Comportamiento Organizacional. México: Pearson Educación
- Stephen P. Robbins (2004). Comportamiento organizacional. México: Pearson. 10ª Edición
37. Stephen P. Robbins (2004). Comportamiento organizacional. México: Pearson. 10ª Edición
38. Tolman, E. C. (1959): Manual de Psicología de la Organización. La Conducta Humana en las Organizaciones. Barcelona
39. Gonzáles Serra Diego Jorge (2008) Psicología de la motivación” editorial Ciencias médicas habana Cuba

40. Whittaker J., & Whittaker S., (1991), Psicología con adaptaciones para Iberoamérica, México. 4° edición, Editorial Iberoamericana.
41. Alderfer, Clayton P.(1969), Una prueba empírica de una Nueva Teoría de Necesidades Humanas; Comportamiento Organizacional y Rendimiento Humano, volumen 4, número 2, pp. (142-175).
42. Davis k y Newstrom (1993). “Comportamiento humano en las organizaciones, comportamiento organizacional “. Editorial McGraw Hill
43. David C. McClelland, The Achieving Society, New York: Van Nostrand Company, 1961
44. KRON, T. Liderazgo y administración en enfermería. México: Interamericana. (1983).
45. MARRINER, A. Gestión y dirección de enfermería. Madrid: Harcourt. (2001).
46. MOYA, S. Motivación y satisfacción de los profesionales de enfermería: investigación aplicada en un área quirúrgica. Universidad de Cantabria. (2011)
47. URBINA, O Y BARAZAL, A. Experiencias de la evaluación de la competencia profesional de enfermería. Cuba: Escuela Nacional de Salud pública (2002)
48. Montejano LR y sus Colaboradores. La experiencia como una seguridad del estrés en los enfermeros profesionales. Educare, 50, 1-7 Favorable  
en:<http://blog.Destinosasiaticos.com/images/PDF/Educare/50/50021.pdf>.
49. Guillen. M. Estresores ocupacionales del profesional de enfermería. 2009. Disponible en [http://www.Capítulo\\_5\\_apartado\\_Estresores\\_Organizacionales\\_ygrupales.mht](http://www.Capítulo_5_apartado_Estresores_Organizacionales_ygrupales.mht).
50. Vanegas, y otros. Tareas que desempeñan los profesionales de enfermería en instituciones del adulto mayor de Bogotá. Revista Colombiana del profesional en Enfermería, 5, 2009. Extraído de [file:///I:/CESAR/2.%20TRABAJOS/Urgente%20trabajos%20para%20terminar%202016/Tesis%20estresores%20laborales/roles\\_desempenan\\_profesionales\\_enfermeria\\_instituciones\\_geriatricas\\_bogota.pdf](file:///I:/CESAR/2.%20TRABAJOS/Urgente%20trabajos%20para%20terminar%202016/Tesis%20estresores%20laborales/roles_desempenan_profesionales_enfermeria_instituciones_geriatricas_bogota.pdf)
51. Campanario, R. Escenarios estresantes para el profesional de enfermería. Hospital Universitario: Virgen del Rocío. Venezuela. Tesis especial del Grado enfermería. 2011
52. Rodríguez, L. situaciones del estrés en el desempeño laboral del profesional de Enfermería. Investigación Científica en enfermería presentada en Venezuela. 2011.
53. Enríquez, C. Sánchez, A. Gertrudis, S. Daberkow, F. Ruiz, M. Castellanos, E.

Estresores laborales en el profesional de enfermería registrados mediante una escala de adaptación. Revista Desarrollo Científico de Enfermería 2009; 17 (03): 110- 112.

54. Simón García MM, Blesa Malpica AI, Bermejo Pablos V, Calvo Gutiérrez MA, Gómez de Enterría Pérez C. Estresores laborales y satisfacción en la enfermería del área de críticos. Enfermería Intensiva 2006; 16 (1):2 extraído

En <http://www.Seeiuc.com/revista/res1612.htm>

55. Omaña E. y Piña E. Los eventos estresores relativos al ambiente de trabajo. Tesis de enfermería. 1995.

56. Baptista Pilar., Sampieri R., Fernández C., Metodología de la investigación. Sexta ed. México HID, editor. México: McGraw; 2014.

## **ANEXOS**

**Anexo 01: Matriz de consistencia**

**Título: Factores motivacionales y el desempeño laboral del personal de enfermería en el Centro de Salud Piedra Liza - Lima, año 2019.**

<b>PROBLEMAS</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPOTESIS</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>METODOLOGÍA</b>
<p><b><u>Problema General</u></b>                      ¿En qué medida los factores motivacionales se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería en el Centro de Salud Piedra Liza – Lima, año 2019?</p>	<p><b><u>Objetivo General</u></b>                      Determinar los factores motivacionales y su relación con el desempeño laboral del personal de enfermería en el Centro de Salud Piedra Liza – Lima, año 2019.</p>	<p><b><u>Hipótesis General</u></b>                      Los factores motivacionales se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de enfermería en el Centro de Salud Piedra Liza – Lima, año 2019.</p>	<p>(X)                      Factores motivacionales</p>	<p>X.1. Factores Intrínsecos                       X.2. Factores Extrínsecos</p>	<p>X.1.1. Vocación                      X.1.2. Desarrollo personal                      X.1.3. Crecimiento profesional                      X.1.4. X.1.4. Responsabilidad                      X.1.5. Relaciones Interpersonales                      X.2.1. Reconocimiento                      X.2.2. Salario                      X.2.3. Autonomía                      X.2.4. Recursos Humanos y Ambiente laboral</p>	<p>Población: 30                      Muestra:                      Método: Científico  <b>Técnicas:</b>  <b>Recopilación de datos:</b>                      La observación                      Encuesta                      Análisis Documental y Bibliográfica.   <b>Instrumentos de recolección de datos:</b>                      Guía de observación                      Cuestionario de encuesta.                      Análisis de contenido y Fichas.</p>
<p><b><u>Problemas Específicos</u></b>                       1. ¿En qué medida los factores intrínsecos se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería en el Centro de Salud Piedra Liza – Lima, año 2019?</p>	<p><b><u>Objetivos Específicos</u></b>                       1. Determinar los factores intrínsecos y su relación con el desempeño laboral del personal de enfermería en el Centro de Salud Piedra Liza – Lima, año 2019.</p>	<p><b><u>Hipótesis Específicos</u></b>                       1. Los factores intrínsecos se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de enfermería en el Centro de Salud Piedra Liza – Lima, año 2019.</p>	<p>(Y)                      Desempeño laboral</p>	<p>Y1. Competencias</p>	<p>Y1.1. Conocimiento                      Y1.2. Habilidades y destrezas                      Y1.3. Actitudes</p>	<p><b>Para el Procesamiento de datos:</b>                      Consistenciación, Codificación                      Tabulación de datos.</p>

<p>2. ¿En qué medida los factores extrínsecos se relacionan con el desempeño laboral del personal de enfermería en el Centro de Salud Piedra Liza – Lima, año 2019?</p>	<p>2. Determinar los factores extrínsecos y su relación con el desempeño laboral del personal de enfermería en el Centro de Salud Piedra Liza – Lima, año 2019.</p>	<p>2. Los factores extrínsecos se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal de enfermería en el Centro de Salud Piedra Liza – Lima, año 2019.</p>				<p><b>Técnicas para el análisis e interpretación de datos:</b>  Paquete estadístico SPSS 25.0  Estadística descriptiva para cada variable.</p> <p><b>Para presentación de datos:</b> Cuadros, gráficos y figuras estadísticas.</p> <p>Para informe final: Tipo de investigación: Básica  Diseño de Investigación: Correlacional</p>
---	---	--	--	--	--	---

## ANEXO 2.- OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

TABLA 1. FACTORES MOTIVACIONALES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO
Factores Motivacionales	Grupo formado por características profundas o exteriores que definen en ciertos aspectos los actos de los individuos.	Las variables motivacionales fueron evaluados a través de un interrogatorio y tiene los siguientes parámetros: “nunca”:1; “casi nunca”:2; “a veces”:3; “casi siempre”: 4; “siempre”:5; rango que se reinciden para todos los niveles	Factores Intrínsecos  Factores Extrínsecos	Vocación Desarrollo personal Crecimiento profesional Responsabilidad Relaciones Interpersonales  Reconocimiento Salario Autonomía Recursos Humanos y Ambiente laboral	Cuestionario

**TABLA 2. DESEMPEÑO LABORAL**

<b>VARIABLE</b>	<b>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</b>	<b>DEFINICIÓN OPERACIONAL</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>INSTRUMENTO</b>
Desempeño laboral	Es la efectividad del empleador que labora adentro de las estructuras organizativas, que le permitirá realizar funciones que le traerán complacencia en su ambiente de trabajo.	Las variables relacionadas a la ocupación fueron evaluadas mediante un interrogatorio y consta de las siguientes partes: “nunca”:1; casi nunca”:2;“a veces”:3; “casi siempre”:4; “siempre”: 5; rango que se reinciden para todos los niveles	Competencias	Conocimiento  Habilidades y destrezas  Actitudes	Cuestionario

Anexo N° 02: Instrumento para la toma de datos.



**UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS  
GONZAGA FACULTAD DE  
ENFERMERÍA**

**CUESTIONARIO DE FACTORES  
MOTIVACIONALES**

<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>A</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

Ítems	N	CN	A	CS	S
<b>A.- Vocación</b>					
1. Tengo gran interés por brindar ayuda a las personas que presentan algún tipo de enfermedad					
2. Me siento realizada atendiendo a pacientes					
3. Estoy a gusto siendo enfermera					
<b>B.- Desarrollo personal</b>					
4. Mi trabajo es importante y me hace sentir pleno					
5. Estoy contento y satisfecho con el trabajo que realizo					
6. Me satisface trabajar en equipo con mis demás compañeros					
<b>C.- Crecimiento personal</b>					
7. La naturaleza de mi trabajo exige mayor capacitación					
8. Mi trabajo ha permitido desarrollarme profesionalmente					
9. Me satisface aprender cosas nuevas y aplicarlas con mis pacientes					
<b>D.- Responsabilidad</b>					
10. En mi trabajo cumplo con las actividades asignadas					
11. Usted considera que la distribución del trabajo en las diferentes áreas de los servicios es equitativa					
12. Mis jefes me han ayudado en problemas laborales					
<b>E.- Relaciones interpersonales</b>					
13. Percibo que existe una buena colaboración entre los compañeros de trabajo.					

14. Mi jefe tiene una buena relación laboral con el equipo de enfermería.					
<b>F.- Reconocimiento</b>					
15. Los pacientes reconocen y valoran mi trabajo					
16. El reconocimiento a otras colegas es porque verdaderamente lo merecen.					
<b>G.- Salario</b>					
17. Mi sueldo satisface mis necesidades básicas					
18. El sueldo es la más grande motivación en la carrera					
<b>H.- Autonomía</b>					
19. En mi centro de trabajo tengo libertad para tomar decisiones.					
20. Mis jefes aceptan mis sugerencias con agrado					
<b>I.- Recursos humanos y ambiente laboral</b>					
21. Siento tener recursos suficientes para hacer mi trabajo tan bien como desharía hacerlo					
22. Considera agradables las condiciones ambientales del área donde trabaja.					



**UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS  
GONZAGA FACULTAD DE  
ENFERMERÍA**

**CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO  
LABORAL**

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>A</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

Ítems	N	CN	A	CS	S
<b>A.- Conocimiento</b>					
23. Considero que tengo los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias de mi puesto					
24. Mi trabajo requiere de mayor capacitación					
25. Considero que tomo decisiones con criterio científico					
26. En mi trabajo soy valorada (o) porque ofrezco buenas sugerencias					
27. Apoyo a los integrantes del equipo compartiendo principalmente información, conocimiento y recursos.					
<b>B. Habilidades y destrezas</b>					
28. Conozco el procedimiento de las actividades que realizo					
29. Mis tareas las finalizo antes de terminar la jornada laboral					
30. Mi organización ofrece los recursos necesarios para realizar mi trabajo					
31. Recibo frecuentemente de mis superiores palabras de aliento por desarrollar bien mi trabajo					
32. En mi centro de trabajo, si cometo un error, solicito ayuda a mis superiores					
33. Cumpló con mi trabajo con oportunidad y calidad					
34. Me agrada participar en las actividades de mi servicio					
<b>C. Actitudes</b>					
35. Trabajo por el bien común, con honestidad, confidencialidad					

36. En mi trabajo siempre demuestro iniciativa					
37. Soy perseverante en mi trabajo, a pesar de las adversidades.					
38. Cuando se requiere hacer un trabajo en equipo me gusta cooperar					
39. Participo con otros en la obtención de metas comunes, respetando diferentes opiniones y evitando competir.					
40. Apoyo a los integrantes del equipo compartiendo mi experiencia					
41. Trato con amabilidad y respeto a los pacientes.					
42. Controlo mi carácter de tal modo que no se me escapan las cosas de mis manos					
43. En los conflictos de trabajo tengo una actitud conciliadora.					

Anexo N°03.- Base de datos

N	Factores motivacionales																									ST1	X	
	Factores Intrínsecos														Factores Extrínsecos													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	S3	D3	15	16	17	18	19	20	21	22	S5			D5
1	2	3	1	3	1	3	2	3	2	2	1	4	3	3	33	Bajo	3	2	3	2	3	4	1	2	20	Medio	53	Medio
2	2	1	2	5	3	1	1	1	5	1	2	2	4	5	35	Medio	1	1	1	1	1	1	3	1	10	Bajo	45	Medio
3	3	2	5	2	5	2	3	3	2	3	5	1	2	2	40	Medio	2	3	3	3	3	5	3	3	25	Medio	65	Alto
4	5	2	5	4	3	5	5	5	3	5	5	5	5	4	61	Alto	5	5	5	5	5	4	2	5	36	Alto	97	Alto
5	2	4	2	2	2	3	3	2	3	5	2	3	2	2	37	Medio	3	3	2	3	2	4	4	5	26	Medio	63	Alto
6	1	3	3	3	3	1	4	4	4	2	3	5	3	3	42	Medio	1	4	4	4	4	2	2	2	23	Medio	65	Alto
7	3	2	1	2	3	3	2	3	3	4	1	2	3	2	34	Medio	3	2	3	2	3	5	4	4	26	Medio	60	Alto
8	4	2	3	1	5	4	3	4	2	3	3	4	5	1	44	Medio	4	3	4	3	4	5	3	3	29	Medio	73	Alto
9	3	1	2	3	2	2	1	2	2	4	2	2	2	3	31	Bajo	2	1	2	1	2	2	3	4	17	Bajo	48	Medio
10	5	3	5	3	3	2	2	2	2	4	5	3	3	3	45	Medio	2	2	2	2	2	5	5	4	24	Medio	69	Alto
11	2	2	3	5	2	3	3	1	3	2	3	1	2	5	37	Medio	3	3	1	3	1	5	2	2	20	Medio	57	Alto
12	3	3	1	2	1	2	3	3	5	1	1	2	3	2	32	Bajo	2	3	3	3	3	4	5	1	24	Medio	56	Alto
13	3	4	2	2	3	1	5	2	3	2	2	2	2	2	35	Medio	1	5	2	5	2	3	2	2	22	Medio	57	Alto
14	4	2	3	1	2	3	2	4	1	3	3	2	1	1	32	Bajo	3	2	4	2	4	4	5	3	27	Medio	59	Alto
15	2	3	4	3	4	3	2	3	2	4	4	3	3	3	43	Medio	3	2	3	2	3	5	2	4	24	Medio	67	Alto
16	5	2	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	63	Alto	5	5	5	5	5	4	5	5	39	Alto	##	Alto
17	3	2	3	2	3	2	2	3	3	5	3	2	4	2	39	Medio	2	2	3	2	3	4	2	5	23	Medio	62	Alto
18	4	1	2	4	3	2	3	2	2	2	2	3	3	4	37	Medio	2	3	2	3	2	2	3	2	19	Bajo	56	Alto
19	2	3	1	3	2	5	3	2	2	2	1	4	2	3	35	Medio	5	3	2	3	2	5	3	2	25	Medio	60	Alto
20	3	1	2	3	2	2	1	2	2	4	2	2	2	3	31	Bajo	2	1	2	1	2	2	5	4	19	Bajo	50	Medio
21	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	5	1	38	Medio	3	3	3	3	3	1	2	3	21	Medio	59	Alto

22	5	2	5	4	3	5	5	5	5	5	1	4	3	3	<b>55</b>	Alto	3	2	3	5	5	4	1	5	<b>28</b>	Medio	<b>83</b>	Alto
23	2	3	1	2	5	1	5	2	3	2	2	2	4	5	<b>39</b>	Medio	1	1	1	5	2	1	3	2	<b>16</b>	Bajo	<b>55</b>	Medio
24	2	3	1	3	1	3	2	3	2	2	1	4	3	3	<b>33</b>	Bajo	3	2	3	2	3	4	1	2	<b>20</b>	Medio	<b>53</b>	Medio
25	2	1	2	5	3	1	1	1	5	1	2	2	4	5	<b>35</b>	Medio	1	1	1	1	1	1	3	1	<b>10</b>	Bajo	<b>45</b>	Medio
26	3	2	5	2	5	2	3	3	2	3	5	1	2	2	<b>40</b>	Medio	2	3	3	3	3	5	3	3	<b>25</b>	Medio	<b>65</b>	Alto
27	5	2	5	4	3	5	5	5	3	5	5	5	5	4	<b>61</b>	Alto	5	5	5	5	5	4	2	5	<b>36</b>	Alto	<b>97</b>	Alto
28	2	4	2	2	2	3	3	2	3	5	2	3	2	2	<b>37</b>	Medio	3	3	2	3	2	4	4	5	<b>26</b>	Medio	<b>63</b>	Alto
29	1	3	3	3	3	1	4	4	4	2	3	5	3	3	<b>42</b>	Medio	1	4	4	4	4	2	2	2	<b>23</b>	Medio	<b>65</b>	Alto
30	3	2	1	2	3	3	2	3	3	4	1	2	3	2	<b>34</b>	Medio	3	2	3	2	3	5	4	4	<b>26</b>	Medio	<b>60</b>	Alto

Anexo: Consentimiento Informado

**FACTORES MOTIVACIONALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL  
PERSONAL DE ENFERMERÍA EN EL CENTRO DE SALUD PIEDRA LIZA-  
LIMA, AÑO 2019**

**OBJETIVO DEL ESTUDIO:** Determinar los factores motivacionales y su relación con el desempeño laboral del personal de enfermería en el Centro de Salud Piedra Liza – Lima, año 2019.

**RIESGO:** ninguno

**BENEFICIOS:** la información proporcionará orientación sobre los factores motivacionales y el desempeño laboral en el personal de enfermería.

**ACEPTACIÓN DE PARTICIPAR EN EL ESTUDIO:** marcar con una X

SI

NO

---

2  
FIRMA



## **VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION**



Yo, \_\_\_\_\_, de  
profesión mg/dr. \_\_\_\_\_; y DNI N°: \_\_\_\_\_

Expongo que habiendo leído el instrumento de aplicación en la investigación:

### **FACTORES MOTIVACIONALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN EL CENTRO DE SALUD PIEDRA LIZA- LIMA, AÑO 2019**

Doy por validado el mismo ya que cumplen con los requisitos necesarios y permite  
Identificar los factores motivacionales y su relación con el desempeño laboral.

Declaro he leído y conozco el contenido del presente documento, comprendo los  
compromisos que asumo y los acepto expresamente. Por ello firmo esta  
**VALIDACION DEL INSTRUMENTO** de forma voluntaria.

Lima, 26 de diciembre 2021

\_\_\_\_\_  
Firma

**TABLA BINOMIAL SEGÚN JUECES DE EXPERTO**

N° de preguntas			
	SI	NO	OBS.
1. El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación			
2. El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio			
3. La estructura que presenta el instrumento es adecuada.			
4. Los ítems del instrumento responde a la Operacionalización de la variable.			
5. La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.			
6. Los ítems son claros y entendibles.			
7. El número de ítems es adecuado para su aplicación.			
8. La redacción es buena.			
9. Se debe omitir algún ítem			
10. Se debe considerar otros ítems.			