



Universidad Nacional
SAN LUIS GONZAGA



Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional

Esta licencia permite a otras combinar, retocar, y crear a partir de su obra de forma no comercial, siempre y cuando den crédito y licencia a nuevas creaciones bajo los mismos términos.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0>



UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"



ESCUELA DE POSGRADO

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:

"MOTIVACION Y DESEMPEÑO LABORAL DEL ENFERMERO DE LOS ESTABLECIMIENTOS DE SALUD DEL PRIMER NIVEL DE ATENCION DE LA DIRECCION DE REDES INTEGRADAS DE SALUD LIMA CENTRO 2018 - 2019"

Presentado por:

MEDINA ESPINOZA ELIANA SABINA

De la **MAESTRÍA EN MEDICINA HUMANA** mención **GESTIÓN DE SERVICIOS DE SALUD**.

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 6%.

Para dar fe, se adjunta al presente el reporte de similitud de las bases de datos de iThenticate. En Ica 22 de mayo de 2023

Atentamente

UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"
ESCUELA DE POSGRADO

Dr. LUIS ALBERTO PECHO TATAJE
Director (e)

UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRIA EN



**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAGÍSTER EN MEDICINA
HUMANA MENCIÓN GESTIÓN DE SERVICIOS DE SALUD**

TÍTULO:

**MOTIVACION Y DESEMPEÑO LABORAL DEL ENFERMERO DE LOS
ESTABLECIMIENTOS DE SALUD DEL PRIMER NIVEL DE ATENCION DE
LA DIRECCION DE REDES INTEGRADAS DE SALUD LIMA CENTRO 2018**

- 2019

AUTORA

Br. ELIANA MEDINA ESPINOZA

ASESOR:

ICA – PERÚ

2019

UNIVERSIDAD NACIONAL “SAN LUIS GONZAGA”

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRIA: MEDICINA HUMANA

MENCIÓN: GESTIÓN DE SERVICIOS DE SALUD



TESIS

“MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DEL ENFERMERO DE LOS ESTABLECIMIENTOS DE SALUD DEL PRIMER NIVEL DE ATENCIÓN DE LA DIRECCIÓN DE REDES INTEGRADAS DE SALUD LIMA CENTRO 2018 – 2019”

Línea de Investigación:

Salud Pública y Conservación del Medio Ambiente

AUTOR:

ELIANA MEDINA ESPINOZA

ASESOR:

Dr. JOSÉ SANTIAGO ALMEIDA GALINDO

ICA – PERÚ

2023

DEDICATORIA:

A mi esposo e hijos, quienes son el motor de mi inspiración y la razón de mis ganas de sobresalir en el trabajo día a día.

AGRADECIMIENTO:

A mi asesor, quien tuvo la paciencia para poder guiarme durante el desarrollo de mi tesis y con ello poder cumplir con los objetivos que tenía propuestos.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Resumen	viii
Summary	ix
I. Introducción	10
1.1 Realidad problemática	12
1.2 Antecedentes	15
1.2.1 Antecedentes Internacionales	15
1.2.2 Antecedentes Nacionales	17
1.2.3 Antecedentes Locales	18
1.3 Justificación e Importancia	19
1.3.1 Justificación	19
1.3.2 Importancia	21
1.4 Objetivos	22
1.4.1 Objetivo general	22
1.4.2 Objetivos específicos	22
1.5 Hipótesis de la investigación	22
1.5.1 Hipótesis general	22
1.5.2 Hipótesis específicas	23
1.5.3 Variables de la Investigación	23
1.6 Bases Teóricas	24
1.6.1 Motivación en el trabajo	24
1.6.2 Teoría de los factores	24
1.6.3 Teoría centradas en el proceso	25
1.6.4 La motivación humana	26
1.6.5 Desempeño laboral	28
1.6.6 Objetivos de la evaluación de desempeño	29

1.7	Marco conceptual	31
II.	Estrategia Metodológica	33
2.1	Tipo, nivel y diseño de investigación	33
2.1.1	Tipo de investigación	33
2.1.2	Nivel de investigación	33
2.1.3	Diseño de investigación	33
2.2	Población – Muestra	35
2.2.1	Población	35
2.2.2	Muestra	35
2.3	Técnicas de recolección de datos	36
2.4	Instrumentos de recolección de datos	36
2.5	Técnicas de procesamiento, análisis e interpretación de resultados	37
III.	Resultados	39
IV.	Discusión	48
V.	Conclusiones	49
VI.	Recomendaciones	50
VII.	Referencias Bibliográficas	51
VIII.	Anexos	53
	Anexo 01 - Matriz de consistencia	54
	Anexo 02 - Instrumento de recolección de información	56
	Anexo 03 - Base de Datos: Variable Motivación	58
	Anexo 04 - Base de Datos: Variable Desempeño Laboral	60

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Resultado de dimensión intensidad	39
Tabla 2. Resultado de dimensión dirección	40
Tabla 3. Resultado de dimensión persistencia	41
Tabla 4. Resultado de variable motivación	42
Tabla 5. Resultado de dimensión relevancia	43
Tabla 6. Resultado de dimensión calidad	44
Tabla 7. Resultado de dimensión de confiabilidad	45
Tabla 8. Variable desempeño laboral	46
Tabla 9. Matriz de consistencia	54
Tabla 10. Cuestionario	56
Tabla 11. Base de datos: Variables Medición	58
Tabla 12. Base de datos: Variable desempeño laboral	60

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Dimensión intensidad	39
Figura 2. Dimensión dirección	40
Figura 3. Dimensión persistencia	41
Figura 4. Variables motivación	42
Figura 5. Dimensión relevancia	43
Figura 6. Dimensión calidad	44
Figura 7. Dimensión de confidencialidad	45
Figura 8. Variable desempeño laboral	46

RESUMEN

Introducción. La motivación es un factor determinante en la productividad de las instituciones, y ésta, solo es alcanzable si existen condiciones de trabajo óptimas, asumiendo también la satisfacción del trabajador como un objetivo clave.

Objetivo: Determinar el nivel de relación entre la motivación y el desempeño laboral del enfermero de los establecimientos de Salud del primer nivel de atención de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Centro, años 2018 – 2019.

Material y método: Investigación básica, Transversal, de diseño no experimental; de nivel descriptivo explicativo y de análisis correlacional. Con la finalidad de evaluar a 187 enfermeros y su impacto en la calidad de la atención en consultorio externo.

Resultados: Sobre la variable desempeño laboral, vemos que un 37.0% (37) señala estar en un nivel bajo, un 47.0% (47) en nivel medio y 16.0% (16) en nivel alto; sobre la variable motivación, un 24.0% (24) señalan que presenta un nivel bajo, un 68.0% (68) que presenta un nivel medio y un 8% (8) en un nivel alto.

Conclusiones: Se pudo corroborar que existe relación estadísticamente significativa entre la motivación y el desempeño laboral del enfermero p valor (Sig = ,240).

Palabras clave: motivación, desempeño laboral, satisfacción, nivel de atención.

SUMMARY

Introduction. Motivation is a determining factor in the productivity of the institutions, and this is only achievable if there are optimal working conditions, also assuming worker satisfaction as a key objective.

Objective: To determine the level of relationship between motivation and work performance of nurses in health facilities of the first level of care of the Directorate of Integrated Health Networks Lima Centro, years 2018 - 2019.

Method: Basic research, cross-sectional, non-experimental design; descriptive explanatory level and correlational analysis. In order to evaluate 187 nurses and their impact on the quality of outpatient care.

Results: Regarding the job performance variable, we see that 37.0% (37) report being at a low level, 47.0% (47) at a medium level and 16.0% (16) at a high level; Regarding the motivation variable, 24.0% (24) indicate that it presents a low level, 68.0% (68) that it presents a medium level and 8% (8) at a high level.

Conclusions: It was possible to corroborate that there is a statistically significant relationship between motivation and work performance of the nurse p value (Sig = .240).

Key words: motivation, job performance, satisfaction, level of care.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial existen muchas investigaciones sobre motivación y el rendimiento en el trabajo, algunas se basan en teorías, destacando entre ellas, Abraham Maslow (1949), psicólogo norteamericano, quien nos dice que “la motivación es el impulso que tiene el ser humano de satisfacer sus necesidades” (p.12). Este autor en su teoría de la jerarquía de las necesidades, la cual quizá sea la más reconocida, realizó la identificación de 5 fases distintas de necesidad, dispuestas en una estructura piramidal, en las que cada necesidad básica está por debajo, y cada una superior o racional por arriba (Fisiológicas, seguridad, sociales, estima, autorrealización) (p10); según este autor, estas categorías de relación se sitúan de forma jerárquica, únicamente cuando la persona logra satisfacer las necesidades inferiores, entran gradualmente las necesidades superiores, y con esto la motivación para poder satisfacerlas. La motivación es un factor determinante en la productividad de las instituciones, y ésta, solo es alcanzable si existen condiciones de trabajo óptimas, asumiendo también la satisfacción del trabajador como un objetivo clave.

La motivación es una de las herramientas fundamentales para el rendimiento de cada actividad realizada por los colaboradores, esta va a ayudar a que estos realicen sus tareas de una manera agradable, y va proporcionar un rendimiento elevado para la organización, debe de tomarse en cuenta que hay diversas maneras de generar la motivación; es importante que estas instituciones tengan los recursos necesarios para por realizarla. (Mazariegos, 2014, p.70).

La motivación de los empleados en su trabajo es una variable importante al igual que las condiciones de trabajo en las que se encuentra inmerso el personal, como es el caso de enfermería; así mismo, la motivación laboral a generando una actitud positiva, es decir, que cualquiera de los intentos por hacer que mejore el rendimiento laboral se relaciona con la motivación y la forma de desempeñarse en el trabajo.

Por lo tanto, es importante desarrollar una adecuada gestión de la calidad y también es crucial que el directivo de toda institución sea capaz de atraer y motivar a su personal, recompensarla, retenerla, formarla y satisfacerla, puesto que un trabajador motivado debe brindar un servicio de calidad que satisfaga al paciente. Y en el campo de la Salud, la enfermería es el pilar de toda institución; el trabajo

del equipo de salud sería incompleta sin la presencia de este grupo de trabajadores; por lo tanto, la eficiencia de los servicios de salud depende de la motivación y satisfacción en el personal de enfermería.

Esta investigación que se presenta a continuación es una perspectiva de análisis de la motivación y del rendimiento laboral en cada Establecimiento de Salud de la D.I.R.I.S Lima Centro. El problema principal es la búsqueda que se realiza para hallar algún método que permita que las instituciones del Estado, puedan hallar la solución a los problemas más comunes de los trabajadores, en este caso, del personal de enfermería.

Finalmente; para un mejor análisis de la problemática, el trabajo constó de las siguientes etapas: Problema de investigación, Bases Teóricas, hipótesis, variables, objetivos, estrategia metodológica, matriz de consistencia, fuentes de información, programación de actividades, presupuesto y el anexo respectivo.

La Autora

1.1 Realidad problemática

La Motivación es el eje principal y más importante en la vida de todo ser humano y también constituye un elemento primordial en las instituciones públicas y privadas.

En términos de organización suele decirse que una persona que está motivada, va realizar el esfuerzo necesario para ejecutar de forma correcta las tareas que se le asignen y va adoptar una actitud y comportamientos que le permitirán el logro de cada uno de sus objetivos como persona.

Dentro de la organización los factores humanos juegan un papel muy importante ya que son los colaboradores los que van a realizar cada una de las actividades propias del trabajo y cada función de la organización donde se busca que se encuentren presentes la eficacia y la eficiencia.

La tendencia de gestión de RR.HH actualmente está orientada hacia las nuevas prioridades en la función y actividad que se relación con la gestión en general; todas las investigaciones apuntan a la necesidad de incrementar la eficacia en las labores para que las organizaciones cada vez sean más competitivas y esto va suponer una mayor atención en todo sentido al papel de los colaboradores en las instituciones. (Benaiges, 2011, p.75).

“La diversidad suele generar un patrón de comportamiento distinto que, en la mayoría de los casos, está relacionado con alguna necesidad o alguna meta. Se emplearon diversas variables para poder explicar la diferencia individual en el rendimiento de las personas, por ejemplo, la habilidad, la competencia y las recompensas tanto intrínsecas como extrínsecas, el nivel de aspiración, etc., pero la motivación en casi la totalidad de veces siempre va ocupar el primer lugar entre cada uno de estos factores”. (Chiavenato 2013, p.35).

Cuando nos referimos a gestión, podemos decir que hay dos tipos de esta; la Gestión Privada y la Gestión Pública, la organización en la que llevaremos a cabo el

estudio de investigación es una Institución de Gestión Pública, del sector salud, es la Dirección Redes Integradas de Salud Lima Centro (DIRIS) quien agrupa establecimientos del primer nivel de atención en los distritos de Lima Metropolitana, Breña, La Victoria, Lince Jesús María, Magdalena, San Isidro, Miraflores, San Borja Surquillo, San Miguel, San Luis, y San Juan de Lurigancho, distritos que concentran una gran población, haciendo que el personal de enfermería desarrolle su trabajo con gran recarga laboral. Las características de la atención son preventivo - promocional y recuperativa en el primer nivel de atención del sector salud.

Herberg (2000), “La motivación es una característica de la psicología humana que contribuye al grado de compromiso de la persona es un proceso que ocasiona, activa, orienta, dinamiza y mantiene el comportamiento de los individuos” (p.34), Robbins (2004), la motivación “son procesos que dan cuenta de la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo para conseguir una meta en el transcurso del trabajo (p.44. Para lograr un buen desempeño laboral implica que todas las necesidades fundamentales de las personas estén cubiertas: equipos de trabajo, bienestar social y cultural. Podemos decir que el desempeño laboral se ve afectado en los Establecimientos Salud, y es sin duda una preocupación en la gestión del sector, porque no existe ninguna motivación para los enfermeros a ocupar algún cargo jerárquico que sea reconocido en el primer nivel de atención.

Los Establecimientos de Salud del 1er. Nivel de atención, conformado por los Centros y Puestos de Salud, cuyo principal rol es brindar servicios preventivo y promocional de salud, procurando contribuir a mejorar las condiciones de salud de las personas, aplicando Estrategias Sanitarias y/o Programas Prevención, enfrentando en el quehacer diario situaciones adversas que dificultan el desarrollo de sus actividades. Los enfermeros deben brindar un servicio humanizado, de calidad y calidez a la persona, familia y a la comunidad; por eso es importante considerar su bienestar a través de motivación personal, laboral y gremial.

El rendimiento laboral es la productividad de todas las personas que se esfuerzan llevando adelante las instituciones que prestan servicios de salud. En este trabajo de investigación que se desarrollara en establecimientos de salud (EE.SS) del primer nivel de atención de la Dirección de Redes Integradas (DIRIS) Lima Centro; tienen que afrontar diversos problemas y desafíos, para la optimización del rendimiento en el trabajo de los enfermeros, de esta manera se puede realizar la identificación de algunas de las dificultades que enfrentan, como la falta de reconocimiento a la labor por el logro de resultados positivos, los bajos salarios, personal que aún lo tiene una estabilidad laboral, las instituciones no apoyan al personal para continuar preparándose y ocupar cargos que le beneficien económica y socialmente. En consecuencia, teniendo en cuenta las situaciones ya descritas surgieron las necesidades de tener conocimiento más profundo de la realidad de los enfermeros, frente a la motivación y si esta se da en los Establecimientos de Salud del primer nivel de atención de la DIRIS Lima Centro y la repercusión en el desempeño laboral.

Problema general:

¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral del enfermero de los establecimientos de Salud del primer nivel de atención de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Centro, años 2018 - 2019?

Problemas específicos:

PE.1. ¿Qué relación existe entre intensidad de la motivación y el desempeño laboral del enfermero de los establecimientos de Salud del primer nivel de atención de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Centro, años 2018 - 2019?

PE.2. ¿Qué relación existe entre dirección de la motivación y el desempeño laboral del enfermero de los establecimientos de Salud del primer nivel de atención de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Centro, años 2018 - 2019?

PE.3. ¿Qué relación existe entre persistencia de la motivación y el desempeño laboral del enfermero de los establecimientos de Salud del primer nivel de atención de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Centro, años 2018 - 2019?

1.2 Antecedentes

1.2.1 Antecedentes Internacionales

PUJADAS y PÉREZ (2017). En su estudio titulado “Aspectos motivacionales en el personal de emergencias.” El objetivo fue determinar un perfil profesional respecto a la motivación que subyace en la elección y permanencia del personal de emergencias en función de variables sociodemográficas tales como sexo, edad, nivel de estudios alcanzados, rama profesional y antigüedad en la institución. En el estudio participaron un total de 120 personas de diferentes organismos gubernamentales y no gubernamentales. La metodología fue descriptiva de análisis cualitativo. De estos resultados muestra que los intervinientes con mayor antigüedad, entre 6 y 10 años y más de 10 años, tienden a responder en mayor medida, mucho y, en menor medida, mientras que los intervinientes con menor antigüedad, menos de 1 año y entre 1 y 5 años, tienden a responder muchísimo. Los resultados de esta investigación apuntan a un perfil según el cual las mujeres y los más jóvenes (sean hombres o mujeres) destacan en la elección de respuestas que contemplan conductas de mayor riesgo y los de mayor antigüedad en la elección de respuestas relacionadas con la toma de decisiones. Conclusión: El análisis de estos datos indica la necesidad de seguir indagando en las diferentes motivaciones personales dirigidas a formar parte de los servicios de emergencias, entre las cuales resalta el estudio de rasgos personales o desajustes emocionales, que pudieran poner en riesgo la seguridad de la persona, del equipo o de la intervención.

Enríquez (2014) en su tesis titulada: “Motivación y Desempeño Laboral de los Empleados del Instituto de la Visión en México”. “Tesis de maestría”, el objetivo fue el siguiente; la adaptación de uno de los instrumentos de evaluación del rendimiento laboral y motivación para trabajadores, la determinación del nivel de motivación y de rendimiento de los trabajadores y por ultimo establecer si realmente el nivel de motivación puede predecir el nivel de desempeño de los

trabajadores del instituto de la visión en México; el resultado de esta investigación demostró la existencia de una influencia importante del grado de motivación en el nivel de rendimiento según diversos aspectos de origen demográfico como son la edad, el género, la antigüedad; según el resultado de la investigación pudo comprobarse que no tiene importancia el género, la edad, ni la antigüedad, los trabajadores se encuentran ubicados en un nivel de rendimiento entre muy bueno a excelente; se concluye que se realizan la aplicación de los procedimientos que el departamento estableció, usan de manera eficiente el área laboral, tratan al público con cortesía, el cumplimiento de las políticas de la organización y la realización de sus labores con mucho agrado.

Delgado (2012) en su trabajo de tesis titulado “La Motivación Laboral y su Incidencia en el Desempeño laboral: un estudio de caso”. en la Universidad Central de Venezuela cuyo objetivo fue: El análisis de la incidencia de la motivación en el rendimiento laboral que tienen las personas que trabajan en la Empresa de Bienes – Raíces “Multiviviendas C.A”, la población fue de doce individuos, las cuales trabajan en la organización, el resultado de este estudio concluyó que gran parte de los empleados tienen conocimiento y se identifican con cada uno de los elementos que forman parte de la filosofía de gestión de la organización en la que laboran, no obstante, la otra parte importante de esta población reflejaron en las entrevistas no tener gran conocimiento de cada uno de estos elementos. Este resultado se debe a que no hay un buen proceso de inducción cuando ingresan nuevas personas o elementos a trabajar a esta institución, y ellos deben averiguar por iniciativa propia sobre la ficha de “Filosofía de Gestión” en la empresa donde trabajan; respecto al rendimiento y la motivación en el trabajo se obtuvo que gran parte del personal posee un bajo nivel de rendimiento, reflejan que las actividades que realizan no se relacionan al cargo que tienen, al tomar una decisión laboral el cincuenta por ciento de esta población lo hace en grupo mientras que la otra mitad lo hace individualmente, al igual que un 50% no se siente identificado con el ambiente laboral, mientras que un 41,7% si lo hace. En estas referencias se reflejan en el poco nivel de motivación, así pues, el mismo va condicionar cada resultado según la teoría de Herzberg. El rendimiento es una de las variables dependientes del esfuerzo que se va realizando y de otro tipo de variables tanto de tipo personal como son las habilidades y conocimientos, como del ambiente del trabajo. A la misma vez, los esfuerzos que los trabajadores deciden hacer son fruto de la motivación de ellos mismos. Otras experiencias fueron para orientar los esfuerzos.

1.2.2 Antecedentes Nacionales

INCA (2017) en su estudio titulado “Relación entre la motivación laboral con el desempeño laboral en el 2BO del hospital Guillermo Almenara”. Lima 2017. Su objetivo fue determinar la relación entre la motivación laboral con el desempeño laboral en el 2BO del hospital Guillermo Almenara. Se realizó bajo un enfoque cuantitativo, de tipo correlacional cuyo diseño es transversal. La muestra estuvo conformada por una población de médicos, enfermeros y técnicos de enfermería (estratificado en técnicos y profesionales) que laboran en el 2BO, haciendo un total de 73 colaboradores. La correlación entre la escala de motivación y desempeño laboral (técnicos y profesionales) se midió a través de la prueba de Spearman, siendo significativo $p \leq 0.05$. El grado de motivación laboral encontrado fue mediano y el nivel de desempeño laboral fue excelente. Los resultados encontrados mostraron que existe relación positiva y débil entre motivación y desempeño laboral. En conclusión, las dimensiones de motivación y desempeño laboral existen relación positiva y moderada para necesidades de logro y afiliación; no con la dimensión de necesidad de poder, cuyo nivel de significancia fue ≥ 0.05 .

Chávez Tamayo Ana Berta (2015), en su investigación titulada: Relación entre clima organizacional y desempeño laboral en la oficina descentralizada de procesos electorales de Ica; llegando a los resultados: Se utilizó el tipo de investigación descriptiva y correlacional, con enfoque cualitativo de diseño no experimental, cuyo método de investigación es hipotética deductivo. Se utilizó una muestra probabilística de 80 empleados de una población de 242. El instrumento que se utilizó fue la encuesta, medida con la escala de Likert, sobre la variable clima organizacional de dimensiones autorrealización, involucramiento social, supervisión, comunicación y condiciones laborales, y la variable desempeño laboral de dimensiones: economía laboral, eficacia laboral, eficiencia laboral y calidad laboral. Los resultados señalaron que existe relación significativa al obtener una correlación Rho de Spearman ($r=0.700$), entre las variables Clima organizacional y desempeño laboral.

Moscoso Palomino, Kenyi Daniel (2015), realizo en Ica – Perú, la investigación titulada: Influencia de los incentivos en el trabajo y la motivación laboral de los empleados de la Agro Exportadora Exprosur SRL, en el distrito de Subtanjalla provincia de Ica en el año 2015”, llegando a los resultados: El tema de investigación es relevante porque un incentivo es la

gratificación tangible o intangible a cambio de la cual las personas se hacen miembro de la organización y una vez en ella contribuyen con el tiempo, esfuerzo, u otros recursos válidos. Cualquiera sea su propósito, el producto o la tecnología de la organización, la balanza de las inducciones, contribuciones deben ser fundamentalmente mantenidas. El estudio se hace dentro del marco de la psicología del trabajo, así como el estudio de los recursos humanos, tan importante en estos donde se requiere del máximo potencial de los empleados para lograr metas y objetivos. La población de estudio estuvo compuesta por el personal administrativo (oficina) de la agro exportadora Exprosurs SRL, a los cuales se les aplico un cuestionario de 52 preguntas donde básicamente resaltan cuatro dimensiones relacionadas al tema de estudio, dándole a las preguntas una opción múltiple, teniendo en cuenta la escala de Likert. Las conclusiones a las que se llegó son las siguientes: Se ha determinado que existe relación directa entre los incentivos en el trabajo y la motivación laboral de los empleados de la Agro Exportadora Exprosurs SRL, en el distrito de Subtanjalla provincia de Ica en el año 2015. Existe asociación entre las condiciones laborales y el nivel de autonomía de los empleados de la Agro Exportadora Exprosurs SRL, en el distrito de Subtanjalla provincia de Ica. Existe asociación entre la calidad del área de trabajo y el nivel de satisfacción en el trabajo de los empleados de la Agro Exportadora Exprosurs SRL, en el distrito de Subtanjalla provincia de Ica. Existe asociación entre la Calidad del área y ambiente de trabajo y el Nivel de Autonomía de los empleados de la Agro Exportadora Exprosurs SRL, en el distrito de Subtanjalla provincia de Ica. Existe asociación entre la Calidad del área y ambiente de trabajo y el Nivel de Autonomía y el Nivel de satisfacción en el trabajo de los empleados de la Agro Exportadora Exprosurs SRL, en el distrito de Subtanjalla provincia de Ica (p.1)

1.2.3 Antecedentes Locales:

No se encontraron antecedentes, relacionados con las variables de estudio

1.3 Justificación e Importancia

1.3.1 Justificación

La motivación laboral va generando un conjunto de actitudes positivas; ósea que cualquiera de los intentos por optimizar el rendimiento laboral va estar relacionado con la motivación y satisfacción, por lo tanto y tiene repercusión en el desempeño laboral del trabajador. En este orden de ideas se lleva a cabo este trabajo de investigación como una de las alternativas para poder identificar los factores que motivaran al personal de enfermería y analizar el nivel de satisfacción en ellas, para dar sugerencias que puedan ayudar y mejorar el desempeño en el trabajo, de forma que solo serán tomados en cuenta como elemento clave que van a contribuir al reforzamiento de la actitud participativa de las enfermeras, ayudar así a sentirse más identificadas y comprometidas con su trabajo en su institución. La motivación se ha definido como uno de los estados internos que va provocar unas conductas; como por ejemplo la voluntad o disposición de esforzarse, impulso o motivo que genera algún comportamiento; como una fuerza que va desencadenar alguna acción; como un proceso que va conducir a satisfacer las necesidades. Conforme ha pasado el tiempo se han impuesto estas dos ideas que a continuación se describen: La posición de quienes sustentan que la motivación es una fuerza o agrupación de estas, y la visión de quienes la consideran un proceso o una serie de ellos concretamente.

Es importante desarrollar una adecuada gestión de la calidad; y también es importante que el director de toda institución sea capaz de atraer y motivar a su personal, recompensando, retenerla, formarla y satisfacerla, puesto que un trabajador motivado debe brindar un servicio de calidad que satisfaga al cliente. En la actividad hospitalaria existe insatisfacción en el personal que puede influir en el nivel de desempeño individual y organizacional, lo que afecta la calidad del servicio que se brinda.

Finalmente, con todo lo expuesto nuestro objetivo es; determinar la relación de los factores motivacionales, intrínsecos y extrínsecos con el desempeño laboral de los enfermeros de los servicios de salud de los establecimientos de salud del primer nivel de atención de la DIRIS Lima Ciudad.

De la Torre (2000), concibe a la motivación como una fuerza o conjunto de fuerzas, como ejemplo, “señala que la motivación es la fuerza que impulsa al sujeto a adoptar una conducta

determinada”, (p.35). Gibson, Ivancevich y Donnelly (2001), dentro del mismo punto de vista, es definida como “fuerzas que actúan sobre el individuo o que parten de él para iniciar y orientar su conducta” (p.145). Hellriegel y Slocum (2004). En esta definición se incorporal de forma explícita los aspectos externos de la motivación y 2 elementos de gran importancia sobre las conductas que se generan gracias a ella: la iniciación y la direccionalidad introducen en su definición la finalidad de la conducta, cuando conciben la motivación como “fuerzas que actúan sobre una persona o en su interior y provocan que se comporte de una forma específica, encaminada hacia una meta”, (p.117). Así, Reeve (2003), define de manera sencilla la motivación como “un conjunto de procesos que proporcionan energía y dirección a la conducta” (p. 5).

Cuando un enfermero es egresado de una universidad, generalmente emigra a los centros privados, ya que estos ofrecen un mejor desempeño y un mejor ambiente laboral con mejores condiciones físicas y equipos que facilitan su trabajo, teniendo acceso así a los recursos básicos e importantes para poder trabajar cómodamente, además de poder recibir mejores sueldos y motivaciones al logro.

Las enfermeras y enfermeros de la DIRIS Lima Centro se encuentran afectados por varios factores extrínsecos y otros intrínsecos que van a afectar la motivación de forma directa.

Es importante realizar el análisis de cada factor que pueda afectar del laguna forma los recursos humanos con el objetivo de optimizar la efectividad respecto a la eficacia y la eficiencia para el logro de una productividad positiva dentro de la D.I.R.I.S Lima centro, sabiendo que son muchos los factores que van a incidir en el manejo del recurso humano de enfermería siendo uno de ese conjunto, la motivación de los enfermeros/as., la cual está dirigido para optimizar el desempeño y rendimiento de su labor diaria. Motivo por el cual es importante llevar a cabo un estudio que pueda permitir la obtención de los datos necesarios para poder determinar qué estrategia puede aportar a una mejora continua en este aspecto.

La situación ya expuesta, es normal en los diversos Centros de Salud de la D.I.R.I.S Lima Centro, es parte de la realidad, no obstante, la misión de estos es que brinden un servicio de calidad y atención a los pacientes.

De ahí, que esta investigación se justifica desde tres puntos de vista: teórico, metodológico y práctico.

1.3.2 Importancia

La motivación es parte de la vida, se encuentra presente en nuestras experiencias diarias, y hace que bastantes actividades diarias estén orientadas hacia la búsqueda de algún objetivo concreto y relacionado con la forma que se interactúa con el ambiente.

Un buen trabajador animado con ganas de realizar sus actividades genera un beneficio bueno para él, como para la organización y esto ayuda a que se desenvuelva con sus compañeros.

El profesional de enfermería es un profesional del campo de la salud, cuya intervención esta al cuidado del ser humano su entorno familiar y comunidad donde crece y se desarrolla, (vivencia, centros educativos, centros laborales y la comunidad), en protección y recuperación de la salud. Casi la totalidad de los enfermeros encuentran en sus centros laborales, no solo un medio para sobrevivir, sino elementos esenciales de superación como persona, los cuales se deben mayormente a la eficiencia y eficacia de cada factor motivacional, que estos sean los necesarios y adecuados y se verán reflejados en el desempeño laboral.

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo general:

Determinar el nivel de relación entre la motivación y el desempeño laboral del enfermero de los establecimientos de Salud del primer nivel de atención de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Centro, años 2018 – 2019.

1.4.2 Objetivos específicos:

- Determinar el nivel de relación entre la intensidad de la motivación y el rendimiento laboral del enfermero de los establecimientos de Salud del primer nivel de atención de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Centro, años 2018 – 2019.
- Analizar el nivel de relación entre la dirección de la motivación y el rendimiento laboral del enfermero de los establecimientos de Salud del primer nivel de atención de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Centro, años 2018 – 2019.
- Determinar el nivel de relación entre la persistencia de la motivación y el desempeño laboral del enfermero de los establecimientos de Salud del primer nivel de atención de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Centro, años 2018 – 2019.

1.5 Hipótesis de la investigación

1.5.1 Hipótesis general:

Existe relación positiva y significativa entre la motivación y el desempeño laboral del enfermero de los establecimientos de Salud del primer nivel de atención de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Centro, años 2018 – 2019.

1.5.2 Hipótesis específicas:

- Existe relación positiva y significativa entre intensidad de la motivación y el rendimiento laboral del enfermero de los establecimientos de Salud del primer nivel de atención de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Centro, años 2018 – 2019.
- Existe relación positiva y significativa entre dirección de la motivación y el rendimiento laboral del enfermero de los establecimientos de Salud del primer nivel de atención de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Centro, años 2018 – 2019.
- Existe relación positiva y significativa entre persistencia de la motivación y el desempeño laboral del enfermero de los establecimientos de Salud del primer nivel de atención de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Centro, años 2018 – 2019

1.5.3 Variables de la Investigación

Variable independiente (vx):

Motivación laboral

Variable dependiente (vy):

Desempeño laboral.

1.6 Bases Teóricas

1.6.1 Motivación en el trabajo. -

Se considera un fenómeno muy complejo y de muchas posibilidades, por ello que existen varias teorías que tratan de explicarla y consideramos las siguientes:

Teoría Maslow: en 1954, explica que el hombre tiene necesidades y estas las organiza en forma jerárquica, no se dan en el mismo tiempo ni con la misma intensidad estas necesidades son fisiológicas, de seguridad, sociales y de afiliación.

Teoría de Mc.Clelland: Destacó la teoría de, la necesidad social que se encarga de resaltar cada conocimiento existente sobre los logros, afiliación, y poder que son elementos esenciales para la motivación; el cumplimiento de las metas es el objetivo, deseo de crear algo nuevo, la obtención de un buen nivel de excelencia y superar al otro, búsqueda de dominio, controlar o influir en otros, también necesita de conservar, obtener u optimizar la relación afectiva con el demás grupo de trabajo otros con el objetivo de consolidarse como una condición que va dirigir las acciones y van a provocar satisfacción y resaltar su rendimiento en las instituciones .

Teoría de Alderfer: que se sustentan su teoría en las necesidades de Maslow, considera que existen tres necesidades principales: La existencia, la relación y el crecimiento. La existencia: Se va a encargar de satisfacer cada una de las necesidades mínimas para vivir; la segunda, es el deseo de mantener una buena relación interpersonal con el grupo laboral, según Maslow en su teoría estas se habían catalogado como amor y autoestima, y la última, la necesidad de crecer como persona, es decir cada uno de los deseos para alcanzar la autorrealización.

1.6.2 Teoría de los factores. -

Herzberg, propuso la teoría de los dos factores que explica el comportamiento humano en el trabajo; estos dos factores son:

- **Factores Higiénicos o Factores Extrínsecos:** relacionado al ambiente en el trabajo, como desempeñan las personas su trabajo. Son importantes los siguientes factores higiénicos o extrínsecos: Sueldo y Beneficios, Política y Organización de la institución, Relaciones con los compañeros de trabajo, Ambiente físico, Supervisión, Status, Seguridad laboral, Crecimiento, Madurez, Consolidación. Estos factores fueron tomados en cuenta en la motivación de las personas, porque para algunos empleados el trabajo es una actividad desagradable y para cambiar la actitud frente al trabajo se recomienda que se premie e incentivar económicamente, para que cambie su actitud y trabajen con agrado. Según las investigaciones de Herzberg, estos factores nos sirven para evitar la insatisfacción de los empleados.

- **Factores intrínsecos:** Estos son; Logro, Reconocimientos, Independencia en términos laborales, la responsabilidad y la promoción. Respecto al comportamiento de los individuos son estables cuando son los apropiados; ya que esto se encuentran ligados a la satisfacción de los individuos. Herzberg los ha nombrado factores de satisfacción, de igual manera ha destacado que cada factor responsable de la satisfacción profesional de los individuos no se encuentra ligado y son diferentes de los factores de insatisfacción.

Para proporcionar motivación en el trabajo, Herzberg propone el “enriquecimiento del cargo”. Este enriquecimiento del cargo consiste en la sustitución de las tareas más simples del cargo por otras más complejas, para lograr condiciones de desafío y satisfacción personal.

1.6.3 Las Teorías Centradas en el Proceso. -

a. **Teoría de la Equidad de Adams;** donde se analiza lo que el empleado le va brindar a la organización, es decir su trabajo (educación, experiencias, esfuerzo, edad) y lo que va recibir a cambio (diversidad, salario, reconocimiento), de forma que se pueda lograr un balance entre la contribución y la retribución, que a la misma vez se va reflejar en un sentimiento de equidad o inequidad.

b. **Teoría de las expectativas de Vroom;** donde los elementos de la motivación son: La valencia, la instrumentalidad y la expectativa. Ahí es donde los

individuos van a definir consigo mismas sus objetivos o niveles esperados de rendimiento, incluyendo una cantidad moderada de esfuerzo siempre que haya la posibilidad de que se logre o cuente con la capacidad de ser obtenido, o sea, la expectativa. De igual forma se tendrán en cuenta los esfuerzos que el individuo vaya a realizar para el logro de sus resultados y lo importante que sea esto para el (el valor). Aparte, el comportamiento es el instrumento para lograr la meta deseada para llegar al éxito.

c. **Teoría del Esfuerzo de Skinner;** se fundamenta en tres variables centrales; estímulo, respuesta, recompensa.

d. **Teoría de que los elementos de la motivación son:** la valencia, la instrumentalidad y la expectativa. Ahí los individuos van a definir definen para sí mismos su meta o nivel esperado de rendimiento, incluyendo una cantidad elevada de esfuerzo siempre que haya la probabilidad de que sea logrado o tenga la capacidad de ser obtenido, ósea, la expectativa. Se tendrá en cuenta el esfuerzo que cada individuo va poner para que logren los resultados que los lleven al éxito.

e. **Teoría de Establecimiento de Metas;** Esta teoría considera que la persona debe estar consciente de la meta que debe alcanzar y por lo que desea trabajar. La motivación se considera importante en las instituciones porque con ello se asegura la permanencia de sus empleados. En ello se considera diferentes aspectos, como la remuneración, trato de los empleados, planes de carrera, ambiente de trabajo, definición de objetivos, tareas, etc. Que no desmotiven a los colaboradores.

1.6.4 La motivación humana.-

Ruiz, Gago, García y López (2013), afirmó que el impulso para actuar puede ser causado por algún estímulo externo (proveniente del ambiente) o por algún estímulo interno (que va a generar el proceso mental de la persona). La motivación va variar en cada individuo ya que la necesidad también cambia en cada uno de los individuos; ya esto va hacer que se produzcan distintos modelos de comportamientos, pero, aunque

estos cambien los distintos comportamientos de la motivación serán básicamente los mismos en cada una de las personas.

Motivación en el trabajo

La motivación en el ámbito laboral es la agrupación de fuerzas internas y externas que harán que alguien de lo mejor de sí mismo y también elegir un acto de acción y que vaya de cierta forma a través de la dirección y el enfoque de la disciplina, el nivel de esfuerzos que haya aportado y la perseverancia de estas conductas.

Estrategias para motivar al personal.

Se refiere a presentar un conjunto de condiciones en las cuales los colaboradores puedan sentirse desafiados y así poder ellos realizarse desde el punto de vista profesional, que tengan confianza en sí mismos y el sienta que los trabajos que se han realizado y elaborado tengan un solo sentido y propósito.

Una de las debilidades de este enfoque, es que los empleados de esta organización se sientan desarrollados solamente si ven los resultados de forma puntual en las actividades propias de ellos, la motivación en los individuos va a relacionarse con el proceso de trabajo.

Motivar mediante el diseño del trabajo

Robbins y Judge (2009) En algunos estudios de investigación acerca de la motivación se establecen diversas consideraciones que relacionan los conceptos, ésta con cambios en la manera en que están estructurado el trabajo, brindan evidencias estas investigaciones, que si el trabajo según la forma en que se van a estructurar los elementos de la tarea va aumentando o disminuyendo los esfuerzos del trabajador.

Las recompensas de los empleados

Robbins y Judge (2009) explicaron que el sueldo no es uno de los factores que impulse de manera significativa la motivación laboralmente hablando. No obstante, para

poder motivar a la gente es de gran importancia no subestimar lo importante que tienen los sueldos para la mantención de gente con talentos sobresalientes. Así reconocemos algunas formas de pagos como:

Pago a destajo: Un empleado no tiene salario base se le paga por lo que produce.

Pago con base en el mérito: Se apoyan en la calificación y el resultado de la evaluación del rendimiento, son motivadores porque las personas sienten una relación fuerte entre su rendimiento y cada recompensa que reciben.

Bonos: Recompensan a los colaboradores por el rendimiento reciente que han tenido y no por el trabajo que siempre realizan.

Pago con base en las aptitudes: Denominado también pago con base en las competencias o con base en el conocimiento establece los niveles de pago sobre la base de las aptitudes que tienen los empleados o el número de trabajos que pueden realizar.

Planes de reparto de utilidad: Son programas que toman en cuenta a toda la institución, con el propósito de distribuir la compensación basada en formulas establecidas creadas de acuerdo con la rentabilidad de la institución.

1.6.5 Desempeño Laboral.-

Robbins, Stephen, Coulter (2013) definieron que es uno de los procesos para determinar cuánto éxito ha tenido una institución (o alguno de los individuos en proceso) en haber logrado cada una de sus actividades y objetivos respecto al entorno laboral.

En términos generales a nivel de la organización, medir el rendimiento laboral va a brindar una evaluación acerca de haber cumplido alguna de las metas estratégicas individuales. (p.45)

La Administración del desempeño, es definida como: “el proceso mediante el

cual la compañía asegura que el empleado trabaja alineado con las metas de la organización (Pérez. 2009 p.1)”, así como las prácticas por medio de las cuales el trabajo se revisa y se define, cada capacidad es desarrollada y la recompensa es que se distribuyan en las instituciones.

1.6.6 Objetivos de la evaluación de desempeño. -

Cuenta con varios objetivos, siendo uno de los principales ayudar a la dirección a que tome decisiones sobre los recursos humanos, los ascensos, transferencias y despidos, capacitación y desarrollo potenciando las habilidades y competencias de los colaboradores con programas apropiados.

En tal sentido, cada criterio que vaya a elegir las direcciones para la calificación del rendimiento de un colaborador va tener demasiada influencia en el comportamiento de este, los 3 conjuntos de criterios más usuales son el resultado de las tareas individuales.

Determinar la razón para evaluar el desempeño de los empleados

Aamodt (2010) explica que lo principal en evaluar el desempeño es determinar las razones por las cuales las organizaciones desean hacerlo. De otra forma, la organización desea utilizar los resultados para así poder mejorar el desempeño.

Proporcionar capacitación a los empleados

Aamodt (2010) definen “que el uso más importante de la evaluación del desempeño es mejorar y así poder proporcionar capacitación sobre las actividades que se necesitan reforzar” (p.34). Incluso la capacitación de los empleados debe ser un proceso continuo a la revisión de la evaluación del desempeño y es recomendable realizarla dos veces al año, con ello también se podrá evaluar sus fortalezas y debilidades y reforzar estas últimas.

La toma de decisiones para ascenso

Dessler y Varela (2011) explican “que las evaluaciones de los supervisores inmediatos todavía es la parte esencial de la mayoría de los procesos de la evaluación” (p.33). Conseguir la evaluación de un supervisor es relativamente directo y también cuenta con mucho sentido, el supervisor debería estar en la mejor posición para observar y evaluar el rendimiento de sus trabajadores.

Evaluación de 360° grados

También llamada evaluación integral, se utiliza últimamente con frecuencia en las organizaciones, consiste en recopilar toda la información del desempeño del trabajador, desde sus supervisores, subalternos, colegas, y clientes internos o externos. Usualmente esto se realiza con propósitos de desarrollo y no para los aumentos de salario.

1.7 Marco conceptual

1.7.1 Calidad. -

Comprende las cualidades de un producto o servicio, acorde con el accionar del trabajador, que refleja seguridad, confiabilidad, etc.

1.7.2 Confiabilidad.-

Se refiere a una buena razón que un individuo puede tener para evaluar a otro como fidedigno o son el conjunto de características que uno percibe en otro y que lo hacen a uno creer que se puede o no confiar en él.

1.7.3 Desempeño laboral.-

Es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo.

1.7.4 Dimensiones del desempeño laboral.-

Es la agrupación de propiedades y características de algunos productos o servicios, que le van a conferir la aptitud de satisfacer alguna necesidad expresa.

1.7.5 Dirección (orientación).-

Esta acción hace referencia a situar una cosa en una cierta posición, a comunicar a una persona aquello que no sabe y que pretende conocer, o a guiar a un sujeto hacia un sitio.

1.7.6 Intensidad: (fuerza).-

Comprende el grado de las cualidades de los objetos en sí y es algo que se va utilizar para su descripción y definición en algún momento, espacio o situación.

1.7.7 Motivación.-

Es un proceso interno y propio de cada ser humano, que va reflejar la interacción establecida entre los individuos y el mundo, que va consistir en la ejecución de alguna conducta direccionada algún propósito u objetivos y metas se consideren necesarios y deseables.

1.7.8 Motivación Extrínseca.-

Comprende las acciones que se reciben a cambio de las labores realizadas, como, por ejemplo, estima, prestigio, estatus y dinero.

1.7.9 Motivación Intrínseca.-

Se refiere a aquellas situaciones donde la persona realiza actividades por el gusto de hacerlas, independientemente de si obtiene un reconocimiento o no.

1.7.10 Persistencia (Perseverancia).-

Se refiere cuando se hace una actividad y no se descansa hasta obtener el resultado deseado.

1.7.11 Relevancia. –

Es la cualidad que resulta importante o fundamental frente a un hecho u actividad.

II. ESTRATEGIA METODOLÓGICA

2.1 Tipo, nivel y diseño de investigación:

2.1.1 Tipo de investigación. -

La investigación según su finalidad es básica porque se basa en teorías, según el tipo de investigación es correlacional porque relaciona las variables las cuales van a ser analizadas; según su diseño es no experimental se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos, por su alcance temporal es transversal porque se realiza en una población definida y en un punto específico del tiempo.

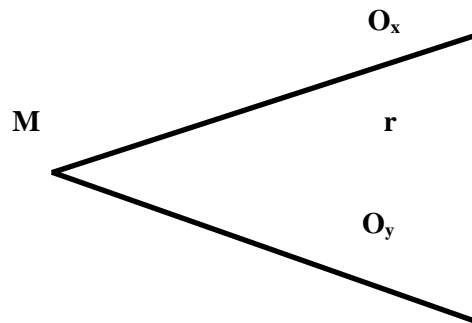
2.1.2 Nivel de investigación. -

Acorde con la problemática de estudio la investigación es de nivel descriptivo - explicativo, debido a que se va a analizar las características de dicha problemática en relación a la causa y efecto que origina el estudio.

2.1.3 Diseño de investigación. -

Esta es una investigación no experimental, estudio que se van a realizar sin manipular deliberadamente las variables en las que se van a observar los fenómenos en su ambiente de forma natural para después ser analizado así lo sustenta Hernández (2014)

El modelo del análisis es correlacional ya que se busca la relación entre las variables: motivación y desempeño en el trabajo. Siendo el diseño de la investigación que se llevara al cabo el siguiente:



Dónde:

M : Representa los enfermeros que participaron en la muestra de estudio.

Ox: Representa las dimensiones de la motivación.

Oy: Representa las dimensiones del desempeño laboral.

r : Representa la relación que existe entre las variables.

2.2 Población – Muestra

2.2.1 Población. -

Estará integrada por todos los enfermeros de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima - Centro que laboran en la modalidad de nombrados de un establecimiento por distrito, que conforman esta DIRIS en el año 2019, siendo un total de 365 enfermeros.

2.2.2 Muestra.-

El tamaño de la muestra se calculará teniendo en cuenta los siguientes factores y formula que a continuación se detalla.

$$n = \frac{z^2pqN}{e^2(N-1) + z^2pq}$$

Dónde:

n = tamaño de muestra

N = tamaño de la población (finito)

Z = 1,96: nivel de confianza = 95%

p = 90% (90/100 = 0,9) probabilidad de éxito.

q = 1 – p (1 - 0,9 = 0,1) probabilidad de fracaso

E = 5% = 0,05: error máximo.

Reemplazando: Tenemos

$$n = \frac{(1.96)^2(0.9)(0.1)(365)}{(0.05)^2(365 - 1) + (1.96)^2(0.9)(0.1)}$$

n = 100 enfermeros (as).

2.3 Técnicas de recolección de datos

Hernández Sampieri (2014), menciona que “recolectar los datos implica elaborar un plan detallado de procedimientos que nos conduzcan a reunir datos con un propósito específico” (p.198).

Para poder recolectar datos utilizaremos diferentes técnicas:

Observación. - Se constituye en la primera técnica que permite acercarse a la realidad de estudio, de tal manera que nos otorga los datos preliminares del caso.

Encuesta. – Técnica que permite recibir de forma directa y por escrito opiniones acerca de la realidad de estudio.

2.4 Instrumentos de recolección de datos

El instrumento debe ser validado por 3 especialistas en validación con decisión de aplicable,(un investigador, estadístico y un docente) el cual consiste en una toma de encuestas formadas por preguntas con alternativas del número 1 al 5, de acuerdo a la escala de Likert, se aplicara a los enfermeros de cada establecimiento designado por distrito considerando al establecimiento que tenga el mayor número de enfermeras nombradas en los distritos que tenga más de un establecimiento, la muestra será de 187 enfermeras nombradas. La escala tipo Likert consiste en una agrupación de ítems que se presentan en forma de afirmaciones o juicios ante los cuales se pedirá la reacción de el/los enfermeros/s. Ósea se va presentar cada una de las afirmaciones y se le pedirá al enfermero que manifieste su reacción una de las cinco opciones manifestada en la escala.

A cada punto se le va asignar un valor numérico. Cada ítem tiene una valoración entre uno y cinco puntos que corresponderán de la siguiente manera:

1. Muy de acuerdo
2. De acuerdo
3. Indiferente

4. Desacuerdo

5. Muy en desacuerdo

Respecto a las características de estas preguntas: estas serán claras y comprensibles, no van a incomodar al que las responda, estas van a referirse a un único aspecto o relación lógica, el lenguaje de tiene que adaptarse a las características del enfermero que se le aplicará este cuestionario.

Dimensión	Items	Rango
Intensidad	1,2,3,4,5,6,7	(9 - 32)
Dirección	8,9,10,11	(4 - 19)
Persistencia	12,13,14,15	(5 - 19)
MOTIVACIÓN		(26 - 64)
relevancia	1,2,3,4,5,6	(8 - 27)
confiabilidad	7,8,9	(3 - 15)
calidad	10,11,12,13,14	(1 - 18)
DESEMPEÑO LABORAL		(15 - 52)

2.5 Técnicas de procesamiento, análisis e interpretación de resultados

En este caso se utiliza las siguientes técnicas:

- Codificación y clasificación de datos según variables y dimensiones
- Tabulación de datos a realizar el conteo en forma mecánica y sistematizada mediante la distribución de frecuencias.
- Los cuadros y representaciones estadísticas que permitirán representar los resultados de la investigación

La confiabilidad y la validez.

Los criterios tanto de confiabilidad o fiabilidad del instrumento, se determinan, por medio del coeficiente Alfa de Cronbach, desarrollado por J. L. Cronbach que nos darán valores comprendidos entre el 0 y el 1, confiabilidad aplicando el software SSPS-22 se debe obtener más 0.70 a 0.75 (Moderada confiabilidad) para ambos instrumentos de la variable motivación y desempeño laboral.

Variable: Motivación

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,449	15

Variable: Desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,499	14

III. RESULTADOS

Tabla 1. Resultados de dimensión intensidad.

		Intensidad			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	bajo	34	34,0	34,0	34,0
	medio	60	60,0	60,0	94,0
	alto	6	6,0	6,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: data de resultados

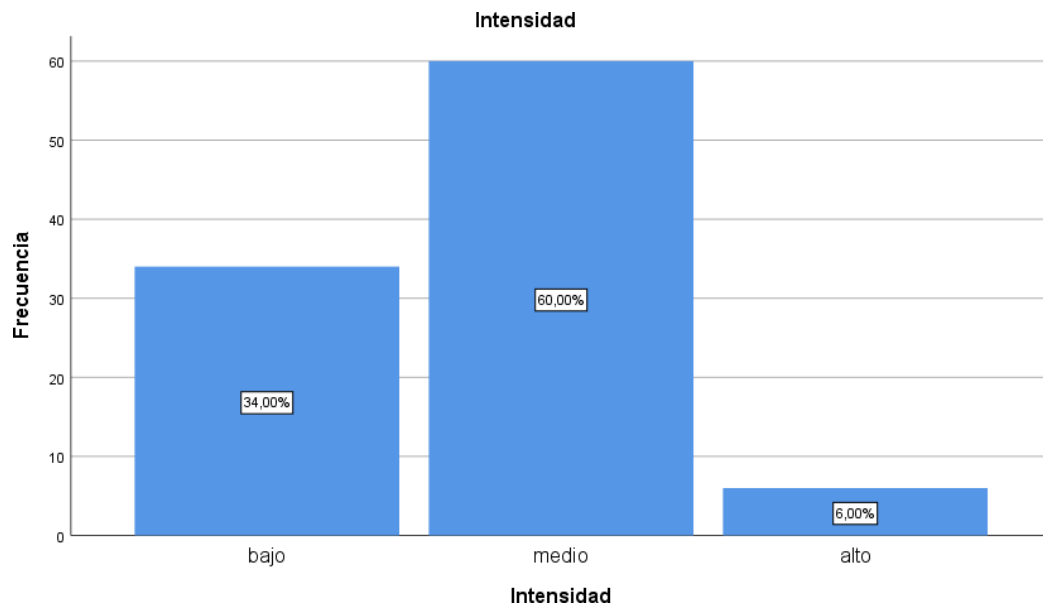


Gráfico 1. Resultados de dimensión intensidad.

Tabla 2. Resultados de dimensión dirección

		Dirección			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	bajo	21	21,0	21,0	21,0
	medio	55	55,0	55,0	76,0
	alto	24	24,0	24,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: data de resultados

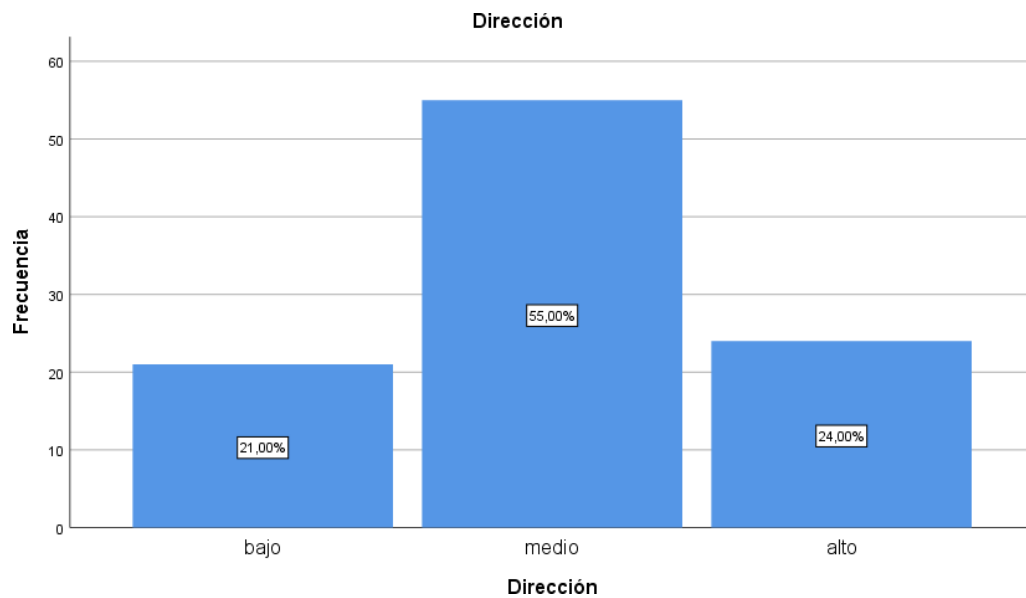


Gráfico 2. Resultados de dimensión dirección

Tabla 3. Resultados de dimensión

		Persistencia			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	bajo	42	42,0	42,0	42,0
	medio	49	49,0	49,0	91,0
	alto	9	9,0	9,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: data de resultados

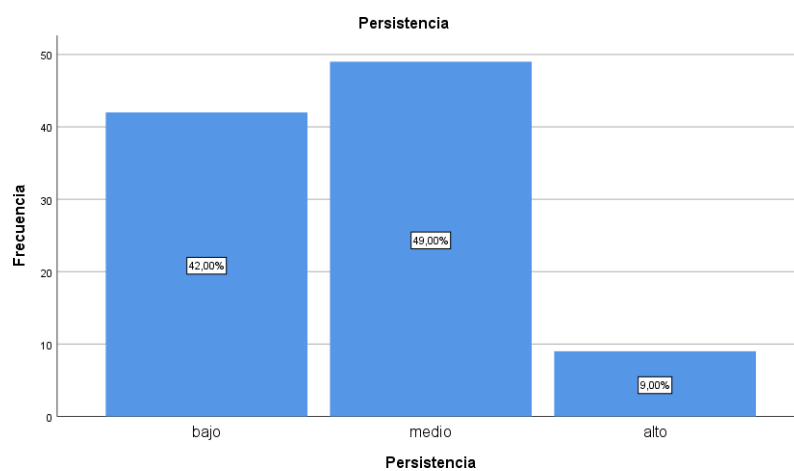


Gráfico 3. Resultados de dimensión

Tabla 4. Resultados de variable Motivación

		Motivación			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	bajo	24	24,0	24,0	24,0
	medio	68	68,0	68,0	92,0
	alto	8	8,0	8,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: data de resultados

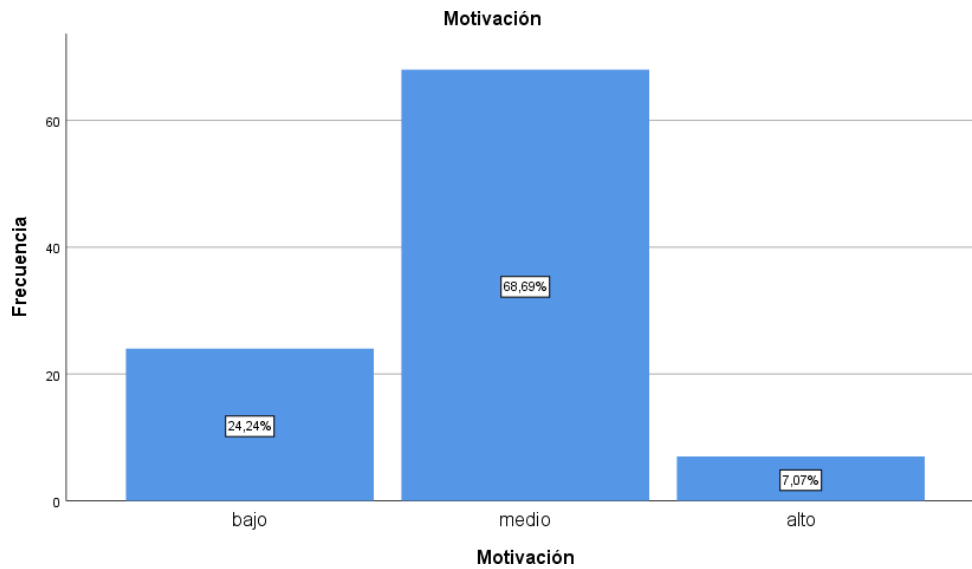


Gráfico 4. Resultados de variable Motivación

Tabla 5. Resultados de dimensión relevancia

		Relevancia			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	bajo	39	39,0	39,0	39,0
	medio	50	50,0	50,0	89,0
	alto	11	11,0	11,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: data de resultados

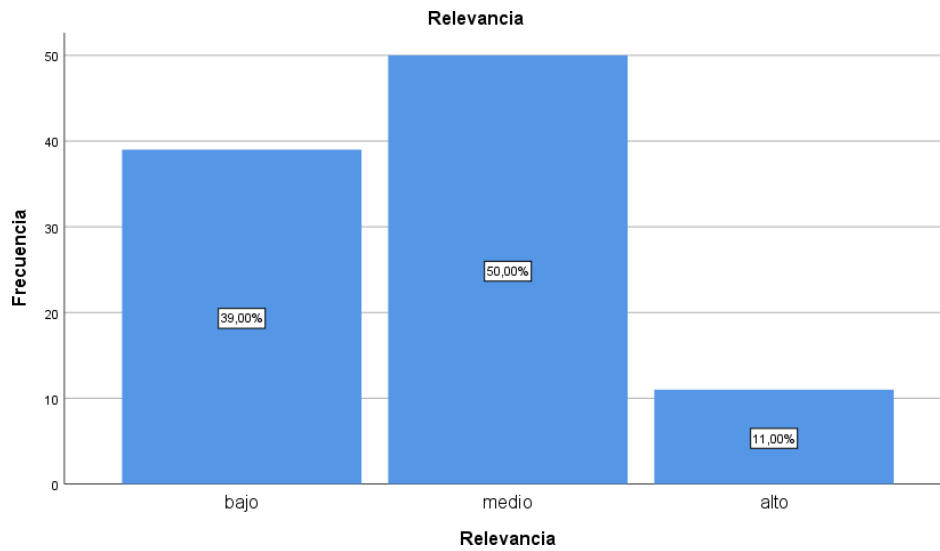


Gráfico 5. Resultados de dimensión relevancia

Tabla 6. Resultados de dimensión calidad

		Calidad			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	bajo	38	38,0	38,0	38,0
	medio	50	50,0	50,0	88,0
	alto	12	12,0	12,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: data de resultados

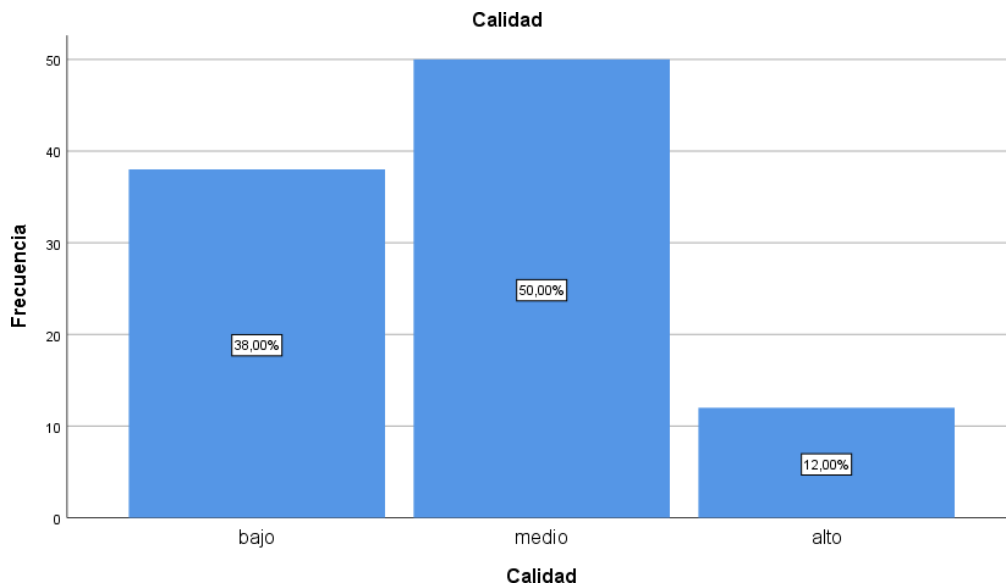


Gráfico 6. Resultados de dimensión calidad

Tabla 7. Resultados de dimensión confiabilidad

		Confiabilidad			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	bajo	66	66,0	66,0	66,0
	medio	10	10,0	10,0	76,0
	alto	24	24,0	24,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: data de resultados

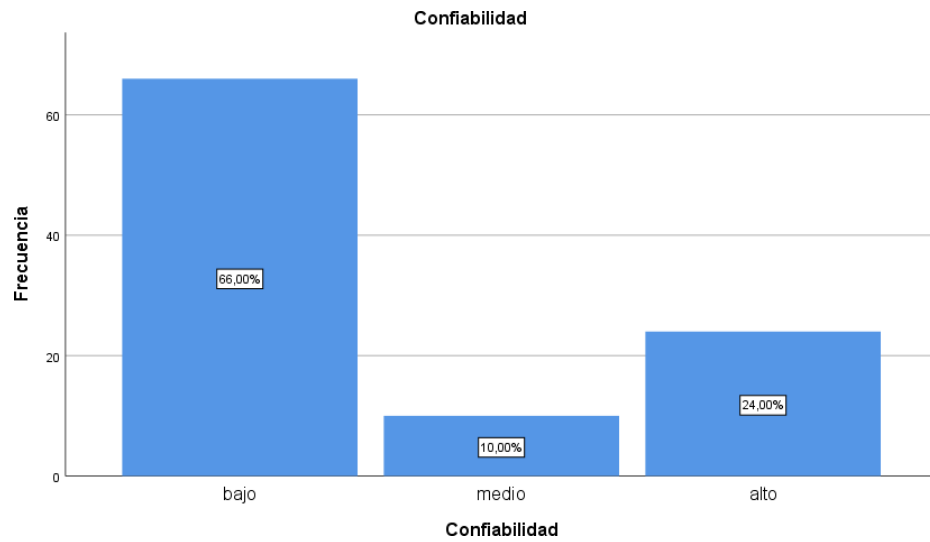


Gráfico 7. Resultados de dimensión confiabilidad

Tabla 8. Resultados de variable desempeño laboral

		Desempeño laboral			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	bajo	37	37,0	37,0	37,0
	medio	47	47,0	47,0	84,0
	alto	16	16,0	16,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: data de resultados

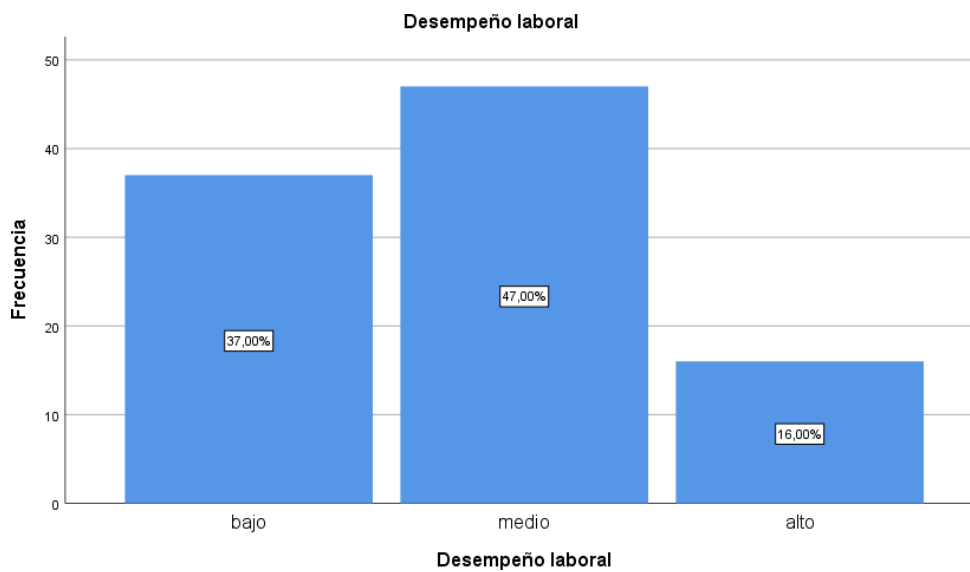


Gráfico 8. Resultados de variable desempeño laboral

3.1 Interpretación de resultados.

Se presenta la descripción de los resultados alcanzados, después de haber aplicado el instrumento de recolección de datos que se ha aplicado en las estadísticas descriptivas por medio de la herramienta SPSS.V25

En la tabla N° 01 y figura N° 01, se observa que, sobre la dimensión intensidad, el 34.0% (34), señalan que presenta un nivel bajo, el 60.0% (60) que presenta un nivel medio y 6.0% (6) que está en un nivel alto.

En la tabla N°02 y figura N° 02, con respecto a la dimensión dirección, se puede observar que, el 21.0% (21) señala que presenta un nivel bajo, el 55.0% (55) señalan que representa un nivel medio, y el 24.0% (24) presenta un nivel alto.

En la tabla N° 03 y figura N° 03, con respecto a la dimensión persistencia, se puede ver que, el 42.0% (42) considera que está en un nivel bajo, el 49.0% (49), señalan que representa un nivel medio, y un 24.0% (24) en nivel alto.

En la tabla Nª 04 y figura Nª 04, en relación a la variable motivación, un 24.0% (24) señalan que presenta un nivel bajo, un 68.0% (68) que presenta un nivel medio y un 8% (8) en un nivel alto.

En la tabla Nª 05 y figura Nª 05 sobre la dimensión relevancia, vemos que un 39.0% (39) señala estar en un nivel bajo, un 50.0% (50) en nivel medio y 11.0% (11) en nivel alto.

En la tabla Nª 06 y figura Nª 06 sobre la dimensión calidad, vemos que un 38.0% (38) señala estar en un nivel bajo, un 50.0% (50) en nivel medio y 12.0% (12) en nivel alto.

En la tabla Nª 07 y figura Nª07 sobre la dimensión confiabilidad, vemos que un 66.0% (66) señala estar en un nivel bajo, un 10.0% (10) en nivel medio y 24.0% (24) en nivel alto.

En la tabla Nª 08 y figura Nª 08 sobre la variable desempeño laboral, vemos que un 37.0% (37) señala estar en un nivel bajo, un 47.0% (47) en nivel medio y 16.0% (16) en nivel alto.

IV. DISCUSIÓN

PUJADAS y PÉREZ (2017). En su estudio titulado “Aspectos motivacionales en el personal de emergencias cuyo propósito fue determinar un perfil profesional respecto a la motivación que subyace en la elección y permanencia del personal de emergencias en función de variables sociodemográficas tales como sexo, edad, nivel de estudios alcanzados, rama profesional y antigüedad en la institución. Concluyendo que el análisis de estos datos indica la necesidad de seguir indagando en las diferentes motivaciones personales dirigidas a formar parte de los servicios de emergencias. En este estudio podemos complementar la información, principalmente porque la motivación está relacionada al desempeño laboral y de alguna forma señala las dimensiones y características que permitan mejorar el rendimiento del personal de salud.

Enríquez (2014) en su tesis titulada: “Motivación y Desempeño Laboral de los Empleados del Instituto de la Visión en México, donde propone determinar si el nivel de motivación y de rendimiento de los trabajadores se relacionan y por ultimo establecer si realmente el nivel de motivación puede predecir el nivel de desempeño de los trabajadores del instituto de la visión en México; concluyendo que se realizan la aplicación de los procedimientos y usan de manera eficiente el área laboral, tratan al público con cortesía, el cumplimiento de las políticas de la organización y la realización de sus labores con mucho agrado. La presente investigación se relaciona con los argumentos mencionados en la investigación citada, principalmente porque se comprueba que la motivación influye sobre el desempeño laboral, mismos resultados obtenidos en nuestra investigación.

Delgado (2012) en su trabajo de tesis titulado La Motivación Laboral y su Incidencia en el Desempeño laboral: un estudio de caso donde su objetivo fue determinar el análisis de la incidencia de la motivación en el rendimiento laboral que tienen las personas que trabajan en la Empresa de Bienes – Raíces “Multiviviendas C.A”. Concluyendo que el rendimiento es una de las variables dependientes del esfuerzo que se va realizando. La tesis citada guarda relación con esta investigación ya que la intensidad, dirección y persistencia de la motivación, influirá de manera importante sobre el desempeño laboral.

V. CONCLUSIONES

1. Se pudo corroborar que existe relación estadísticamente significativa entre la motivación y el desempeño laboral del enfermero p valor (Sig = ,240)

2. Sobre la variable desempeño laboral, vemos que un 37.0% (37) señala estar en un nivel bajo, un 47.0% (47) en nivel medio y 16.0% (16) en nivel alto.

3. Sobre la variable motivación, un 24.0% (24) señalan que presenta un nivel bajo, un 68.0% (68) que presenta un nivel medio y un 8% (8) en un nivel alto.

4. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión intensidad y el desempeño laboral del enfermero (Sig = ,633)

5. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión dirección y el desempeño laboral del enfermero. (Sig = ,376)

6. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión persistencia y el desempeño laboral del enfermero (Sig = ,463)

VI. RECOMENDACIONES

1. Mejorar los procesos de evaluación de desempeño para identificar los puntos débiles de falta de motivación del personal.
2. Implementar programas de estímulo salarial que bonifique los mejores resultados de evaluación de desempeño para impulsar la competitividad en el personal.
3. Se sugiere realizar evaluaciones continuas para hacer un seguimiento más exhaustivo y de esta manera generar una retroalimentación frecuente.
4. Implementar programas de capacitación para mejorar las competencias y capacidades del personal de enfermería y estén mejor actualizados frente a las nuevas tendencias tecnológicas.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Chiavenato, I. (2000). Administración de Recursos Humanos (5ª ed). Bogotá: McGraw Hill Interamericana.
- Davis, K. y Newstrom, J. (2003). Comportamiento humano en el trabajo (11ª. Edición). México: McGraw Hill Interamericana.
- De la Torre, F. (2000). Relaciones humanas en el ámbito laboral. México: Editorial Trillas.
- Gibson, J., Ivancevich, J. y Donnelly, J. (2001). Las organizaciones: comportamiento, estructura, procesos (10ª ed.). Santiago de Chile: McGraw-Hill Interamericana.
- Hellriegel, D. y Slocum, J. (2004). Comportamiento organizacional (10ª ed). México: Thomson Learning Editores.
- Hersey, P., Blanchard, K. y Johnson, D. (1998). Administración del comportamiento organizacional: liderazgo situacional (7ª ed). México: Prentice Hall Inc.
- http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5329/Chavez_TAB.pdf?sequence=1&isAllowed=y acceso 13 / 03 / 2020
- <http://repositorio.uap.edu.pe/handle/uap/2800?mode=full> acceso 13 / 03 / 2020
- Kast, F. y Rosenzweig, J. (1996). Administración en las organizaciones: enfoque de sistemas y de contingencia (4ª ed.). México: Editorial Trillas.
- Kinicki, A. Y Kreitner, R. (2003). Comportamiento organizacional: conceptos, problemas y prácticas. México: McGraw Hill Interamericana.
- Muchinsky, P. (2000). Psicología aplicada al trabajo. Madrid: Thomas Learning Editores/Paraninfo

- Reeve, J. (2003). Motivación y emoción (3ª ed). México: McGraw Hill Interamericana.
- Robbins, S. (2004). Comportamiento Organizacional (10ª ed). México: Pearson Educación.
- Vroom, V. y Deci, E. (Compiladores). (1999). Motivación y alta dirección. México: Editorial Trillas.
- Zepeda, F. (1999). Psicología organizacional. México: Addison Wesley Longman.

VIII. ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS ENFERMEROS DE LA DIRIS –LIMA CENTRO, años 2018 – 2019							
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	METODOLOGIA	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	FRECUENCIA
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral del enfermero de los establecimientos de Salud del primer nivel de atención de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Centro, años 2018 - 2019?</p> <p>*Problemas específicos</p> <p>PE.1. ¿Qué relación existe entre intensidad de la motivación y el desempeño laboral del enfermero de los establecimientos de Salud del primer nivel de atención de la Dirección de Redes Integradas de Salud</p>	<p>Objetivo General</p> <p>*Determinar el nivel de relación entre la motivación y el desempeño laboral del enfermero de los establecimientos de Salud del primer nivel de atención de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Centro, años 2018 – 2019</p> <p>*Objetivos específicos</p> <p>*Determinar el nivel de relación entre la intensidad de la motivación y el rendimiento laboral del enfermero de los establecimientos de Salud del primer nivel de atención de la Dirección de Redes Integradas de Salud</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe relación positiva y significativa entre la motivación y el desempeño laboral del enfermero de los establecimientos de Salud del primer nivel de atención de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Centro, años 2018 – 2019</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>*Existe relación positiva y significativa entre intensidad de la motivación y el rendimiento laboral del enfermero de los establecimientos de Salud del primer nivel de atención de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Centro, años</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Motivación</p>	Intensidad	Necesidades satisfechas	Ítem 1,2	<p>-Siempre</p> <p>-Casi Siempre</p> <p>-Algunas veces</p> <p>-Pocas veces</p> <p>-Nunca</p>
					Oportunidad	Ítem 3,4	
					Reconocimiento	Ítem 5,6,7	
				Dirección	Seguridad	Ítem 8,9	
					Estabilidad	Ítem 10,11	
				Persistencia	Autorrealización	Ítem 12,13	
					Satisfecho	Ítem 14, 15	

<p>Lima Centro, años 2018 - 2019?</p> <p>PE.2. ¿Qué relación existe entre dirección de la motivación y el desempeño laboral del enfermero de los establecimientos de Salud del primer nivel de atención de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Centro, años 2018 - 2019?</p> <p>PE.3. ¿Qué relación existe entre persistencia de la motivación y el desempeño laboral del enfermero de los establecimientos de Salud del primer nivel de atención de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Centro, años 2018 - 2019?</p>	<p>Lima Centro, años 2018 – 2019</p> <p>* Analizar el nivel de relación entre la dirección de la motivación y el rendimiento laboral del enfermero de los establecimientos de Salud del primer nivel de atención de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Centro, años 2018 – 2019</p> <p>*Determinar el nivel de relación entre la persistencia de la motivación y el desempeño laboral del enfermero de los establecimientos de Salud del primer nivel de atención de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Centro, años 2018 - 2019</p>	<p>2018 – 2019</p> <p>* Existe relación positiva y significativa entre dirección de la motivación y el rendimiento laboral del enfermero de los establecimientos de Salud del primer nivel de atención de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Centro, años 2018 – 2019</p> <p>* Existe relación positiva y significativa entre persistencia de la motivación y el desempeño laboral del enfermero de los establecimientos de Salud del primer nivel de atención de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Centro, años 2018 - 2019</p>	<p>Variable 2: Desempeño Laboral</p>	Relevancia	Identificación Colaboración	Ítem 1-2-3-4-5-6	-Siempre
				Calidad	Cantidad de trabajo Asistencia	Ítem 7-8-9	-Casi siempre -Algunas veces
				Confiabilidad	Discreción Responsabilidad creatividad	Ítem 10-11-12-13-14	-Pocas veces -Nunca

ANEXO

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

TESIS

Motivación y Desempeño Laboral de los enfermeros de la DIRIS Lima Centro 2018 - 2019

Lea de forma detenida cada una de las preguntas y marque con un aspa en uno de los recuadros que considere adecuado, sea veraz, objetivo y honesto, la encuesta es anónima. Gracias por su colaboración.

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Pocas veces	Nunca
1	2	3	4	5

	MOTIVACIÓN	1	2	3	4	5
1	Considera que el sueldo satisface sus necesidades básicas					
2	Su sueldo es suficiente para atender a los que dependen de usted					
3	La institución le da oportunidades de crecimiento económico y profesional					
4	Me siento con ánimo y energía para realizar adecuadamente mi trabajo					
5	Considera que la institución tiene en cuenta sus opiniones respecto a las tareas que realiza					
6	Recibe algún incentivo económico cuando realiza un trabajo bien hecho					
7	Reconocen el trabajo que usted desempeña					
8	El riesgo al fracaso de sus actividades le hace esforzarse en su trabajo					
9	La institución le ofrece un plan de salud suficiente para usted y su familia					
10	Me siento seguro en mi empleo					
11	Mi trabajo me da un seguro de vida adecuado					

12	Cree que trabajando duro tiene la posibilidad de progresar en la institución					
13	Voy a trabajar porque elegí hacerlo para obtener lo que deseo					
14	Me siento satisfecho porque he contribuido con la institución					
15	Voy a trabajar porque es un medio para realizar mis proyectos					
	DESEMPEÑO LABORAL	1	2	3	4	5
1	El ambiente del medio laboral es cordial y contribuye a él					
2	Participa entusiastamente en las actividades de su institución					
3	Considera que el trabajo que realiza es acorde con su preparación					
4	Puede desempeñar otras actividades extra a las ya asignadas					
5	Si no cuenta con los materiales necesarios sus actividades las efectúa como se pueda					
6	Considera que su trabajo cumple sus expectativas laborales					
7	Le gusta reclamar siempre					
8	Falta al trabajo por algún motivo					
9	Premian su puntualidad					
10	Piensa que su trabajo contribuye a cumplir los objetivos institucionales					
11	Le gusta el trabajo que realiza, y lo cumple a cabalidad					
12	Cuando realiza su trabajo necesita el reconocimiento de sus superiores					
13	Considera la necesidad de seguir superándose profesional o técnico					
14	Considera que su trabajo cumple sus expectativas personales					

Adaptación del Instrumento de Recolección de datos de Br. Elmer Oliva

BASE DE DATOS: VARIABLE MOTIVACIÓN

NRO.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	D1	P8	P9	P10	P11	D2	P12	P13	P14	P15	D3	TOTAL
1	2	3	2	2	3	2	3	17	5	1	2	3	11	2	5	4	4	15	43
2	1	4	2	2	2	1	4	16	5	2	3	5	15	4	4	1	5	14	45
3	3	5	4	4	4	3	5	28	4	2	1	3	10	3	2	3	5	13	51
4	4	5	5	5	4	4	5	32	3	2	4	4	13	3	2	2	4	11	56
5	4	4	1	1	2	4	4	20	4	1	1	2	8	2	5	1	6	14	42
6	2	1	1	1	1	2	1	9	3	3	2	5	13	4	4	2	6	16	38
7	1	3	4	4	4	1	3	20	4	1	1	2	8	1	1	3	4	9	37
8	1	2	2	2	1	1	2	11	3	2	3	5	13	4	4	1	5	14	38
9	4	1	1	2	3	5	5	21	5	2	1	3	11	3	2	2	1	8	40
10	1	2	2	1	1	1	1	9	1	2	4	5	12	3	2	2	4	11	32
11	2	3	1	3	4	4	4	21	1	5	4	4	14	4	3	2	3	12	47
12	2	1	1	2	2	2	1	11	4	4	2	1	11	4	3	2	2	11	33
13	2	4	2	3	2	2	4	19	2	2	2	3	9	5	2	5	1	13	41
14	1	1	2	2	5	1	4	16	2	2	2	5	11	3	4	4	2	13	40
15	3	2	4	4	4	2	4	23	2	5	4	4	15	5	1	1	3	10	48
16	1	1	5	1	1	3	4	16	4	4	3	2	13	5	4	4	1	14	43
17	2	3	1	4	4	1	5	20	3	1	3	2	9	5	3	2	2	12	41
18	2	1	1	3	2	2	1	12	3	2	1	3	9	3	4	2	6	15	36
19	2	4	4	3	2	2	4	21	4	2	4	4	14	3	1	3	4	11	46
20	2	1	2	2	5	1	1	14	2	1	1	2	6	2	4	1	5	12	32
21	3	3	3	4	4	3	2	22	5	5	4	4	18	1	2	2	1	6	46
22	1	2	1	2	1	1	1	9	2	2	1	3	8	3	2	2	4	11	28
23	4	3	2	2	3	2	3	19	5	2	4	5	16	3	3	2	3	11	46
24	1	2	2	2	5	2	1	15	3	2	1	3	9	2	3	2	2	9	33
25	2	3	2	4	4	2	4	21	5	2	2	2	11	5	2	3	1	11	43
26	1	3	2	2	2	4	2	16	1	3	5	4	13	4	2	1	1	8	37
27	4	3	3	4	4	3	2	23	3	1	3	3	10	2	2	4	2	10	43
28	2	3	4	3	2	5	2	21	5	4	3	3	15	2	1	1	2	6	42
29	2	3	2	3	2	5	4	21	4	1	2	2	9	5	3	2	4	14	44
30	2	3	4	2	2	4	2	19	2	2	5	4	13	4	1	1	5	11	43
31	3	4	3	4	4	3	4	25	4	2	2	2	10	5	2	3	1	11	46
32	1	4	5	2	1	5	4	22	2	3	5	4	14	4	2	1	1	8	44
33	2	4	4	4	4	2	4	24	4	1	3	3	11	2	2	4	3	11	46
34	2	3	2	2	3	2	3	17	2	3	2	2	9	4	1	2	3	10	36
35	1	4	2	2	2	1	4	16	1	4	2	2	9	4	2	3	5	14	39
36	3	5	4	4	4	3	5	28	3	5	4	4	16	4	2	1	3	10	54
37	4	5	5	5	4	4	5	32	4	5	5	5	19	3	2	4	4	13	64
38	4	4	1	1	2	4	4	20	4	4	1	1	10	4	1	1	2	8	38
39	2	1	1	1	1	2	1	9	2	1	1	1	5	2	3	2	5	12	26
40	1	3	4	4	4	1	3	20	1	3	4	4	12	8	1	1	2	12	44
41	1	2	2	2	1	1	2	11	1	2	2	2	7	4	2	3	5	14	32
42	4	1	1	2	3	5	5	21	4	1	1	2	8	5	2	1	3	11	40
43	1	2	2	1	1	1	1	9	1	2	2	1	6	1	2	4	5	12	27
44	2	3	1	3	4	4	4	21	2	3	1	3	9	1	5	4	4	14	44
45	2	1	1	2	2	2	1	11	2	1	1	2	6	4	4	2	1	11	28
46	2	4	2	3	2	2	4	19	6	2	4	5	17	2	2	2	3	9	45
47	1	1	2	2	5	1	4	16	5	2	1	3	11	2	2	2	5	11	38
48	3	2	4	4	4	2	4	23	5	2	2	2	11	2	5	4	4	15	49
49	1	1	5	1	1	3	4	16	1	3	5	4	13	4	4	3	2	13	42
50	2	3	1	4	4	1	5	20	3	1	3	3	10	3	1	3	2	9	39
51	2	1	1	3	2	2	1	12	5	4	3	3	15	6	2	1	3	12	39
52	2	4	4	3	2	2	4	21	4	1	2	2	9	4	2	4	4	14	44
53	4	3	2	2	3	2	3	19	2	2	5	4	13	5	1	1	2	9	41

54	1	3	2	2	5	2	1	16	4	2	2	2	10	3	2	3	4	12	38
55	2	3	2	4	4	2	4	21	2	3	5	4	14	1	2	1	2	6	41
56	1	3	2	2	2	4	2	16	4	1	3	3	11	4	5	2	2	13	40
57	4	2	3	4	4	3	2	22	2	3	2	2	9	1	4	2	2	9	40
58	2	3	4	3	2	5	2	21	1	4	2	2	9	2	2	2	4	10	40
59	2	5	2	3	2	5	4	23	3	5	4	4	16	1	2	2	2	7	46
60	2	5	4	2	2	4	2	21	4	5	5	5	19	4	5	3	4	16	56
61	3	4	3	4	4	3	4	25	4	4	1	1	10	2	4	4	3	13	48
62	1	4	5	2	1	5	4	22	4	5	5	5	19	2	1	2	3	8	49
63	2	4	4	4	4	2	4	24	4	4	1	1	10	2	2	4	2	10	44
64	2	3	2	2	3	2	3	17	2	1	1	1	5	3	4	3	4	14	36
65	1	4	2	2	2	1	4	16	1	3	4	4	12	1	4	5	2	12	40
66	3	5	4	4	4	3	5	28	1	2	2	2	7	2	4	4	4	14	49
67	4	5	5	5	4	4	5	32	4	1	1	2	8	2	3	2	2	9	49
68	4	4	1	1	2	4	4	20	1	2	2	1	6	1	4	2	2	9	35
69	2	1	1	1	1	2	1	9	2	3	1	3	4	3	5	4	4	16	29
70	1	3	4	4	4	1	3	20	2	1	1	2	6	4	5	5	5	19	45
71	1	2	2	1	1	1	1	9	2	2	4	5	13	2	3	2	2	9	31
72	2	3	1	3	4	4	4	21	8	2	1	3	14	1	4	2	2	9	44
73	2	1	1	2	2	2	1	11	5	2	2	2	11	3	5	4	4	16	38
74	2	4	2	3	2	2	4	19	1	3	5	4	13	4	5	5	5	19	51
75	1	1	2	2	5	1	4	16	3	1	3	3	10	4	4	1	1	10	36
76	3	2	4	4	4	2	4	23	5	4	3	3	15	2	1	1	1	5	43
77	1	1	5	1	1	3	4	16	4	1	2	2	9	1	3	4	4	12	37
78	2	3	1	4	4	1	5	20	2	2	5	4	13	1	2	2	2	7	40
79	2	1	1	3	2	2	1	12	4	2	2	2	10	4	1	1	2	8	30
80	2	4	4	3	2	2	4	21	2	3	5	4	14	1	2	2	1	6	41
81	4	4	2	2	3	2	3	20	4	1	3	3	11	2	3	1	3	9	40
82	1	3	2	2	5	2	1	16	2	3	2	2	9	2	1	1	2	6	31
83	2	4	2	4	4	2	4	22	1	4	2	2	9	2	4	2	3	11	42
84	1	3	2	2	2	4	2	16	3	5	4	4	16	1	1	2	2	6	38
85	4	3	3	4	4	3	2	23	4	5	5	5	19	3	2	4	4	13	55
86	2	3	4	3	2	5	2	21	4	4	1	1	10	1	1	5	1	8	39
87	2	4	2	3	2	5	4	22	4	5	5	5	19	2	3	1	4	10	51
88	2	4	4	2	2	4	2	20	4	4	1	1	10	2	3	1	3	9	39
89	3	4	3	4	4	3	4	25	2	1	1	1	5	2	2	4	3	11	41
90	1	4	5	2	1	5	4	22	1	3	4	4	12	2	3	2	2	9	43
91	2	4	2	3	2	2	4	19	1	2	2	2	7	3	2	3	4	12	38
92	1	1	2	2	5	1	4	16	4	1	1	2	8	1	4	1	2	8	32
93	3	2	4	4	4	2	4	23	1	2	2	1	6	4	1	2	2	9	38
94	1	1	5	1	1	3	4	16	2	3	1	3	9	1	4	2	2	9	34
95	2	3	1	4	4	1	5	20	2	1	1	2	6	2	3	2	4	11	37
96	2	1	1	3	2	2	1	12	4	5	5	5	19	1	4	2	2	9	40
97	2	4	4	3	2	2	4	21	4	4	1	1	10	4	3	2	4	13	44
98	4	3	2	2	3	2	3	19	4	5	5	5	19	2	2	3	1	8	46
99	1	4	2	2	5	2	1	17	4	4	1	1	10	2	2	5	4	13	40
100	2	3	2	4	4	2	4	21	2	1	1	1	5	2	4	4	3	13	39

BASE DE DATOS: VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

NRO.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	D1	P7	P8	P9	D2	P10	P11	P12	P13	P14	D3	TOTAL
1	2	3	2	2	3	2	14	3	5	1	9	2	3	2	5	4	16	39
2	1	4	2	2	2	1	12	4	5	2	11	3	5	4	4	1	17	40

3	3	5	4	4	4	3	23	5	4	2	11	1	3	3	2	3	12	46
4	4	5	5	5	4	4	27	5	3	2	10	4	4	3	2	2	15	52
5	4	4	1	1	2	4	16	4	4	1	9	1	2	2	5	1	11	36
6	2	1	1	1	1	2	8	1	3	3	7	2	5	4	4	2	17	32
7	1	3	4	4	4	1	17	3	4	1	8	1	2	1	1	3	8	33
8	1	2	2	2	1	1	9	2	3	2	7	3	5	4	4	1	17	33
9	4	1	1	2	3	5	16	5	5	2	12	1	3	3	2	2	11	39
10	1	2	2	1	1	1	8	1	1	2	4	4	5	3	2	2	16	28
11	2	3	1	3	4	4	17	4	1	5	10	4	4	4	3	2	17	44
12	2	1	1	2	2	2	10	1	4	4	9	2	1	4	3	2	12	31
13	2	4	2	3	2	2	15	4	2	2	8	2	3	5	2	5	17	40
14	1	1	2	2	5	1	12	4	2	2	8	2	5	3	4	4	18	38
15	3	2	4	4	4	2	19	4	2	5	11	4	4	5	1	1	15	45
16	1	1	5	1	1	3	12	4	4	4	12	3	2	5	4	4	18	42
17	2	3	1	4	4	1	15	5	3	1	9	3	2	5	3	2	15	39
18	2	1	1	3	2	2	11	1	3	2	6	1	3	3	4	2	13	30
19	2	4	4	3	2	2	17	4	4	2	10	4	4	3	1	3	15	42
20	2	1	2	2	5	1	13	1	2	1	4	1	2	2	4	1	10	27
21	3	2	3	4	4	3	19	2	5	5	12	4	4	1	2	2	13	44
22	1	3	1	2	1	1	9	1	2	2	5	1	3	3	2	2	11	25
23	4	3	2	2	3	2	16	3	5	2	10	4	5	3	3	2	17	43
24	1	3	2	2	5	2	15	1	3	2	6	1	3	2	3	2	11	32
25	2	3	2	4	4	2	17	4	5	2	11	2	2	5	2	3	14	42
26	1	3	2	2	2	4	14	2	1	3	6	5	4	4	2	1	16	36
27	4	3	3	4	4	3	21	2	3	1	6	3	3	2	2	4	14	41
28	2	3	4	3	2	5	19	2	5	4	11	3	3	2	1	1	10	40
29	2	3	2	3	2	5	17	4	4	1	9	2	2	5	3	2	14	40
30	2	4	4	2	2	4	18	2	2	2	6	5	4	4	1	1	15	39
31	2	3	2	2	3	2	14	4	4	2	10	2	2	5	2	3	14	38
32	1	4	2	2	2	1	12	4	2	3	9	5	4	4	2	1	16	37
33	3	5	4	4	4	3	23	4	4	1	9	3	3	2	2	4	14	46
34	4	5	5	5	4	4	27	4	4	4	12	2	3	2	2	2	41	41
35	4	4	1	1	2	4	16	5	5	4	14	1	4	2	4	4	32	32
36	2	1	1	1	1	2	8	1	1	2	4	3	5	4	4	2	15	15
37	1	3	4	4	4	1	17	1	1	1	3	4	5	5	4	4	21	21
38	1	2	2	2	1	1	9	4	4	4	12	4	4	1	4	4	25	25
39	4	1	1	2	3	5	16	2	2	1	5	2	1	1	5	5	25	25
40	2	3	4	3	2	2	16	1	2	3	6	1	3	4	1	1	24	24
41	2	3	2	3	2	2	14	2	1	1	4	1	2	2	1	1	19	19
42	2	4	4	2	5	1	18	1	3	4	8	4	1	1	4	4	30	30
43	2	3	2	4	4	3	18	1	2	2	5	1	2	2	2	2	24	24
44	1	4	2	2	1	1	11	2	3	2	7	2	3	1	1	2	21	21
45	3	5	4	2	3	2	19	2	2	5	9	2	1	1	2	1	29	29
46	4	5	5	2	5	2	23	4	4	4	12	2	4	2	1	3	39	39
47	4	4	1	4	4	2	19	5	1	1	7	1	1	2	1	2	28	28
48	2	1	1	2	2	4	12	1	4	4	9	3	2	4	2	3	23	23
49	1	3	4	4	4	3	19	1	3	2	6	1	1	5	2	2	30	30
50	1	2	2	3	2	5	15	4	3	2	9	2	3	1	4	4	28	28
51	4	1	1	3	2	5	16	2	2	5	9	2	1	1	5	1	26	26
52	2	4	4	2	2	4	18	3	4	4	11	4	5	5	4	4	30	30
53	2	3	2	2	3	2	14	1	2	1	4	4	4	1	4	4	22	22
54	1	4	2	2	2	1	12	2	2	3	7	2	1	1	5	5	23	23
55	3	5	4	4	4	3	23	2	2	5	9	1	3	4	1	1	34	34
56	4	5	5	5	4	4	27	2	4	4	10	1	2	2	1	1	38	38
57	2	1	1	1	1	2	8	4	3	2	9	4	1	1	4	4	21	21
58	1	3	4	4	4	1	17	1	3	2	6	1	2	2	2	2	24	24
59	1	2	2	2	1	1	9	2	3	2	7	2	3	1	1	2	19	19
60	4	1	1	2	3	5	16	1	3	2	6	2	1	1	2	1	23	23

61	2	1	1	3	2	2	11	4	3	3	10	2	4	2	1	3	4	25
62	2	4	4	3	2	2	17	2	3	4	9	1	1	2	1	2	2	28
63	2	1	2	2	5	1	13	2	4	2	8	3	2	4	2	3	2	23
64	3	2	3	4	4	3	19	2	4	4	10	1	1	1	2	3	5	34
65	1	2	1	2	1	1	8	2	3	2	7	4	1	1	3	2	2	17
66	4	3	2	2	3	2	16	1	4	2	7	4	3	2	3	2	2	25
67	2	4	4	3	2	2	17	3	5	4	12	2	2	5	2	5	1	30
68	2	1	2	2	5	1	13	4	5	5	14	3	4	4	4	4	3	30
69	3	2	3	4	4	3	19	2	1	1	4	1	2	1	2	1	1	24
70	1	3	1	2	1	1	9	1	3	4	8	2	2	3	2	3	2	19
71	4	3	2	2	3	2	16	1	2	2	5	4	3	2	3	2	2	23
72	1	3	2	2	5	2	15	4	1	1	6	2	2	5	2	5	1	22
73	2	3	2	4	4	2	17	2	1	1	4	3	4	4	4	4	3	24
74	1	3	2	2	2	4	14	2	4	4	10	1	2	1	2	1	1	25
75	4	3	3	4	4	3	21	2	1	2	5	1	1	2	1	3	2	28
76	2	3	4	3	2	5	19	3	3	3	9	3	2	4	2	5	2	30
77	2	3	2	3	2	5	17	1	3	1	5	1	1	1	2	4	2	24
78	2	3	4	2	2	4	17	4	3	2	9	4	1	1	3	2	5	31
79	2	4	2	2	3	2	15	2	4	4	10	4	3	2	3	4	3	28
80	1	4	2	2	2	1	12	2	1	2	5	2	2	5	2	2	4	21
81	3	5	4	4	4	3	23	3	4	3	10	3	4	4	4	2	6	39
82	4	5	5	5	4	4	27	1	3	1	5	1	1	2	1	2	3	35
83	2	1	1	1	1	2	8	4	3	2	9	3	2	4	2	3	2	19
84	1	3	4	4	4	1	17	3	5	2	10	1	1	1	2	3	1	28
85	1	2	2	2	1	1	9	2	4	2	8	4	1	1	3	2	3	20
86	2	3	2	2	3	2	14	3	3	4	10	2	6	2	5	4	1	25
87	1	4	2	2	2	1	12	3	2	2	7	3	5	4	4	1	2	21
88	3	5	4	4	4	3	23	4	3	4	11	1	5	3	2	3	1	35
89	4	5	5	5	4	4	27	4	4	3	11	4	4	3	2	2	1	39
90	4	4	1	1	2	4	16	3	2	3	8	1	4	2	5	1	3	27
91	2	1	1	1	1	2	8	4	4	2	10	2	4	4	4	2	6	24
92	1	3	4	4	4	1	17	3	2	2	7	1	3	1	1	3	4	28
93	1	2	2	2	1	1	9	4	2	2	8	3	5	4	4	1	4	21
94	4	1	1	2	3	5	16	5	4	4	13	1	5	3	2	2	5	34
95	2	1	1	3	2	2	11	5	5	5	15	4	5	3	2	2	5	31
96	2	4	4	3	2	2	17	1	1	1	3	4	4	4	3	2	6	26
97	2	1	2	2	5	1	13	3	4	4	11	2	1	4	3	2	6	30
98	3	3	3	4	4	3	20	5	4	4	13	2	3	5	2	5	4	37
99	1	3	1	2	1	1	9	4	2	1	7	2	5	3	4	4	7	23
100	4	4	2	2	3	2	17	3	2	3	8	4	4	5	1	1	6	31