



UNIVERSIDAD RICARDO PALMA

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ENFERMERÍA CON MENCIÓN EN GESTIÓN
ADMINISTRATIVA

Motivación y desempeño laboral en las enfermeras del centro quirúrgico del
instituto nacional de enfermedades neoplásicas, Lima 2022

TESIS

Para optar el grado académico de Maestra en Enfermería con Mención en Gestión
Administrativa

AUTOR

Bachiller Pereyra Zorrilla, Mery Consuelo

(ORCID: 0000-0003-2223-5647)

ASESOR

Magister Gonzales Alarcón, Denisse Geraldine

(ORCID: 0000-0002-6887-2003)

Lima, Perú

2023

Metadatos Complementarios

Datos de autor

PEREYRA ZORRILLA, MERY CONSUELO

Tipo de documento de identidad del AUTOR: DNI

Número de documento de identidad del AUTOR: 04068593

Datos de asesor

Magister Gonzales Alarcón, Denisse Geraldine

Tipo de documento de identidad del ASESOR: DNI

Número de documento de identidad del ASESOR: 43544649

Datos del jurado

JURADO 1: Doctora Torres Llosa, María Antonieta, DNI N°08799320, ORCID 0000-0002-2122-339X

JURADO 2: Magister Rojas Ahumada, Magdalena Petronila, DNI N°06152053, ORCID 0000-0003-2987-7749

JURADO 3: Magister Céspedes Cornejo, Nelly Teodora, DNI N°07050811, ORCID 0000-0001-8919-7812

Datos de la investigación

Campo del conocimiento OCDE: 919427

Código del Programa: 3.03.05

Dedicado a Dios, la razón de mi vida, por sus bendiciones permanentes para el logro de mis sueños.

A mi familia, porque nunca dejan de apoyarme y estimularme para ser cada día una mejor persona y profesional.

AGRADECIMIENTO

Al altísimo, quien hace posible que este sueño se haga realidad, para así cuidar mejor al prójimo y desvalido a través de la profesión de enfermería que tanto amo.

A mis docentes quienes me motivaron para seguir adelante con perseverancia en el programa académico de maestría y para culminar con la presente tesis, meta que hoy veo alcanzada.

TABLA DE CONTENIDOS

RESUMEN	6
ABSTRACT	7
INTRODUCCIÓN	8
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	10
1.1. Descripción del problema.	10
1.2. Formulación del Problema.....	14
1.3. Importancia y justificación del Estudio	14
1.4. Objetivos de la investigación.....	15
MARCO TEÓRICO.....	16
2.1 Investigaciones relacionadas con el tema	16
2.2 Estructura teórica y científica que sustenta el estudio	19
2.3 Definición de términos básicos	28
2.4 Hipótesis	29
2.5 Variables	29
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	30
3.1 Enfoque y diseño de investigación	30
3.2 Población y muestra de estudio.....	31
3.3 Técnicas e instrumento de recolección de datos	31
3.4 Descripción de Procedimiento de recolección de datos y análisis.....	34
3.5 Lugar de ejecución.....	34
3.6 Consideraciones éticas	34
RESULTADOS Y ANÁLISIS DE DATOS.....	35
4.1 Resultados	35
4.2. Análisis y discusión de resultados	41
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	46
5.1 Conclusiones	46
5.2 Recomendaciones	46
Referencias Bibliográficas	48
LISTA DE TABLAS Y GRÁFICOS.....	58
ANEXOS	59

RESUMEN

El desempeño de los trabajadores de cualquier organización se puede valorar de manera objetiva en las actividades que realiza en su área de trabajo, esto puede depender de una u otra manera de cómo estos están motivados respecto a la satisfacción de sus necesidades de protección y seguridad; sociales y de pertenencia; autoestima y de realización personal. El objetivo del estudio fue determinar la relación que existe entre los niveles de motivación y el desempeño laboral en las enfermeras del Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas (INEN), Lima, 2020. Se trató de una investigación de enfoque cuantitativo, transversal, de diseño correlacional, para lo cual se empleó el cuestionario MbM de Marshall Sashkin (1996) basado en el modelo de Abraham Maslow para valorar la motivación laboral (Alpha de Crombach 0,879), así también, se aplicó el cuestionario desempeño laboral del Ministerio de Salud del Perú (Alpha de Crombach 0,740) a una muestra de 30 enfermeras que laboran en el Centro Quirúrgico del INEN. Los resultados evidenciaron que un, 83,3% presenta de manera general una motivación alta y muy alta y 70% presenta un desempeño excelente. Además, en las dimensiones de la motivación se encontró que 73.3% muestra motivación en las necesidades de protección y seguridad, 56% una motivación media en las necesidades sociales, 50% alta con la necesidad de autoestima y 100% nivel medio a alto respecto a la autorrealización. La significancia de correlación de Tau b de Kendall del desempeño laboral con la motivación respecto a la necesidad de protección y seguridad; sociales y de pertenencia; de autoestima fueron: $0,284 > 0,05$; $0,369 > 0,05$; $0,432 > 0,05$ respectivamente. La significancia entre el desempeño y la motivación en la necesidad de autorrealización fue de $0,031 < 0,05$. Se encontró que existe relación de la motivación en su dimensión necesidad de autorrealización y el desempeño laboral, además en general existe relación entre la motivación y desempeño laboral.

Palabras Claves: Motivación laboral, Desempeño laboral.

ABSTRACT

The performance of workers in any organization can be assessed objectively in the activities it performs in its area of work, this may depend in one way or another on how they are motivated in terms of meeting their needs for protection and security; social and belonging; self-esteem and personal fulfillment. The objective of the study was to determine the relationship between motivation levels and job performance in nurses at the Surgical Center of the National Institute of Neoplastic Diseases (INEN), Lima, 2020. It was an investigation with a quantitative, transversal, and correlational design approach, for which Marshall Sashkin's MbM questionnaire (1996) was used, based on Abraham Maslow's model to assess work motivation (Alpha de Crombach 0.879), and the Peruvian Ministry of Health's work performance questionnaire (Alpha de Crombach 0.740) was applied to a sample of 30 nurses who work at INEN's Surgical Center. The results showed that 83.3% are highly motivated and 70% have an excellent performance. Additionally, in the dimensions of motivation it was found that 73.3% show motivation in the needs of protection and security, 56% medium motivation in social needs, 50% high with the need for self-esteem and 100% medium to high level with regard to self-realization. The Kendall's Tau b correlation significance of work performance with motivation regarding the need for protection and security; social and belonging; self-esteem was: $0,284 > 0.05$; $0,369 > 0.05$; $0,432 > 0,05$ respectively. The significance between performance and motivation in the need for self-realization was $0.031 < 0.05$. It was found that there is a relationship between motivation in its need for self-realization dimension and work performance, and in general there is a relationship between work motivation and work performance.

Keywords: Work motivation, Work performance.

INTRODUCCIÓN

Actualmente, en cualquier organización es importante la motivación, en especial para que los colaboradores tengan un buen desempeño laboral evidenciado en el rendimiento de sus actividades. La motivación y el desempeño laboral (DL) son dos de los múltiples problemas a los que se enfrentan las organizaciones, ya que conseguir un equipo laboral de personas con el mayor profesionalismo, motivado y comprometido con los fines de la empresa es un punto clave de las organizaciones que requieren mantener el nivel de competitividad. Al tener una mayor comprensión de lo que significa la motivación, las organizaciones podrán plantear estrategias para generar ambientes donde el trabajador se sienta mucho más a gusto, puesto que ha logrado satisfacer sus necesidades, lo que le genera la sensación de bienestar, transmitiendo esto en su entorno laboral e incluso familiar (Sum, 2015).

El centro quirúrgico de un hospital es un área donde se realizan Intervenciones quirúrgicas menores y complejas. En esta área los enfermeros desarrollan un trabajo variado, de gran responsabilidad y de vital importancia para el equipo de trabajo, por lo que es necesario contar con expertos motivados, con autonomía y buena formación, junto con buscar mantener una buena comunicación entre ellos y un reconocimiento en su accionar.

Es necesario resaltar que, tanto la motivación como el desempeño de los enfermeros son aspectos que repercuten en la calidad de atención (Llopis et al., 1993). Según Mireya (2010) un trabajador de salud satisfecho, que se encuentra a gusto con su trabajo, logra transmitir esto en el acto del cuidado a los pacientes, además tomado en cuenta que el propósito del profesional de enfermería es brindar un cuidado humano de alta calidad en cualquier servicio asistencial en el que trabaje, se hace necesario conocer cómo se caracterizan estas variables para poder plantear estrategias de mejora e incidir en ellos.

El presente trabajo de investigación planteó como objetivo determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral en las enfermeras del centro quirúrgico del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas (INEN). En respuesta a este objetivo se ha elaborado el presente informe final de tesis, El mismo que se encuentra organizado en cinco capítulos: en el primer capítulo muestra el planteamiento y la delimitación del problema, la pregunta de investigación, los propósitos, su importancia y las limitaciones que se afrontaron. En el capítulo II

presenta las investigaciones precedentes, el fundamento teórico y conceptual de las variables, al igual que su operacionalización. En el capítulo III, se describe el diseño metodológico que ha guiado la el acopio, procesamiento e interpretación. En el capítulo IV se presentan los resultados y su contrastación con los antecedentes y el marco teórico. Finalmente, el capítulo V, presenta las conclusiones y recomendaciones

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema.

La calidad de los servicios de salud, se evidencia desde el grado de competencia y desempeño de los colaboradores en sus respectivas funciones laborales y sociales. Por tanto, mantener motivado a los profesionales para la correcta ejecución de sus funciones, se vuelve prioridad en los planes del área de gestión del factor humano. En este sentido, el rol de las personas se considera como el factor clave y motor de las organizaciones ya que en éstas reside el conocimiento, creatividad, motivaciones, intereses, valores, potencialidades, virtudes, entre otros (Salas, 2012; Cubas, 2013; Arce, 2017).

Esta misma perspectiva es defendida por Chiavenato (2011), quien proponía una gestión moderna de los recursos humanos, otorgándole el protagonismo a las competencias blandas de los colaboradores, y como resultado de ello componen una organización fortalecida y productiva. Aunque se piense que las organizaciones privadas son las únicas con estas iniciativas, también el estado peruano, incluyendo sus entidades públicas, en el marco de celebración por el bicentenario, están interesados y comprometidos con el potenciamiento de las capacidades humanas, incentivando el desarrollo libre en las organizaciones (CEPLAN, 2011).

Rojo (s/f; citado por Delgado y Di Antonio, 2010) afirma que muchas de las organizaciones priorizan el incremento de la productividad lo que finalmente se traduce en ganancias o ingresos; no obstante, pierden de vista elementos como el clima laboral u otros factores. También se refleja esta gestión cuando se realizan las evaluaciones de desempeño y toman en cuenta solo el resultado obtenido, otorgando premios o despidiendo a personal que no obtuvieron puntajes aceptables en el desempeño laboral. Los directivos de las empresas, a los que no lograban tal puntaje, no les daban la oportunidad, ni los motivaron hacia la superación, ya sea personal o profesional. En relación a lo mencionado por Rojo, estudios confirman la estrecha relación entre un buen clima laboral y la motivación, como la que realizó Vidaurre (2009) en El Salvador; y Apaza, Ríos y Siles (2016) en Lima, concluyeron que si las personas están motivadas el clima laboral mejorará, estableciendo que las motivaciones intrínsecas prevalecen para el disfrute de las actividades, mientras que las motivaciones extrínsecas no se vieron relacionadas a la mejora del clima laboral. No obstante, Martín et al., (2009), mencionan que la organización necesita brindar a sus colaboradores motivaciones extrínsecas para que estos realicen sus funciones laborales. Entonces,

según Koch y Bustamante (2016) la motivación puede ser intrínseca (esencial y permanente) o extrínseca (externa y momentánea).

Según datos extraídos de las encuestas realizadas por Edenred Ipsos (2015) del barómetro de “Bienestar y Motivación de los empleados” en Europa 2015, demostró que el 40% de los trabajadores pensaban abandonar su empresa, el 41% no estaban satisfechos entre el equilibrio de vida familiar y laboral; y un 51% resolvían problemas personales en horario de trabajo. Se evidencia que el sueldo no era trascendental en el grado de satisfacción, y autores como Pink, afirmaba que no se trataba tan solo de una transacción, pago de la empresa por el trabajo del colaborador, y aunque seguía siendo una mentalidad común entre los directivos de las empresas; él proponía la búsqueda de “algo interesante y retos”, con el fin de crear espacios para el desarrollo de personas y cambiar la perspectiva de la motivación dentro de un ambiente laboral.

Astete (2014) informó que, a nivel internacional, las corporaciones aportaban un valor estimado de 4% o 5% del total del costo de mano de obra en actividades que apuntaban al bienestar del trabajador, situación que en el Perú aún está en proceso de cambio, alcanzando en algunos casos el 1%. También estimó que, de cada 5 empresas peruanas, 4 de ellas aportaban recursos con el fin de realizar acciones que motiven a su personal.

La motivación se refiere a aquello que hace que la gente actúe o se comporte de determinadas maneras (Hampton, 1997). Es decir, la motivación puede responder a una serie de impulsos o deseos, los que llevan a la ejecución de ciertos comportamientos (Flores, 1996).

Refiriéndose al contexto laboral, autores la definen como un motor o fuerza psicológica que empuja a los individuos a iniciar, mantener y enriquecer sus tareas laborales (Marín, Ruiz y Henao, 2016; García y Forero, 2014).

Arce (2017) señala que el factor humano es el capital más importante en una empresa, siendo que la motivación laboral (ML) influye de forma directa en la eficiencia y productividad del personal. Por ende, muchos de los nuevos enfoques organizacionales sitúan el DL, como una herramienta para favorecer el capital humano.

Mora, Gómez y Orozco (2016) apoyados en la teoría de Herzberg, sustentan que muchas de las tareas y funciones están orientadas a la consecución de metas de eficiencia o económicas, anulando el desenvolvimiento creativo de las personas, situación que provoca desinterés y desmotivación. Además, refieren que los factores higiénicos que Herzberg propone, fueron los únicos que han estado siendo utilizados como forma de motivación para el cumplimiento de sus funciones. Por lo que proponen que las empresas sean capaces de garantizar estabilidad, no solo

en relación al cargo, sino también en el aspecto motivacional, asegurándose de que sus colaboradores no pierdan el desinterés en sus obligaciones diarias (Hernández, et al. 2009).

El desempeño laboral puede variar de acuerdo a la naturaleza, puesto de trabajo y tipo de persona. A su vez, la diversidad concibe diferentes patrones de comportamientos, como resultado de las necesidades y metas de cada persona, evidenciándose en las actividades diarias como: supervisión, trabajo grupal, motivación, habilidades, entre otros. Para entender esto se han ido planteando variables para establecer las diferencias individuales en el desempeño de las personas, tomando en cuenta las siguientes: habilidades, competencias, niveles de aspiración, recompensas intrínsecas o extrínsecas, técnicas de trabajo, entre otros; pero, entre todos estos factores la que casi siempre toma el primer lugar es la motivación (Chiavenato, 2000; Queipo y Useche, 2002).

Becker y Murphy (2016) refieren que el desempeño organizacional se ve influenciado por aspectos de la cultura organizacional, como jefes malhumorados, ambientes de desconfianza y pesimismo, niveles bajos de rendimiento e innovación. Asimismo, en el 2012 los estadounidenses evidenciaron tasas elevadas de sobrecarga laboral, experimentaban cuadros de estrés agudo y agotamiento. Situación desventajosa para las empresas ya que los niveles de productividad comenzaron a descender en un 1,8% durante el segundo trimestre del 2010 (Erb, 2012).

Estudios como los de Danatro (1997) en Uruguay, Navarrete et al. (2005) en México, Becker y Oliveira (2008) en Brasil, Álvarez et al. (2014) en Chile y Díaz, Gutiérrez y Amancio (2018) en Perú, demuestran que un 25% de los que ejercen la profesión de enfermería recurren al ausentismo voluntario, que se traduce como insatisfacción laboral; además, esto se da en una población entre los 41 a 50 años de edad encontrando problemas vinculados como enfermedades respiratorias, adicciones, falta de motivación, dificultades familiares. Observándose que el género femenino tiene mayor incidencia de ausentismo laboral y que una exposición prolongada y continua de ejercicio laboral les generaría desgaste físico y mental, predominando patologías psiquiátricas. La Canadian Health Services Research Foundation (Baumann et al. 2001), refiere que los índices relacionados con el ausentismo laboral en enfermería son mayores que otras profesiones en el campo de la salud.

En nuestro contexto, el Diario Gestión (2014) publicó una encuesta realizada por Supera a 1,500 colaboradores del sector minería, banca, retail, telecomunicaciones y servicios, en los departamentos de Lima, Arequipa y Chiclayo. Los resultados mostraron que el 45% de las personas encuestadas admitieron no sentirse felices en su centro de labores. La importancia de tener empleados felices, se corrobora con la información brindada por ConnectAmericas (2017), quienes aseguran que los empleados alegres y optimistas, un 88% eran más productivos a

diferencia de los que poseen una actitud negativa. También, en la encuesta de Supera se identificó que el 52% sentían que sus ideas y opiniones eran poco valoradas, el 52% afirmaba que la claridad de comunicación con sus jefes era mala, el 41% percibían un nivel bajo de apoyo para alcanzar sus objetivos, el 47% de sus jefes no estaban comprometidos con la visión de la empresa y el 47% afirmaban que tenían un salario bajo.

Se entiende por desempeño laboral, al desenvolvimiento de un individuo durante su jornada laboral, el que debe estar sujeto a los requerimientos y exigencias de la empresa, con el objetivo de ser eficaz y efectivo con el cumplimiento de las funciones otorgadas, es decir el empeño que el colaborador hace para el éxito propio y de la empresa (Palmar y Valero, 2014; Bohlander, 2013).

Lo descrito anteriormente no es ajeno a las instituciones de salud donde se requiere contar con profesionales altamente capacitados y especializados que se desenvuelvan en un ambiente de motivación y satisfacción laboral lo cual muchas veces permite el incremento del rendimiento laboral. Es por ello que Ferraro (2016) explica que las instituciones de salud afrontan condiciones desmotivadoras como: bajos salarios, malas condiciones de trabajo y agotamiento por la sobrecarga de trabajo.

A esto se añaden las condiciones particulares de trabajo de esta profesión, como la continuidad de turnos o servicios durante las 24 horas del día por los 7 días de la semana, cuidado de pacientes, cuidados preventivos y exposición a escenarios críticos como la atención de casos graves en el que peligran vidas. Estas y más son las razones por las que los profesionales en enfermería deben desempeñarse de forma exitosa y se convierten en piedra angular de las organizaciones de salud. No obstante, factores como ambientes no preparados o escasos, pocos instrumentos para procedimientos, falta de personal, gran demanda de pacientes, entre otros, trae como consecuencia enfermeras(os) con baja productividad y desmotivación (Tsfaye, Abera, Hailu, Namera y Belina, 2015).

La investigadora en su condición de enfermera asistencial del Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas (INEN) ha escuchado que algunas enfermeras refieren “me pagan poco y me exigen mucho”, “no compensa lo que me pagan”, “no da ganas de trabajar bien porque no me tratan bien y no me motivan”, “Ya perdí la emoción, si tengo la oportunidad me voy a otro lado”. Por esta situación se presume algunas dificultades de motivación de las enfermeras, por otro lado, las supervisoras y jefas de servicio también exigen la productividad y altos niveles de calidad por tratarse de un establecimiento de referencia y alta complejidad quirúrgica, a la vez refieren que “hay mucho ausentismo de las enfermeras” y que “el rendimiento de algunas no llega a los estándares requeridos” lo que muestra indicios de dificultades también

en el desempeño laboral. Esta situación ha generado en la investigadora la iniciativa de plantearse la siguiente pregunta de investigación: ¿Qué relación existe entre los niveles de motivación y el desempeño laboral de las enfermeras del Centro Quirúrgico del INEN, Lima, 2020?

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema General

¿Qué relación existe entre los niveles de motivación y el desempeño laboral de las enfermeras del Centro Quirúrgico del INEN, Lima, 2020?

1.2.2. Problemas específicos

¿Qué relación existe entre necesidades de protección y seguridad, necesidades sociales y de pertenencia, necesidades de autoestima y necesidades de realización, y el desempeño laboral de las enfermeras del Centro Quirúrgico del INEN, Lima, 2020?

1.3. Importancia y justificación del Estudio

Aporte teórico y práctico:

La investigación es significativa, ya que permitirá la obtención de un mayor conocimiento sobre la realidad de la motivación y DL en el personal de enfermería perteneciente a una demografía específica como es el caso del centro quirúrgico de una institución de referencia nacional y de alta complejidad en el Perú. Con este propósito, se estructuró un marco teórico, producto de la búsqueda bibliográfica de las dos variables. El material se pondrá a disposición de los profesionales del área y sobre todo para las especialistas del área respectiva.

Aporte Metodológico:

Con el fin de medir las variables de motivación y desempeño laboral en las enfermeras, se aplicarán instrumentos adaptados y validados para la realidad de la población. Los mismos que se mostrarán a diferentes enfermeras investigadoras para que puedan ser empleados en investigaciones que se asimilen a este contexto.

Relevancia en la práctica:

Los resultados de estudio estarán a disposición de las autoridades del centro quirúrgico y del Instituto de Nacional de Enfermedades Neoplásicas, para que a partir de los resultados se diseñe una estrategia de mejora con el propósito de generar cambios de acuerdo a los factores negativos

encontrados y a través de esto lograr el buen desempeño de la enfermera, mejorando los niveles de calidad de las funciones especializadas que requieren de minuciosidad.

Además, la realidad hallada será de beneficio para el personal de enfermería que desarrolla sus labores en el centro quirúrgico del INEN, conduciéndolos a la reflexión acerca de su desarrollo, DL y niveles de motivación respecto al trabajo.

1.2 Limitaciones del estudio

El Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, “Eduardo Cáceres Graziani”, institución de cuarto nivel, brinda atención especializada a pacientes oncológicos, a través de diversos departamentos entre los cuales se encuentra incluido el Centro Quirúrgico, el cual a su vez está constituido por el área de Cirugía Menor, ubicado en el primer piso, en el lado oeste del edificio del instituto; Sala de Operaciones; Cuidados pre y post operatorios, ubicados en el segundo piso en lado oeste del edificio del Instituto y Central Suplay de Reserva, ubicado en el sótano del edificio del instituto, con personal que trabaja en turnos rotativos. Una limitación del estudio es que los resultados se circunscriben a esta realidad específica.

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre los niveles de motivación y el desempeño laboral de las enfermeras del Centro Quirúrgico del INEN, Lima, 2020.

1.4.2. Objetivos específicos

Identificar la relación entre necesidades de protección y seguridad, necesidades sociales y de pertenencia, necesidades de autoestima y necesidades de realización, y el desempeño laboral de las enfermeras del Centro Quirúrgico del INEN, Lima, 2020.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Investigaciones relacionadas con el tema

El proceso de búsqueda de fuentes confiables y actuales conllevó a reunir las siguientes publicaciones:

2.1.1 Antecedentes Internacionales

Lambrou, Kontodimopoulos y Niakas (2010) realizaron una investigación en Chipre (Oriente Medio) con el título “Motivación y satisfacción laboral entre el personal médico y de enfermería en un hospital público general de Chipre”, con el objetivo de identificar la relación entre motivación laboral (ML) y satisfacción laboral (SL). Para ello se desarrolló y validó previamente un instrumento que aborda cuatro motivadores vinculados al trabajo (calidad del trabajo, remuneración, compañeros de trabajo y logros) y la muestra fue de 67 doctores y 219 enfermeras del Hospital General de Nicosia. Los resultados exponen que las motivaciones respecto al logro se posicionaron en el primer lugar de los cuatro motivadores planteados, seguido de remuneración, compañeros de trabajo y atributos de trabajo. Además, el factor remuneración diferencias estadísticamente según el género y sector hospitalario. La escala de satisfacción mostró una correlación moderada con todos los factores de motivación, con un rango de Pearson entre 0.303 y -0.382. Aunque la asociación fue significativa ($p < 0.001$), estas correlaciones significan que la satisfacción laboral representa solo el 8.9% -14.3% de la varianza en los factores de motivación. Los investigadores explican que la satisfacción laboral es la respuesta emocional de una persona a su condición laboral, mientras que la motivación es la fuerza impulsora para perseguir y satisfacer las necesidades. Sin embargo, la satisfacción laboral y la motivación trabajan juntas para aumentar el desempeño laboral y las organizaciones de atención médica pueden hacer muchas cosas para aumentar la satisfacción laboral, principalmente al enfocarse en los intereses motivadores del personal existente y futuro. También concluyen que los profesionales de la salud tienen más ML por la incidencia de factores intrínsecos.

Bautista, Jiménez y Meza (2012) realizaron un estudio titulado “Desempeño laboral de los enfermeros (a) egresados de la Universidad Francisco de Paula Santander, Colombia”. El objetivo

fue determinar el DL de egresados que trabajan en centros hospitalarios. Fue un estudio cuantitativo descriptivo, con una muestra 120 egresados y se aplicó un instrumento para conocer su perfil profesional, datos básicos, condiciones generales de su ambiente laboral y DL. Se halló que el 50% efectúa acciones de investigación y educación y el 85 % efectúa acciones administrativas, de cuidado y gerenciales. Se concluyó que la muestra considera que lo aprendido en su carrera fue excelente y bueno, lo que les ha permitido desempeñar diferentes cargos y acciones.

Mendes et al. (2013) desarrollaron un estudio titulado “Condiciones y motivaciones para el trabajo de enfermeras y médicos en servicios de emergencia de alta complejidad”. Este estudio tuvo como objetivo investigar las condiciones y motivaciones ofrecidas a la labor de las enfermeras y médicos en tres de las emergencias de alta complejidad de la ciudad de Recife, Pernambuco, Brasil. Fue un estudio descriptivo y se contó con una muestra de 42 enfermeras y a 84 médicos. Se aplicó un cuestionario elaborado para este estudio y la Escala de Valores Relativos al Trabajo. Los resultados de las motivaciones evidenciaron que el factor de motivación, Realización Profesional es el de mayor prestigio e importancia como el menos relevante.

Larrea (2014) realizó una investigación en Quito, Ecuador; la que buscaba identificar los factores motivacionales que inciden en la rotación de personal. Fue una metodología de tipo correlacional y de diseño no experimental, teniendo por población a 20 (100%) personas integrantes del área administrativa del Cuerpo de Ingenieros de la ciudad de Quito. La población se caracterizó por tener modalidad de contrato fijo y altas responsabilidades. El instrumento utilizado para medir factores motivacionales fue el de Carlos Zarzar (2000; citado por Larrera, 2014) y la fuente para la identificación de la rotación del personal fueron los registros de entradas y salidas del personal entre los años 2013 y 2014. Los resultados de esta investigación arrojaron los siguientes datos. La baja rotación de personal encontrada, se traduce en satisfacción laboral, siendo que personas satisfechas no encuentran motivos para abandonar su actual empresa, contrariamente, producen buenos niveles de desempeño laboral, además se evidencian comportamientos positivos gracias a la motivación hacia su ambiente de trabajo.

En India, se realizó un estudio a cargo de Sharma y Dhar (2015) titulado “Factores que influyen en el desempeño laboral del personal de enfermería: papel mediador del compromiso afectivo” con el objetivo de encontrar la relación entre compromiso y los factores agotamiento, apoyo organizativo percibido y justicia procesal. Se trató de un estudio correlacional de tipo transversal en donde participaron 349 enfermeras(os) de seis instituciones públicas de salud en la ciudad de Uttarakhand, quienes llenaron un cuestionario elaborado por los mismos investigadores.

Se utilizó el modelo de ecuaciones estructurales para estudiar el efecto mediador del compromiso afectivo y los factores antes mencionados. Los resultados del estudio revelaron que el nivel de agotamiento es significativamente mayor entre el personal de enfermería y tenía una relación inversa con el compromiso afectivo, es decir a mayor agotamiento, menor compromiso con la organización y sus funciones. Además, el apoyo organizativo que se percibía y la justicia procesal fueron de relación positiva con el compromiso afectivo en contraste con el agotamiento. Además, el compromiso afectivo tuvo un fuerte impacto en el DL del personal de enfermería, indicado por una relación directa con un valor de 0,70.

Rivera, Hernández, Forgiony, Bonilla y Rozo (2018), realizaron una investigación en Colombia titulada “Impacto de la ML en el clima organizacional (CO) y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud”. Este estudio buscó analizar la relación entre la ML, CO y relaciones interpersonales. Participaron 52 funcionarios que laboraban en Integrados en Salud IPS LTDA en el primer semestre del 2016. Los instrumentos para la recolección de datos de la variable motivación, fue el Cuestionario de Motivación para el trabajo (Toro, 1998; citado por García, 2012). Para las variables de CO y relaciones interpersonales se utilizó la Escala de Clima Social Organizacional de Moss (García, Ortega & Reyes, 2014; citado por Rivera, Hernández, Forgiony, Bonilla y Rozo, 2018) y la Escala de Satisfacción de las Relaciones Interpersonales en el Trabajo (Yañez, Arenas & Ripoll, 2010; citado por Rivera, Hernández, Forgiony, Bonilla y Rozo, 2018), respectivamente. Los resultados evidenciaron que la muestra evidenció un grado bajo en el factor motivación interna (logro, poder) y externa (salario, promoción). Finalmente, se evidenció una relación estadísticamente significativa entre las variables ($p < .05$), es decir, entre más favorable sean las relaciones interpersonales, más alta será la ML.

2.1.2 Antecedentes Nacionales

En nuestro contexto, Bobadilla (2016) realizó una investigación en Chiclayo, Perú, titulada “Factores Motivacionales y Desempeño Laboral del profesional de Enfermería en el Servicio de Emergencia de un hospital de ES Salud Chiclayo. Abril-octubre, 2016”. Con el objetivo de determinar los factores motivacionales y su relación con el desempeño laboral. Fue un estudio cuantitativo no experimental. Participaron 48 enfermeras del servicio de emergencia, rellenando el instrumento diseñado para esta investigación (confiabilidad 0.739). Los resultados evidencian que existe en la población estudiada prevalecen los motivadores intrínsecos y los más frecuentes

son, vocación, desarrollo personal, crecimiento laboral y responsabilidad. Además, se halló moderada correlación entre los factores motivacionales y el DL, ya que el valor fue de 0.60249.

Díaz, Gutiérrez y Amancio (2018) trabajaron en una investigación en Lima, Perú, titulada “Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas”, buscando determinar los factores que condicionan el ausentismo y su relación con el buen DL de los profesionales de enfermería. El estudio fue correlacional, prospectivo y de corte transversal. La población estudiada estuvo confirmada 65 profesionales, quienes llenaron los dos instrumentos diseñados para el estudio, el primero, para medir ausentismo, contó con 18 preguntas divididas en cuatro dimensiones con un índice de confiabilidad de 0.71 y el segundo, para medir motivación tuvo 50 preguntas divididas en seis dimensiones con un índice de confiabilidad de 0.93. Los resultados demuestran que las variables condicionantes del ausentismo, está relacionada directa y significativamente con la variable DL, según la correlación de Spearman de 0.597.

Ramos (2019) por su parte realizó un estudio en una población diferente sin embargo utilizó las mismas variables en estudio. Su estudio tituló “Motivación y Desempeño laboral de los trabajadores de una unidad de gestión educativa, 2018”, se propuso determinar la relación entre la motivación y el DL, por lo cual su estudio fue de enfoque cuantitativo de diseño no experimental y de alcance correlacional. Contaron con una muestra de 97 colaboradores de la unidad de gestión educativa, quienes participaron llenando los instrumentos Motivation Work Scale para medir motivación laboral y la Ficha de Evaluación de Desempeño Laboral, ambos instrumentos se mostraron confiables, 0.76 y 0.86 respectivamente. Finalmente se concluyó que la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de una unidad educativa están correlacionadas de forma directa, pero en un nivel bajo ($r = 0,389$).

2.2 Estructura teórica y científica que sustenta el estudio

2.2.1 Motivación Laboral

Araya y Pedreros (2013) señalan que la gestión de recursos humanos es un eje estratégico, ya que niveles altos de desempeño conlleva a niveles altos de rendimiento. Por ello, los directivos no pueden concluir en que los colaboradores deberán ejecutar sus labores solo por la existencia de un contrato, sino porque sus intereses son distintos a los objetivos organizacionales y a los de los directivos.

La motivación puede ser conceptualizada, inicialmente, como lo que impulsa a una persona a hacer una determinada tarea, actuar de cierta manera o comportarse de cierta manera. Y este impulso

puede provenir de un estímulo interno (intrínseco) o externo (extrínseco) del entorno en el que vive el individuo. La motivación involucra algunos fenómenos, tales como: emocional, biológica y social, siendo así un proceso que dirige la conducta humana para el cumplimiento de ciertas metas. Aun así, sobre el significado, es posible traer el origen de la palabra motivación, ya que proviene del latín “razones”, que lleva la denotación de algo relativo al movimiento, cosa móvil, es decir, significa movimiento, lo que significa que cuando una persona está motivada, provoca en él un estado de ánimo nuevo, un motor para actuar en busca de un objetivo (Rodríguez, 2004).

Para Koenes (1996) la motivación es un conjunto de fuerzas energéticas que se originan, ya sea en el individuo quiere fuera de él, y que dan lugar a la conducta del trabajo, determinando su forma, dirección, intensidad y duración. De igual modo, Amorós (2007) la motivación es una fuerza motriz que impulsa al individuo a satisfacer sus necesidades y deseos, una energía interior, algo que viene desde dentro del individuo, haciéndolo colocarse en acción. El autor también afirma que estar motivado no debe confundirse con situaciones en las que uno experimenta momentos de alegría, entusiasmo y bienestar o euforia.

Por otro lado, Gagné et al. (2014) expone un enfoque multidimensional del término, siendo tres categorías que pueden ser promovidas o desalentadas. La primera es ver al concepto como un conjunto de procesos “que suponen una condición necesaria para que se dé una actividad”. La segunda es lo intrínseco que se caracteriza por la realización de una actividad agradable e interesante para uno mismo; y la tercera, la motivación extrínseca que se caracteriza por la participación condicionada a un estímulo como la aprobación del entorno, recompensas, críticas o premios, entre otros.

2.2.2 El modelo de la jerarquía de Maslow

Abraham Maslow, psicólogo estadounidense nacido en 1908, desarrolló una interesante Teoría de la Personalidad, en la que desarrolla, la teoría de la motivación, representada por la pirámide de Maslow (1943), en ella organizó las necesidades humanas en cinco grupos diferentes, y concluyó que cuanto más fuerte es una necesidad, más motivada está persona para poder saciarlo, sin embargo, cuando satisface la necesidad se mueve al nivel más alto de esa necesidad.

Maslow presentó una teoría que establece que las necesidades humanas están organizadas y ordenadas en niveles en una jerarquía de importancia y esta jerarquía de necesidades tiene forma de pirámide, en la que base de la pirámide son las necesidades más básicas del ser humano, y en la cima están las necesidades más sofisticado (Maslow, 1943).

A continuación, se presenta la pirámide de las necesidades según Maslow:



Figura 1. Pirámide de las Necesidades de Abraham Maslow.

Las necesidades de supervivencia se ubican las necesidades de alimentación, reposo, sueño, abrigo, deseo sexual, entre otras. Las necesidades fisiológicas están relacionadas con la supervivencia del individuo y la conservación de especies. Las necesidades de seguridad son el segundo nivel de las necesidades humanas y están relacionadas con el hecho de que el individuo se pueda sentir seguro, huir del peligro, ya sea en un trabajo, hogar, relaciones, etc. Las necesidades sociales son las necesidades de afecto, el amor, la relación, la convivencia con los demás. Sentirse perteneciente a un grupo. Estas son las necesidades que llenan el sentimiento de pertenencia a algún lugar, porque el ser humano tiene la necesidad de sentirse amado, querido e intercambiarlo mutuamente, además de pertenecer al medio en que se inserta. Las de estima están relacionadas con reconocimiento de las propias capacidades, y de la estima y reconocimiento de otras personas. La autorrealización está relacionada con el autodesarrollo continuo del ser humano, con la explotación de todo su potencial y, por tanto, no es hasta el límite de llenado, ya que el ser humano siempre busca mejorar y buscar el crecimiento (Maslow, 1943).

Esto forma parte de los fundamentos teóricos de la presente investigación, ya que sin satisfacción previa de necesidades es muy difícil que se alcance la autorrealización y el desempeño laboral eficiente.

2.2.3 La teoría ERG de Alderfer

Alderfer (1969) cuestionó el modelo de Maslow y propuso su teoría que distinguió tres clases de necesidades: existencia, relación y crecimiento. Esta teoría es muy flexible ya que explica las necesidades como un rango más que como una jerarquía. Las necesidades se explican a continuación.

Necesidades de existencia: comprende las necesidades fisiológicas y de seguridad física del individuo.

Necesidades de relación: contiene las necesidades sociales de Maslow y el componente externo de necesidades de estima.

Necesidades de crecimiento: necesidad de autodesarrollo, crecimiento personal.

A continuación, se presenta el modelo de Alderfer (1969), ERG

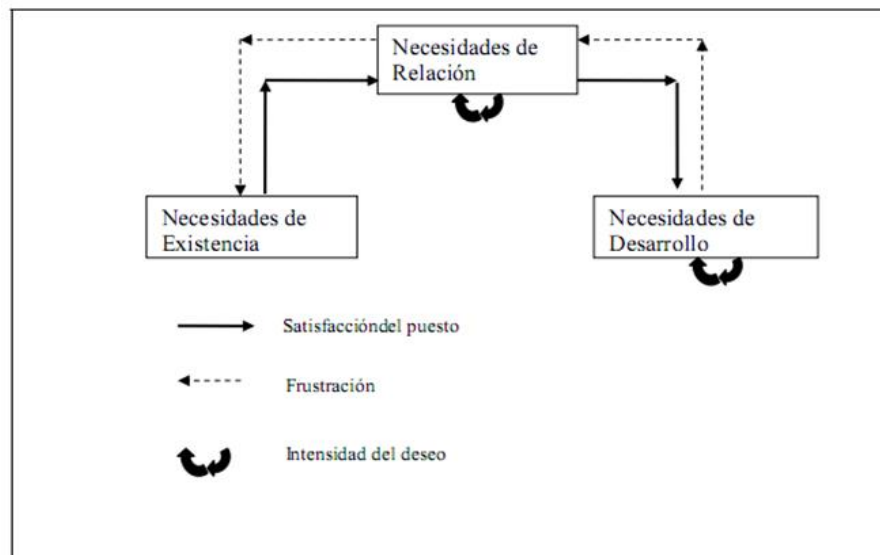


Figura 2. Modelo de ERG. Alderfer (1969).

2.2.4 La teoría de las necesidades aprendidas de McClelland.

A principios de la década de 1960, McClelland, apoyado en la obra de Maslow, describió a tres motivadores humanos: logro, afiliación y poder (Quiros y Cabestrero, 2008), lo que revela la interdependencia con la cultura, vida y experiencias (Santrock, 2002).

El logro implica el deseo de dominar objetos de forma independiente, ideas y otras personas, y aumentar la autoestima a través del ejercicio del talento. Asimismo, la afiliación expresa el interés del individuo por el afecto, el sentido de pertenencia y la capacidad de causar un determinado impacto en el trabajo propio y el de los demás (McClelland, 1961). A continuación, sus principales alcances en un organizador visual:



Figura 3. Teoría de las necesidades aprendidas de McClelland

2.2.5 Teoría de la motivación – higiene de Herzberg.

La teoría de la higiene de la motivación de Herzberg es a menudo llamada la teoría de los dos factores y se enfoca en aquellas fuentes de motivación que son pertinentes para la realización del trabajo (Batista et al., 2010).

Según Herzberg en 1987 se señaló que los satisfactores se ocupan de los factores que intervienen en la realización del trabajo, mientras que los insatisfactorios laborales se ocupan de los factores que definen el contexto del trabajo. Categorizó los factores motivadores (satisfactores) como logro, reconocimiento, trabajo en sí mismo, avance y crecimiento, mientras que los factores de higiene (insatisfactores) también incluyen la política de la empresa, la supervisión, el trabajo condiciones, estatus y salario. Según Herzberg, la higiene no puede motivar, y cuando se utiliza para lograr este objetivo, en realidad produce efectos negativos a largo plazo (Amorós, 2007).

A continuación, se presenta la teoría de la motivación - higiene de Herzberg (1959).



Figura 4. La teoría de la motivación - higiene de Herzberg

Los factores motivadores e higiene son el foco de esta teoría, ya que altos niveles de variables motivadoras o estimulantes conducen a altos niveles de satisfacción. Aunque las variables de higiene se clasifican como externos o de alto contexto de trabajo, los empleados no estarán contentos si están expuestos a estas condiciones. Esto se debe a que, los factores motivadores como la efectividad en el trabajo, el progreso y el desarrollo afectan la capacidad de una persona para desempeñarse bien en el trabajo, mientras que los factores de higiene como el salario, condiciones de trabajo, relaciones con colegas, y el papel del líder tienen un impacto en la satisfacción laboral (Amorós, 2007).

Para la presente investigación se tomará en cuenta el Modelo de Jerarquías de Maslow debido a que los empleados del Centro de Cirugía del INEN presentan características de dicho modelo, por lo cual se espera que al aplicar el instrumento se refleje los niveles de motivación. Si bien los modelos referidos definen las características y niveles de la ML, se considera que no se vinculan de forma total, como sí lo hace el modelo de Maslow.

2.2.6 La Motivación de la enfermería

Florence Nightingale (citado por Attewell, 1998) refería que los profesionales de la enfermería tenían la labor de velar por la salud de los pacientes, resultando ser una responsabilidad que impulsa la profesión. Consideró que ella poseía una motivación intrínseca, lo que le ayudó a

establecer cambios en su época, divulgando un sistema de actividades profesionales y siendo una de los principales referentes (Marriner-Tomey, 2002).

Es así que, a lo largo de los años los estudios muestran que los equipos de enfermería deben estar motivados para brindar cuidados de calidad, aumentar la eficiencia y reducir el ausentismo, por lo que es fundamental que las enfermeras estén motivadas para activar su fuerza y potencial para lograr los objetivos de la organización y mejorar la atención brindada. Así mismo, la motivación también es fundamental para mejorar el papel de las enfermeras, fortaleciendo la imagen profesional y mejorando el sistema de salud, porque si se tiene un panorama diferente los bajos niveles de motivación se asocian con baja productividad, bajo rendimiento, disminución de la seguridad y calidad de la atención brindada, así como un aumento en los costos de dicha atención (Marriner-Tomey, 2002).

El éxito de los planes y estrategias organizacionales depende de personas comprometidas con la misión y con las metas de las organizaciones. Por lo tanto, es necesario que los empleados se sientan motivados para trabajar, y corresponde a los jefes o sistema sanitario conciliar los objetivos de los empleados y los objetivos organizacionales, de forma que conozcan los factores que motivan a los enfermeros.

2.2.7 Desempeño Laboral.

Bohandler (2003) refiere que el desempeño laboral “es la eficiencia con la cual el personal cumple sus funciones dentro de una organización”, significando que el colaborador debe realizar sus actividades de forma empeñosa dentro de la organización para el éxito de ella, cumpliendo con responsabilidad su rol. Aunado a esta definición, Palmar y Valero (2014) explican que esta variable se refiere a la capacidad de trabajo que posee la persona que labora en una empresa, respecto al ejecución o no de sus funciones asignadas y que apuntan al logro de objetivos trazados por la empresa y también para su éxito personal.

Según Chiavenato (2001), el DL está representado por el desenvolvimiento del trabajador en las horas de jornada laboral, realizando con eficacia y eficiencia sus funciones sin limitaciones que puedan existir, más que las originadas por la empresa, en cuanto a materiales, tiempo o recursos.

2.2.8 Evaluación del desempeño laboral

Se ha encontrado algunas definiciones importantes de la evaluación del DL como un criterio importante en el manejo de los recursos humanos. Su valoración y análisis es capital para diferentes procesos organizacionales, tales como selección de personal, compensación y recompensas, o capacitación. Independientemente del propósito de la evaluación, las organizaciones necesitan clasificaciones precisas de desempeño, y aún mejor si producen los mismos resultados ahorrando tiempo y esfuerzo (Gomez et al., 1995).

Ser capaz de medir el DL con instrumentos adecuados Es tan importante como describirlo, ya que se relaciona con dos cuestiones: la variabilidad entre evaluadores y el grado de especificidad del trabajo necesario. Investigaciones muestran que para cambiar y mejorar el desempeño de los profesionales de la salud y, por lo tanto, el desempeño de las organizaciones de atención médica, es importante determinar usar un referente de evaluación para la investigación del DL en el cuidado de la salud (Chiavenato, 2000). Es así que, existen marcos que se centran específicamente en las enfermeras que incluyen su desempeño contextual y tareas. Además, la evaluación debe contemplar el amplio campo que cumple su función el personal enfermero, es importante investigar en qué sectores de la salud y en relación con qué profesionales se han utilizado las dimensiones en la investigación. Finalmente, para cambiar y mejorar el DL es relevante determinar cómo y en qué nivel las organizaciones pueden implementar cambios para afectar el desempeño laboral (Alles, 2004).

En el Sistema de evaluación del desempeño laboral de las enfermeras del ministerio de salud del Perú los diferentes grupos profesionales que laboran en los establecimientos de salud en el Perú, son evaluados respecto a su desempeño laboral de manera aperiódica de acuerdo al proceso establecido en la Directiva Administrativa N° 142 MINSA/ OGGRH-V. 01, a través del cual se plantea el esquema normativo y metodológico para llevar acabo la evaluación del desempeño laboral de salud, en el cual se considera a las enfermeras de todo el sistema sanitario

2.2.9 Desempeño laboral en las enfermeras.

Por todo lo dicho anteriormente la evaluación del DL de la enfermera no debe verse como una política de vigilancia que controla las actividades de las enfermeras, sino como una

forma de fomentar y favorecer el perfeccionamiento, como una manera de identificar las cualidades de su desempeño y buscar estrategias que contribuyan al mejoramiento de su trabajo.

La enfermería es de carácter científico, que centra sus acciones en las personas, comunidad y familias. Por ello, busca ofrece cuidado donde se apliquen conocimiento teóricos y prácticos en diferentes disciplinas del cuidado, lo que se traduce al despliegue de competencias. La enfermería profesional sustenta su desempeño en el cuidado productivo, que en palabras de Abaunza (2000) refiere al uso del conocimiento científico y el análisis integral para que las acciones se integren de forma plena para tomar las mejores decisiones en nivel de calidad del servicio.

Si se desea que el desempeño laboral del personal de enfermería sea satisfactorio, siguiendo a Arndt y Daderian (1992), habría que insistir en la incidencia de la supervisión apropiada y de la educación continua. Es decir, en el valor del trabajo interdisciplinario por el que se hace posible que el informe de los supervisores sea conocido oportunamente por los subordinados, no solo como muestra de respeto al colega sino también como un indicador de una preocupación sincera por su crecimiento personal y profesional, motivando al empleado en el cumplimiento de sus actividades. En este sentido el desempeño en el área de enfermería tiene como base fundamental la relación y transmisión de información hacia sus directivos y de igual forma hacia los compañeros.

2.2.10 Desempeño laboral y motivación

El mejor manejo de recursos de una organización y su funcionamiento radica en cómo se desenvuelve sus recursos humanos. Esto resulta ser imprescindible y permite que la empresa busque capacitar a su personal para que mejoren sus acciones y actualicen su conocimiento, convirtiendo a los individuos en un aspecto clave e importante que ofrece una ventaja competitiva. (Arias, 2000).

Bittel (2000) expresa que “el desempeño es influenciado en gran parte por las expectativas del empleado sobre el trabajo, sus actitudes hacia los logros y su deseo de armonía” (p. 52). Por tanto, el DL se relaciona o vincula con las habilidades y conocimientos que posee el trabajador para alcanzar las metas de la organización.

Este escenario muestra que cuando el DL se muestra en un nivel bajo, se traduce que algunos factores relacionados a las destrezas, habilidades o motivaciones no se están

desarrollando de forma eficaz, lo que podría generar la afectación del servicio y del personal.

Werther y Davis (2008) señala que el buen desenvolvimiento laboral depende de algunos factores como son: el ambiente laboral, relación con los jefes y compañeros, horarios, salarios incentivos y motivación dentro de la organización. Respecto a este último, ya que se sabe que en la medida que el colaborador realice un esfuerzo, se le será retribuido ese esfuerzo. Con el fin de generar una estimulación para el cumplimiento eficaz y eficiente de sus tareas.

2.2.11 Centro Quirúrgico

Simón, Blesa, Bermejo, Calvo y Gómez (2005) esto son un conjunto de ambientes que tienen como función ser salas donde se realizan operaciones con personas profesionales que ejercen procedimientos quirúrgicos de forma eficiente y eficaz. Además, es un lugar donde se cuidan las condiciones de higiene y seguridad a un máximo nivel con respecto a contaminantes.

Las salas tienen como obligación garantizar un espacio que ofrezcan un confort, seguridad y eficiencia para el paciente, que facilite las actividades del médico y de los paramédicos, de forma que disminuyan riesgos innecesarios (Arias, 2008).

2.3 Definición de términos básicos

Motivación: Es lo que impulsa a una persona a hacer una determinada tarea, actuar de cierta manera o comportarse de cierta manera. Y este impulso puede provenir de un estímulo interno (intrínseco) o externo (extrínseco) del entorno en el que vive el individuo.

Desempeño laboral: Es la capacidad de trabajo que tiene el individuo que labora en una organización, respecto al cumplimiento o no de sus funciones asignadas y que apuntan al logro de metas trazadas por la empresa y también para su logro personal (Palmar y Valero, 2014).

2.4 Hipótesis

2.4.1 Hipótesis general

Ha: Existe relación entre los niveles de motivación y el desempeño laboral de las enfermeras del Centro Quirúrgico del INEN, Lima, 2020.

Ho: No Existe relación entre los niveles de motivación y el desempeño laboral de las enfermeras del Centro Quirúrgico del INEN, Lima, 2020.

2.4.2 Hipótesis específica

Ha: Existe relación entre necesidades de protección y seguridad; y el desempeño laboral.

Ho: No existe relación entre necesidades de protección y seguridad; y el desempeño laboral.

Ha: Existe relación entre necesidades sociales y de pertenencia; y el desempeño laboral.

Ho: No existe relación entre necesidades sociales y de pertenencia; y el desempeño laboral.

Ha: Existe relación entre necesidades de autoestima y el desempeño laboral.

Ho: No existe relación entre necesidades de autoestima y el desempeño laboral.

Ha: existe relación entre necesidades de realización y el desempeño laboral.

Ho: No existe relación entre necesidades de realización y el desempeño laboral.

2.5 Variables

Variable 1: Motivación.

Variable 2: Desempeño Laboral.

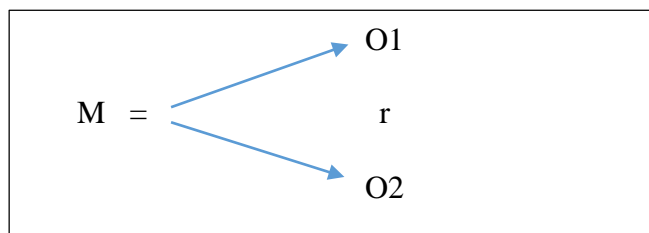
CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Enfoque y diseño de investigación

El diseño del presente estudio fue observacional, puesto que las variables fueron objeto de observación sistemática sin necesidad de intervención o manipulación. A su vez, tuvo un alcance correlacional, porque se partió de la relación entre dos variables para deducir un posible patrón útil para predecir reacciones o fenómenos en una determinada población (Hernández et al., 2014). Asimismo, fue de corte transversal porque los datos fueron tomados en un solo momento y por única vez.

El siguiente esquema representa el diseño del presente estudio:



En donde:

M = es la muestra de las enfermeras del centro quirúrgico del INEN (30).

O1 = Variable Motivación

O2 = Variable Desempeño laboral

r = es la correlación

Respecto a este diseño Hernández et al. (2014), mencionan que permiten observar fenómenos en su contexto natural para proceder analizarlos. Los diseños transversales tienen como objetivo analizar el estado de una o más variables en un momento específico y saber cuál es la relación.

3.2 Población y muestra de estudio

La población estuvo conformada por todas las enfermeras (30) que laboran en el servicio de Centro Quirúrgico del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas (INEN).

Se trató de una muestra no probabilística, considerando que el tamaño de la población de estudio es accesible y pequeña respondiendo a un muestreo censal (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Por lo tanto, se considerará al 100% de la misma, es decir a 30 enfermeras.

3.2.1 Criterios de Inclusión

- Las enfermeras asistenciales que aceptan participar voluntariamente de la presente investigación, previo consentimiento informado
- Que mantengan un contrato fijo.
- Que superen los 6 meses de trabajo en el área

3.2.2 Criterios de exclusión

- Enfermeras que no se encuentran en la institución en el momento de la aplicación del instrumento, ya sea por permiso, vacaciones, etc.

3.3 Técnicas e instrumento de recolección de datos

Para la recolección de datos se utilizó como instrumentos dos cuestionarios de tipo Likert, dirigidos a las enfermeras que laboran en Centro Quirúrgico del INEN:

3.3.1 Cuestionario MbM - Motivación

Para medir la motivación, se utilizó como instrumento Cuestionario MbM compuesto por 20 reactivos, midiendo las motivaciones tal como las percibe el individuo en su ambiente de trabajo. El Cuestionario estuvo basado en el modelo del psicólogo Abraham Maslow, sin embargo, el autor de la prueba es Marshall Sashkin (1996). Posee cuatro dimensiones: Necesidades de protección y seguridad (cinco ítems), Necesidades sociales y de pertenencia (cinco ítems), Necesidades de autoestima (cinco ítems) y Necesidades de autorealización (cinco ítems).

Este instrumento fue sometido a confiabilidad por parte del autor (Sashkin, 1996) obteniendo un índice de confiabilidad de 0,879 determinando su confiabilidad. Además, en nuestro contexto Sandoval (2016) en su estudio realizado en Lima a colaboradores de una empresa de inversiones obtuvo en el análisis de confiabilidad un 0.972 Alfa de Cronbach. El mismo índice de confiabilidad se espera encontrar en la aplicación del instrumento con la población descrita anteriormente.

Es de fácil aplicación y toma un tiempo de 20 minutos aproximadamente. EL participante deberá marcar una de 5 posibles respuestas:

C = Estoy completamente de acuerdo (5)

B = Estoy básicamente de acuerdo (4)

P = Estoy parcialmente de acuerdo (3)

S = Sólo estoy un poco de acuerdo (2)

N = No estoy de acuerdo (1)

Las respuestas fueron plasmadas en un cuadro con el fin de realizar la suma por cada dimensión.

Respecto a la escala global las puntuaciones entre 100 a 84 significa un alto nivel de motivación; entre 83 a 68 significa un nivel alto de motivación; entre 67 a 52 significa un nivel medio de motivación; entre 51 a 36 significa un nivel bajo de motivación; y entre 35 a 20 un nivel muy bajo de motivación. Cada una de las escalas posee un puntaje mínimo de 5 y un máximo de 25. Interpretándose de la siguiente manera: las puntuaciones altas de 20 puntos a más, sugieren motivaciones importantes. Puntuaciones entre 15 y 19 indican motivaciones relativamente importantes; puntuaciones entre 10 a 14 se interpretan como motivaciones escasamente importantes y finalmente, puntuaciones de 5 a menos se entiende como áreas de motivación no importantes

3.3.2 Cuestionario de desempeño laboral - MINS

Para medir el desempeño laboral se empleó un Cuestionario de Desempeño del Grupo Ocupacional de profesionales de salud, elaborado y validado por el Ministerio de Salud con la participación de la Oficina General de Recursos Humanos de la Institución y que se viene

implementando a través de la Directiva Administrativa N° 142 MINSA/ OGGRH-V. 01 en todos los establecimientos de salud del MINSA y que el Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas también ha adoptado. Las dimensiones de la evaluación del desempeño para el grupo ocupacional de profesionales dentro del cual se encuentran las enfermeras son:

Planificación: administrar con inteligencia los recursos disponibles.

Responsabilidad: compromiso para el cumplimiento oportuno de las tareas delegadas.

Iniciativa: actuación laboral espontánea que genera propuestas de solución.

Oportunidad: cumplir con los plazos para cada uno de los encargos recibidos.

Calidad del Trabajo: calificación en base a lo acertada, precisa y ordenada que es la tarea.

Confiabilidad y Discreción: información que debe permanecer en estricta reserva.

Relaciones Interpersonales: interacciones a nivel del equipo de trabajo.

Cumplimiento de las normas: índice generado con el acatamiento de la normativa institucional.

Cada una de las dimensiones cuenta con 5 niveles de valoración de tal manera que el jefe inmediato superior debe analizarlos objetivamente, señalando el que más se adecue al desempeño del profesional de enfermería evaluado.

Las respuestas de evaluación se miden en una escala tipo rubrica con 5 de niveles (I, II, III, IV, V) de respuesta para cada indicador, a los cuales se les asignó los valores que se muestran a continuación.

Tabla 1. Escala de valoración de desempeño laboral

Niveles	Valor
I	1
II	2
III	3
IV	4
V	5

Este instrumento fue validado estadísticamente mediante una prueba piloto donde se obtuvo una significancia de Alfa de Cronbach de 0.74, lo que indica que la información una fuerte confiabilidad.

El nivel de desempeño laboral de las enfermeras, en general, se valorará de acuerdo a la siguiente escala:

Desempeño laboral excelente: 40 - 35

Desempeño laboral bueno: 34 - 29

Desempeño laboral regular: 28 - 22

Desempeño laboral malo: 21 - 15

Desempeño laboral muy malo: 14 - 8

3.4 Descripción de procedimiento de recolección de datos y análisis

Se inició con la obtención del permiso para administrar los instrumentos a la población de estudio. Luego, se organiza una inducción o charla de orientación dirigida al personal para exponer la importancia del estudio y ofrecer las garantías indispensables para la confidencialidad de los datos personales, al igual que coordinaciones con los encargados de piso. El acopio de datos empezó en noviembre del 2020 culminando en el periodo de 30 días calendario. Una acción previa al tratamiento estadístico es la organización de los datos (tabulación) y en analizar su posible asociación contando con el estadígrafo Chi cuadrado,

3.5 Lugar de ejecución

La presente investigación se llevó a cabo en el Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas es una entidad dependiente del MINSA, cuya misión es la protección y atención integral del paciente oncológico, priorizando a los ciudadanos vulnerables por sus condiciones materiales de vida. Por otro lado, se ubica en la Av. Angamos Este N° 2520, distrito de Surquillo, departamento de Lima, Perú.

3.6 Consideraciones éticas

La recolección de datos, al igual que su procesamiento estadístico, siguió de forma estricta los principios éticos de la investigación científica como respetar la dignidad del ser humano, por lo que jamás fue considerado como un medio sino como un fin en sí mismo. Además, la información compartida por los encuestados solo fue empleada con propósitos investigativos verificables y auditables. Asimismo, todos los participantes fueron encuestados porque así lo decidieron, recibiendo un trato digno y equitativo.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y ANÁLISIS DE DATOS

4.1 Resultados

Los datos obtenidos en la investigación se presentan en tablas y gráficos a continuación:

Tabla 2. Datos generales de las enfermeras del Centro Quirúrgico del INEN, que participaron en el estudio, Lima, 2020.

Variable	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Cond. Laboral	Nombrado	9	30,0
	Contratado	21	70,0
Edad	De 30 a 34 años	9	30,0
	De 35 a 39 años	15	50,0
	De 40 a 44 años	4	13,3
	De 45 a 50 años	2	6,7
Tiempo de servicio	De 1 a 5 años	9	30,0
	De 6 a 10 años	13	43,3
	De 11 a 15 años	5	16,7
	De 16 a 20 años	3	10,0
Total		30	100,0

En la tabla 2, se observa que el 50,0% tienen entre 35 y 39 años de edad, 30% oscilan entre 30 y 34 años, se resalta también que el 43,3% tienen de 6 a 10 años de actividad laboral. Mientras que en la condición laboral, el 70% son contratadas.

Tabla 3. Prueba de normalidad Shapiro-Wilk en las variables Motivación (dimensiones) y Desempeño laboral.

	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño Laboral	0,745	30	0,023
Nivel de motivación	0,819	30	0,035
Necesidades de protección y seguridad	0,643	30	0,033
Necesidades sociales y de pertenencia	0,857	30	0,037
Necesidad de autoestima	0,826	30	0,044
Necesidad de auto-realización	0,634	30	0,019

En la tabla 3, se observa que los datos analizados no tienen una distribución normal ($\text{sig.} = 0.000 < 0.05$).

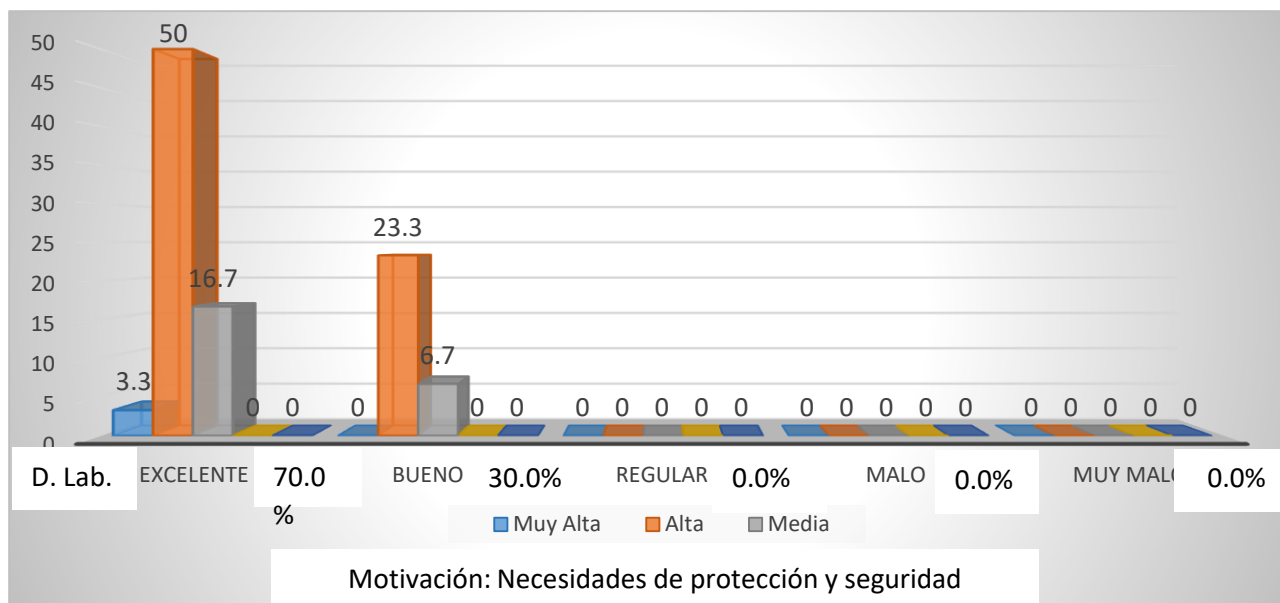


Figura 5. Relación entre necesidades de protección y seguridad; y el desempeño laboral de las enfermeras.

La figura 6 muestra la relación entre los niveles de motivación en su dimensión necesidades de protección y seguridad con el desempeño laboral de las enfermeras del Centro Quirúrgico del INEN, Lima, 2020, donde se destaca que el 50.0% presentan una alta motivación y a la vez un excelente desempeño laboral, así también, el 23,3% de las enfermeras muestra una alta motivación en el rubro de necesidades de protección y seguridad con un desempeño de nivel bueno.

Tabla 4. Prueba Tau b de Kendall entre necesidades de protección y seguridad y el desempeño laboral de las enfermeras.

Tau b de Kendall	Desempeño Laboral	Necesidades de protección y seguridad
Coefficiente de correlación	1,000	,431
Sig. (bilateral)	.	0,284
N	30	30

Se observa en la tabla 4, que la significancia de correlación de Tau b de Kendall fue $0,284 > 0,05$, por lo que se acepta la hipótesis nula.

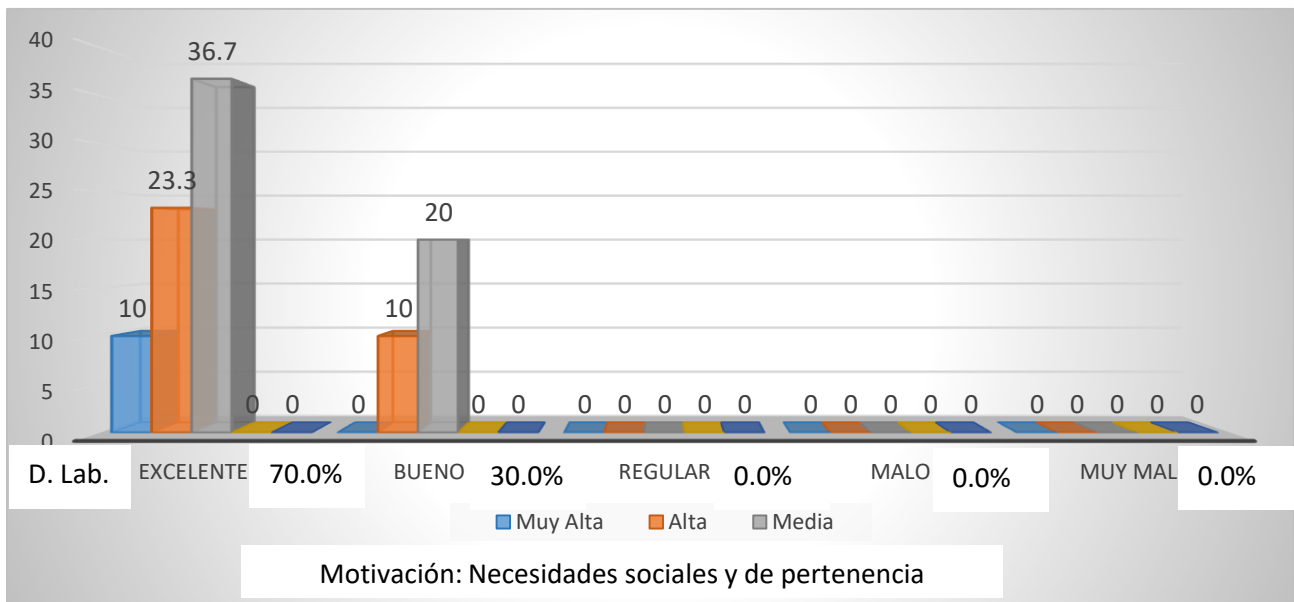


Figura 6. Relación entre necesidades sociales y de pertenencia; y el desempeño laboral de las enfermeras.

La figura 7, muestra que el 70% de las enfermeras del Centro Quirúrgico del INEN presentan un desempeño laboral excelente y el 30% presentan un desempeño laboral bueno. Del total de enfermeras con desempeño excelente 36.7% muestra satisfacción media. Asimismo, 20% de enfermeras con desempeño de nivel bueno reporta satisfacción media para esta dimensión.

Tabla 5. Relación entre necesidades sociales y de pertenencia; y el desempeño laboral de las enfermeras del Centro Quirúrgico del INEN, Lima, 2020

Tau b de Kendall	Desempeño Laboral	Necesidades sociales y de pertinencia
Coefficiente de correlación	1,000	,322
Sig. (bilateral)	.	0,369
N	30	30

En la tabla 5 se muestra que la significancia de correlación de Tau b de Kendall fue de $0,369 > 0,05$ por tanto, la hipótesis nula tiene asidero en las evidencias estadísticas.

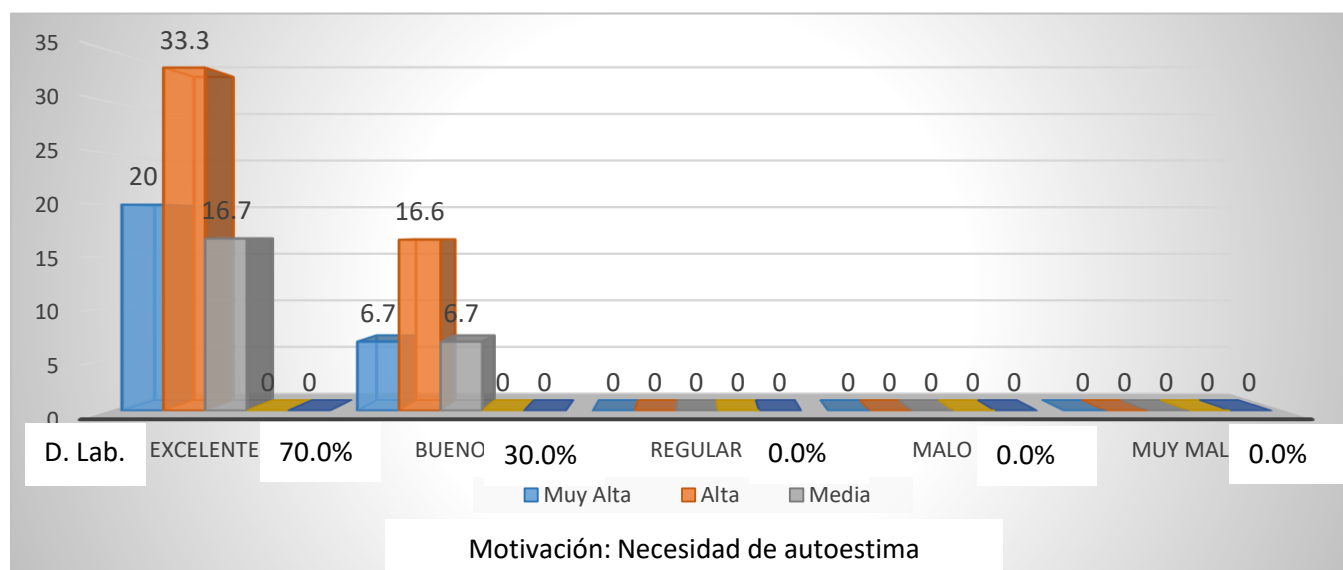


Figura 7. Relación entre necesidades de autoestima y el desempeño laboral de las enfermeras.

La figura 8, muestra la relación entre la dimensión de niveles de motivación y necesidad de autoestima con el desempeño laboral en las enfermeras, observándose que del 70% de las enfermeras con desempeño excelente 33.3% presento un nivel alto de motivación respecto al desarrollo de su autoestima y 20% un nivel de muy alto. De las enfermeras con desempeño bueno 16% tienen motivación alta y 6.7% motivación muy alta para esta dimensión.

Tabla 6. Prueba de Tau b de Kendall entre necesidades de autoestima y el desempeño laboral de las enfermeras.

Tau b de Kendall	Desempeño Laboral	Necesidad de autoestima
Coefficiente de correlación	1,000	,317
Sig. (bilateral)	.	0,432
N	30	30

Esta tabla demuestra que si Tau b de Kendall = 0,432 > 0,05 entonces no existe correlación entre las variables en mención.

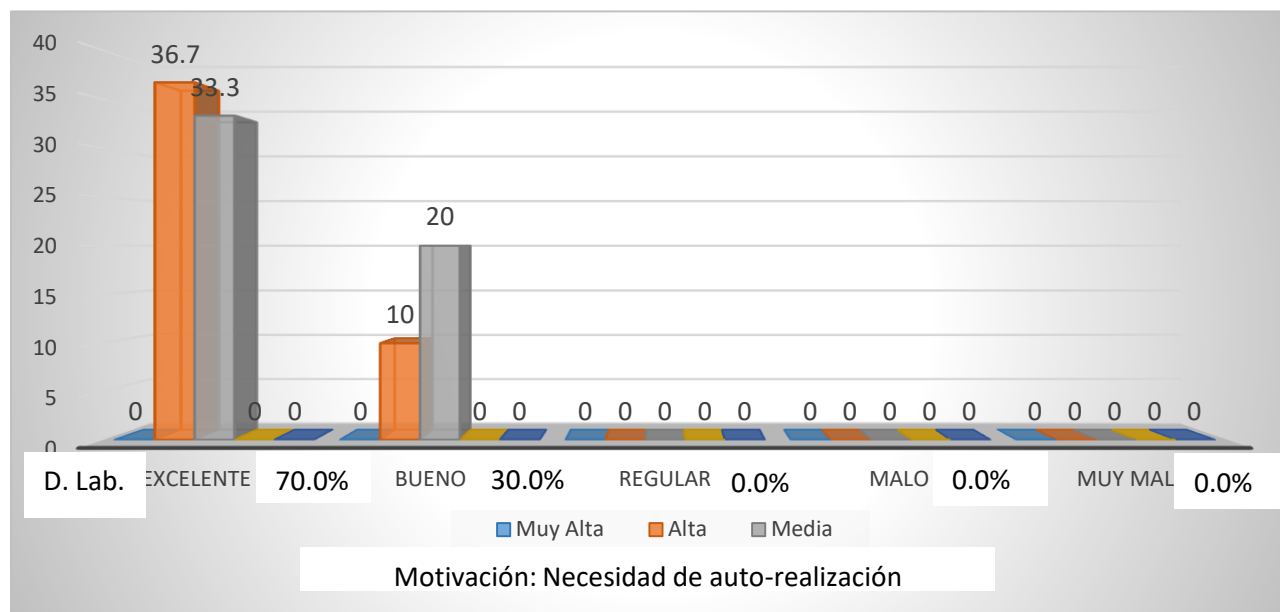


Figura 8. Relación entre necesidades de realización y el desempeño laboral de las enfermeras.

Con respecto a la relación entre el desempeño laboral y el nivel de motivación en su dimensión necesidad de auto-realización, en la figura 09, se observa que del 70% de enfermeras que presenta un excelente desempeño laboral, 36,7% se encuentran en un nivel alto de motivación en la necesidad de auto-realización, así mismo se aprecia que un 33,3% se encuentran en un nivel medio de motivación.

Tabla 7. Prueba Tau b de Kendall entre necesidades de realización y el desempeño laboral de las enfermeras.

Tau b de Kendall	Desempeño Laboral	Necesidad de auto-realización
Coefficiente de correlación	1,000	,112
Sig. (bilateral)	.	0,031
N	30	30

Este caso es diferente al resto, porque Tau b de Kendall = 0,031 < 0,05. En consecuencia, sí existe correlación entre los fenómenos analizados

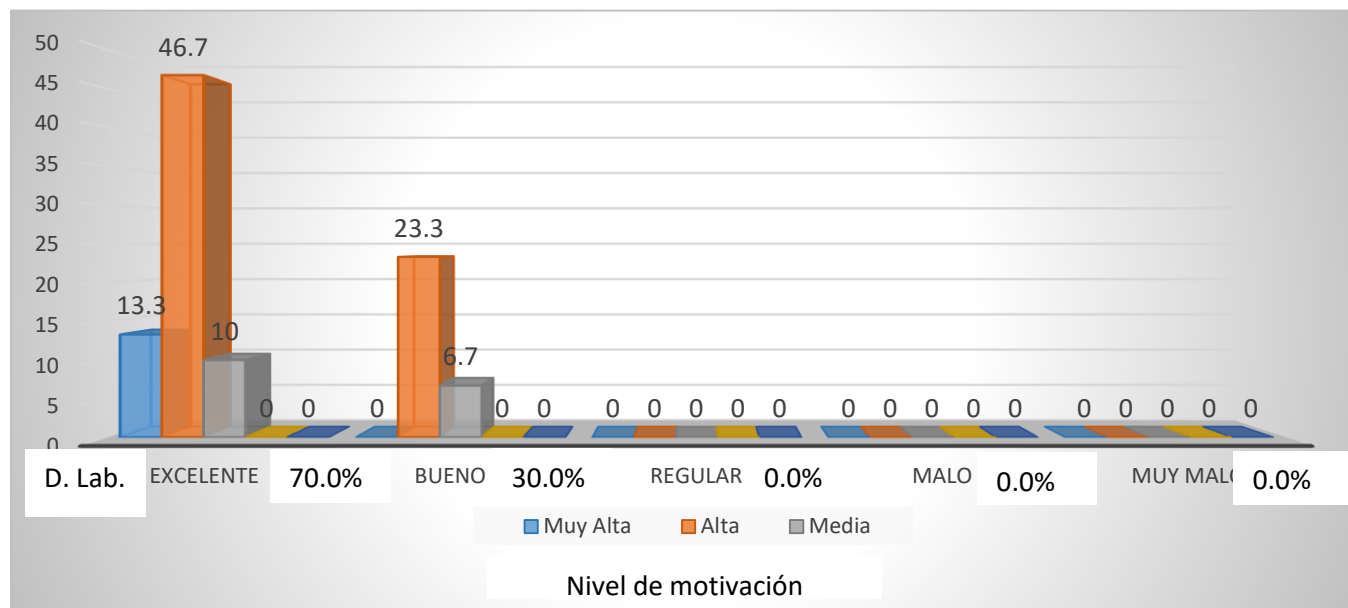


Figura 9. Relación que existe entre los niveles de motivación y el desempeño laboral de las enfermeras .

En general, referente al análisis estadístico de la relación entre el nivel de motivación y el desempeño laboral en las enfermeras del Centro Quirúrgico del INEN, la tabla 8 revela que el 70% presenta un desempeño excelente y el 83,3% presenta de manera general una motivación alta y muy alta. Cabe señalar que 46,7% de los participantes presentaron un alto nivel de motivación y asimismo presentan un nivel excelente de desempeño laboral.

Tabla 8. Prueba Tau b de Kendall entre los niveles de motivación y el desempeño laboral de las enfermeras.

Tau b de Kendall	Desempeño Laboral	Nivel de motivación
Coefficiente de correlación	1,000	,109
Sig. (bilateral)	.	0,034
N	30	30

Si Tau b de Kendall $0,034 < 0,05$ entonces se cuestiona la hipótesis nula y, por el contrario, se respalda la hipótesis alterna.

4.2. Análisis y discusión de resultados

El análisis de los resultados se inicia con una revisión de los datos generales que caracterizan a las enfermeras que laboran en Centro Quirúrgico del INEN, donde se reporta que el 70% tienen la condición laboral de nombradas, el 80% tienen entre 30 a 39 años y el 73% cuentan con menos de 10 años de tiempo de servicio. Estas características según Díaz, Díaz, Mercado y Morales (2014) podrían tener un impacto en la motivación, así también Böhr, Solares y Romero (2014) sostienen que la edad y la antigüedad son variables que, con el paso del tiempo, se traducen en procesos acumulativos en términos de tiempo de vida o permanencia en la organización, así como para el desempeño laboral, lo que ameritaría realizar estudios más profundos que permitan evaluar más en detalle la asociación o efectos de estas variables en la motivación como en el desempeño laboral.

Al analizar la dimensión protección y seguridad de la variable motivación y el desempeño laboral se encontró que más de 70% de las enfermeras muestran, un alto desempeño de las cuales la mayoría (50%) presentaron un nivel alto de motivación. Así también, un tercio (30%) de las enfermeras presentaron un nivel bueno de desempeño laboral y la mayoría de ellas (23,3%) mostró una alta motivación respecto a las necesidades de protección y seguridad. Cabe indicar que no se reportaron niveles de desempeño regular, malo y muy malo y tampoco niveles bajos de motivación (Figura 6). Estos resultados no guardan relación con lo reportado por Mireya (2010) en su estudio en profesionales de enfermería de hospitales de la región centro occidental de Venezuela donde se evidenció que la mayoría de las enfermeras (41,7%) presentan una motivación de baja intensidad

respecto a la protección y seguridad, lo que indica, según las conclusiones de dicho estudio, que la insatisfacción y desmotivación de las enfermeras en esta dimensión es marcada. En consecuencia, las enfermeras del Centro Quirúrgico del INEN presentan mejores niveles de motivación que el estudio de referencia. Sin embargo, en el análisis de correlación de Tau b de Kendall entre esta dimensión con la variable desempeño laboral, se obtuvo una significancia de $0,284 > 0,05$ (Tabla 4), siendo que no es posible rechazar la hipótesis nula, se determina que no existe relación entre las variables, confirmando que la motivación en las necesidades de protección y seguridad es independiente respecto al desempeño laboral.

Una de las dimensiones fundamentales de la motivación según Maslow (1943) es la necesidad de protección y seguridad, esta se relaciona con la tendencia a la conservación de la integridad ante situaciones de peligro, a la conservación de la propiedad, del empleo, es lo que hace que el individuo busque protección y estabilidad ante situaciones que percibe como peligrosas. Esta necesidad está íntimamente relacionada a la supervivencia del ser humano y su satisfacción busca un estado de orden y seguridad, desplazando el temor e inseguridad. En este mismo sentido, Allen y Flores (1998) argumentan que, esta necesidad constituye una de las primarias o fundamentales para el desarrollo humano y la motivación, se enfoca hacia la protección contra el peligro, las amenazas y las privaciones.

En cuanto a la motivación de las enfermeras respecto a la segunda dimensión de motivación: necesidades sociales y de pertenencia, la figura 7 muestra que, del total de enfermeras con excelente desempeño laboral, la mayor parte presenta un nivel medio de motivación (36,7%) y de las enfermeras que tienen desempeño bueno un grupo importante (20%) muestra una motivación media. Es decir que más de la mitad de las enfermeras (56,7) reporta un nivel de motivación medio y 33,3% nivel alto de motivación, no reportándose enfermeras con niveles bajos de motivación con las necesidades sociales y de pertenencia. Esto quiere decir que estas profesionales de enfermería cuentan con un soporte social en su equipo de trabajo caracterizado por buenas relaciones sociales, lo que le genera un grado de seguridad que las mantiene emocionalmente estables, con sentimientos de autoconfianza, de suficiencia y de utilidad. Cabe indicar que el mayor miedo de toda persona es darse sola, es por eso que la necesidad de amor y pertenencia al grupo motivan a las enfermeras a transmitir afectos y a darle identidad dentro del contexto laboral (Castro, 2018). Otros expertos del área administrativa categorizan a esta dimensión de la motivación como la necesidad de afiliación (Chiavenato, 2009). Un dato resaltante fue que el 36,7% de la muestra perciben un DL excelente y a la vez, una motivación en las necesidades

sociales y de pertenencia de nivel medio. Al realizar la correlación entre ambas variables se encontró una significancia de correlación de Tau b de Kendall fue de $0,369 > 0,05$ (Tabla N° 5), lo que significa que no existe relación entre las mismas. Este hallazgo es contrario al reportado por Retamozo (2018) quien en un estudio similar realizado en enfermeras del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, de Puente Piedra de Lima, Perú, encontró una significancia bilateral de 0,001 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, determinado que, si existe relación estadísticamente significativa entre estas variables.

Al realizar el análisis de resultados respecto a la variable motivación laboral en su tercera dimensión necesidad de autoestima, se reporta que, de la mayoría de las enfermeras que presenta desempeño laboral excelente, más de un tercio (33.3%) presento un nivel alto de motivación respecto a las necesidades de autoestima y 20% un nivel de muy alto. De las enfermeras con desempeño bueno, un grupo importante (23.3%) mostró motivación alta y muy alta. En consecuencia, la mayoría de las enfermeras presenta motivación entre alta y muy alta (76.6%) (Figura 8), evidenciándose así que la mayoría de las profesionales de enfermería alcanzaron niveles significativos de respeto, reconocimiento de los demás y estatus que les permite empoderar su autoestima, sintiéndose más seguras de sí mismas y valiosas dentro del equipo de trabajo, la organización y de la sociedad (Angarita 2007). Estos resultados coinciden con la investigación de Huamán (2017) denominada “Autoestima y su relación con el desempeño laboral de las enfermeras del Hospital Daniel Alcides Carrión, Callao, Perú”, quien encontró como resultado que 55.15% de las enfermeras presentó un nivel medio alto a alto de autoestima.

Por otro lado, Raynaga (2015) en su estudio realizado sobre motivación y desempeño laboral del personal de enfermería en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas encontró relación significativa entre motivación y desempeño laboral y además afirma que dicha motivación se fortalece con una buena autoestima. Asimismo, Machuca (2016) en su estudio señala que la autoestima de la enfermera determina en menor o mayor medida la disposición en el trabajo, lo que a su vez permite un buen desempeño laboral. Los resultados del presente estudio son contrarios a los hallazgos y afirmaciones de los autores anteriormente mencionados considerando que el resultado de correlación del Coeficiente de Tau b de Kendall fue de $0,432 > 0,05$, lo que no permite rechazar la hipótesis nula por lo tanto se determina que no existe relación entre la motivación en su dimensión necesidades de autoestima y el desempeño laboral (Tabla 6).

La ultima dimensión de la motivación que se analizó en el presente estudio fue respecto a la necesidad de realización, la misma que de acuerdo a la figura 9 muestra que el total de las

enfermeras con desempeño laboral excelente más de un tercio presentaron motivación media (33,3%) y alta (36,7%). Este resultado indica que las enfermeras sienten el impulso de desarrollar algunas conductas para satisfacer sus aspiraciones personales buscando el desarrollo de su potencial (Sashkin, 1998). Este resultado sigue la misma tendencia respecto a los niveles de motivación reportado por Castro y Melendez (2019) en una investigación similar en enfermeras del Hospital Dos de Mayo, Lima, Perú, donde concluyen que el 60,9% presenta una motivación alta en esta dimensión.

Además de evidenciar niveles favorables de motivación de las enfermeras en la dimensión necesidades de autorrealización, también se encontró una significancia de correlación de Tau b de Kendall es de $0,031 < 0,05$ (Tabla 7) lo que permite el rechazo de la hipótesis nula para afirmar que si existe relación entre estas variables. Cabe indicar que según Barajas et. al (2020). La autorrealización es parte del proceso de desarrollo y maduración constante, pues se enriquece durante toda la vida. Esta necesidad se caracteriza por mantener vivo ese deseo de llegar a ser cada vez mejor, pues esto necesariamente genera un impacto en los roles que realiza dentro del contexto social y laboral, beneficiando al logro de los propósitos organizacionales, lo mismo que respalda los hallazgos del presente estudio.

La figura 10 muestra como dato resaltante que la mayoría de las enfermeras que labora en el Centro Quirúrgico del INEN (70%) presenta un desempeño excelente y, asimismo, 83,3% muestra presenta de manera general una motivación alta y muy alta coincidiendo con el estudio realizado por Salazar (2017) quien obtuvo como resultado que las enfermeras del Centro Quirúrgico de una Clínica Privada de Lima, Perú, presentaron en un 96,7% niveles de motivación de medio a alto. Asimismo, un estudio realizado por López (2018) llevado a cabo en enfermeras del centro quirúrgico un hospital de Lima Perú, muestra que el 92% de ellas cuenta con un nivel de desempeño de medio a alto. Cabe indicar que estos estudios mencionados evidencian que las enfermeras tienen una buena motivación y un buen desempeño laboral lo que puede garantizar el cumplimiento adecuado de su rol de cuidado en servicios de alta complejidad como lo es un centro quirúrgico.

Finalmente, se realizó el análisis de las variables motivación y desempeño laboral mediante la correlación estadística de Chi Cuadrado, encontrándose una significancia de $0,034 < 0,05$ (Tabla 8) por lo que se puede rechazar la hipótesis nula determinando que si existe vínculo entre estas variables en las enfermeras. Este resultado es respaldado por el estudio realizado por Zuta, Castro y Zela (2018) quienes luego de realizar sus investigaciones en el grupo profesional de enfermería,

concluyen que, la motivación tiene una gran influencia en el desempeño laboral en las enfermeras, esto considerando que, según indican, la motivación es la que genera el impulso en las personas, efectiviza la eficacia colectiva para conseguir los objetivos de la empresa, empujando al individuo a buscar continuamente mejores condiciones a fin de realizarse profesional y personalmente, integrándolo a los equipos de trabajo donde su accionar cobra relevancia y significado.

Desde la perspectiva de Peña y Villon (2018) la motivación es la voluntad propia de la persona que como producto de la satisfacción de sus necesidades le genera el deseo de querer alcanzar las metas de la organización, es decir que, el detonante que producirá la reacción en los empleados a fin lograr esa máxima sensación de confort que produce la realización o cristalización de la meta planteada, lo constituye el ajuste y logro de sus propias necesidades. Al respecto Chiavenato (2000), también afirma que la motivación se relaciona con la conducta humana, en donde éste es determinado por factores interno y externos en los que el deseo y las necesidades generan la energía necesaria que incentiva al individuo a realizar actividades que lograrán cumplir su objetivo y a la vez, las metas organizacionales. En consecuencia, el desempeño laboral debe ser entendido como la eficiencia y eficacia con las cuales el personal cumple sus funciones dentro de una organización, se trata del empeño que el trabajador, en este caso la enfermera, pone para cumplir con lo indicado bajo su responsabilidad dentro de la organización que lo llevará hacia su propio éxito y también el de la organizacional, tal como lo afirma Bohlander (2003) citado por Peña y Villon (2018).

Con todo lo antes expuesto se puede afirmar que es indispensable mantener al equipo de enfermeras del Centro Quirúrgico del INEN motivadas ya que de esta manera se pueden sentir mayor satisfacción personal que les permitirá realizar un trabajo más efectivo, eficiente y productivo, lo que repercutirá en la calidad de la atención hacia los usuarios, en especial en los servicios donde se requieren una alta concentración y la gestión de detalles, que pueden determinar el éxito o fracaso de una intervención quirúrgica.

En general se encontró la existencia de correlación entre la motivación y el desempeño laboral siendo la dimensión de la motivación: necesidad de autorrealización, la que ejerce mayor fuerza de asociación con el desempeño de las enfermeras.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

Considerando los objetivos de investigación se plantean las siguientes conclusiones:

- No existe relación entre necesidades de protección y seguridad; y el desempeño laboral de las enfermeras del Centro Quirúrgico del INEN.
- No se encontró relación entre necesidades sociales y de pertenencia; y el desempeño laboral de las enfermeras del Centro Quirúrgico del INEN.
- Inexistencia de relación entre necesidades de autoestima y el desempeño laboral de las enfermeras del Centro Quirúrgico del INEN.
- Sí existe relación entre necesidades de realización y el desempeño laboral de las enfermeras del Centro Quirúrgico del INEN.
- Sí se comprobó la existencia de relación entre los niveles de motivación y el desempeño laboral de las enfermeras del Centro Quirúrgico del INEN.

5.2 Recomendaciones

Se recomienda a la jefatura de enfermería del INEN y en especial a la Jefatura del servicio del Centro quirúrgico que, se desarrollen estrategias participativas para seguir manteniendo los niveles altos de motivación y desempeño laboral en las enfermeras.

Desarrollar estudios de diseño experimental para determinar la relación de causa efecto entre las variables motivación y desempeño laboral en las enfermeras. Así como ampliar los estudios

para identificar factores personales y laborales que podrían estar determinando variaciones en la motivación y desempeño laboral.

Llevar a cabo nuevos estudios cualitativos para comprender mejor las expectativas laborales de las enfermeras para complementar los resultados de la presente investigación

Referencias Bibliográficas

- Abaunza, M. (2000). Gerencia en el cuidado productivo de Enfermería. In: Pinto N. Cuidado y Práctica de Enfermería. España: Edit. Universidad Nacional de Colombia, 49-56.
- Alderfer, C. (1969). An empirical test of a new theory of human needs. *Organizational Behavior and Human Performance*, 4, 142-175.
- Allen A. M. y Flores G. (1998). Análisis de la motivación del recurso humano: comparación entre los servicios de cirugía del Hospital Dr. Calderón Guardia y patología forense del Organismo de Investigación Judicial. *Medicina Legal de Costa Rica*, 15(1-2), 11-17
- Alles M. (2004). *Desempeño por Competencias Evaluación de 360°*, Granica, Buenos Aires.
- Álvarez, R., Prado, V., Tapia, F., Luengo, C., Rodríguez, A., Barriga, O. (2014). Caracterización del Ausentismo Laboral en el Equipo de Enfermería que trabaja en dos Centros de Salud Familiar de la Chillán, Chile. *Revista Tesela*, 16. Recuperado el 2019 de <http://www.indexf.com/tesela/ts16/ts9675r.php>
- Amorós, E. (2007). *Comportamiento Organizacional. En Busca del Desarrollo de*
- Angarita, J. R. (2007). Teoría de las necesidades de Maslow. Obtenido de Teoría de las necesidades de Maslow recuperado el 2019 de : http://doctorado.josequintero.Net/documentos/Teoria_Maslow_Jose_Quintero.pdf.
- Apaza E., Neyra C., Ríos T. y Siles, M. (2016). “El clima organizacional y la motivación laboral de los clientes internos de una entidad financiera de la Región 1, Lima, 2016”. *Revista Apuntes Universitarios*, 6(2), 199-220. Recuperado el 2019 de https://www.academia.edu/33247752/El_clima_organizacional_y_la_motivaci%C3%B3n_la_boral
- Araya, L. y Pedreros, M. (2013). Análisis de las teorías de motivación de contenido: Una aplicación al mercado laboral de Chile del año 2009. *Revista de Ciencias Sociales*, 4(142), 45-61.
- Arbaiza, L. (2010). *Comportamiento Organizacional Bases y Fundamentos (1ra. Edición)*. Buenos Aires: CENGAGE Learning.
- Arce, L. (2017). Claves para diseñar una oficina que eleve la productividad. *El Comercio*. Recuperado el 2020 de www.elcomercio.pe/especial/zona-ejecutiva/negocios/claves-disenar

- Arias, F. (2001). *Administración de recursos humanos para el alto Desempeño*. Sexta Edición. México: Editorial Trillas.
- Arndt, C. y Daderian, L. (1992). *Administración de enfermería. Teoría para la práctica con un enfoque de sistemas*. Segunda edición en español. Editorial Mosby Company: México.
- Astete, N. (2014). ¿Cuánto invierten las empresas locales en capacitación laboral? *El Comercio*. Recuperado el 2019 de: www.elcomercio.pe/economia/ejecutivos/invierten-empresaslocales-capacitacion-laboral-325817
- Attewell, A. (1998). Florence Nightingale. *Perspectivas: revista trimestral de educación comparada*, 28(1), 173-189. Recuperado el 2020 de <http://www.ibe.unesco.org/sites/default/files/nightins.PDF>
- Batista, A., Gálvez, M. e Hinojosa, I. (2010) Bosquejo histórico sobre las principales teorías de la motivación y su influencia en el proceso de enseñanza-aprendizaje. *Revista Cubana de Medicina General Integral* 26 (2), 376-386.
- Barajas J.; Cortez F.; Sánchez R.; Medina L.; Ruiz M. y Camargo A. (2020) Realización personal “Autorrealización” y el personal de enfermería. *Revista Electrónica de Portales médicos*. 15(12) 592-593. Recuperado el 2019 de <https://www.revista-portalesmedicos.com/revista-medica/realizacion-personal-autorrealizacion-y-el-personal-de-enfermeria/>
- Baumann, A., O’Brien, L., Armstrong, M., et al. (2001) *Commitment and care: the benefits of a healthy workplace for nurses, their patients and the system*. Ottawa: Canadian Health Services Research Foundation. Recuperado el 2020 de: http://www.chsrf.ca/Migrated/PDF/pscomcare_e.pdf
- Bautista L., Jiménez S. y Meza J. (2012). Desempeño laboral de los enfermeros (a) egresados de la Universidad Francisco de Paula Santander. *Revista ciencia y cuidado*, 09 (02), 64 – 70. Recuperado el 2020 de: dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4114602.pdf
- Becker, G. y Oliveira, M. (2008). Estudio sobre ausentismo en profesionales de enfermería del centro psiquiátrico de Manaus, Brasil. *Revista Latino-Americana. Enfermagem*, 16(1) Recuperado el 2020 de: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-11692008000100017&lng=en&nrm=iso&tlng=es
- Becker, J. y Muphy, C. (2016, 5 de abril). La cultura es un motor de rendimiento. Parada completa. *Great Place to work*. Recuperado el 2019 de <https://www.greatplacetowork.com/resources/blog/culture-is-a-performance-driver-full-stop>

- Bittel, L. (2000). *Administración de Personal*. Traducción José Real Gutiérrez.
- Blay C. (2005). *Evaluación de la competencia profesional en análisis crítico*. Instituto de estudios de la salud. Barcelona.
- Bobadilla, E. (2016). *Factores motivacionales y desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia de un Hospital de Essalud Chiclayo*. Abril – Octubre, 2016. Tesis para optar el título de Magíster). Universidad César Vallejo: Perú, Chiclayo.
- Bohlander, S. (2003), *Administración de Recursos Humanos* (4ª Ed.), México: D.F.
- Bonillo, D. y Nieto, F. (2002). La satisfacción laboral como elemento motivador del empleado. *Trabajo*, 11, 189-200.
- Böhrt, R., Solares, L., y Romero, C. (2014). Evolución del contrato psicológico y el compromiso organizacional con la edad y la antigüedad. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBSP*, 12(1), 33-63. Recuperado el 2019 de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-21612014000100003&lng=es&tlng=es.
- Castells, Á., Esteve, C., Esteve N., Páges J., Pera I. y Peya M. (1999). Competencias de la profesión de enfermería. *Revista de Educación Médica*, 2(2).
- Castro-Molina, F.J. (2018). Abraham Maslow, las necesidades humanas y su relación con los cuidadores profesionales. *Cultura de los Cuidados* (Edición digital), 22(52). Recuperado el 2020 de <http://dx.doi.org/10.14198/cuid.2018.52.09>.
- Castro S. C., y Meléndez C. M. (2019). *Inteligencia emocional y motivación laboral en personal de salud de la central de esterilización del Hospital Nacional Dos de Mayo*, Lima-2017.
- CEPLAN (2011). *Plan Bicentenario: el Perú hacia el 2021*. Recuperado el 2020 de https://www.ceplan.gob.pe/documentos_/plan-bicentenario-el-peru-hacia-el-2021/
- Chiavenato, I. (2000). *Introducción a la teoría general de la administración*. México. McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos humanos*. (5º Ed). Bogotá, Colombia: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2001), *Administración de Recursos Humanos* (2ª Ed.), México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. México: McGraw Hill.
- Chiavenato, E. (2009) *Comportamiento Organizacional* (2da ed.) México. Mc Graw Hill.

- ConnectAmericas (2017) Los empleados felices ¿son más productivos! Recuperado el 2020 de <https://connectamericas.com/es/content/los-empleados-felices-%C2%A1son-m%C3%A1s-productivos>
- Cubas, F. (2013). Reflexiones para gobernar o dirigir correctamente en la sociedad actual. Perú: USAT.
- Daft, L. (2004). Administración. Sexta edición. Editorial Thompson.
- Danatro, D. (1994). Ausentismo laboral de causa médica en una institución pública. Revista Médica Uruguay, 13(2), 101-109
- Delgado, M. y Di Antonio, A. (2010). La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional: un estudio de caso (Tesis para optar el grado de Licenciatura). Universidad Central de Venezuela, Caracas. Recuperado el 2019 de https://www.academia.edu/33396808/TESIS_MOTIVACION_DELGADO_MARIA_UCA
B
- Dessler, G. (1996). Administración de Personal, Editorial Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A. 6a Edición, México
- Díaz, C., Gutiérrez, H. y Amancio, A. (2018) Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas. Revista Cuidarte. vol.9, n.1, pp.1973-1987. Recuperado el 2020 de <http://dx.doi.org/10.15649/cuidarte.v9i1.426>.
- Díaz J., Díaz M., y Morales S. (2014). Motivación laboral en trabajadores de empresas formales de la ciudad de Bogotá. Revista Iberoamericana De Psicología, 7(1), 59-78. <https://doi.org/10.33881/2027-1786.rip.7106>
- Endenred Ipsos (2015). Bienestar y motivación de los empleados. Recuperado el 2019 de <https://studylib.es/doc/7065467/bienestar-y-motivaci%C3%B3n-de-los-empleados-en-europa-2015>
- Erb, M. (2012). ¿Se sienten tus empleados con exceso de trabajo? Great place to work. Recuperado el 2019, de <https://www.greatplacetowork.com/resources/blog/do-your-employees-feel-overworked>
- Espinoza, H. (2009). La Pirámide de Maslow. Recuperado el 2019 de <http://gerencia.blogia.com/2009/112602-la-piramide-de-maslow.php>.
- Etkin, J. (2005). Gestión de la complejidad de las organizaciones. Granica, Buenos Aires, Argentina.

- Fainholc, B. (1997). La formación de Profesores en las Competencias características de una educación tecnológica de Integración regional. *Rev. Aula Abierta*, 6(55).
- Ferraro, C. (2016) Incidencia de ausentismo laboral y factores determinantes en el personal de enfermería del Hospital Zonal Especializado en Oncología “Luciano Fortabat de Olavarria. (Tesis para el grado de Maestría) Universidad Nacional de Rosario, Argentina.
- Flores, C. (1996). *Motivar a otros. Una experiencia fascinante*. Venezuela: Fondo Editorial de la UPEL.
- Fortea, A., Fuertes, F. y Agost M. (1994). Evaluación del Modelo Motivacional de las Características del Puesto a partir de una muestra variada. *Psicología del trabajo y de las organizaciones*, 10(29), 35-52).
- Fuchs C. (1997). Sistema de Evaluación y Mejoramiento de Desempeño. *Revista El Diario*, Escuela de Negocios de la Universidad Adolfo Ibáñez.
- Gagné, M. et al. (2010). The Motivation at Work Scale: Validation Evidence in Two Languages. *Educational and Psychological Measurement*, 70(4). 628 –646. Recuperado el 2020 en Doi: 10.1177/0013164409355698
- García, A. (2012). Evaluación de la motivación de los trabajadores del área operacional de Andi Asistencia SA (Tesis de Pregrado). Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá, Colombia.
- García, M. y Forero, C. (2014). Motivación y satisfacción laboral como determinantes asociados al cambio organizacional. *Apuestas de investigación*, 327.
- Gómez, L., Balkin, D. y Cardy, R. (1995) *Managing human resources*. Prentice Hall, Englewood Cliffs.
- González, L. (1995). Análisis de las relaciones causales propuestas en el Modelo de las Características del Puesto. En González, L. y De la Torre, A. y De Elena, J. (Eds.). *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, Gestión de Recursos Humanos y Nuevas Tecnologías*. Salamanca: Eudema. Recuperado el 2020 de <https://pdfs.semanticscholar.org/888a/5d268bc775fa12a54544d518e3e0f816171c.pdf>
- Hackman, J.R. y Oldham, G.R. (1976). Motivation through the design of work: test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 250-279.
- Hampton, R. (1997). *Administración* (Ed. 3). México: McGraw-Hill

- Hernández, J., Quintana, V., Mederos, L., Guedes, R. y García, B. (2009). Motivación, satisfacción laboral, liderazgo y su relación con la calidad del servicio. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 38(1). Recuperado el 2020 de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0138-65572009000100007&lng=es&tlng=en.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6° ed.). México: Mc Graw Hill - Interamericana.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*. Cleveland: World Publishing.
- Herzberg, F.; Mausner, B. y Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. Estados Unidos: John Wiley.
- Hidalgo, E. (2016). *Diseño del trabajo y su relación con la satisfacción laboral, estrés del rol y burnout*. Tesis para optar el título de Doctor. Universidad Autónoma de Madrid: España.
- Huamán Z. J. (2020). *Autoestima y su relación con el desempeño laboral de las enfermeras del Hospital Daniel Alcides Carrión, Callao-2017*.
- Koch, S. y Bustamante, C. (2016). Motivación de logro, actitud hacia el trabajo, satisfacción laboral y compromiso organizacional. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 13(1), 21-34.
- Koenes, A. (1996). *Gestión de la calidad total*. Madrid: Díaz de Santos.
- Lambrou, P., Kontodimopoulos, N. y Niakas, D. (2010). Motivation and job satisfaction among medical and nursing staff in a Cyprus public general hospital. *Human Resources Health*, 8, 26. Recuperado el 2020 de [doi:10.1186/1478-4491-8-26](https://doi.org/10.1186/1478-4491-8-26)
- Larrea, M. (2014). “Los factores motivacionales y su incidencia en la rotación del personal en el área administrativa del Cuerpo de Ingenieros del Ejército de la ciudad de Quito”. Tesis de Licenciatura. Facultad de Ciencias Psicológicas de la Universidad Central de Ecuador.
- Levy, C. (1997). *Gestión de las competencias: como analizarlas; Como evaluarlas. Como desarrollarlas*. Primera edición en lengua Castellana de la obra original *La gestión descompétences*. Editorial gestión 2000., S. A. Barcelona.
- Llopis, I., Aliaga, S., Rosales, I., Soler, R., Soriano, F., Cardona, V. y Ruiz, J. (1993). Motivación laboral. *Creación de círculos de calidad. Rol de Enfermería*, 176, 33-38.

- López I. M. (2018). Calidad de vida y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima-2018 (Tesis de Maestría) Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Machuca, S. (2016). Determinantes del trabajo en el desempeño laboral de los licenciados de enfermería en el hospital I ESSALUD- Tingo María. (Tesis de maestría). Universidad de Huánuco, Perú.
- Marín, K., Ruiz, A. y Henao, E. (2016). La motivación como un factor clave de éxito en las organizaciones modernas. Colección Académica de Ciencias Sociales, 3(2), 22-35.
- Marriner A, (2002). Modelos y Teorías de Enfermería. 4ta Edición. España. Harcourt Brace.
- Martín, N., Martín, V. y Trevilla, C. (2009). Influencia de la motivación intrínseca y extrínseca sobre la transmisión de conocimiento. El caso de una organización sin fines de lucro. Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa. 66, 187-211.
- Maslow, A. (1943). A theory of human motivation. Psychological Review, 50, 370-396.
- McClelland, D. (1961) The achieving society. Princeton: Van Nostrand Reinhold.
- Mendes, A. et al. (2013). Condições e motivações para o trabalho de enfermeiros e médicos em serviços de emergência de alta complexidade. Revista Brasileira de Enfermagem, 66(2), 161-166. Recuperado el 2019 de http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-71672013000200002&lng=en&tlng=. 10.1590/S0034-71672013000200002.)
- Milkovich, G. y Boudreau, J. (1994). Desarrollo de Carrera. Trillas. México.
- Mireya, R. (2010). Motivación, satisfacción y desempeño laboral en profesionales de enfermería. Caso: hospitales tipo iv de la región centrooccidental de Venezuela (Doctoral dissertation) Universidad de Deusto, Venezuela.
- Mondy, R. Y Noe, R. (1997). Administración De Recursos Humanos. Editorial Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A. 6a Edición, México.
- Mora, J., Márquez, J. y Pernía, L. (2016). Factores psicosociales que influyen en el comportamiento laboral de acuerdo con los procesos de gestión administrativa y del talento humano que presentan los empleados de la empresa Distraves S.A de Cúcuta. Mundo FESC, 5(10), 23-26. Recuperado el 2019 de <https://www.fesc.edu.co/Revistas/OJS/index.php/mundofesc/article/view/73>

- Naranjo, M. (2009). Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Revista Educación*, 33 (2), 153 -170.
- Navarrete, A., Gómez, V., Gómez, R. y Jiménez, M. (2005) Ausentismo laboral en una institución de seguridad social y factores relacionados. *Revista Médica del Instituto Mexicano Del Seguro Social*, 43 (5), 373-376. Recuperado el 2019 de <https://www.redalyc.org/pdf/4577/457745544002.pdf>
- Palmar, R. y Valero, J. (2014). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. *Espacios Públicos*, 17(39), 159-188.
- Peña, H. y Villón, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el éxito organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), 177-192. Recuperado el 2019 de <file:///C:/Users/pc/Downloads/Dialnet-MotivacionLaboralElementoFundamentalEnElExitoOrgan-7011913.pdf>
- Queipo, B. y Useche, M. (2002). El desempeño laboral en el departamento de mantenimiento del ambulatorio La victoria. *Revista Venezolana*, 16 (1),12-17.
- Quintero, N. (2014). *La Empresa Vigilantes Asociados*. (1ra. Edición) España: Editorial Costa Oriental Del Lago
- Quiros, P. y Cabestrero, R. (2008). *Funciones Activadoras: principios básicos dela motivación y la emoción*. Editorial Universitaria Ramón Areces.
- Ramos, B. (2019). *Motivación y Desempeño laboral de los trabajadores de una unidad de gestión educativa*, 2018 (Tesis para optar el grado de Magíster). Universidad César Vallejos, Perú.
- Real Academia Española (2019). Recuperado el 2019 de <https://dle.rae.es/?w=motivaci%C3%B3n>
- Redacción Gestión (18 de agosto del 2014). El 45% de los trabajadores no es feliz en sus centros de labores. *Diario Gestión*. Recuperado el 2019 de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/45-trabajadores-feliz-centro-labores-68545-noticia/>
- Retamozo R. G. (2018). *Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz*, 2018 (Tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo, Lima Perú. Recuperado el 2019 de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/21232>
- Reynaga, Y. (2015). *Motivación y desempeño laboral del personal de enfermería en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas*, 2015. (Tesis de doctoral). Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Perú.

- Rivera, D., Hernández, J., Forgiony, J., Bonilla, N. y Rozo, A. (2018). Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud. *Revista Espacios*, 39(16), 17-35.
- Rodríguez, D. (2004). *Gestión Organizacional. Elementos para su estudio*. 3a edición.
- Salazar D. N. (2018). Nivel de motivación y satisfacción laboral del profesional de enfermería del centro quirúrgico (Tesis de Especialidad) Universidad Inca Garcilaso De La Vega, Lima, Perú.
- Salas, R. (2012). Los procesos formativos, la competencia profesional y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud de Cuba. *Revista Cubana de Educación Médica Superior*, 26(2), 163-165. Recuperado el 2019 de <http://scielo.sld.cu/pdf/ems/v26n2/ems01212.pdf>
- Sandoval, J. (2016). Influencia de la motivación en la satisfacción laboral en trabajadores de la empresa Inversiones Favinnell SAC. De julio a diciembre, 2016. Tesis para optar el grado de Magíster. Universidad César Vallejos: Perú.
- Santrock, J. (2002). *Psicología de la educación*. México: McGraw-Hill.
- Sashkin, M. (1996). *El cuestionario MbM: Gestión por la motivación*. (3a Ed.). San Francisco: HRD Press.
- Sharma, J. and Dhar, R. (2016), Factors influencing job performance of nursing staff: Mediating role of affective commitment, *Personnel Review*, 45(1), 161-182. Recuperado el 2019 de <https://doi.org/10.1108/PR-01-2014-0007>
- Simon, M., Blesa, A., Bermejo, C., Calvo, A. y Gómez, C. (2005). Estresores laborales y satisfacción a la enfermería de una unidad de críticos. *Enfermería Intensiva*, 1(16). Recuperado el 2019 de <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1130239905733800>
- Spencer, J. y Spencer, S. (1993). *Competencias en cómo entrevistar por competencias de Martha Alicia Alles*, Primera edición. Editorial Gránica. S.A. Buenos Aires.
- Stoner, J., Freeman, R. y Gilbert, D. (1996). *Administración*. 6ta Edición, México: Pearson Educación.
- Sum M. I. (2015). Motivación y desempeño laboral (Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango) (Doctoral dissertation, Tesis de grado), Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango. Recuperado el 2019 de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>). En consecuencia Díaz, Díaz y Morales (2014)

Tesfaye, T., Abera, A., Hailu, F., Nemera, G., Belina, S. (2015) Assessment of factors affecting performance of nurses working at Jimma University Specialized Hospital in Jimma Town, Oromia Region, South-West Ethiopia. *Journal Nurs Care*, 4(6): 312. Recuperado el 2019 de <http://dx.doi.org/10.4172/2167-1168.1000312>

Urbina O. y Barazal A. (2002). Experiencias de la evaluación de la competencia profesional enfermería. *Escuela Nacional de Salud Pública Habana. Cuba.*

Uribe, A., Avalos, F., Molina, M. y Valderrama, L. (2009). Factores relacionados con la satisfacción laboral de enfermería en un hospital médico-quirúrgico. *Investigación y Educacion en Enfermería*, 27(2), 218-225. Recuperado el 2019 de https://www.researchgate.net/publication/237022439_Factores_relacionados_con_la_satisfaccion_laboral_de_enfermeria_en_un_hospital_medico-quirurgico

Ventajas Competitivas. Lambayeque – Perú.

Vidaurre, R. (2009). Diagnóstico del clima organizacional en una empresa telecomunicaciones de El Salvador (Tesis para optar el grado de Maestría). Recuperado el 2019 de <https://webquery.ujmd.edu.sv/siab/bvirtual/BIBLIOTECA%20VIRTUAL/TESIS/03/MPO/ADVD0001155.pdf>

Werther, W. y Davis, K. (2008), *Administración de Personal*. México: Mc Graw Hill. Recuperado de <https://cucjonline.coVm/biblioteca/files/original/c2f2989d851e80e2cc6aa0ebf3a54cb0.pdf>

Zuta, N., Castro L. y Zela, L. (2018). Motivación profesional y desempeño laboral de los docentes de práctica clínica de la escuela profesional de enfermería. *Investigación Valdizana*, 12(3), 157-164. Recuperado el 2020 de: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5860/586062189005/html/index.html>.

LISTA DE TABLAS Y GRÁFICOS

Tabla 1. Escala de valoración de desempeño laboral.....	33
Tabla 2. Datos generales de las enfermeras del Centro Quirúrgico del INEN, que participaron en el estudio, Lima, 2020.	35
Tabla 3. Prueba de normalidad Shapiro-Wilk en las variables Motivación (dimensiones) y Desempeño laboral.....	36
Tabla 4. Prueba Tau b de Kendall entre necesidades de protección y seguridad y el desempeño laboral de las enfermeras del Centro Quirúrgico del INEN, Lima, 2020.....	37
Tabla 5. Relación entre necesidades sociales y de pertenencia; y el desempeño laboral de las enfermeras del Centro Quirúrgico del INEN, Lima, 2020.....	38
Tabla 6. Prueba de Tau b de Kendall entre necesidades de autoestima y el desempeño laboral de las enfermeras del Centro Quirúrgico del INEN, Lima, 2020.	39
Tabla 7. Prueba Tau b de Kendall entre necesidades de realización y el desempeño laboral de las enfermeras del Centro Quirúrgico del INEN, Lima, 2020.....	40
Tabla 8. Prueba Tau b de Kendall entre los niveles de motivación y el desempeño laboral de las enfermeras del Centro Quirúrgico del INEN, Lima, 2020.....	41
<i>Figura 1. Pirámide de las Necesidades de Abraham Maslow.</i>	<i>21</i>
<i>Figura 2. Modelo de ERG. Alderfer (1969).</i>	<i>22</i>
<i>Figura 3. Teoría de las necesidades aprendidas de McClelland (1961).</i>	<i>23</i>
<i>Figura 4. La teoría de la motivación - higiene de Herzberg</i>	<i>24</i>
<i>Figura 5. Teoría de la Motivación basada en las características del Puesto ...</i> ¡Error! Marcador no definido.	
<i>Figura 6. Relación entre necesidades de protección y seguridad; y el desempeño laboral de las enfermeras del Centro Quirúrgico del INEN, Lima, 2020.....</i>	<i>36</i>
<i>Figura 7. Relación entre necesidades sociales y de pertenencia; y el desempeño laboral de las enfermeras del Centro Quirúrgico del INEN, Lima, 2020.....</i>	<i>37</i>
<i>Figura 8. Relación entre necesidades de autoestima y el desempeño laboral de las enfermeras del Centro Quirúrgico del INEN, Lima, 2020.....</i>	<i>38</i>
<i>Figura 9. Relación entre necesidades de realización y el desempeño laboral de las enfermeras del Centro Quirúrgico del INEN, Lima, 2020.....</i>	<i>39</i>
<i>Figura 10. Relación que existe entre los niveles de motivación y el desempeño laboral de las enfermeras del Centro Quirúrgico del INEN, Lima, 2020.....</i>	<i>40</i>

ANEXOS

Matriz de Consistencia

ANEXO 01

Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
¿Qué relación existe entre los niveles de motivación y el desempeño laboral de las enfermeras del Centro Quirúrgico del INEN, Lima, 2020?	Determinar la relación que existe entre los niveles de motivación y el desempeño laboral de las enfermeras del Centro Quirúrgico del INEN, Lima, 2020.	Existe relación entre los niveles de motivación y el desempeño laboral de las enfermeras del Centro Quirúrgico del INEN, Lima, 2020.	Variable 1: Motivación Dimensiones: 1. Necesidades de protección. 2. Necesidades sociales y de pertenencia. 3. Necesidades de autoestima. 4. Necesidades de autorrealización.	Tipo de investigación: Descriptivo, correlacional
Problemas específicos ¿Qué relación existe entre necesidades de protección y seguridad; y el desempeño laboral de las enfermeras del Centro Quirúrgico del INEN, Lima, 2020?	Objetivos específicos Identificar la relación entre necesidades de protección y seguridad; y el desempeño laboral de las enfermeras del Centro Quirúrgico del INEN, Lima, 2020.	Hipótesis específicas Existe relación entre necesidades de protección y seguridad; y el desempeño laboral de las enfermeras del Centro Quirúrgico del INEN, Lima, 2020.	Variable 2: Desempeño laboral Dimensiones: 1. Planificación 2. Responsabilidad 3. Iniciativa 4. Oportunidad	Diseño: No experimental

¿Qué relación existe entre necesidades sociales y de pertenencia; y el desempeño laboral de las enfermeras del Centro Quirúrgico del INEN, Lima, 2020?

Identificar la relación entre necesidades sociales y de pertenencia; y el desempeño laboral de las enfermeras del Centro Quirúrgico del INEN, Lima, 2020.

Existe relación entre necesidades sociales y de pertenencia; y el desempeño laboral de las enfermeras del Centro Quirúrgico del INEN, Lima, 2020.

5. Calidad del trabajo
6. Confiabilidad y discreción
7. Relaciones interpersonales
8. Cumplimiento de las normas.

Población y muestra: 40 profesionales de enfermería del Centro quirúrgico del INEN. La muestra lo constituye el total de la población.

¿Qué relación existe entre necesidades de autoestima y el desempeño laboral de las enfermeras del Centro Quirúrgico del INEN, Lima, 2020?

Establecer la relación entre necesidades de autoestima y el desempeño laboral de las enfermeras del Centro Quirúrgico del INEN, Lima, 2020.

Existe relación entre necesidades de autoestima y el desempeño laboral de las enfermeras del Centro Quirúrgico del INEN, Lima, 2020.

¿Qué relación existe entre necesidades de realización y el desempeño laboral de las enfermeras del Centro Quirúrgico del INEN, Lima, 2020?

Establecer la relación entre necesidades de realización y el desempeño laboral de las enfermeras del Centro Quirúrgico del INEN, Lima, 2020.

Existe relación entre necesidades de realización y el desempeño laboral de las enfermeras del Centro Quirúrgico del INEN, Lima, 2020.

Anexo N° 2

Operacionalización de variables

Tabla 1
Operacionalización de variables.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala	Valoración
Niveles de motivación en las enfermeras	Las personas se encuentran motivadas por cinco tipos de necesidades: fisiológicas (alimento, agua y abrigo), de seguridad (protección, orden y estabilidad), sociales (afecto, amistad y sentido de pertenencia), autoestima (prestigio, status y autoestima) y autorrealización (autosatisfacción). Estas necesidades humanas están ordenadas según una jerarquía, donde unas son prioritarias y solo cuando estas están cubiertas, se puede ascender a necesidades de orden superior (Maslow, 1943).	Se medirá mediante la respuestas de las enfermeras a los ítems formulados acerca del cumplimiento de sus funciones en la dimensión de las necesidades de protección y seguridad, necesidades sociales y de pertenencia, necesidades de autoestima y necesidades de autorrealización.	Necesidades de protección y seguridad. Necesidades sociales y de pertenencia. Necesidad de autoestima. Necesidad de autorrealización.	1, 5, 9,13, 17. 2, 6, 10, 14, 18. 3, 7, 11, 15, 19. 4, 8, 12, 16, 20.	Estoy completamente de acuerdo Estoy básicamente de acuerdo. Estoy parcialmente de acuerdo. Solo estoy un poco de acuerdo. No estoy de acuerdo.	Por dimensiones: 22 - 25 pts. = muy alta/importantes 18 - 21 pts. = alta/relativamente importantes 14 - 17 pts. = media/escasamente importantes 10 - 13 pts. = baja/no importantes 5 - 9 pts. = muy baja/no importantes Global: 100 – 84 pts. = muy alta 83 – 68 pts. = alta 67 – 52 pts. = media 51 – 36 pts. = baja 35 – 20 pts. = muy baja

Niveles de Desempeño Laboral	Es la capacidad de trabajo que tiene el individuo que labora en una organización, respecto al cumplimiento o no de sus funciones asignadas y que apuntan al logro de metas trazadas por la empresa y también para su logro personal. (Palmar y Valero, 2014).	Es el nivel en que las enfermeras cumplen su labor en las áreas de planificación, responsabilidad, iniciativa, oportunidad, calidad de trabajo, confiabilidad y discreción, relaciones personales y cumplimiento de las normas.	Planificación	1	Nivel I	Desempeño laboral excelente: 40 - 35
			Responsabilidad	2	Nivel II	Desempeño laboral bueno: 34 - 29
			Iniciativa	3	Nivel III	Desempeño laboral regular: 28 - 22
			Oportunidad	4	Nivel IV	Desempeño laboral malo: 21 - 15
			Calidad de trabajo	5	Nivel V	Desempeño laboral muy malo: 14 - 8
			Confiabilidad y discreción	6		
			Relaciones interpersonales	7		
			Cumplimiento de normas	8		

Anexo N° 3

Estimada(o) Licenciada (o):

El presente instrumento es de carácter anónimo; tiene como objetivo conocer su nivel de motivación que le brinda su puesto de trabajo a fin de elaborar un sistema de estrategias para mejorar los niveles de motivación para contribuir a la mejora de la calidad del cuidado.

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

I DATOS GENERALES

Servicio.....

Tiempo de Servicio.....

Edad.....

Condición Laboral

Nombrada

Contratada

II CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN MbM.

Instrucciones: Por favor, responda a cada una de las afirmaciones siguientes indicando su grado de acuerdo con las mismas, es decir, hasta qué punto concuerda cada afirmación con sus propios puntos de vista y opiniones. Marque con un círculo la letra que más fielmente refleje su punto de vista personal, de acuerdo con la siguiente clave:

C = Estoy completamente de acuerdo

B = Estoy básicamente de acuerdo

P = Estoy parcialmente de acuerdo

S = Sólo estoy un poco de acuerdo

N = No estoy de acuerdo

1	Lo que más me importa es contar con un empleo estable.	C	B	P	S	N
2	Prefiero el trabajo independiente.	C	B	P	S	N
3	Una remuneración alta es una clara muestra de lo valioso que es un colaborador para su centro de labores.	C	B	P	S	N
4	Alcanzar la felicidad es lo esencial en la vida.	C	B	P	S	N
5	Si el puesto que ocupo no es seguro, esto no tiene mayor importancia para mí.	C	B	P	S	N
6	Mis amistades tienen el mayor significado para mí	C	B	P	S	N
7	Opino que en muchas ocasiones, se tiene una percepción errónea de las capacidades propias.	C	B	P	S	N
8	Busco una actividad laboral que me ayude a aprender más y a desarrollar otras capacidades.	C	B	P	S	N
9	Considero que es de vital importancia contar con ingresos estables.	C	B	P	S	N
10	Es recomendable que no se tenga una relación amical cercana con los compañeros de trabajo.	C	B	P	S	N
11	Para valorar lo que soy y he alcanzado, la opinión de los demás no es fundamental.	C	B	P	S	N
12	Concentrarse en hacer realidad los sueños es una pérdida de tiempo.	C	B	P	S	N
13	No es suficiente con encontrar un buen trabajo, por lo que hay que ir pensando en la jubilación.	C	B	P	S	N
14	Sin lugar a dudas, prefiero una ocupación que me permita interrelacionarme con clientes o colegas.	C	B	P	S	N
15	Me incomoda cuando alguien se atribuye el mérito de algo que yo he realizado.	C	B	P	S	N
16	Me motiva bastante llegar lo más lejos que se pueda en lo que se refiera a mis objetivos y/o metas.	C	B	P	S	N
17	Un buen puesto de trabajo es aquel que cuenta con un seguro para atención de salud.	C	B	P	S	N
18	Un grupo de trabajo que se caracterice por su unidad y fortaleza es muy importante para mí.	C	B	P	S	N
19	Lo que he logrado me brinda una agradable sensación de respeto por mí mismo.	C	B	P	S	N
20	Prefiero realizar lo que se hacer bien antes que hacer cosas novedosas.	C	B	P	S	N

Muchas gracias por tu colaboración

Lic. Mery Consuelo Pereyra Zorrilla

Anexo N° 4

Evaluación de Desempeño (PROFESIONAL DE ENFERMERÍA)

Periodo

Fecha de Evaluación

Apellidos y Nombres

Factores Únicos	Niveles Valorativos				
	I	II	III	IV	V
<p>Planificación: Califica la capacidad para elaborar, ejecutar y evaluar el trabajo propio y del personal a su cargo, así como la habilidad para racionalizar los recursos asignados.</p>	<p>Buena planificación. Aprovecha los recursos con criterio.</p>	<p>Excelente nivel de planificación de sus actividades. Máximo provecho de los recursos.</p>	<p>Le es muy difícil planificar las actividades de su área. No racionaliza los recursos asignados.</p>	<p>En general tiene inconvenientes para planificar las actividades de su área. Puede aprovechar mejor los recursos.</p>	<p>Planifica con facilidad las actividades. Aprovecha satisfactoriamente los recursos.</p>
<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>
<p>Responsabilidad: Califica el compromiso que asume el evaluado a fin de cumplir oportuna y adecuadamente con las funciones encomendadas.</p>	<p>Falla en el cumplimiento de los objetivos trazados. Poco compromiso.</p>	<p>Cumple con responsabilidad las funciones encomendadas</p>	<p>Muy responsable en las funciones encomendadas. Muestra compromiso.</p>	<p>Ocasionalmente asume las funciones encomendadas</p>	<p>Excelente grado de responsabilidad en los trabajos que realiza. Facilidad para asumir funciones</p>
<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>
<p>Iniciativa: Califica el grado de la actuación laboral espontánea sin necesidad de instrucciones y supervisión, generando nuevas soluciones ante los problemas de trabajo con originalidad</p>	<p>Sabe asignar tareas con instrucciones claras y precisas, evaluando continuamente avances y logros</p>	<p>Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo, sugiriendo formas para actualizar los objetivos institucionales.</p>	<p>Carece de iniciativa. Necesita órdenes para comenzar acciones y lograr sus objetivos.</p>	<p>Por lo general se apeg a la rutina establecida reportando siempre anomalías existentes.</p>	<p>Se apeg a la rutina establecida a veces logra sus objetivos.</p>
<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>
<p>Oportunidad: Califica el cumplimiento de plazos en la ejecución de los trabajos encomendados.</p>	<p>No todos los trabajos los cumple en el tiempo establecido.</p>	<p>Entrega sus trabajos en el plazo establecido, inclusive algunas veces antes de lo fijado.</p>	<p>Cumple con los plazos en la ejecución de los trabajos en la fecha solicitadas.</p>	<p>Entrega los trabajos con posterioridad a la fecha fijada. No obstante ocupa todo su tiempo.</p>	<p>No cumple con los plazos fijados. Se observa tiempo perdido.</p>
<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>

<p>Calidad del Trabajo: Califica la incidencia de aciertos y errores, consistencia, precisión y orden en la presentación del trabajo encomendado.</p>	<p>Realiza excelentes trabajos. Excepcionalmente comete errores.</p> <p style="text-align: center;"><input type="text"/></p>	<p>Generalmente realiza buenos trabajos con un mínimo de error, las supervisiones son de rutina.</p> <p style="text-align: center;"><input type="text"/></p>	<p>La calidad de trabajo realizado es solo promedio. Algunas veces comete errores no muy significativos.</p> <p style="text-align: center;"><input type="text"/></p>	<p>Son mayores los errores que los aciertos en el trabajo que realiza. Debe ser revisado de manera permanente.</p> <p style="text-align: center;"><input type="text"/></p>	<p>Frecuentemente incurre en errores apreciables.</p> <p style="text-align: center;"><input type="text"/></p>
<p>Confiabilidad y Discreción: Califica el uso adecuado de la información que por el puesto o las funciones que desempeña debe conocer y guardar reserva</p>	<p>No sabe diferenciar la información que puede proporcionar, de modo que comete indiscreciones involuntarias</p> <p style="text-align: center;"><input type="text"/></p>	<p>Sabe usar la información con fines discretos y constructivos con respecto a la Institución y a los compañeros</p> <p style="text-align: center;"><input type="text"/></p>	<p>En general es prudente y guarda la información que posee de la Institución y de los compañeros de trabajo como confidencial</p> <p style="text-align: center;"><input type="text"/></p>	<p>Indiscreto nada confiable.</p> <p style="text-align: center;"><input type="text"/></p>	<p>Sabe diferenciar la información, pero comunica sólo lo negativo e indiscreciones provocando conflictos</p> <p style="text-align: center;"><input type="text"/></p>
<p>Relaciones Interpersonales: Califica la interrelación personal y la adaptación al trabajo en equipo</p>	<p>Mantiene equilibrio emocional y buenos modales en todo momento</p> <p style="text-align: center;"><input type="text"/></p>	<p>Generalmente no muestra preocupación ni colaboración por las necesidades de sus compañeros de trabajo</p> <p style="text-align: center;"><input type="text"/></p>	<p>Es habitualmente descortés en el trato, ocasiona quejas y conflictos constantemente</p> <p style="text-align: center;"><input type="text"/></p>	<p>No siempre manifiesta buen trato con terceros pero esas acciones no tienen mayor trascendencia</p> <p style="text-align: center;"><input type="text"/></p>	<p>Muestra amabilidad con todos, facilitando la comunicación, permitiendo un ambiente de franqueza, serenidad y respeto</p> <p style="text-align: center;"><input type="text"/></p>
<p>Cumplimiento de las normas: Califica el cumplimiento de las normas institucionales (Reglamento Interno de Trabajo, Procedimientos, Instructivos y otros.</p>	<p>A veces no muestra respeto a las normas de la institución</p> <p style="text-align: center;"><input type="text"/></p>	<p>Siempre cumple con las normas generales y específicas de la Institución</p> <p style="text-align: center;"><input type="text"/></p>	<p>Cumple con las normas pero requiere que se le recuerde el cumplimiento de las mismas</p> <p style="text-align: center;"><input type="text"/></p>	<p>No cumple con las normas</p> <p style="text-align: center;"><input type="text"/></p>	<p>Casi siempre cumple las normas de la Institución</p> <p style="text-align: center;"><input type="text"/></p>

Nombre del Evaluador

Cargo y Nivel del Evaluador

ANEXO 04

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo....., identificada con DNI. N°....., estoy de acuerdo a participar voluntariamente en la investigación conducida por la investigadora Mery C. Pereyra Zorrilla, titulada **MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LAS ENFERMERAS DEL CENTRO QUIRÚRGICO DEL INSTITUTO NACIONAL DE ENFERMEDADES NEOPLÁSICAS, LIMA, 2020.**

He sido informada(o) que el objetivo de este estudio es determinar la relación entre los niveles de motivación y desempeño laboral en las enfermeras del centro quirúrgico del INEN, como parte de un estudio de tesis para alcanzar el grado de Magíster en Enfermería con mención en Gestión Administrativa.

Asimismo, se me comunicó que todos los datos que aportaré serán utilizados solo con fines científicos y que puedo abandonar la misma cuando lo considere oportuno.

Para que así conste firmo la presente el día.....del mes.....del año.....

.....
Firma