

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSE FAUSTINO SANCHEZ CARRION

FACULTAD DE MEDICINA HUMANA

ESCUELA ACADEMICA PROFESIONAL DE ENFERMERIA



TESIS

**“MOTIVACION Y DESEMPEÑO LABORAL EN LAS ENFERMERAS
DEL HOSPITAL DE SUPE – 2020”**

**PARA OPRITAR EL TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ENFERMERIA**

PRESENTADO POR:

BACH. GARCÍA URBANO, SANDRA BRIGITT

ASESORA:

COLLANTES VÍLCHEZ, YULISSA NOVALI

HUACHO- PERÚ

2020

**“MOTIVACION Y DESEMPEÑO LABORAL EN LAS
ENFERMERAS DEL HOSPITAL DE SUPE – 2020”**

ASESORA:

LIC. COLLANTES VÍLCHEZ, YULISSA NOVALI

JURADO EVALUADOR:

PRESIDENTE:

LIC. SOSA TOLEDO WALTER

SECRETARIA:

MG. BRUNO MALPICA FRIDA

VOCAL:

DRA. PABLO AGAMA ELIZABETH

Dedicatoria:

Dedico la presente investigación a Dios y a mis padres, por brindarme educación, tanto académica, como de la vida y por su amor incondicional; a mi amado bebe que desde tan pequeño y sin conocerlo aún, es fuente de motivación e inspiración para poder superarme cada día más y así poder luchar para que la vida nos depare un futuro mejor.

AGRADECIMIENTOS:

Agradezco en primer lugar a Dios, quien nos dio la vida y sabiduría por ser mi guía, motor y fortaleza en este camino para sobrellevar las dificultades del día y no permitirme desfallecer en él, pudiendo finalizar con éxito este proyecto de investigación.

A todas las personas que de una u otra forma colaboraron para la realización de este estudio

A mis padres por quienes les debo mi formación y estuvieron día a día con nosotros, ofreciéndonos su apoyo incondicional a lo largo de nuestro proyecto de investigación y en los momentos más difíciles

De igual manera a mi asesora Collantes Vílchez, Yulissa Novali, por su apoyo, orientaciones, paciencia, amabilidad y el cariño demostrado durante el proceso, asesoramiento, ejecución y poder finalizar con éxito el proyecto de investigación.

INDICE

PORTADA.....	i
TITULO.....	ii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
INDICE.....	vi
INDICE DE TABLAS.....	x
INDICE DE GRAFICOS.....	xii
RESUMEN.....	xii
ABSTRACT.....	xiii
INTRODUCCION.....	xiv
 CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	1
1.2. Formulación del problema.....	4
1.2.1. Problema general.....	4
1.2.2. Problemas específicos.....	4
1.3. Objetivos de la investigación.....	4
1.3.1. Objetivo general.....	4
1.3.2. Objetivos específicos.....	4
1.4. Justificación de la investigación.....	5
1.5. Delimitaciones del estudio.....	6

1.6. Viabilidad del estudio	8
-----------------------------------	---

CAPITULO II: MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes de la investigación	9
2.2. Antecedentes internacionales.....	9
2.3. Antecedentes nacionales.....	11
2.3.1. Bases teóricas.....	17
2.3.2. Definición de términos básicos	29
2.3.3. Hipótesis de investigación	32
2.4. Hipótesis General.....	32
2.5. Hipótesis Específicas.....	32
2.6. Operacionalización de Variables.....	34

CAPITULO III: METODOLOGIA

3.1. Diseño Metodológico	36
3.2. Población y muestra.....	38
3.2.1. Población.....	38
3.2.2. Muestra.....	39
3.3. Técnicas de recolección de datos.....	39
3.4. Técnicas para el procesamiento de la información.....	43

CAPITULO IV: RESULTADOS

4.1. Análisis de resultados	45
-----------------------------------	----

4.2. Contrastación de hipótesis	48
CAPITULO V: DISCUSION	
5.1 Discusión de resultados	56
CAPITULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
6.1. Conclusiones.....	59
6.2. Recomendaciones.....	61
REFERENCIAS	
7.1. Fuentes documentales.....	62
7.2. Fuentes bibliográficas.....	62
7.3. Fuentes hemerográficas.....	68
7.4. Fuentes electrónicas.....	69
ANEXOS	
Anexo 01: Cronograma de actividades.....	71
Anexo 02: Presupuesto.....	72
Anexo 03: Matriz de consistencia.....	73
Anexo 04: Cuestionario: Motivación.....	74
Anexo 05: Cuestionario: Desempeño Laboral.....	75
Anexo 06: Oficio de Autorización para recolectar información.....	76
Anexo 07: Lista de Enfermeros(as) que laboran en el Hospital de Supa.....	<u>77</u>

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Motivación de las Enfermeras (os).....	<u>45</u>
Tabla 2. Desempeño Laboral de las Enfermeras (os).....	46
Tabla 3. Tabla de contingencia motivación y desempeño laboral de las Enfermeras (os).....	<u>47</u>
Tabla 4. Tabla de contingencia motivación en la dimensión logro y desempeño laboral de las Enfermeras (os).....	<u>49</u>
Tabla 5. Tabla de contingencia motivación en la dimensión poder y desempeño laboral de las enfermeras (os).....	<u>51</u>
Tabla 6. Tabla de contingencia motivación en la dimensión afiliación y desempeño laboral de las enfermeras (os).....	53

INDICE DE GRAFICOS

Gráfico 1. Motivación de las Enfermeras (os).....	45
Gráfico 2. Desempeño Laboral de las Enfermeras (os).....	46
Gráfico 3. Motivación en la dimensión logro y desempeño laboral de las Enfermeras (os).....	50
Gráfico 4. Motivación en la dimensión poder y desempeño laboral de las enfermeras (os).....	52
Gráfico 5. Motivación en la dimensión afiliación y desempeño laboral de las enfermeras (os).....	54

RESUMEN

OBJETIVO: Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de las enfermeras (os) del Hospital de Supe, 2020.

MATERIAL Y METODOS: De enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional en el II nivel de la ciencia, tipo teórico transversal, diseño no experimental; población de 50 con tamaño muestral de 50 enfermeras (os) del Hospital de Supe; se utilizó como técnica la encuesta y el instrumento el cuestionario para cada variable respectivamente.

RESULTADOS: El 60% presenta un grado de motivación media, al igual que la variable de desempeño laboral en un 50%, también existe relación alta y significativa entre ambas variables determinada por el Chi Cuadrado donde el grado de coeficiente de correlación fue 0,032.

CONCLUSION: Se confirmó el grado de correlación mediante el Chi Cuadrado, entre las variables motivación en la dimensión de logro (0,048), poder (0,013) y afiliación (0,010) con la variable de desempeño laboral.

Palabras claves: Motivación, desempeño laboral

ABSTRACT

TARGET: To determine the relationship between motivation and work performance of nurses at the Supe Hospital, 2020.

MATERIAL AND METHOD: Quantitative approach, descriptive correlational at the II level of science, cross-sectional theoretical type, non-experimental design; population of 50 with a sample size of 50 nurses of the Supe Hospital; the survey technique and the questionnaire instrument were used for each variable respectively.

RESULTS: 60% present a medium degree of motivation, as does the work performance variable at 50%, there is also a high and significant relationship between both variables as determined by the Chi-Square where the degree of correlation coefficient was 0.032.

CONCLUNDING: The degree of correlation between the variables motivation in the achievement dimension (0.048), power (0.013) and affiliation (0.010) with the work performance variable was confirmed by means of Chi-Square.

KEY WORDS: Motivation, job performance

INTRODUCCIÓN

La motivación y el desempeño del personal en su lugar de trabajo son temas primordiales en una institución, y el interés por mejorar la salud de los usuarios y así como también el desempeño eficaz de las tareas. Además, trae resultados positivos, tales como la autorrealización, sentirse competentes, útiles, y mantener la autoestima alta, fortaleciendo el crecimiento personal y los logros. La satisfacción de los trabajadores es un fin en sí mismo, tiene un valor intrínseco que compete tanto al trabajador como a la institución. No es conveniente adoptar la postura utilitarista de considerar la satisfacción laboral sólo como factor de producción, lo cual redundaría en beneficio exclusivo de la organización. Además, estar motivados por el trabajo, como en el caso de las enfermeras de las instituciones de salud, permite la prestación de servicios con calidad a los pacientes. Por tal razón, este trabajo de investigación busca determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de las enfermeras (os) del Hospital de Supe, 2020.

Para ese fin, el presente trabajo se encuentra estructurado en seis (6) capítulos de acuerdo con la estructura de investigación planteada por la Universidad, los cuales se explican a continuación:

Capítulo I. Se realiza la descripción de la situación problemática, la presentación de los problemas y objetivos tanto generales y específicos. También se formula la justificación y limitaciones propias del presente estudio.

Capítulo II. Se aborda las generalidades del marco teórico, lo cual implica la

realización de los antecedentes de contexto nacional e internacional, los aportes teóricos que fueron sustentados por autores representativos sobre el tema del estudio; además, se precisa las definiciones conceptuales de los términos más significativos. Se describe también la hipótesis de la investigación y las definiciones operacionales y conceptuales independientemente para cada variable (motivación y desempeño laboral), así como la elaboración del cuadro operacional para tales variables.

Capítulo III. Se detalla la metodología a la que clasifica el presente estudio, lo cual implica el nivel, tipo y diseño de la investigación; la población que estará integrada por 50 profesionales de enfermería de los diferentes servicios del Hospital de Supe. También, puntualiza las técnicas a la que se recurrirá para el recojo de datos que serán sometidos a un proceso estadístico.

Capítulo IV. Se presenta los resultados, análisis de ello; como también la contrastación de hipótesis

Capítulo V. Se detalla la discusión de la presente investigación.

Capítulo VI. Se presenta las conclusiones y recomendaciones de la presente investigación.

Constituye mi mayor anhelo, señores miembros del jurado, que la presente investigación cumpla con las exigencias establecidas por la Universidad José Faustino Sánchez Carrión.

CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

El personal de salud constituye un elemento fundamental en el sistema sanitario, pero se enfrentan a bajos salarios, gestores que no ofrecen el apoyo, reconocimiento social y no promueven el desarrollo profesional. En la mayoría de países la distribución equitativa del personal de salud es un problema, caracterizada por mayor concentración urbana, déficit en la zona rural y marginal. (Moscoso, R; Huamán, A; Nuñez, V., 2017)

La motivación se puede definir como la fuerza que existe en una persona, para satisfacer una necesidad, lo que motiva a realizar dicha acción; se contribuye una activación interna que mantiene la conducta del individuo. Esto es una de las principales preocupaciones en la gestión del sector y ver las aspiraciones en los cargos que ocupa cada personal. El desempeño son aquellos logros de productividad para analizar a cada personal, y decidir si es apto para ser referido a organizaciones prestadoras. (Hezberg, F., 1959).

En la actualidad, las instituciones que brindan atención de salud en el Perú, han presentado un notable aumento de pacientes que asciende aproximadamente al 50,0% lo que genera una sobrecarga laboral; se estima que se cuenta con 12 enfermeras por cada 10 000 habitantes; esta situación lleva a que el profesional de Enfermería trabaje el doble para cubrir la demanda de pacientes y satisfacer las expectativas de los usuarios y sus familias. (Ugaz, J., 2018)

En el 2019, un estudio en el Hospital de la Seguridad Social del Callao, mostró que el sueldo que reciben las enfermeras es bajo en un 47,6%, y solo el 11,1% es bueno. El 63,0% manifestó sobrecarga laboral, mientras un 70,2% manifestaron que no reciben capacitaciones por parte de la institución laboral. La escasa motivación y ayuda que se le brinda al personal, por una mala gestión, conllevaría un mal desenvolvimiento laboral. (Quintana, A.; Tarqui, M., 2019)

La Organización Mundial de la Salud (OMS), el Consejo Internacional de Enfermería (CIE) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), señalan que el profesional de enfermería debe manejar conocimientos para el desempeño de la misión que corresponde a cada uno de los servicios de salud. (Bautista, R.; Jiménez, S.; Meza J., 2017). Durante años se tuvo la creencia que el desempeño deficiente se atribuía a la falta de conocimientos teóricos y prácticos, sin embargo, en la actualidad es depende de diversos aspectos, tales como las características de la población atendida, el personal hospitalario, el sistema de salud y el entorno que determina las condiciones que se desempeña. (Organizacion Mundial de la Salud, 2010)

Existen pocos estudios que aborden el desempeño laboral del profesional de enfermería en establecimientos de salud, a pesar de que constituye un factor fundamental en la gestión y desarrollo de los hospitales debido a las implicancias que guarda con los temas de comportamiento organizacional, cultura de calidad y relaciones interpersonales que conllevan, entre otros aspectos, al éxito en la obtención de los resultados, la calidad de atención y en particular de la calidad humana.

El profesional de Enfermería es parte del equipo multidisciplinario y tiene el rol principal en la promoción de la salud y prevención de la enfermedad en la población. Las funciones del profesional de Enfermería es la asistencial, administrativa, educativa y de investigación. (Arco, C; Suarez, C., 2018) La función asistencial está basada en proporcionar cuidados de enfermería con enfoque holístico, de calidad y personalizado, a través de teorías y métodos propios de la carrera que contribuyan a mejorar los problemas de salud del paciente, para así llegar al autocuidado y adaptación del hombre dentro del proceso salud-enfermedad que repercute en el bienestar y calidad de vida. (Hernando, G., 2016)

En el caso del servicio de Emergencia de Hospital de Supe, durante la realización de mis prácticas clínicas de pregrado, pude evidenciar que existe un bajo nivel de motivación en los

colaboradores para realizar sus labores diarias. Lo cual se mostraban agotadas y tensas a causa de la carga laboral, en mis diferentes turnos programados manifestaban su molestia refiriendo las siguientes frases: “no me doy a vasto para tanta carga laboral”, “de aquí me voy a otro trabajo y estoy saliendo de guardia”, “no reconocen el esfuerzo de mi trabajo” entre otras expresiones, esto de alguna u otra forma molestaba a los usuarios. Esto me motiva a realizar la investigación, lo cual está influenciado por diversos factores desde el tema salarial, es decir, el salario recibido no es justo para la labor desempeñada. Por otro lado, tampoco existen incentivos individuales que estimulen al trabajador a asumir responsabilidades, consideran que su desempeño laboral no se evalúa en forma justa.

Esto traería como consecuencia que los usuarios realicen huelgas y pidan la intervención de las autoridades de mayor nivel; esto conllevaría a que muchos trabajadores serian despedidos de sus centros de labores.

Para mejorar estos escenarios se podría crear una comisión de calidad, desarrollar programas de capacitación para motivar al personal, con el fin de que ellos sientan que los encargados de las organizaciones se preocupan por sus actividades para alcanzar los objetivos establecidos de su puesto de trabajo, considerando el desempeño que ellos realizan con motivación y esfuerzo para alcanzar resultados positivos. También, se podría realizar eventos anuales donde se realicen premiaciones a los mejores especialistas y trabajadores de cada área, y así se sientan recompensados por su buena labor. Además, se puede realizar convenios con entidades educativas de la ciudad para seguir especializando y lograr un desarrollo profesional integral.

Con la cooperación de otras personas, a través de las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo, se puede construir un nivel de confianza y apoyo que conllevaría a adoptar distintas formas de afrontar los retos tanto individuales como colectivos, así de esta forma lograr los objetivos planteados en el menor tiempo posible.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral de las enfermeras (os) del Hospital de Supe, 2020?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es el grado de motivación de las enfermeras (os) del Hospital de Supe, 2020?

¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en las enfermeras (os) del Hospital de Supe, 2020?

¿Cuál es el grado de motivación de logro con el nivel desempeño laboral en las enfermeras (os) del Hospital de Supe, 2020?

¿Cuál es el grado de motivación de poder con el nivel de desempeño laboral en las enfermeras (os) del Hospital de Supe, 2020?

¿Cuál es el grado de motivación de afiliación con el nivel de desempeño laboral en las enfermeras (os) del Hospital de Supe, 2020?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de las enfermeras (os) del Hospital de Supe, 2020.

1.3.2. Objetivos específicos

Conocer el grado de motivación de las enfermeras (os) del Hospital de Supe, 2020.

Conocer el nivel de desempeño laboral de las enfermeras (os) del Hospital de Supe, 2020.

Determinar el grado de motivación de logro con el desempeño laboral de las enfermeras (os) del Hospital de Supe, 2020.

Determinar el grado de motivación de poder con el nivel de desempeño laboral de las enfermeras (os) del Hospital de Supe, 2020.

Determinar el grado de motivación de afiliación con el nivel de desempeño laboral de las enfermeras (os) del Hospital de Supe, 2020.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Justificación teórica

La justificación teórica de la presente investigación se sustenta principalmente en la cantidad y calidad de información que brindará, producto de los resultados obtenidos. Las mismas que serán de gran aporte para el Hospital de Supe, ya que actualmente la entidad no cuenta con información disponible sobre la situación de su área de recursos humanos.

Por otro lado, el estudio servirá como antecedente para los futuros trabajos de investigación que se desarrollan en materia de motivación y desempeño laboral en distintas entidades prestadoras de servicio de salud a nivel nacional e internacional.

1.4.2. Justificación práctica

Mientras que la justificación práctica se sustenta en la necesidad latente que tiene la entidad de mejorar sus niveles de motivación en el desempeño laboral. En ese sentido, la información facilitada por esta investigación será de gran aporte para que el área

administrativa del Hospital tome medidas en busca de mejorar sus indicadores de desempeño y servicio a la comunidad.

1.4.3. Justificación social

El estudio beneficiará en primer lugar a los trabajadores (recibiendo más capacitaciones, mejores condiciones y ambiente físico de trabajo); en segundo lugar, beneficiar a los usuarios o pobladores del distrito (recibirán atención amable, comprensiva y empática).

Las medidas que se tomen basadas en este estudio permitirán tener un personal más motivado, más capacitado, más comprometido con sus labores; por ende, prestaran un mejor servicio a los usuarios (desempeño optimo).

Este trabajo contribuirá a conocer el nivel de motivación de los trabajadores de los juzgados comerciales a fin de aplicar las herramientas idóneas que permitirán contar con un ambiente idóneo para el desarrollo de habilidades y destrezas.

1.5. Delimitaciones del estudio

Entre las limitaciones que se puede encontrar durante la elaboración y ejecución de la investigación son los siguientes:

1.5.1. Delimitación teórica

Se encontró poca literatura física, como son libros, revistas, artículos y ensayos para realización de la investigación; casi en su mayoría el estudio está integrada por citas de documentos digitales. Si bien cierto son de fuentes confiables, pero de ningún modo puede remplazar a los documentos físicos.

En la etapa de recopilación de datos, se produjo demasiados trámites administrativos

para poder ingresar al área de estudio para la aplicación de la encuesta. Así mismo se percibió en algunos colaboradores incomodidad, asombro y algunas ausencias en su puesto de trabajo. Por otro lado, las recolectoras de datos tuvieron que adecuarse a los horarios que establecían los jefes inmediatos. Sin embargo, esto no fue impedimento para recoger la información de primera fuente y veraz.

1.5.2. Delimitación temporal

El investigador tiene ciertas limitaciones para desarrollar y terminar en corto tiempo la investigación, dado que actualmente labora a tiempo completo en el Hospital de Supe. En ese sentido la investigación se llevará los fines de semana y en horas extras del investigador.

Para el desarrollo de la investigación se consideró un presupuesto básico destinado exclusivamente para la ejecución teórica y práctica del referido trabajo de investigación, la cual se fue incrementando con los gastos de viáticos generado por las colaboradoras del equipo de trabajo, sin embargo, esto no fue impedimento para poder obtener la información requerida a fin de culminar dicha investigación, para ello se disminuyó costos en lo más mínimo posible.

1.5.3. Delimitación espacial

Los servicios del Hospital de Supe en el cual se va a aplicar los instrumentos de recojo de información, son áreas sensibles del hospital, dado que a cada momento se presentan imprevistos, el cual va dificultar en cierta medida el recojo de información de manera interrumpida y de acuerdo a la programación.

1.6. Viabilidad del estudio

Se tiene acceso al lugar donde se ejecuta el estudio, ya que es indispensable, tanto como la disponibilidad del tiempo, recursos financieros, humanos y materiales que conllevarán a saber el alcance de la investigación. (Hernandez, S., 2014)

Viabilidad técnica

Es viable ya que se utiliza los antecedentes correspondientes, recursos materiales de escritorio, redacción, impresión y otros durante toda la investigación.

Viabilidad económica

La investigación es autofinanciada por la autora, desde el inicio hasta concluir la presente investigación.

Viabilidad temporal

Se realiza durante la época que se hace mención en el título de la presente investigación.

Viabilidad ética

Por naturaleza y característica de la presente investigación no se trasgredió la cultura y valores de la población en estudio.

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

Ante el estudio que se realizó se analizaron investigaciones anteriores de los cuales se tomaron en cuenta para que sean de apoyo en este estudio.

2.2. Investigaciones Internacionales

(Barrios Raquel Mireya, 2019) España, en su estudio titulado: “Motivación, satisfacción y desempeño laboral en Profesionales de Enfermería”, tuvo como objetivo principal, determinar el comportamiento de los profesionales de enfermería en el Hospital de la Región Centro Occidental desde una perspectiva de la teoría motivacional de Frederick Herzberg (motivación y desempeño laboral). La metodología fue de tipo básica hipotético, deductivo y correlacional. Su población fue conformada por 21 hospitales tipo IV. Haciendo uso de la “Teoría Motivacional” de Frederick Herzberg, se llegó a la conclusión que los factores higiénicos físico y relación están correlacionados con las variables (satisfacción laboral y desempeño laboral), y sólo el factor económico no mostró correlación con la variable bajo estudio (satisfacción laboral)” (p. 269).

(Zans Castellón Alex Javier, 2016) Nicaragua, en su estudio titulado: “Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua, 2016”, tuvo como objetivo principal describir el Clima Organizacional, identificar el desempeño laboral que existe, y evaluar la relación entre Clima Organizacional y el desempeño laboral, el estudio fue descriptivo-explicativo de enfoque

cuantitativo con elementos cualitativo. Utilizo instrumentos como el cuestionario, observación y la entrevista. Llego a la conclusión que el clima organizacional es adecuado e impacta de manera positiva en el desempeño laboral de los trabajadores de dicha facultad.

(Lopez Daniela, 2015) Venezuela, en su estudio titulado: “La motivación como factor influyente en el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Carabobo”. tuvo como objetivo principal el describir un personal altamente motivado, esto conllevará a un desempeño laboral más exitoso y en consecuencia se impartirá una educación de calidad. El estudio es descriptivo, no experimental y transeccional, se utilizó como instrumento la encuesta. Llegando a la conclusión que presenta un alto índice de desmotivación por parte de los docentes que trabajan en la institución, generando en ocasiones a la inconformidad y apatía, dañando directamente el desempeño laboral del personal.

(Castro, V., 2016) México, en su estudio titulado: “El Papel de los Valores Hacia el Trabajo en la Motivación Laboral y el Desempeño de Trabajadores de PYMES Potosinas”. tuvo como objetivo principal, determinar la influencia que tienen los valores hacia el trabajo sobre la motivación laboral y el desempeño de los trabajadores de tres empresas del sector metal mecánico, ubicadas en la ciudad de San Luis Potosí, de la Zona Industrial. El tipo de estudio fue correlacional y el tipo de diseño utilizado fue transversal, ya que los datos fueron recolectados en un solo momento. Llegando a la conclusión que hay una relación positiva entre los valores hacia el trabajo y la motivación laboral, así como también presenta relación positiva entre los valores hacia el trabajo y el desempeño.

(Cadena, A., 2019) Ecuador, en su estudio titulado: “La motivación y su relación con el desempeño laboral en la Empresa Envatub S.A. de la provincia de Pichincha”, tuvo como objetivo analizar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en los operarios de la empresa Envatub S.A. de la provincia de Pichincha, debido a la existencia de factores motivacionales internos y externos inadecuados en dicha empresa que afectan a la organización como son: el fracaso, la poca tolerancia, la desconfianza, el incumplimiento del trabajo, entre otros. Se emplea un estudio de investigación descriptivo correlacional, cuantitativa, no experimental con corte transversal, con una población de 50 trabajadores del área operativa. Llegando a la conclusión que existe una correlación de las dos variables mediante las necesidades y las competencias.

2.3. Investigaciones Nacionales

(Linares Marin Jacqueline Susan, 2017) Lima, en su estudio titulado: “Motivación y desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona 2017”, sustentado en la Universidad Cesar Vallejo (Grado de Magíster). Tuvo como objetivo principal medir la incidencia de la motivación laboral sobre la variable del desempeño laboral en el Centro Médico antes mencionado. La metodología que empleo el investigador fue de nivel descriptivo correlacional, mientras que el enfoque fue cuantitativo, con un estudio de corte transversal de diseño no experimental. Llegando a la conclusión que la motivación tiene una incidencia directamente proporcional sobre el desempeño laboral, quiere decir que, si se eleva

el nivel de motivación en los colaboradores del centro, se elevará significativamente su desempeño laboral, ya que existe una fuerte relación cuantitativa entre dichas variables.

(Oyaguue Huaman Dora Ysabel, 2018) Lima, en su estudio titulado: “Motivación y desempeño laboral de los trabajadores en el Centro de Salud San Luis, 2018”, sustentado en la Universidad Cesar Vallejo (Grado de Magíster). Tuvo como objetivo principal establecer la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores del Centro de Salud San Luis. La metodología que empleo el investigador fue de tipo básica - hipotético deductivos, de diseño no experimental transversal, de nivel correlacional y de un enfoque cuantitativo. Su población de estudio estuvo conformada por 58 colaboradores y se usó cómo técnica de recolección de datos la encuesta. Llegando a la conclusión de que hay una relación bastante significativa de la motivación laboral sobre la variable de desempeño laboral en el Centro Médico San Luis. Otra conclusión a la cual se llevó a cabo fue que la necesidad de logro también influye sobre el desempeño laboral en el centro.

(Quispe Vargas Carmen Gladys, 2018) Lima, en su estudio titulado: “Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del departamento de Farmacia del Hospital, nacional Dos de Mayo 2016”, tuvo como objetivo determinar la relación entre motivación y desempeño laboral de los trabajadores del departamento de farmacia del hospital ya antes mencionado, el estudio fue hipotético deductivo, diseño no experimental, transversal y correlacional, utilizó como instrumento el cuestionario, llegando a la conclusión que existe relación entre

la motivación y desempeño laboral con $r=0.535$, donde nos indica que se presenta una relación significativa moderada entre ambas variables.

(Pillaca Pozo Eulalio Luis, 2017) Lima, en su estudio titulado: “Motivación y desempeño laboral de trabajadores administrativos del Hospital Sergio E. Bernales, Comas- Lima 2017”, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la motivación y desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Sergio E. Bernales, Comas. El estudio fue de nivel correlacional con un enfoque cuantitativo y diseño no experimental transversal, utilizó como instrumento un cuestionario, llegando a la conclusión: que hay una relación alta y positiva entre las variables motivación y desempeño laboral en los trabajadores administrativos.

(Paredes Cabanillas Elsa Isabel, 2017) Lima, en su estudio titulado: “La motivación y desempeño laboral en personal del departamento de Patología Clínica del H.N.H.U. El Agustino 2016”, tuvo como objetivo determinar la relación entre las variables motivación y desempeño laboral en el departamento de Patología clínica del H.N.H.U. El estudio empleado fue hipotético deductivo básico, diseño no experimental correlacional- transversal con un enfoque cuantitativo, utilizo como instrumento el cuestionario y ficha de evaluación. Llegando a la conclusión que existe una relación significativa entre la motivación y desempeño laboral, señalando que al tener mayor motivación hay mayor desempeño laboral.

(Barreto Alamo Rufino Alejandro, 2017) Ancash, en su estudio titulado: “La motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Ancash, 2016” Perú, tuvo como objetivo determinar la relación entre la motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Ancash, 2016, su investigación fue cuantitativa tipo de estudio no experimental y el diseño es correccional, transversal, utilizo como instrumento la encuesta y entrevista Llegando a la conclusión que existe una relación significativa entre la variable motivación y desempeño laboral.

(Llanas Chafloque Maria Graciela, 2015) Lima, en su estudio titulado: “Motivación y su relación con el desempeño laboral de la Enfermera Servicio de Neonatología Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima-2015”, tuvo como objetivo principal encontrar un indicador que demuestre la relación entre la variable motivación y desempeño laboral en los enfermeros de dicho hospital. El estudio recurrió al método hipotético deductivo de nivel de descriptivo correlacional; mientras que la población estuvo integrada por 30 profesionales en enfermería. Se usó cómo técnica la encuesta con su respectivo instrumento que es el cuestionario Likert. Entre los resultados que se encontró, es que el 30% del personal presenta una alta motivación, el 47% presenta un nivel medio y el 23% presenta un nivel alto. Llegando a la conclusión que existe una relación significativa entre variables motivación y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería, con un indicador de $r=0.850$ (coeficiente Spearman).

(Inca Parra Jose Alvino, 2017) Lima, en su estudio titulado: “Motivación y desempeño laboral en el 2BO del hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima

2016”, tuvo como objetivo principal establecer la relación entre la variable motivación y desempeño laboral en los enfermeros del hospital Guillermo Almenara. El estudio recurrió a un enfoque cuantitativo, de nivel de descriptivo correlacional; y su población fue integrada por 73 profesionales. Se usó como técnica la encuesta con su respectivo instrumento las escalas de motivación. Entre los resultados que se encontró, es que el 33% del personal presenta una alta motivación, el 55% presenta un nivel medio y el 12% presenta un nivel bajo. Llegando a la conclusión que existe una relación positiva entre variables motivación y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería, con un indicador de $r=0.907$ (coeficiente Spearman).

(Reynaga Utani Yolanda, 2015) Anhash, en su estudio titulado: “Motivación y desempeño laboral del personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015”, sustentado en la Universidad Nacional José María Arguedas (Pregrado). Tuvo como objetivo principal encontrar un indicador que demuestre la relación entre la variable motivación y desempeño laboral en los enfermeros de dicho hospital. El estudio recurrió fue de alcance correlacional; la población estuvo integrada por 100 profesionales. Se usó como técnica la encuesta con su respectivo instrumento que es el cuestionario 30 preguntas. Entre los resultados que se encontró, que el 36% del personal a veces se encuentra motivado y el 19% indica que casi siempre se encuentra motivado. Llegando a la conclusión que existe una relación significativa entre variables motivación y el desempeño laboral del personal, con un indicador de $r=0.488$ (coeficiente Spearman).

(Retamozo Paredes Rosa Gabriela, 2018) Lima, en su estudio titulado:

“Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, 2018”, sustentado en la Universidad Cesar Vallejo (Posgrado). Tuvo como objetivo principal demostrar la relación entre la variable motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital. El estudio recurrió de diseño no experimental, el cual cuenta con un enfoque cuantitativo correlacional; y la población estuvo integrada por 300 profesionales. Como técnica se usó la encuesta con su respectiva escala de motivación de tipo Likert. Entre los resultados que se encontró, es que el 11.2% del personal presenta una alta motivación, el 74,1% presenta un nivel medio y el 14.7% presenta un nivel alto. Llegando a la conclusión que hay una relación moderada entre variables motivación y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería, con un indicador de $r=0.334$ (coeficiente Spearman).

2.4. Antecedente Local

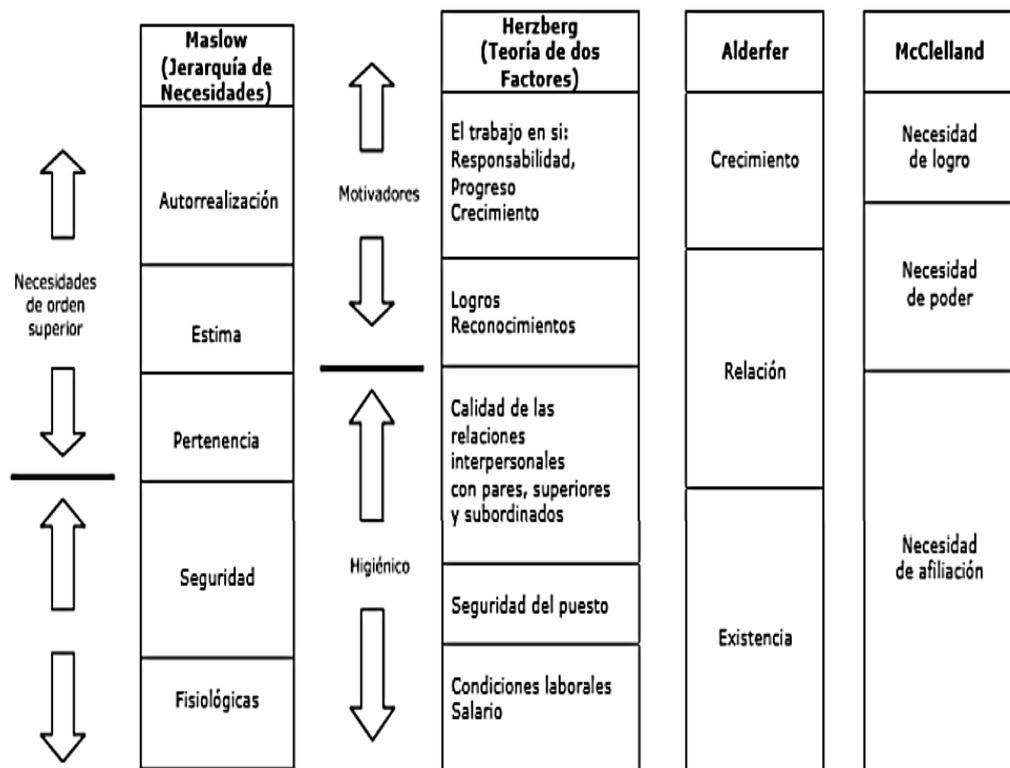
(Villanueva, C., 2013) Huacho, en su estudio titulado: “Nivel de Motivación y su relación con el Nivel de Satisfacción Laboral del Enfermero(a) asistencial durante la atención brindada a los pacientes en el servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora – 2013”, tuvo como objetivo general, el determinar la relación que existe entre el nivel de motivación y el nivel de satisfacción. El método fue descriptivo de corte trasversal; la población estuvo conformada por 53 profesionales de enfermería. La técnica fue la entrevista y el instrumento el formulario tipo cuestionario escala Likert modificada. Además, concluyo que hay relación entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral en el enfermero

asistencial durante la atención brindada a los pacientes en el servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora – 2013.

2.4.1. Bases Teóricas

Variable 1: Motivación

En la década de los 50, fue un periodo para el crecimiento de la motivación, pues se realizaron cuatro teorías influyentes las cuales han sido objeto de críticas y cuestionamientos referidos a su validez, así mismo, estos colaboran a dar probabilidades significantes que permitan describir la motivación de los trabajadores.



Fuente: Cuadros comparativos de la motivación laboral (Inca Parra Jose Alvino, 2017)

A. Jerarquía de las necesidades de Maslow (1943).

El psicólogo Maslow, propuso:

Todos los individuos tratan de satisfacer cinco clases básicas de necesidades: fisiológicas, de seguridad, de pertenencia, de estima y de autorrealización. Dijo que esas necesidades constituyen una jerarquía de las necesidades, con las más elementales o apremiantes; las necesidades fisiológicas y de seguridad en la base. Maslow argumentaba que esas necesidades del nivel más bajo deben satisfacerse antes de que un individuo se esfuerce por satisfacer las siguientes necesidades de la jerarquía, como las necesidades de autoestima. (p.36). (Robbins, S. & Judge, T, 2009)

En relación con Maslow, cada vez que una necesidad queda satisfecha ésta deja de marchar como fuente de motivación. El nivel inferior de necesidades insatisfechas de la jerarquía es el motivador primordial del comportamiento; cuando este nivel queda satisfecho, las necesidades del siguiente nivel superior de la jerarquía empiezan a motivar la conducta.

Aunque esta suposición identifica necesidades que posiblemente sean una fuente trascendental de motivación para muchas personas, las

investigaciones no sustentan las afirmaciones de Maslow de que existe una jerarquía de las necesidades o su concepción de que solo un nivel de necesidades motiva a la vez. incluso así, podemos obtener una conclusión fundamental de la teoría de Maslow: las personas procuran satisfacer diferentes necesidades en el trabajo.

Jerarquía de las necesidades de Maslow

	Necesidades	Descripción	Ejemplos de cómo los gerentes
Necesidades del más alto nivel	Autorrealización	Necesidades de alcanzar el pleno potencial personal como ser humano	Brindando a las personas la oportunidad de aplicar sus aptitudes y habilidades a toda su capacidad
	Autoestima	Necesidades de sentirse bien con uno mismo y sus capacidades, de ser respetado por los demás y de recibir reconocimiento y aprecio	Otorgando ascensos y reconociendo los logros
	Pertenencia	Necesidades de interacción social, amistad, afecto y	Promoviendo buenas relaciones interpersonales y

Necesidades del nivel más bajo		amor	organizando actos sociales, como días de campo y festejo en días feriados
	Seguridad	Necesidades de seguridad, estabilidad y un entorno seguro	Brindando seguridad en el trabajo, asistencia médica adecuada y condiciones de trabajo seguras
	Fisiológicas	Necesidades básicas como: comida, agua y vivienda; que deben satisfacerse para que una persona pueda sobrevivir	Brindando un nivel de sueldo que permita a una persona comprar comida, ropa, y tener una vivienda adecuada

Nota: El nivel más bajo de necesidades insatisfechas motiva la conducta; una vez que ese nivel de necesidades queda satisfecho, un individuo trata de satisfacer las necesidades del siguiente nivel. (Robbins, S. & Judge, T, 2009)

B. Teoría de los dos Factores de Herzberg (1959)

Teoría ofrecida por Herzberg, quien dice los factores intrínsecos se relacionan con la satisfacción laboral y asocia factores extrínsecos con la insatisfacción. Asimismo, se le conoce como la teoría de la Motivación e Higiene. (Robbins, S. & Judge, T, 2009)

En relación con Herzberg, los factores que producen satisfacción laboral son distintos de los que causan insatisfacción laboral. Por lo tanto, los gerentes que quieran excluir los factores que producen la insatisfacción quizá logren la calma, pero no necesariamente motivación; calmarán a los trabajadores, pero no los motivarán. Como resultado, Herzberg señaló: Condiciones como la calidad de la supervisión, el salario, las políticas de la empresa, las condiciones físicas del trabajo, las relaciones con los demás y la seguridad laboral como factores de higiene. Cuando estos factores son oportunos, la persona no se sentirá insatisfecha ni tampoco satisfecha. Herzberg dijo que cuando se desea motivar a los individuos en su trabajo, se tienen hacer énfasis a los factores asociados con el trabajo en sí o con los resultados que se derivan directamente de este, como lo que son las oportunidades de ascenso, las oportunidades de desarrollo personal, el reconocimiento, la responsabilidad y el logro: son las características que las personas consideran ganancias intrínsecas. (p. 205). (Robbins, S. & Judge, T, 2009)

C. Teoría de la Existencia, Relación y Crecimiento de Alderfer (1987)

Alderfer dijo que hay tres grupos de necesidades básicas: existencia, relación y crecimiento, de donde viene la denominación de Teoría ERC. El grupo de existencia remite a la provisión de nuestros

elementales requisitos materiales de subsistencia. Comprende las que Maslow tenía en cuenta como lo son las necesidades fisiológicas y de seguridad. El segundo grupo de necesidades son las de relación: el deseo que tenemos de mantener vínculos de manera personal fundamentales. Estos deseos sociales y de estatus exigen, para satisfacerse el trato con las demás personas y pertenecen tanto a la necesidad social de Maslow como al componente externo de necesidad de estima. Por último, Alderfer delimitó las necesidades de crecimiento: el anhelo interior de desarrollo personal. Aquí se separa el componente interior de la categoría de estima de Maslow y las características de la autorrealización. (p.39). (Robbins, S. & Judge, T, 2009)

En relación a la teoría de Maslow, en la teoría de ERC, no se supone un ordenamiento inflexible en el que una necesidad inferior debe ser satisfecha sustancialmente antes de poder pasar a la siguiente. Según Robbins (2004) mencionó “un individuo puede estar motivada por la necesidad de crecimiento, aunque no estén satisfechas sus necesidades de existencia y relación, o bien las tres categorías pueden estar activas al mismo tiempo” (p. 157).

D. Teorías de las necesidades Mc Clellan (1961)

Es una teoría que plantea que el logro, el poder, y la afiliación son tres necesidades fundamentales que ayudan a explicar la motivación.

Esta teoría fue creada por David McClelland y sus colaboradores señalando tres necesidades: (Robbins, S. & Judge, T, 2009)

- **La necesidad del logro**, es el impulso por alcanzar los objetivos, por tener éxito con respecto a un conjunto de exigencias.
- **La necesidad de poder**, es la necesidad de realizar que otros se comporten de una manera que no lo lograrían con ningún otro medio.
- **La necesidad de afiliación**, es el deseo de tener relaciones interpersonales tanto amigables como cercanas. (p.290).

Esta teoría tiene mucho respaldo en investigaciones, sin embargo, no se aplica con frecuencia pues resulta costoso y toma mucho tiempo utilizarla.

Variable 2: Desempeño Laboral

Si buscamos una definición exacta para saber lo que se entiende por desempeño laboral encontraremos diversas definiciones. Para fines prácticos citaremos tres definiciones, uno de ello es el de Dessler, G. y Varela, R, quienes indican que el desempeño laboral “es aquella fuerza que realiza el individuo para lograr las metas de las organizaciones, en donde la persona desarrolla sus habilidades y conocimientos y se evalúa de manera continua para conocer el comportamiento dirigidos a metas” (p. 222). (Dessler, G; Varela, R., 2011)

Para Chiavenato, I. “Son acciones o comportamientos observados del trabajador, fundamentales para lograr los objetivos organizacionales. De tal manera afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más importante que cuenta una organización y está determinado por los factores actitudinales y operativos” (p. 41). (Chiavenato I., 2007)

Por otro lado, según Arias, F., “es el cumplimiento efectivo de las funciones inherentes a un cargo o trabajo y que se ven influenciados por la habilidad, conocimiento, personalidad y expectativas de cada persona, que influyen de manera positiva en su productividad” (p. 377). (Arias, F. , 2012)

A. Importancia del desempeño laboral

Según Guizar considera que “todo individuo conozca la importancia de valorar su desempeño laboral, al conocer el valor de esto, implica que podrá tener mejor desempeño en su centro de labores, siendo una persona satisfecha con la función que desarrolla” (p.13). Por ende, el desempeño es un factor fundamental en toda organización, por que ayudan a aplicar medidas estratégicas con el fin de mejorar la eficiencia en el personal. Este proceso comprende la misión, visión y la competitividad organizacional.

Werther, Keith, Prito, 2014 consideran. “El capital humano se ha convertido en un factor relevante, ya que el reto es conocer el valor agregado del trabajador y su aporte, también, el cumplimiento del logro de objetivos y su aportación a los resultados” (p. 13).

En conclusión, las empresas deben contar con cifras y estadísticas para

concretar evidencias acerca de los seguimientos elaborados a su personal y de acuerdo con ello fortalecer sus planes laborales. Así mismo, es importante considerar la evaluación del desempeño, ya que es una herramienta que permite el desarrollo integral de la persona en una determinada organización.

B. Dimensiones

Toda organización se basa directamente sobre el desarrollo de su personal. En este sentido el desempeño se debe evaluar desde los siguientes componentes:

- **Eficiencia:** Robbins definió eficiencia “como el resultado logrado, buscando reducir al mínimo los costos de los recursos dirigida al cumplimiento de la función a que está destinado, se caracteriza por la capacidad para seleccionar y usar los medios más efectivos y de menor desperdicio con el fin de llevar a cabo una tarea o lograr un propósito”. (p.23) (Robbins, S. & Judge, T, 2009)
- **Eficacia:** Robbins definió eficacia como “la fuerza y poder para obrar un objetivo propuesto en el tiempo previsto y con la calidad esperada”. cómo se ha indicado la eficacia corresponde al cumplimiento de metas y objetivos o a la satisfacción de la necesidad que motivó el diseño y desarrollo de la iniciativa, sin importar los costos y el uso de recursos. (p.24) (Robbins, S. & Judge, T, 2009)
- **Conducta social:** Robbins resaltó que los resultados en una organización se deben: A las acciones y a las conductas de los individuos

que tienen puestos de asesoría o apoyo, o que desempeñan cargos cuyas tareas laborales llegan a formar parte de un esfuerzo de grupo, en ocasiones es difícil identificar la atribución de cada uno de sus miembros, entonces se evalúa la conducta del empleado. Aquellas conductas que se evalúan no necesariamente se limitan a las que están directamente relacionadas con la productividad individual. La conducta del trabajador o empleado favorece el funcionamiento eficaz de la organización, busca intrínsecamente cualquier compatibilidad o congruencia en sus actitudes para crear efectividad y eficacia en el desempeño de sus compromisos laborales, lográndolo con un orden consistente entre sus deberes y su convicción por llegar a la meta. (p.25). (Robbins, S. & Judge, T, 2009)

C. Importancia evaluación del desempeño laboral

Hasta la actualidad, las organizaciones aún no encuentran un solo instrumento material que le permita saber el nivel de rendimiento de sus trabajadores, por ello, es necesario medir el desempeño humano mediante un sistema de evaluación que les brinde un registro de avance de sus trabajadores de manera positiva o negativa y según esto aplicar estrategias de mejora.

Al respecto, Ramírez, D. advierte. “Los indicadores de desempeño no funcionan por sí mismos. Deben ser instrumentos que permitan a la administración de la empresa determinar cuán efectiva y eficiente está

siendo la labor de los empleados en el logro de los objetivos” (p. 5). En ese sentido, se puede considerar a la medición de desempeño como una técnica integral que permite el seguimiento y cumplimiento de los objetivos de la organización. Evaluar el desempeño y recompensas de un personal viene consigo aumentar el clima organizacional cuando el personal muestra predisposición de brindar servicios de calidad. (Ramirez, D., 2010)

También, respecto a la importancia, Soria, S. considera. “Permite determinar si existe la necesidad de volver a capacitar, ayuda a observar si existen problemas personales que afecten al profesional en el desempeño del cargo” (p. 42). (Soria, S., 2014)

D. Beneficios evaluación del desempeño laboral

En relación con los beneficios Chiavenato, I. menciona. “Evaluación del desempeño se ha planeado, coordinado y desarrollado bien, trae beneficios a corto, mediano y largo plazo. Los principales beneficiarios son: el individuo, el gerente, la organización y la comunidad” (p. 248). (Chiavenato I., 2007)

Los beneficios para el gerente

- Evalúa de la mejor forma el desempeño y el comportamiento de su personal.
- Tomar medidas con el propósito de mejorar el nivel de desempeño del personal.

- Establecer una comunicación con su personal, con el fin de hacerles comprender que la evaluación es un sistema objetivo, en la cual se puede conocer el nivel de su desempeño.

Los beneficios para el subordinado

- Conocimiento de las reglas, es decir, la valoración de la empresa de acuerdo con el comportamiento y desempeño de ellos.
- Conocer las expectativas de sus supervisores respecto al desempeño de este, y a base de eso mostrar los puntos fuertes y débiles.
- Conocer las medidas que su supervisor efectúa para obtener un mejor desempeño de él (capacitaciones, charlas, entrenamiento, etc.) y lo que el empleado debe considerar por su cuenta (esmero, interés, dedicación, entre otros).
- Permite realizar una autoevaluación y crítica hacia sí mismo según su desempeño.

Los beneficios para la organización

- Evaluar su personal a plazos cortos, medianos y largos, y a su vez, categoriza cada aportación de cada uno de ellos.
- Identificar al personal con desempeño bajo para descartar y/o actualizar en determinadas áreas y selecciona al personal con desempeño alto para ser promovido.
- Dinamizar su política de recursos humanos, al ofrecer mayores

oportunidades o recompensas a los empleados, con el propósito de aumentar la motivación y obtener mayor desempeño de ellos.

2.3.3. Definición de términos básicos

Motivación

Robbins, S. y Judge, T. lo definen “como los procesos que repercuten en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que genera un individuo para alcanzar un objetivo” (p. 175). (Robbins, S. & Judge, T, 2009)

Motivación laboral

Para Vásquez, S., “comprende tanto los procesos de manera persona que llevan a un trabajador a poder actuar y que se relacionan con su desempeño y satisfacción en una organización” (p.11). (Vasquez Sosa Sheila Melissa, 2007)

Desempeño laboral

Es la valoración de las acciones o aptitudes que demuestra un individuo para cumplir con sus obligaciones. Chiavenato, I. dice que un buen desempeño mejora a las organizaciones. (Chiavenato I., 2007)

Evaluación del desempeño

Para Chiavenato, I., “Es una apreciación sistemática de cómo cada individuo se desempeña en un lugar y de su potencial de desarrollo futuro. Toda evaluación es un proceso por el cual se permite estimular o juzgar el valor,

la excelencia y las cualidades de un individuo” (p. 243). (Chiavenato I., 2007)

Factores extrínsecos

Para Arango, H. explica que. “Lo extrínseco se relaciona con los factores externos como el dinero, viaje, entre otros bienes materiales, el cual el colaborador lo alcanza para realizar un trabajo” (p.30). (Arango, H. Y., 2018)

Factores intrínsecos

Según Linares, J. explica que, “son los que tiene relación con el trabajo que él cumple por ejemplo el reconocimiento, el trabajo que estimula y el desarrollo personal” (p.32). (Linares Marin Jacqueline Susan, 2017)

Habilidades

Es una cualidad propia de una persona para generar una determinada acción con facilidad. La habilidad es una cualidad que se encuentra en todas las personas.

Conocimientos

Se refiere a un conjunto de información teórica adquirida, procesada y comprendida por el individuo mediante experiencias, fuentes informáticas, entre otros.

Sistema de trabajo de alto desempeño

Según Dessler, G. y Varela, R. indica que “es un conjunto integrado de

políticas y prácticas de organización de los recursos humanos que, de manera colectiva, generan empleados para un mejor desempeño” (p. 17). (Dessler, G; Varela, R., 2011)

Personalidad

La Real Academia Española, lo define como. “Conjunto de características o cualidades que presentan uno o más individuos” (p. 4706). También, es preciso agregar que la personalidad es propia de cada una de los individuos. (La Real Academia Española, 2006)

Expectativa

Se refiere a la perspectiva de un individuo respecto al resultado que le generaría una determinada acción. Además, se le puede conceptualizar como. “Esperanza de realizar o tener algo” (p. 2771). (La Real Academia Española, 2006)

Reconocimientos

Arango, H. indica que “es la acción que toma un administrador para diferenciar o agradecer a un trabajador para conseguir que los trabajadores puedan mejorar su rendimiento y alcanzar un reconocimiento laboral” (p. 37). (Arango, H. Y., 2018)

Trabajador

Se refiere a uno o más individuos que colaboran en realizar una labor en una determinada organización.

2.3.3.1. Definición conceptual de la variable

Motivación: Según Robbins, S. y Judge, T. son “los procesos que incurren en la intensidad, dirección y constancia del esfuerzo que realiza una persona para alcanzar un objetivo. Si bien la motivación en general (...), nosotros nos ceñiremos a los objetivos organizacionales.” (p.175) (Robbins, S. & Judge, T, 2009)

Desempeño Laboral: Para Chiavenato, I. “Son acciones o comportamientos analizados del trabajador, fundamentales para alcanzar los objetivos organizacionales. De tal manera dice que un buen desempeño laboral es la fortaleza más fundamental que tiene una organización” (p. 41). (Chiavenato I., 2007)

2.3.4. Hipótesis de la investigación

2.4. Hipótesis General

Existe relación entre la motivación y el desempeño laboral de las enfermeras (os) del Hospital de Supe 2020

2.5. Hipótesis Específicas

El grado de motivación de las enfermeras (os) del Hospital de Supe 2020 es bajo

El nivel de desempeño laboral en las enfermeras (os) del Hospital de Supe 2020 es bajo

Existe relación entre el grado de motivación de logro con el nivel

desempeño laboral en las enfermeras (os) del Hospital de Supe 2020

Existe relación entre el grado de motivación de poder con el nivel de desempeño laboral en las enfermeras (os) del Hospital de Supe, 2020

Existe relación entre el grado de motivación de afiliación con el nivel de desempeño laboral en las enfermeras (os) del Hospital de Supe, 2020.

2.6. Operacionalización de variable e indicadores

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Variable 1 (Independiente) : Motivación	Según Mc Clellan está en función de tres necesidades o motivos cuya configuración va perfilando a lo largo de su vida, fruto del aprendizaje: logro, poder y afiliaciones. (Inca Parra Jose Alvino, 2017)	Lo realizamos a partir de sus indicadores, y que serán medidas a través de una escala de 15 ítems con sus tres dimensiones, logro, poder y afiliación, así como sus respectivos indicadores los cuales proporcionan información con las escalas.	Necesidad de logro Necesidad de poder Necesidad de afiliación	Toma de decisiones Logro de objetivos Participación Influencia en los demás Socialización Trabajo en equipo
Variable 2 (Dependiente): Desempeño Laboral	Es el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado. En tal	Lo definimos a través de sus indicadores y que serán medidas a través de la escala de Lickert, con sus tres dimensiones: así como sus	Eficiencia Eficacia	Calidad de trabajo Responsabilidad Planificación Oportunidad

conformado por actividades información con las escalas
tangibles, observables y medibles,
y otras que se pueden deducir.
(Pillaca Pozo Eulalio Luis, 2017)

Cumplimiento de
normas

Conducta Social

Confiabilidad y
discreción
Relaciones
interpersonales
Colaboración

CAPITULO III: METODOLOGIA

3.1 Diseño Metodológico

3.1.1. Tipo de investigación

La siguiente investigación es de tipo básico o puro. Este tipo de investigación se desarrolla para obtener nuevos conocimientos y campos de investigación sin algún propósito especial e instantáneo. Tiene como finalidad instaurar un cuerpo de conocimiento teórico, sin tener la necesidad de aplicarlo de manera práctica. Se orienta a conocer y buscar soluciones a dilemas y de validez general. (p. 38). (Hernandez, S., 2014)

3.1.2. Nivel de investigación

De acuerdo al alcance el estudio pertenece a una investigación descriptiva correlacional. Es descriptiva ya que pretende analizar las cualidades y características de las personas, comunidad, procesos, objetos o cualquier otro hecho que es sujeto de un estudio. Esto es, solamente se pretende efectuar la medición o recoger información independientemente de las variables de estudio, es decir, su objetivo. Es correlacional ya que se determinará la relación que hay entre las variables para después llevar a cabo la interpretación correspondiente. (p. 80) (Hernandez, S., 2014)

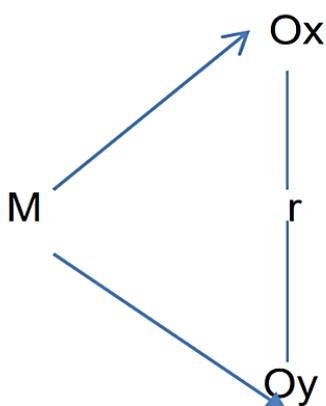
3.1.3. Enfoque de la investigación

De acuerdo al enfoque es cuantitativa. Las investigaciones cuantitativas son aquellas en las que el planteamiento tiene relación a un enfoque objetivo de una realidad ajena que se desea buscar una descripción, explicación y predecir

la causa de sus hechos y fenómenos. En este la recolección de datos es de tipo numérico, sigue estándares y es cuantificable mediante procedimientos estadísticos. (Hernandez, S., 2014)

3.1.4. Diseño de la investigación

Hernández, expresa que en la investigación no experimental no se realiza la manipulación deliberada de las variables, puesto que existe una relación lineal entre los elementos y variables del problema que se ha realizado; asimismo los datos de las variables que existen se recolectan, analizan y examinan de manera numérica. Por lo tanto, el análisis de este diseño de investigación es no experimental, transversal descriptivo. Los datos cuantitativos que se tienen son estadísticos dando lugar a la inferencia sobre las variables y las relaciones. El esquema de la investigación es el siguiente: Es transversal, puesto que recopila datos en un momento determinado. El esquema de la investigación es el siguiente: (Hernandez, S., 2014)



Donde:

M = Muestra

O_x = Observación de la Variable 1

O_y = Observación de la Variable 2.

r = Relación de las variables de estudio

3.1.5. Método de investigación

Método hipotético-deductivo

Este método se diferencia por seguir un procedimiento metodológico que consiste en llevar unas aseveraciones en calidad de hipótesis y en comprobar dichas hipótesis deduciendo o contrastando con la realidad.

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

La población está conformada por 50 enfermeras (os) en los diferentes servicios del Hospital de Supe, ubicada en la Provincia de Barranca, Departamento de Lima. Ubicado de la siguiente manera:

- Emergencia: 10
- Medicina: 5
- Cirugía: 5
- Pediatría: 5
- Neonatología: 6
- Sala de Operaciones: 8

- Triage Diferenciado: 11

3.2.2. Muestra

En vista, que el número de la población de estudio es pequeño. No se tiene en cuenta realizar algún tipo de formula estadística, ni algún tipo de muestreo para obtener una muestra de la población total. Por el contrario, se tendrá en cuenta como muestra a toda la población, es decir, las 50 enfermeras (os) de los servicios del Hospital de Supe

Criterios de inclusión

- Enfermeras (os) que encontraron asignados en los diferentes servicios del Hospital de Supe, 2020
- Enfermeras (os) que encontraron laborando en los diferentes servicios del Hospital de Supe, el día que se aplicó la encuesta.

Criterios de exclusión

- Enfermeras (os) que no se encontraron asignados en los diferentes servicios del Hospital de Supe, 2020.
- Enfermeras (os) que nos asistieron a laborar a los diferentes servicios del Hospital de Supe el día que se aplicó la encuesta.

3.3. Técnicas de recolección de datos

Para el desarrollo del estudio es necesario el uso de técnicas de investigación con la finalidad de poder recolectar información básica que facilitarán probar las hipótesis.

3.3.1. Técnica

Encuesta

Es un proceso que permite recolectar directamente los datos e informaciones de la población sobre un determinado problema o hecho que demande un estudio. El uso adecuado de dicha técnica permitirá obtener la objetividad y credibilidad a la investigación.

3.3.2. Instrumento

Cuestionario

El cuestionario es una herramienta que presenta una serie de ítems o preguntas cerradas. En el caso del presente estudio se usará un cuestionario para cada variable de estudio, medido de acuerdo con una escala de tipo Likert. Previamente validado por sus respectivos autores cada uno.

Para la variable independiente “motivación” se usó el cuestionario de su investigación titulada: “Motivación y desempeño laboral en el 2BO del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, Lima 2016” (Inca Parra Jose Alvino, 2017)

Para la variable dependiente “desempeño laboral” se usó el cuestionario de su investigación titulada: “Motivación y desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Sergio E. Bernales, Comas, Lima 2017” (Pillaca Pozo Eulalio Luis, 2017)

Cuestionario para medir la motivación: Conteniendo 15 ítems o preguntas que serán analizadas de acuerdo con la escala Likert.

Ficha técnica del instrumento de motivación

FICHA TÉCNICA

Denominación:	Cuestionario para medir la motivación		
Objetivo del instrumento:	Medir el nivel de motivación de las enfermeras (os) del Hospital de Supe		
Numero de ítems:	15 preguntas		
Forma de aplicación:	Individual		
Duración:	10 a 12 minutos		
Población:	Profesionales de Enfermería		
Descripción:	Este cuestionario presenta 15 ítems de respuesta tipo Likert y evalúa las siguientes dimensiones: Necesidad del logro, Necesidad de poder, Necesidad de afiliación		
Calificación:	Cada ítem se presenta 5 alternativas, donde el 1 representa Totalmente en desacuerdo.; el 2 en desacuerdo; el 3 es indiferente; el 4 es De acuerdo y el 5 es Totalmente de acuerdo		
Tipificación:	Necesidad de logro	Necesidad de Poder	Necesidad de afiliación
	1,4,7,10,13	2,5,8,11,14	3,6,9,12,15

Fuente: (Inca Parra Jose Alvino, 2017)

Descripción de las normas de aplicación

La interpretación de ese puntaje total se realiza en base a los cuartiles donde los extremos, miden la baja y alta motivación laboral. La calificación de la prueba se realizó, sumando el número de preguntas, correspondidos en forma correcta, cada nivel presenta un puntaje respectivo siendo la máxima calificación de 75 puntos y la mínima de 15 puntos. A continuación, se presenta los niveles de motivación:

Categorías interpretativas del inventario motivación

Puntaje	Niveles
15 - 34	Baja motivación
35 - 55	Media motivación
56 - 75	Alta motivación

Cuestionario para medir el desempeño laboral: Conteniendo 15 ítems o preguntas que serán valorados de acuerdo con la escala Likert.

Ficha técnica del instrumento de desempeño laboral

FICHA TÉCNICA			
Denominación:	Cuestionario para medir el desempeño laboral		
Objetivo del instrumento:	Medir el nivel de desempeño laboral de las enfermeras (os) del Hospital de Supe		
Numero de ítems:	20 preguntas		
Forma de aplicación:	Individual		
Duración:	10 a 12 minutos		
Población:	Profesionales de enfermería		
Descripción:	Este cuestionario presenta 20 ítems de respuesta tipo Likert y evalúa las siguientes dimensiones: Eficiencia, Eficacia, Conducta social		
Calificación:	Cada ítem se presenta 5 alternativas, donde el 1 representa Totalmente desacuerdo; el 2 es Desacuerdo; el 3 es Ni de acuerdo, ni desacuerdo; el 4 en de acuerdo y el 5 es Totalmente de acuerdo.		
Tipificación:	Eficiencia	Eficacia	Conducta Social
	1,2,3,4,5,6,7,8,9	10,11,12,13,14,15	16,17,18,19,20

Fuente: (Pillaca Pozo Eulalio Luis, 2017)

Descripción de las normas de aplicación

La interpretación de ese puntaje total se realiza en base a los cuartiles donde los extremos, miden la baja y alta. La calificación de la prueba se realizó, sumando el número de ítems, correspondidos en forma correcta, cada nivel presenta un puntaje respectivo siendo la máxima calificación de 100 puntos y la mínima de 20 puntos.

A continuación, se presenta los niveles de desempeño laboral:

Puntaje	Niveles
20- 47	Baja
48- 74	Media
75- 100	Alta

Confiabilidad

Magnitud del coeficiente de confiabilidad de motivación

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,676	15

Fuente: (Inca Parra Jose Alvino, 2017)

3.4. Técnicas para el procesamiento de la información

En este estudio se redactará paso a paso las acciones realizadas para obtener los resultados de la investigación.

Previo a la recolección de datos, se conversa con los jefes de los varios servicios del Hospital de Supe, comprometiéndoles su apoyo.

Se solicita una carta de Presentación de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión, mencionando el título del Proyecto de Investigación y nombre del autor.

Dicha Carta de Presentación se envió al jefe de Capacitación, Investigación y Docencia del Hospital de Supe, añadiendo el Proyecto de Investigación. Después de la reunión del Comité de Investigación, ratifican su aprobación, por último, se lleva a cabo la planificación de fechas para realizar la recolección de datos.

Una vez recolectado la base de datos con la técnica de investigaciones e instrumento, es preciso procesarlo, para ello se tendrá en cuenta la información bruta obtenida, se codificará y se transferirá al programa Excel.

Luego del programa Excel, se procederá a realizarlo al programa SPSS a fin de obtener las tablas y gráficos de cada una de las dimensiones, para de esta manera poder realizar las interpretaciones adecuadas de cada uno de las preguntas. Por último, estos procedimientos nos permitirán realizar la hipótesis del estudio, dicho de otro modo, se tanto la hipótesis general y específica, dando así por cumplido el objetivo general del estudio.

CAPITULO IV: RESULTADOS

4.1. Análisis de resultados

CUADRO No. 1

MOTIVACION DE LAS ENFERMERAS (OS)

Motivación	n	%
Baja	10	20,0
Media	30	60,0
Alta	10	20,0
Total	50	100,0

FUENTE: HOSPITAL DE SUPE, 2020

En el cuadro No. 1 se puede observar que del 100% (50) de las enfermeras (os) encuestadas respecto a la motivación, el 60% tiene una motivación media, el 20% una motivación alta y el 20% una motivación baja.

GRAFICO No. 1

MOTIVACION DE LAS ENFERMERAS (OS)



FUENTE: HOSPITAL DE SUPE, 2020

CUADRO No. 2**DESEMPEÑO LABORAL DE LAS ENFERMERAS (OS)**

Desempeño laboral	N	%
Bajo	14	28,0
Medio	25	50,0
Alto	11	22,0
Total	50	100,0

FUENTE: HOSPITAL DE SUPE, 2020

En el cuadro No. 2 se puede observar que del 100% (50) de las enfermeras (os) encuestadas respecto al desempeño laboral, el 50% tiene un desempeño laboral medio, el 22% un desempeño laboral alto y el 28% un desempeño laboral bajo.

GRAFICO No. 2**DESEMPEÑO LABORAL DE LAS ENFERMERAS (OS)**

FUENTE: HOSPITAL DE SUPE, 2020

CUADRO No. 3

**TABLA DE CONTINGENCIA MOTIVACION Y DESEMPEÑO
LABORAL DE LAS ENFERMERAS (OS)**

Motivación		Desempeño laboral			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Baja	N	6	4	0	10
	%	12.0%	8.0%	0.0%	20.0%
Media	N	8	15	7	30
	%	16.0%	30.0%	14.0%	60.0%
Alta	N	0	6	4	10
	%	0.0%	12.0%	8.0%	20.0%
Total	N	14	25	11	50
	%	28.0%	50.0%	22.0%	100.0%

chi cuadrado =10,573 gl = 4 p = 0.032 SIGNIFICATIVO

4.2. Contrastación de hipótesis

Las frecuencias observadas se sometieron a la siguiente prueba de hipótesis:

HIPOTESIS

H₀: No existe relación entre la motivación y el desempeño laboral.

H₁: Existe relación entre la motivación y el desempeño laboral

Nivel de significancia: Error tipo I, $\alpha = 0.05$ (5%). Esto es, el error que se cometería al rechazar la **H₀**, siendo esta verdadera.

Prueba Estadística: Prueba no paramétrica Chi cuadrado.

Decisión Estadística: El Chi cuadrado observado es $J_i^2 = 10,573$ con $GL=4$, al cual le está asociado un valor de probabilidad, $P = 0.032$. Puesto que este valor P es menor o igual que α , se concluye en rechazar la **H₀**. **Es decir, existe relación entre la motivación y el desempeño laboral de las enfermeras (os).**

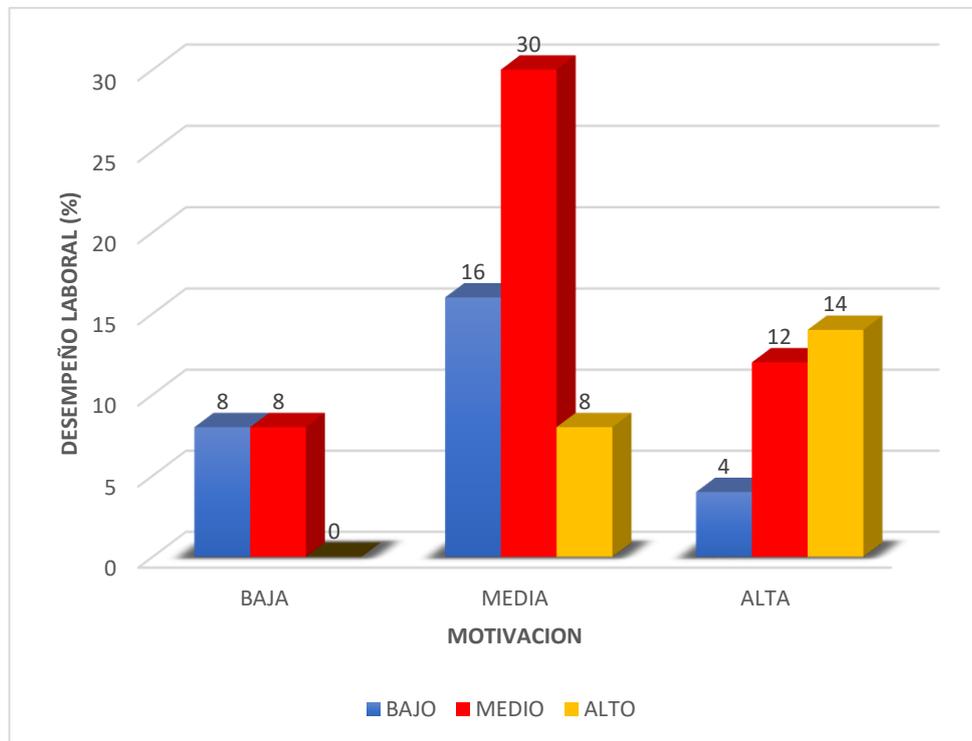
CUADRO No. 4

**TABLA DE CONTINGENCIA MOTIVACION EN LA DIMENSION
LOGRO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LAS ENFERMERAS (OS)**

Logro	Desempeño laboral			Total	
	Bajo	Medio	Alto		
Baja	n	4	4	0	8
	%	8.0%	8.0%	0.0%	16.0%
Media	n	8	15	4	27
	%	16.0%	30.0%	8.0%	54.0%
Alta	n	2	6	7	15
	%	4.0%	12.0%	14.0%	30.0%
Total	n	14	25	11	50
	%	28.0%	50.0%	22.0%	100.0%

chi cuadrado =9,570 gl = 4 p = 0.048 SIGNIFICATIVO

En el cuadro No. 4 se puede observar que del 100% (50) de las enfermeras (os) encuestadas, el 30% tiene una motivación media y un desempeño laboral medio. También se puede ver que existe una relación significativa ($p = 0.048$) entre el logro y el desempeño laboral.

GRAFICO No. 3**MOTIVACION EN LA DIMENSION LOGRO Y DESEMPEÑO LABORAL DE
LAS ENFERMERAS (OS)****FUENTE: HOSPITAL DE SUPE, 2020**

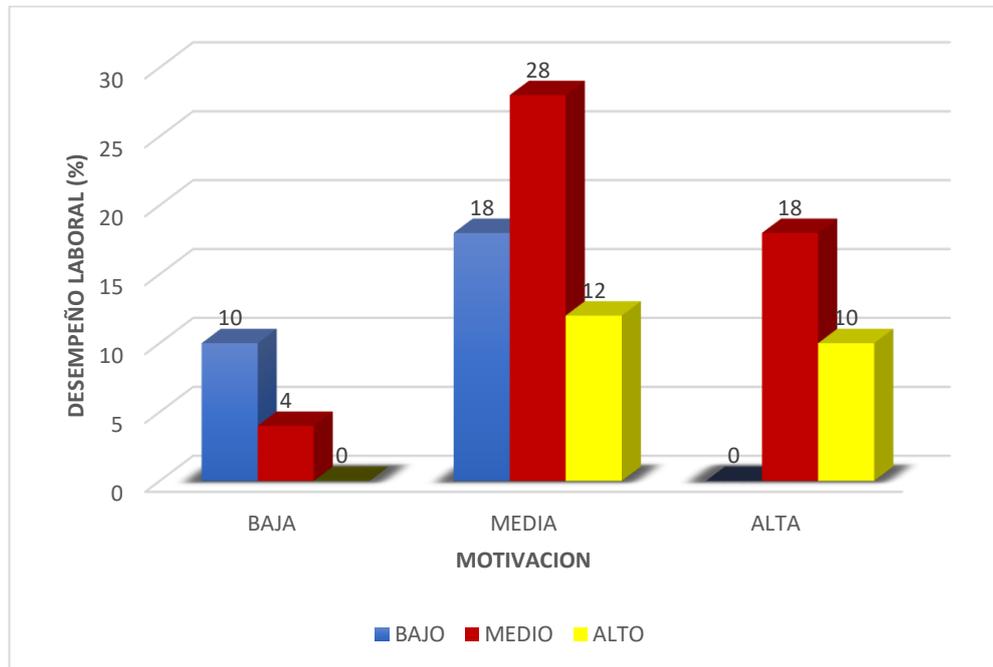
CUADRO No. 5

**TABLA DE CONTINGENCIA MOTIVACION EN LA DIMENSION PODER Y
DESEMPEÑO LABORAL DE LAS ENFERMERAS (OS)**

Poder		Desempeño laboral			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Baja	N	5	2	0	7
	%	10.0%	4.0%	0.0%	14.0%
Media	N	9	14	6	29
	%	18.0%	28.0%	12.0%	58.0%
Alta	N	0	9	5	14
	%	0.0%	18.0%	10.0%	28.0%
Total	N	14	25	11	50
	%	28.0%	50.0%	22.0%	100.0%

chi cuadrado =12,722 gl = 4 p = 0.013 SIGNIFICATIVO

En el cuadro No. 5 se puede observar que del 100% (50) de las enfermeras (os) encuestadas, el 28% tiene una motivación media y un desempeño laboral medio. También se puede ver que existe una relación significativa ($p = 0.013$) entre el poder y el desempeño laboral.

GRAFICO No. 4**MOTIVACION EN LA DIMENSION PODER Y DESEMPEÑO LABORAL
DE LAS ENFERMERAS (OS)****FUENTE: HOSPITAL DE SUPE, 2020**

CUADRO No. 6

**TABLA DE CONTINGENCIA MOTIVACION EN LA DIMENSION
AFILIACION Y DESEMPEÑO LABORAL DE LAS ENFERMERAS (OS)**

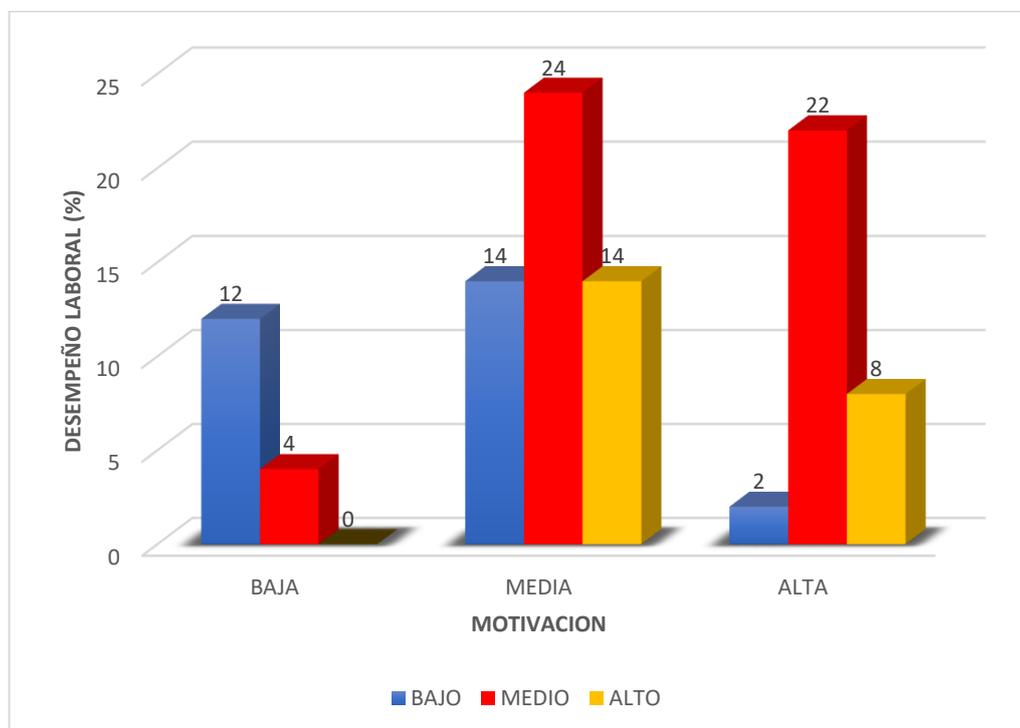
Afiliación		Desempeño laboral			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Baja	N	6	2	0	8
	%	12.0%	4.0%	0.0%	16.0%
Media	N	7	12	7	26
	%	14.0%	24.0%	14.0%	52.0%
Alta	N	1	11	4	16
	%	2.0%	22.0%	8.0%	32.0%
Total	N	14	25	11	50
	%	28.0%	50.0%	22.0%	100.0%

chi cuadrado =13,339 gl = 4 p = 0.010 SIGNIFICATIVO

En el cuadro No. 6 se puede observar que del 100% (50) de las enfermeras (os) encuestadas, el 24% tiene una motivación media y un desempeño laboral medio. También se puede ver que existe una relación significativa ($p = 0.010$) entre la afiliación y el desempeño laboral.

GRAFICO No. 5

MOTIVACION EN LA DIMENSION AFILIACION Y DESEMPEÑO LABORAL DE LAS ENFERMERAS (OS)



FUENTE: HOSPITAL DE SUPE, 2020

PUNTOS DE CORTE DE LA VARIABLE MOTIVACION

15 – 46 BAJA

47 – 57 MEDIA

58 – 75 ALTA

PUNTOS DE CORTE DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

20 – 59 BAJO

60 – 79 MEDIO

80 – 100 ALTO

**PUNTOS DE CORTE DETERMINADOS SEGÚN LA ESCALA DE
ESTANINOS**

CAPITULO V: DISCUSION

5.1. Discusión de resultados

El presente estudio es de nivel correlacional con un diseño no experimental. Teniendo cuenta de que se realizó la investigación con una población censal, esto conllevó a que no se realice ninguna prueba de hipótesis. Por tal, se llegó a la conclusión que el grado de correlación entre las variables determinada por el Chi Cuadrado fue 0,032 donde se puede afirmar que existe una relación alta y significativa entre las variables motivación y desempeño laboral, en las enfermeras del Hospital de Supe, 2020. Un 60% de la población presenta un grado de motivación medio al igual que el nivel de desempeño laboral en un 50%. Al revisar las dimensiones de motivación con el desempeño laboral, se encontró una relación alta con las dimensiones de necesidad de logro, dimensión de poder y afiliación con la variable de desempeño laboral.

El resultado tiene relación con los resultados de Pillaca (2017), quien hizo un estudio denominado “Motivación y desempeño laboral de trabajadores administrativos del Hospital Sergio E. Bernales, Comas Lima, 2017” quien llegó a la conclusión que existe relación alta entre sus variables ya mencionadas, donde el grado de coeficiente de correlación fue de 0,703. Mientras, que el 65,5% de las enfermeras(os) presentaron una motivación baja y 37,4% un desempeño laboral deficiente.

Por otro lado, en la investigación de Cadena (2019), se presente similitud con los resultados cuyo autor señala que existe una correlación significativa y alta entre las

variables motivación y satisfacción laboral. Este resultado coincide con los estudios de Linares (2017), en donde el autor concluyó que existe una correlación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en el centro de salud la Huayrona 2017, en un 0,806 utilizando Rho de Spearman. Al igual que a las dimensiones de la variable motivación, clasificándose en intrínsecas y extrínsecas, resultando tener una relación alta con la variable de desempeño laboral.

En ese sentido Oyague (2018), hace un estudio correlacional de enfoque cuantitativo de diseño no experimental, quien afirmó en sus conclusiones que existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en el centro de salud San Luis utilizando Rho de Spearman (0,311). También existe relación significativa entre la dimensión necesidad de logro, afiliación y el desempeño laboral.

Asimismo, el resultado se asemeja con los resultados de Quispe (2019) en su estudio: “Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del departamento de Farmacia del Hospital, nacional Dos de Mayo”, en donde concluye que existe un nivel de significancia alta de 0,05 entre las variables. Existe también una correlación positiva y moderada entre la motivación intrínseca y extrínseca con la variable desempeño laboral, ambos con un nivel de significancia de 0.05. Al igual que Paredes (2017) en su investigación concluyó que existe una relación significativa y positiva entre la motivación y el desempeño laboral en personal del departamento de Patología clínica del HNHU, señaló también que, a mayor motivación, mayor desempeño laboral.

Al igual que el autor Llagas (2015) y Reynaga (2015) llegaron a la conclusión que existe una relación positiva y significativa entre sus variables motivación y desempeño laboral, ambos estudios finalizan que a mayor motivación es mayor el desempeño laboral. Villanueva (2013) en su investigación “Nivel de motivación y su relación con el nivel de satisfacción laboral del enfermero(a) asistencial durante la atención brindada a los pacientes en el servicio de Emergencia del hospital María Auxiliadora” llegó a la conclusión que el nivel de motivación es medio (67,9%), al igual que el grado de satisfacción laboral (45%).

A comparación de Inca (2016) en donde concluye que existe una relación directa y débil entre motivación y desempeño laboral, y existe relación entre la motivación por necesidad de logro, afiliación entre desempeño laboral, mientras que entre la relación entre motivación por necesidad de poder y desempeño laboral es nula. López (2015) en su investigación: “La motivación como factor influyente en el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Carabobo” llegó a la conclusión que existe un alto nivel de desmotivación en los docentes que trabajan en la institución educativa, el cual afectaría directamente en el desempeño del personal. Al igual que Retamozo (2018) en su contrastación de hipótesis concluye que existe una relación estadísticamente baja entre las variables motivación y desempeño laboral en las enfermeras del Hospital Carlos Lafranco La Hoz.

CAPITULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

De acuerdo a los resultados se llega a la conclusión que existe un grado de motivación media y significativa (60%) en las enfermeras del Hospital de Supe, 2020.

De acuerdo a los resultados se llega a la conclusión que existe un nivel de desempeño laboral media y significativa (50%) en las enfermeras del Hospital de Supe, 2020.

De acuerdo a los resultados se llega a la conclusión que existe relación alta y significativa entre las variables motivación y desempeño laboral en las enfermeras del Hospital de Supe, 2020. Esto se confirma cuando se presenta el grado de coeficiente de correlación que fue de 0,032 entre las variables determinada por el Chi cuadrado.

De acuerdo a los resultados se llega a la conclusión que existe relación alta y significativa entre las variables motivación en la dimensión de logro y desempeño laboral en las enfermeras del Hospital de Supe, 2020. Esto se confirma cuando se presenta el grado de coeficiente de correlación que fue de 0,048 entre las variables determinada por el Chi cuadrado.

De acuerdo a los resultados se llega a la conclusión que existe relación alta y significativa entre las variables motivación en la dimensión poder y desempeño laboral en las enfermeras del Hospital de Supe, 2020. Esto se

confirma cuando se presenta el grado de coeficiente de correlación que fue de 0,013 entre las variables determinada por el Chi cuadrado.

De acuerdo los resultados se llegan a la conclusión que existe relación alta y significativa entre las variables motivación en la dimensión afiliación y desempeño laboral en las enfermeras del Hospital de Supe, 2020. Esto se confirma cuando se presenta el grado de coeficiente de correlación que fue de 0,010 entre las variables determinada por el Chi cuadrado.

6.2. Recomendaciones

A los jefes de servicio, deben de integrar capacitaciones, estimulación y desarrollo emocional, para que los trabajadores asistenciales sientan que son parte fundamental en la organización, reconocer su talento y relaciones humanas para así generar cambios, para así lograr cada uno de los objetivos de los respectivos servicios donde realizan su labor.

A los jefes de servicio, deben de tener incentivos para que cuando la enfermera haya cumplido metas y objetivos, que, a través de su buen desempeño laboral, sean apreciadas y valoradas, no necesariamente dinero, pero si actividades como la entrega de reconocimientos en público, premios y otro tipo de estímulos que permitan sentirse reconocidos y valorados.

Que las supervisiones realizadas en cada servicio, deben ser medios para mejorar la ejecución de cada actividad y no solo como evaluación o medio de llamada de atención de un mal desempeño laboral, para esto se necesitaría previas capacitaciones en actividades diarias.

El presente trabajo de investigación aporta datos estadísticos de suma utilidad, puesto que el grupo humano en estudio, tiene talento y conocimientos primordiales para la institución. Si las autoridades correspondientes, personal asistencial, dedican más tiempo y atención, se estaría muy cerca de obtener la calidad total.

REFERENCIAS

7.1. Fuentes documentales

Arco, C.; Suarez, C. (2018). “Rol de los profesionales de enfermería en el sistema de salud colombiano”. *Salud* 2018; 20(2):171-182.:
<https://revistas.udenar.edu.co/index.php/usalud/article/view/3364/pdf>

Diaz, J. (2017). “Teoría de la Autodeterminación: Una revisión teórica. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/4835/483555396010.pdf>

Organización Mundial de la Salud. Informe. “Colaboremos por la salud. Informe sobre la salud mundial” – OMS; 2010). Recuperado de: https://www.who.int/whr/2006/whr06_es.pdf

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista. M. (6ta. Ed.). (2014). “Metodología de la investigación”. México: Editorial McGRAW-HILL / Interamericana Editores S.A. Recuperado de: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Chiavenato I. (2007). “Administración de Recursos Humanos”. (8va ed.) México: McGraw-Hill.

7.2. Fuentes bibliográficas

Bautista, R.; Jiménez, S.; Meza, J. (2017). “Desempeño laboral de los enfermeros (a) egresados de la Universidad Francisco de Paula de Stander”. *Rev. Cien y Cuid*; 9(2):64-70. Recuperado de:

<https://revistas.ufps.edu.co/index.php/cienciaycuidado/article/view/340/361>

Quintana, A.; Tarqui, M. (2019). “Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao- Perú”. Perú.

Recuperado de:

https://www.redalyc.org/jatsRepo/2738/273862538013/html/index.html#redalyc_273862538013_ref21

Barrios, R. (2019). “Motivación, satisfacción y desempeño laboral en Profesionales de Enfermería. Universidad de Deusto - San Sebastián”. España.

Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=118961>

Zans, C. (2017). “Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016”. Nicaragua. Recuperado de:

<https://repositorio.unan.edu.ni/4744/1/5805.pdf>

López, D. (2015). “La motivación como factor influyente en el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Carabobo”. Venezuela.

Recuperado de:

<http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/1322/Dlopez.pdf?sequence=1>

Moya, S. (2011). “Motivación y satisfacción de los profesionales de enfermería: investigación aplicada en un área quirúrgica. Universidad de Cantabria, España”.

Recuperado de:

<https://repositorio.unican.es/xmlui/bitstream/handle/10902/477/Moya%20Mier>

%20S.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Castro, V. (2016). “El Papel de los Valores Hacia el Trabajo en la Motivación Laboral y el Desempeño de Trabajadores de PYMES Potosinas”, México.

Recuperado de:

<http://ninive.uaslp.mx/xmlui/bitstream/handle/i/4070/MAD1PVH01016.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Cadena, A. (2019), Ecuador. “La motivación y su relación con el desempeño laboral en la Empresa Envatub S.A. de la provincia de Pichincha” Recuperado

de: <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2877/1/77044.pdf>

Linares, J. S. (2017). “Motivación y desempeño laborales en el centro de salud la Huayrona 2017”. Universidad César Vallejo. Perú. Recuperado de:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9005/Linares_MJ_S.pdf?sequence=1

Oyague, D. (2018). “Motivación y desempeño laboral de los trabajadores en el Centro de Salud San Luis, 2018”. Universidad César Vallejo. Perú. Recuperado de:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20859/Oyague_H_DY.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Quispe, V. (2018). “Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del departamento de Farmacia del Hospital, nacional Dos de mayo 2016”.

Universidad Cesa Vallejo. Perú. Recuperado de:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14412/Quispe_V

[CG.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#)

Pillaca, P. (2017), “Motivación y desempeño laboral de trabajadores administrativos del Hospital Sergio E. Bernales, Comas- Lima 2017”. Universidad Cesar Vallejos. Perú. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8877/Pillaca_PE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Paredes, C. (2017), “La motivación y desempeño laboral en personal del departamento de Patología Clínica del H.N.H.U. El Agustino 2016”, Universidad Cesar Vallejos. Perú. Recuperado de: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8856/Paredes_C EI.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8856/Paredes_C_EI.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Barreto, A. (2017), “La motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Ancash, 2016”, Universidad Cesar Vallejos. Perú. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12825/barreto_ar.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Llagas, G. (2017). “Motivación y su relación con el desempeño laboral de la Enfermera Servicio de Neonatología Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima- 2015”. Universidad Cesar Vallejos. Perú. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8660/Llagas_C MG.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Inca, J. (2017). “Motivación y desempeño laboral en el 2BO del hospital

Guillermo Almenara Irigoyen, Lima 2016”. Universidad Cesar Vallejos. Perú.

Recuperado de:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8776/Inca_PJA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Reynaga, Y. (2015). “Motivación y desempeño laboral del personal en el hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015”. Universidad Nacional

José María Arguedas. Perú. Recuperado de:

http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/245/Yolanda_Reynaga_Tesis_Titulo_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Retamozo, R. (2018). “Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, 2018”. Universidad Cesar

Vallejos. Perú. Recuperado de:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21232/Retamozo_PR.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Furnham, A. (2011). Motivación y satisfacción laboral en el centro de servicios compartidos de una empresa embotelladora de bebidas. Recuperado de:

<http://148.204.210.201/tesis/1392852540281TesisMAOmarA.pdf>

Skinner, C. (1997). *Psicología de la Educación*. México: Utena. Recuperado

de: <https://www.redalyc.org/pdf/778/77822236002.pdf>

Arias, F. (2012) “Administración de Recursos Humanos para el alto desempeño”. (6ta. Ed.). México D.F.: Trillas. Recuperado de:

<https://www.worldcat.org/title/administracion-de-recursos-humanos-para-el->

[alto-desempeno/oclc/958383198?referer=di&ht=edition](#)

Huillca, J. (2017). *Desempeño laboral de los trabajadores en la gerencia de desarrollo humano de la Municipalidad Distrital de San Sebastián Cusco 2017*. Universidad Andina del Cusco. Perú.

Ramírez, D. (2010). “La Importancia de la evaluación del desempeño en la Gerencia de la Ciencia”. *Ciencias Holguín*, 12(4). Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/1815/181517920002.pdf>

Soria, S. (2016). “Determinantes del trabajo en el desempeño laboral de los licenciados de enfermería en el hospital I Es salud-Tingo María” 2014. Universidad de Huánuco. Perú. Recuperado de: <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/280/SORIA%20MA%20CHUCA%20SAMUEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Arango, H. Y. (2018). “Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Mi Banco, agencia Lima Este, Universidad Inca Garcilaso de la Vega”. Perú. Recuperado de: http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2430/MOTIVACI%c3%92N%20Y%20SU%20INFLUENCIA%20EN%20EL%20DESEMPE%c3%91O%20LABORAL%20DE%20LOS%20TRABAJADORES%20DE%20MI%20BANCO%2c%20AGENCIA%20LIMA%20ESTE%2c%20Lima%2c%202018_.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Villanueva, C. (2013), “Nivel de Motivación y su relación con el Nivel de Satisfacción Laboral del Enfermero(a) asistencial durante la atención brindada

a los pacientes en el servicio de emergencia del Hospital María Auxiliadora – 2013”, Huacho. Recuperado de: <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/1051/RESUMEN%20TFM-2-45.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Tamayo, M. (2015). “El proceso de investigación científica”. México: Noriega Editores. Recuperado de: <http://evirtual.uaslp.mx/ENF/220/Biblioteca/Tamayo%20Tamayo-El%20proceso%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%20cient%C3%ADfica%202002.pdf>

Robbins, S. & Judge, T. (2009). Comportamiento Organizacional (152 Ed.) Pearson, México.

7.3. Fuentes hemerográficas

Hernando, G; (2016). “La Gestión del Cuidado”. Revista Enfermería CyL; 7(2):61-66.). Recuperado de: <http://www.revistaenfermeriacyl.com/index.php/revistaenfermeriacyl/article/view/162/134>

Ugaz J. (2018). “En el Perú hay 12 Enfermeras por cada 10 mil habitantes”. Diario: El Correo; 13). Recuperado de: <https://diariocorreo.pe/peru/decana-del-colegio-de-enfermeros-en-el-peru-hay-12-enfermeras-por-cada-10-mil-habitantes-803109/>

Real Academia Española (2006). *Diccionario esencial de la lengua española*.

Espasa Calpe. España.

Helleriegel, D. Jackson, S. y Slocum, J. (2011). “Administración, un enfoque basado en competencias” (11 o Edición) Querétaro, México.

Dessler, G y Varela, R. (2011). “Administración de recursos humanos”. (5ta ed.). Pearson Educación de México, S.A.

7.4. Fuentes electrónicas

Moscoso, R.; Huamán, A.; Núñez, V. Inequidad en la distribución de recursos humanos en los establecimientos del Ministerio de Salud de cuatro regiones del Perú. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.15381/anales.v76i1.10968>

ANEXOS

ANEXO N°01: CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ACTIVIDADES	2020	2021			
		ENERO	FEBRERO		
			11-18	19	25
1. Redacción del tema e investigaciones preliminares.					
2. Elaboración del proyecto de investigación					
• Formulación de problema y el objetivo.					
• Redacción de justificación y los antecedentes de la investigación.					
• Bases teóricas y definición conceptuales.					
• Formulación de la hipótesis.					
• Diseño metodológico: Tipo, nivel, diseño y enfoque					
• Definir la población y la muestra					
• Elegir las técnicas e instrumentos de recolección de datos					
• Recolección de datos					
• Procesamiento y análisis de información					
3. Redacción y presentación de la tesis final					
4. Sustentación					

Elaboración: Propia

ANEXO N°02: PRESUPUESTO

Meses: 2020- 2021		
RECURSOS	Costo unitario	Costo total
A. Humanos		S/. 1,100.00
Estadístico	500	
Asesor	600	
B. Bienes (materiales y equipos)		S/. 3,000.00
Libros y revistas	70	
Material de escritorio	200	
Materiales de impresión	70	
Computadora	500	
Impresora	500	
C. Servicios		S/. 800.00
Internet	500	
Anillados y empastado de tesis	100	
Movilidad	200	
D. Otros gastos		S/. 100.00
TOTAL		S/. 5,000.00

Elaboración: Propia

ANEXOS N° 03: MATRÍZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: “MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LAS ENFERMERAS (OS) DEL HOSPITAL DE SUPE, 2020”

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensiones /Indicadores	Metodología
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Motivación (variable independiente)	Necesidad de Logro ✓ Toma de decisiones ✓ Logro de objetivos	Tipo de investigación: Descriptivo Correlacional Nivel de investigación: II
¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral de las enfermeras (os) del Hospital de Supe, 2020?	Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral de las enfermeras (os) del Hospital de Supe, 2020.	La motivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral de las enfermeras (os) del Hospital de Supe, 2020		Necesidad de poder ✓ Participación ✓ Influencia en los demás	Enfoque de investigación: Investigación cuantitativa
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Desempeño laboral (Variable dependiente)	Necesidad de afiliación ✓ Socialización ✓ Trabajo en equipo	Diseño del estudio Investigación experimental / Transaccional no
¿Cuál es el grado de motivación de las enfermeras (os) del Hospital de Supe, 2020?	Conocer el grado de motivación laboral de las enfermeras (os) del Hospital de Supe, 2020.	El grado de motivación de las enfermeras (os) del Hospital de Supe 2020 es bajo		Eficiencia ✓ Calidad de trabajo ✓ Responsabilidad ✓ Planificación	Población 50 enfermeras (os) del Hospital de Supe, 2020.
¿Cuál es el nivel de desempeño laboral en las enfermeras (os) del Hospital de Supe, 2020?	Conocer el nivel de desempeño laboral de las enfermeras (os) del Hospital de Supe, 2020.	El nivel de desempeño laboral en las enfermeras (os) del Hospital de Supe 2020 es bajo		Eficacia ✓ Oportunidad ✓ Iniciativa ✓ Cumplimiento de normas	Muestra 50 enfermeras (os) del Hospital de Supe, 2020.
¿Cuál es el grado de motivación de logro con el nivel de desempeño laboral en las enfermeras (os) del Hospital de Supe, 2020?	Determinar el grado de motivación de logro con el desempeño laboral de las enfermeras (os) del Hospital de Supe, 2020.	Existe relación entre el grado de motivación de logro con el nivel de desempeño laboral en las enfermeras (os) del Hospital de Supe 2020		Conducta Social ✓ Confiabilidad y discreción ✓ Relaciones interpersonales ✓ Colaboración	Recolección de datos: • Técnica Encuesta • Instrumento Cuestionario
¿Cuál es el grado de motivación de poder con el nivel de desempeño laboral en las enfermeras (os) del Hospital de Supe, 2020?	Determinar el grado de motivación de poder con el nivel de desempeño laboral de las enfermeras (os) del Hospital de Supe, 2020.	Existe relación entre el grado de motivación de poder con el nivel de desempeño laboral en las enfermeras (os) del Hospital de Supe, 2020			Procesamiento de información: El software SPSS 25.
¿Cuál es el grado de motivación de afiliación con el nivel de desempeño laboral en las enfermeras (os) del Hospital de Supe, 2020?	Determinar el grado de motivación de afiliación con el nivel de desempeño laboral de las enfermeras (os) del Hospital de Supe, 2020.	Existe relación entre el grado de motivación de afiliación con el nivel de desempeño laboral en las enfermeras (os) del Hospital de Supe, 2020			

Anexo N° 04

CUESTIONARIO: MOTIVACIÓN

Estimado licenciado (a), solicito cordialmente su colaboración respondiendo al siguiente cuestionario. Que tiene como objetivo de determinar el nivel de motivación de las enfermeras (os) del Hospital de Supe, 2020.

Instrucciones: Por favor, leer minuciosamente cada uno de los siguientes enunciados y responder marcado con un círculo de acuerdo con su apreciación personal. Marque con una equis (X) la letra de su elección y trate de contestar de acuerdo al enunciado que mejor refleje su punto de vista. No existen respuestas correctas ni incorrectas.

Además, quiero indicarle que el cuestionario es anónimo, por lo cual espero que responda de la manera más sincera posible.

(1) Totalmente en desacuerdo/ (2) Desacuerdo/ (3) Indiferente/ (4) De acuerdo/ (5)

Absolutamente de acuerdo

N°	ASPECTOS	1	2	3	4	5
1	Intento mejorar mi desempeño laboral					
2	Me gusta trabajar en competición y ganar					
3	A menudo me encuentro hablando con otras personas de la dependencia sobre temas que no forman parte del trabajo					
4	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes					
5	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión					
6	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en la dependencia					
7	Me gusta ser programado (a) en tareas complejas					
8	Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo					
9	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros de trabajo					
10	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas					
11	Me gusta influenciar en las personas para conseguir mi objetivo					
12	Me gusta pertenecer a los diversos grupos y organizaciones					
13	Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil					
14	Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean					
15	Prefiero trabajar con otras personas, más que trabajar solo					

¡Muchas Gracias!

Anexo N° 05

CUESTIONARIO: DESEMPEÑO LABORAL

Estimado licenciado (a) solicito cordialmente su colaboración respondiendo al siguiente cuestionario. Que tiene como objetivo medir el nivel de desempeño laboral de las enfermeras (os) del Hospital de Supe, 2020.

Instrucciones: Por favor, leer minuciosamente cada uno de los siguientes enunciados y responder marcado con un aspa de acuerdo a su apreciación personal. Además, quiero indicarle que el cuestionario es anónimo, por lo cual espero que responda de la manera más sincera posible.

(1) Totalmente en desacuerdo/ (2) Desacuerdo/ (3) Indiferente/ (4) De acuerdo/ (5)

Absolutamente de acuerdo

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
1	Su trabajo refleja calidad en los resultados que obtiene					
2	Su trabajo se caracteriza por que reúne niveles de competitividad					
3	Toma usted decisiones convenientes en su trabajo en el momento oportuno					
4	Cumple con responsabilidad los indicadores de competitividad					
5	Su responsabilidad lo realiza con eficiencia					
6	Su responsabilidad lo desarrolla con talento					
7	Planifica su trabajo de manera productiva					
8	Planifica en equipo los objetivos trazados					
9	Desarrolla el plan estratégico con desempeño					
10	Busca oportunidades para expresar los resultados y metas cumplidas					
11	Las oportunidades que recibe corresponden a su óptimo desempeño					
12	Su iniciativa laboral refleja su convicción por desempeñar un buen trabajo					
13	Se suma usted a las iniciativas de sus compañeros por cumplir un mejor trabajo					
14	Cumple con las normas de la organización añadiéndole un valor personal a su trabajo					
15	Las normas para usted significan acciones de mejora y crecimiento a largo plazo					
16	Se considera una persona confiable para la organización					
17	Se considera discreto y coherente con sus actos laborales					
18	Las relaciones interpersonales con sus compañeros fomentan un entorno competitivo					
19	Las relaciones con los compañeros de trabajo desarrollan una comunicación eficaz					
20	Inspira un trabajo colaborativo con sus compañeros y la alta dirección					

¡Muchas Gracias!

Anexo N° 06

Oficio de Autorización para recolectar información



HOSPITAL DE SUPE
"LAURA ESTHER RODRIGUEZ DULANTO"



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Supe, 11 de febrero 2021

CARTA N° 006 - 2021 GRL/DL/HBC/HS-AP

SEÑORA:
SANDRA GARCIA URBANO
HUACHO

**ASUNTO: ACEPTACIÓN PARA APLICACIÓN
DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

Tengo el agrado de dirigirme a Usted, para saludarlo muy cordialmente, y luego de haber recibido su Carta en donde solicita facilidades para aplicar el Instrumento de Investigación (CUESTIONARIO), titulado "MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN LAS ENFERMERAS DEL HOSPITAL DE SUPE-2020"

Nuestra Institución acepta lo solicitado por la SEÑORA GARCIA URBANO SANDRA, para la aplicación de dicho Instrumento de Investigación, rige a partir del 12 al 19 de febrero del 2021.

Es todo cuanto informo a Usted, para los fines pertinentes.

Atentamente,

 **GOBIERNO REGIONAL DE LIMA**
HOSPITAL DE SUPE LERB

DANNY NATALY GAVEDIA RAMIREZ
JEFA DEL AREA DE PPRSONAL

DNGR/dngr
Archivo
Folios (01)

Anexo N° 07

Lista de Enfermeros (as) que laboran en el Hospital de Supe

CEP N°	APELLIDOS Y NOMBRES	SERVICIO	DNI
19985	Lic. Alvarado Ravanal, María Lourdes	Servicio de Pediatría	15650225
69500	Lic. Acosta Ceferino, Mariluz	Servicio de Pediatría	40838756
69828	Lic. García Tarazona, Francisca	Servicio de Pediatría	15858640
61851	Lic. Jiménez Padilla, Leydi Isabel	Servicio de Pediatría	44186450
29863	Lic. Paredes Vilela, Marianela	Servicio de Neonatología	15727316
44657	Lic. Martín Flores, Dina Isabel	Servicio de Neonatología	15866429
42842	Lic. Rondón Zorrilla Susy Zulema	Servicio de Neonatología	40638770
50936	Lic. Bazalar Hernández Eliana Karina	Servicio de Neonatología	41511580
48492	Lic. Sipán Mendoza Silvia Eliana	Servicio de Neonatología	
76926	Lic. Martínez Tuya, Sheila Karina	Servicio de Neonatología	45986599
36244	Lic. Julca Cadillo, Luisa	Servicio de Neonatología	40619724
59668	Lic. Ronceros Gutierrez, Mayra Gisela	Servicio De Medicina	44107670
62407	Lic. Núñez Márquez, Magda Ruth	Servicio De Medicina	43424984
56148	Lic. Pajuelo Herrera, Henry David	Servicio De Medicina	44707382
36480	Lic. Chávez Ocaña Rosa Luz	Servicio De Medicina	15448220
34397	Lic. Palacios Simeón, Amparo Erica	Servicio De Medicina	15757119
67772	Lic. Alarcón Chávez, Jesús	Servicio de Cirugía	40205793
64610	Lic. Huaman Paucar, Luis Javier	Servicio de Cirugía	44574352
76630	Lic. Morales Quineche, Fernando	Servicio de Cirugía	47317472
69766	Lic. Obregón Vega, Susan Yaneth	Servicio de Cirugía	46793495
69175	Lic. Ramos Dámaso, María Mery	Servicio de Cirugía	43627857
87162	Lic. Ramos Dámaso, Carmen	Emergencia- Triage Diferenciado	
80071	Lic. Mejía Huerta, Martha	Emergencia- Triage Diferenciado	
55281	Lic. Fernández Obregón, Alexandra	Emergencia- Triage Diferenciado	
83490	Lic. Tafur Naupari, Saraí	Emergencia- Triage Diferenciado	
32201	Lic. Berrios Vega, Noemi	Emergencia- Triage Diferenciado	
50264	Lic. Mendieta Espinoza, Rosa María	Emergencia	15708431
49580	Lic. Zevallos Maguiña, América	Emergencia	15865264
31227	Lic. Caldas Toledo, Isabel	Emergencia	15615877
36476	Lic. Cotrina Angulo, Jessica Roxana	Emergencia	41074369
50267	Lic. Rojas Villadeza Yenny Erlinda	Emergencia	15713931
44662	Lic. Ramírez Tafur María Alejandra	Emergencia	15866974
69187	Lic. Gamarra Mariño, Yohany Bianca	Emergencia	43841880
70857	Lic. Villanueva Andrade, Raúl	Emergencia	42977246
49186	Lic. Ramos Peña, Oscar Gabriel	Emergencia	
49701	Lic. Mongo Collantes, Rosa María	Emergencia	43612951
36269	Lic. Antaurco Vergara, Neeskens	Emergencia	15737178
66807	Lic. Hurtado Reyes, Rosario María	Sala de Operaciones	46378882

50262	Lic. Tovar Masa, Edith	Sala de Operaciones	
50022	Lic. Flores Rosales, Patricia	Sala de Operaciones	41670930
68305	Lic. Colan Pineda, Cielo	Sala de Operaciones	45819093
40845	Lic. Minaya Carbajal, Cecil	Sala de Operaciones	15760647
44683	Lic. Jara Durand, Mary Luz	Sala de Operaciones	15862492
75530	Lic. Gaspar Cashpa, Geraldine	Sala de Operaciones	45251777
32990	Lic. Villanueva Torres, Ingrid Estela	Sala de Operaciones	15726497
23706	Lic. Pariasca León, Kelly	Sala de Operaciones	15857914
49791	Lic. Vicente Taboada, José Rajiv	Sala de Operaciones	42973647

ASESORA Y MIEMBROS DEL JURADO



YULISSA N. COLLANTES VILCHEZ
DOCENTE ASOC. TP 20H UN.FSC
BNU 296



ASESORA

Lic. Collantes Vilchez Yulissa Novali

PRESIDENTE

Lic. Sosa Toledo Walter



SECRETARIA

Mg. Bruno Malpica Frida



VOCAL

Dra. Pablo Agama Elizabeth