

UNIVERSIDAD PERUANA “LOS ANDES”

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



TESIS

**MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL INSTITUTO REGIONAL
DE ENFERMEDADES NEOPLÁSICAS, IREN CENTRO
CONCEPCION, HUANCAYO-2022**

Para optar : El Título Profesional de Licenciada en Enfermería

Autoras : Chucos Chucos, Ady Mabel
Perez Cordova, Juliana Angelina

Asesora : Mg. Elva Adelina Granados Palacios

Línea de investigación : Salud y Gestión en Salud
institucional

Fecha de inicio y Fecha : Marzo a diciembre del 2022
de culminación

Huancayo – Perú

2023

DEDICATORIA

A mis padres, por guiarme en el camino de la ciencia y darme la oportunidad de tener una profesión útil al servicio de la salud de la población.

A mi hermana e Hijo que confiaron en mí y me entregaron todo su apoyo en largo camino de mi formación profesional.

A los pacientes, que esperan el apoyo nuestro para seguir enfrentando su lucha continua contra las enfermedades.

ADY

Al Todopoderoso que guía mi andar y pr brindarme salud para poder lograr las metas trazadas, por su infinito amor.

A mis queridos progenitores y abuelitos por su incondicional apoyo, por haberme inculcado buenos valores y principios, lo que me ha permitido ser una persona de bien, por su motivación constante para poder concluir con mis metas trazadas en mi vida.

JULIANA

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Peruana Los Andes y a la Escuela Profesional de Enfermería, que, a través de sus docentes, formaron en nosotros la mística del servicio y consolidaron nuestros saberes en el cuidado de la persona, familia y comunidad.

A la Mg. Elva Granados Palacios, asesora del presente estudio, por su dedicación y paciencia en la orientación oportuna y apropiada.

Al director, personal jerárquico y profesionales enfermeros del Hospital Regional de Enfermedades Neoplásica (IREN) – Concepción, por la aceptación y por brindarnos la información y hacer posible el desarrollo de este estudio.

Autoras

CONSTANCIA

DE SIMILITUD DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN POR EL SOFTWARE DE PREVENCIÓN DE PLAGIO TURNITIN

La Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias de la Salud, hace constar por la presente, que el Informe Final de Tesis titulado:

MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL INSTITUTO REGIONAL DE ENFERMEDADES NEOPLÁSICAS, IREN CENTRO CONCEPCION, HUANCAYO-2022

Cuyo autor (es) : CHUCOS CHUCOS ADY MABEL
PEREZ CORDOVA JULIANA ANGELINA
Facultad : CIENCIAS DE LA SALUD
Escuela Profesional : ENFERMERIA
Asesor (a) : MG. GRANADOS PALACIOS ELVA ADELINA

Que fue presentado con fecha: 20/03/2023 y después de realizado el análisis correspondiente en el software de prevención de plagio Turnitin con fecha 22/03/2023; con la siguiente configuración del software de prevención de plagio Turnitin:

- Excluye bibliografía
- Excluye citas
- Excluye cadenas menores a 20 palabras
- Otro criterio (especificar)

Dicho documento presenta un porcentaje de similitud de 21%.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecidos en el Artículo N° 11 del Reglamento de uso de software de prevención de plagio, el cual indica que no se debe superar el 30%. Se declara, que el trabajo de investigación: si contiene un porcentaje aceptable de similitud.

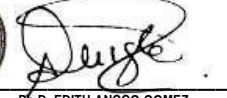
Observaciones: Se analizó con el software dos veces.

En señal de conformidad y verificación se firma y sella la presente constancia.

Huancayo, 22 de marzo de 2023



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias de la Salud



Ph.D. EDITH ANCCO GOMEZ
DIRECTORA DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA N° 119 - DUI - FCS - UPLA/2023

c.c.: Archivo
EAG/vjchp

PRESENTACIÓN

De forma específica para ejecutar actividades o acciones lo que estimula es una fuerza llamada motivación, la motivación laboral es una fuerza interior promotora de la voluntad en la ejecución de tareas laborales, esta fuerza es provocada según las necesidades, afirmaciones y deseo de sentirse útil ante los demás. El desempeño laboral, mediante la adaptación de la propuesta de Chiavenato y de las definiciones fundamentales de valoración del rendimiento profesional, constituye una característica importante para evaluar la calidad del desempeño del trabajo de los enfermeros.

Como los profesionales de enfermería laboran bajo condiciones de estrés laboral continuo, teniendo en cuenta la sobrecarga laboral y las condiciones de inseguridad en la protección de su propia salud, es necesario que se mantenga un alto nivel de motivación laboral con la finalidad de garantizar un elevado desempeño laboral y asegurar la recuperación de los pacientes hospitalizados de manera adecuada y oportuna, existen muchos factores en relación al desempeño laboral, sin embargo, el punto clave para un desempeño adecuado lo constituye la motivación para conocer las particularidades del desempeño profesional y la motivación laboral, por estas razones se ha desarrollado la presente investigación titulado: “Motivación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas, IREN Centro Concepción, Huancayo-2022”, cuya finalidad fue determinar la relación que existe entre motivación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería de dicha institución de salud.

El estudio utilizó al método científico como su método general y como a sus específicos al método inductivo – deductivo y al estadístico – inferencial, fue de tipo básico, nivel correlacional, diseño no experimental y de corte transversal. La población estuvo conformada por 102 enfermeras del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Centro – IREN Centro y la muestra por 80 integrantes. La información fue recolectada con la encuesta como técnica, para evaluar la motivación laboral se empleó el instrumento denominado: “Cuestionario de motivación para el trabajo”, y para el caso de la variable desempeño laboral fue la “Escala de desempeño laboral de enfermería”. Se utilizó la estadística inferencial y descriptiva para presentar los resultados y para la prueba de hipótesis se utilizó el estadígrafo Rho de Spearman al tratarse de variables ordinales.

Este estudio consta de cinco capítulos: En el primer capítulo, se presentaron el planteamiento del problema. En el segundo capítulo, se muestra el marco teórico considerando los antecedentes de estudio las bases teóricas y el marco conceptual. En el tercer capítulo, se presentaron las hipótesis y la identificación de las variables de estudio. En el cuarto capítulo, tenemos a la metodología detallando el tipo de estudio, el nivel, la población, la muestra, las técnicas de recolección de datos e instrumentos, así como también el procesamiento estadístico y los aspectos éticos de la investigación. En el quinto capítulo, se presentaron los resultados; además se consideró el análisis y discusión de resultados, conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos.

Esperamos que este trabajo de investigación y sobre todo los resultados encontrados acerca del desempeño profesional de enfermería y la motivación se pueda determinar la relación entre ellas.

CONTENIDO

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Presentación	iv
Contenido	vi
Contenido de tablas	viii
Contenido de figuras	ix
Resumen	xiii
Abstract	xiv
CAPÍTULO I.- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	15
1.1. Descripción de la realidad problemática	15
1.2. Delimitación del problema	21
1.3. Formulación del problema	21
1.3.1. Problema General	21
1.3.2. Problemas específicos	22
1.4. Justificación	22
1.4.1. Justificación Social	22
1.4.2. Justificación Teórica	23
1.4.3. Justificación Metodológica	23
1.5. Objetivos	24
1.5.1. Objetivo General	24
1.5.2. Objetivos Específicos	24
CAPÍTULO II.- MARCO TEÓRICO	25
2.1 Antecedentes	25
2.1.1 Antecedentes internacionales	25
2.1.2 Antecedentes nacionales	29
2.2 Bases teóricas o científicas	33
2.3 Marco conceptual	47
CAPÍTULO III.- HIPÓTESIS	49
3.1 Hipótesis general	49
3.2 Hipótesis específicas	50
3.3. Variables (definición conceptual y operacional)	50

CAPÍTULO IV.- METODOLOGÍA	54
4.1.-Método de investigación	54
4.2.-Tipo de investigación	55
4.3.-Nivel de investigación	55
4.4.-Diseño de la investigación	55
4.5.-Población y muestra	56
4.6.-Técnicas e instrumentos de recolección de datos	58
4.7.-Técnicas de procesamiento y análisis de datos	61
4.8.-Aspectos éticos de la investigación	62
CAPÍTULO V.- RESULTADOS	64
5.1.- Descripción de resultados	65
5.2.- Contrastación de hipótesis	87
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	97
CONCLUSIONES	101
RECOMENDACIONES	102
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	103
ANEXOS	108
Anexo N°1: Matriz de consistencia.	109
Anexo N°2: Matriz de operacionalización de las variables	111
Anexo N°3: Matriz de operacionalización del instrumento	114
Anexo N°4: Instrumento de recolección de datos	117
Anexo N°5: Análisis de confiabilidad del instrumento	137
Anexo N°6: Validez del instrumento	121
Anexo N°7: Carta de aceptación para la realización de la investigación	133
Anexo N°8: Consentimiento informado	134
Anexo N°9: Base de Datos	137
Anexo N°10: Galería de Fotos	144

CONTENIDO DE TABLAS

	N ^a
Tabla N°1 Correlación entre la motivación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Bolonia Sermesa, en Managua – Nicaragua. 2020	18
Tabla N°2 Correlación entre la motivación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Daniel Alcides Carrión del Callao, Perú-2020	19
Tabla N°3 Motivación laboral de los profesionales de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – IREN Centro Concepción, Huancayo, 2022	65
Tabla N°4 Características de la motivación laboral de los profesionales de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – IREN Centro Concepción, Hyo-2022	66
Tabla N°5 Desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – IREN Centro Concepción, Huancayo, 2022	69
Tabla N°6 Dimensión calidad del trabajo del desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – IREN Centro Concepción, Huancayo, 2022	70
Tabla N°7 Dimensión responsabilidad laboral del desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – IREN Centro Concepción, Huancayo, 2022	71
Tabla N°8 Dimensión trabajo en equipo del desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – IREN Centro Concepción, Huancayo, 2022	72
Tabla N°9 Dimensión compromiso institucional del desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – IREN Centro Concepción, Huancayo, 2022	73

Tabla N°10	Dimensión compromiso institucional del desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – IREN Centro Concepción, Huancayo, 2022	74
Tabla N°11	Dimensión compromiso institucional del desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – IREN Centro Concepción, Huancayo, 2022	75
Tabla N°12	Responsabilidad laboral del desempeño de los profesionales de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – IREN Centro Concepción, Huancayo, 2022	76
Tabla N°13	Trabajo en equipo del desempeño de los profesionales de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – IREN Centro Concepción, Hyo, 2022	78
Tabla N°14	Trabajo en equipo del desempeño de los profesionales de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – IREN Centro Concepción, Hyo, 2022	79
Tabla N°15	Compromiso institucional del desempeño de los profesionales de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – IREN Centro Concepción, Hyo, 2022	80
Tabla N°16	Cruce entre la motivación y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – IREN Centro Concepción, Huancayo, 2022	82
Tabla N°17	Cruce entre la motivación laboral y la dimensión calidad de trabajo de los profesionales de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – IREN Centro Concepción, Huancayo, 2022	83
Tabla N°18	Cruce entre la motivación laboral y la dimensión responsabilidad laboral de los profesionales de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – IREN Centro Concepción, Huancayo, 2022	84
Tabla N°19	Cruce entre la motivación laboral y la dimensión trabajo en equipo de los profesionales de enfermería del Instituto Regional de	85

Enfermedades Neoplásicas – IREN Centro Concepción, Huancayo, 2022

Tabla N°20	Cruce entre la motivación laboral y la dimensión compromiso institucional de los profesionales de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – IREN Centro Concepción, Huancayo, 2022	86
Tabla N°21	Correlación entre la motivación laboral y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – IREN Centro Concepción, Huancayo, 2022	87
Tabla N°22	Correlación entre la motivación laboral y calidad del trabajo del desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – IREN Centro Concepción, Huancayo, 2022	89
Tabla N°23	Correlación entre la motivación laboral y responsabilidad laboral del desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – IREN Centro Concepción, Huancayo, 2022	91
Tabla N°24	Correlación entre la motivación laboral y trabajo en equipo del desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – IREN Centro Concepción, Huancayo, 2022	93
Tabla N°25	Correlación entre la motivación laboral y compromiso institucional del desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – IREN Centro Concepción, Hyo. 2022	95

CONTENIDO DE FIGURAS

	N°
Figura N°1 Nivel de motivación y desempeño laboral en los profesionales de enfermería del Centro de Salud Chilca, Huancayo, 2020	19
Figura N°2 Motivación laboral de los profesionales de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – IREN Centro Concepción, Huancayo, 2022	65
Figura N°3 Características de la motivación laboral de los profesionales de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – IREN Centro Concepción, Hyo, 2022	68
Figura N°4 Desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – IREN Centro Concepción, Huancayo, 2022	69
Figura N°5 Dimensión calidad del trabajo del desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – IREN Centro Concepción, Huancayo, 2022	70
Figura N°6 Dimensión responsabilidad laboral del desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – IREN Centro Concepción, Huancayo, 2022	71
Figura N°7 Dimensión trabajo en equipo del desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – IREN Centro Concepción, Huancayo, 2022	72
Figura N°8 Dimensión compromiso institucional del desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – IREN Centro Concepción, Huancayo, 2022	73

Figura N°9	Responsabilidad laboral del desempeño de los profesionales de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – IREN Centro Concepción, Huancayo, 2022	77
Figura N°10	Compromiso institucional del desempeño de los profesionales de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – IREN Centro Concepción, Hyo, 2022	81
Figura N°11	Cruce entre la motivación y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – IREN Centro Concepción, Huancayo, 2022	82
Figura N°12	Cruce entre la motivación laboral y la dimensión calidad de trabajo de los profesionales de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – IREN Centro Concepción, Huancayo, 2022	83
Figura N°13	Cruce entre la motivación laboral y la dimensión responsabilidad laboral de los profesionales de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – IREN Centro Concepción, Huancayo, 2022	84
Figura N°14	Cruce entre la motivación laboral y la dimensión trabajo en equipo de los profesionales de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – IREN Centro Concepción, Huancayo, 2022	85
Figura N°15	Cruce entre la motivación laboral y la dimensión compromiso institucional de los profesionales de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – IREN Centro Concepción, Huancayo, 2022	86

RESUMEN

La investigación tuvo como **objetivo** determinar la correspondencia entre el desempeño de los profesionales de enfermería y la motivación del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – IREN Centro Concepción, Huancayo, 2022. La **metodología** como método general se utilizó el método científico y como métodos específicos fueron el método inductivo, deductivo, estadístico inferencial, el estudio fue de tipo básico, nivel relacional, diseño no experimental, correlacional y de corte transversal. La **población** fue de 102 licenciados en enfermería, con 80 enfermeras como muestra. La información fue recolectada con la encuesta como técnica, para evaluar la motivación laboral se empleó el “Cuestionario de motivación para el trabajo”, siendo para el desempeño laboral la “Escala de desempeño laboral de enfermería”, el estadígrafo Rho de Spearman se usó para la prueba de hipótesis. **Resultados:** respecto al nivel de motivación, 62.5% de los profesionales de enfermería tienen mediana motivación laboral, seguido del 25% con poca motivación laboral y solo el 12.5% presentan una alta motivación laboral, respecto al desempeño laboral, se tiene 57.5% de profesionales de enfermería presentaron un mediano desempeño laboral, seguido del 33.8% con un inadecuado desempeño profesional y solo un 8.8% posee desempeño laboral adecuado. Se encuentra una correlación positiva alta entre las variables de desempeño laboral y la motivación, mostrando el resultado $RS = 0.763$; con una correlación directa fuertemente significativa con respaldo del valor de $p = 0.000$. **Conclusión:** Se concluye que existe una relación directa y significativa entre motivación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería.

Palabras clave:

Motivación laboral, desempeño laboral, compromiso institucional, calidad de trabajo, trabajo en equipo y responsabilidad laboral.

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the correspondence between the performance of nursing professionals and the motivation of the Regional Institute of Neoplastic Diseases - IREN Centro Concepción, Huancayo, 2022. The methodology as a general method was used the scientific method and as specific methods were the inductive, deductive, inferential statistical method, the study was of basic type, relational level, non-experimental, correlational and cross-sectional design. The population was 102 nursing graduates, with 80 nurses as a sample. The information was collected with the survey as a technique, to evaluate work motivation the "Work Motivation Questionnaire" was used, being for work performance the "Nursing Work Performance Scale", Spearman's Rho statistician was used to the hypothesis test. Results: regarding the level of motivation, 62.5% of nursing professionals have medium work motivation, followed by 25% with little work motivation and only 12.5% have high work motivation, regarding work performance, there are 57.5% of professional's nurses presented a medium job performance, followed by 33.8% with inadequate professional performance and only 8.8% have adequate job performance. A high positive correlation is found between the variables of work performance and motivation, showing the result $RS = 0.763$; with a strongly significant direct correlation supported by the value of $p = 0.000$. Conclusion: It is concluded that there is a direct and significant relationship between motivation and work performance of nursing professionals.

Keywords:

Work motivation, work performance, institutional commitment, quality of work, teamwork and work responsibility.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

En la gestión del talento humano un componente crítico es el desempeño laboral, ya que las organizaciones deben ser ahora más competentes con más sólidas y lograr mucho más, pero con esfuerzo menor. Los profesionales deben examinar el rendimiento laboral en el contexto de toda la estructura del proceso de trabajo, lo que a su vez requiere la ejecución de numerosas actividades divididas en tareas. (1)

En el caso de los profesionales licenciados en enfermería, existe escasez de este tipo de profesional lo cual afecta directamente al desempeño laboral, uno de los factores que influyen en la práctica del trabajo de los enfermeros(as), en la ausencia de motivación laboral, se conoce que uno de las situaciones comunes en las instituciones de salud a nivel mundial, es que los profesionales de enfermería experimentan grandes retos laborales por las enormes dificultades laborales, como: discrepancias laborales entre profesionales de la salud, sobrecarga laboral, ausencia de reconocimiento del trabajo enfermero por parte de los pacientes, familiares y la comunidad, falta de

motivación por inestabilidad laboral, subcontratos laborales, roles de turno que no permiten la planificación de actividades educativas de mejora, exposición continua a riesgos en contra de su propia salud, entre otros; todo ello conlleva a una baja productividad laboral y un elevado nivel de desmotivación. (1)

A nivel mundial, en Egipto se identificó que más del 50% de profesionales enfermeros, presentan desmotivación laboral, por un elevado síndrome de burnout y ausencia de incentivos laborales (2), en España el índice de desmotivación laboral en enfermeros supera el 50%, igualmente en Estados Unidos más del 30% de profesionales de enfermería presentan desmotivación laboral, en Latinoamérica no escapa a esta realidad, estudios demuestran que cerca al 60% de profesionales de enfermería están desmotivados laboralmente. (3)

A nivel internacional, respecto al desempeño profesional, el licenciado en enfermería solo se restringe a desempeñar funciones como: coordinador y proveedor de servicios. Las enfermeras poseen habilidades científicas, clínicas y administrativas superiores que les permiten desempeñar sus funciones de forma eficaz. Por lo tanto, el trabajo de enfermería o el rendimiento profesional se define por la expresión mental y física, así como por el desarrollo de habilidades creativas y productivas. La densidad de la fuerza laboral de enfermería, incluidos enfermeros calificados, técnicos, técnicos y personal de apoyo, varía de un país a otro y, en general, es baja en la región. La OPS manifiesta que hay 111 y 106 o más enfermeras por cada 10.000 en los Estados Unidos y Canadá, respectivamente, pero menos de cuatro en Haití, Honduras y la República Dominicana. Del mismo modo, el número de enfermeras por médico es injusto. En Estados Unidos y Canadá hay cuatro enfermeras por médico, pero menos de dos en los otros 27 países analizados, y menos de una en quince. (4)

La OPS refiere que en Alemania, Estados Unidos, Francia y Reino Unido fueron los países que comenzaron a hacer estudios acerca de la labor de los profesionales de salud a fines de los años 70 e inicio de los 80 del siglo XX. En la mitad de los años 80, la OPS (Organización Panamericana de Salud) promovió una propuesta para reorientar la educación profesional sanitaria. Esta propuesta incluye una evaluación del rendimiento, que recogerá datos sobre el rendimiento profesional durante el día de trabajo sólo con el fin de identificar las necesidades educativas, evaluar el impacto de los programas educativos y mejorar los servicios médicos. (4)

En Beijín China, un estudio realizado por Wang E, Hu M, MaoS, Liu H, (5) el 2019 en un estudio realizado, encontraron que la motivación en el centro laboral influye directamente en la persistencia del esfuerzo y la intensidad que los profesionales de enfermería realizan en el logro de sus metas, logrando mejorar notablemente su desempeño laboral, además se observa que la motivación influye en la presencia de componentes intrínsecos y extrínsecos, dentro de los primeros se citan a las habilidades, destrezas y talento que posee en trabajador, y dentro de los factores extrínsecos están la cultura organizacional, las políticas laborales, el salario, el clima laboral, el trabajo en equipo, la supervisión, la comunicación. Estos dos tipos de factores motivacionales engloban una serie de situaciones que en definitiva influyen notablemente en el desempeño laboral.

En Managua, el 2020, Potosme B, (6) habiendo realizado un estudio básico de corte transversal, encontró que la motivación se encuentra relacionada al desempeño laboral en profesionales de enfermería, encontró a una población motivada con un 64%, asimismo respecto al desempeño, reportó que el 86% de los enfermeros cumplen adecuadamente con sus funciones con un buen desempeño laboral, la correlación fue

evaluada mediante el análisis de Tau b de Kendall, encontrando un 0.554, de manera que concluyó indicando la existencia de la relación significativa entre las dos variables evaluadas, explicando que a mayor motivación, el desempeño es mayor.

Tabla N°1:

Correlación entre la motivación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Bolonia Sermesa, en Managua – Nicaragua. 2020

		Motivación	Desempeño
Tau_b de Kendall	Coefficiente de correlación	1.000	.554**
	Motivación Sig. (bilateral)	.	.000
	N	76	76
	Coefficiente de correlación	.554**	1.000
	Desempeño Sig. (bilateral)	.000	.
	N	76	76

Fuente: Potosme, B. Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, Hospital Bolonia-Sermesa, Managua agosto-septiembre 2020 (6)

A nivel nacional, el Perú no es ajeno a estos tipos de progresos y desafíos en el sector sanitario. El Ministerio de Salud impulsó avances significativos tales como la descentralización de los servicios y el seguro universal. Esto requiere la definición de nuevas tareas, problemas y características. Actitudes, habilidades y conocimientos que los profesionales de la salud deben adquirir para rendir al máximo. Por lo tanto, este contexto, el desempeño profesional del equipo de salud debe estar alineado con las estrategias y objetivos del sector. En consecuencia, la contribución de los trabajadores de la atención sanitaria debe medirse en términos de su capacidad de trabajo. (7)

Flores L, y Espilco E, (8), el 2020, en un estudio realizado en un hospital del Callao, halló a la motivación como inadecuada en un 70% de los profesionales de enfermería, en tanto que se aprecia un 78% de enfermeros con desempeño laboral regular en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión del Callao, estos hallazgos

preocupantes, marcan las características frecuentes en cuanto al desempeño profesional y la motivación, puesto que, gran parte de los nosocomios nacionales intervienen diversos componentes que influyen sobre la llamada motivación, como la sobrecarga en el trabajo y el clima laboral.

Tabla N°2:

Correlación entre la motivación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Daniel Alcides Carrión del Callao, Perú-2020

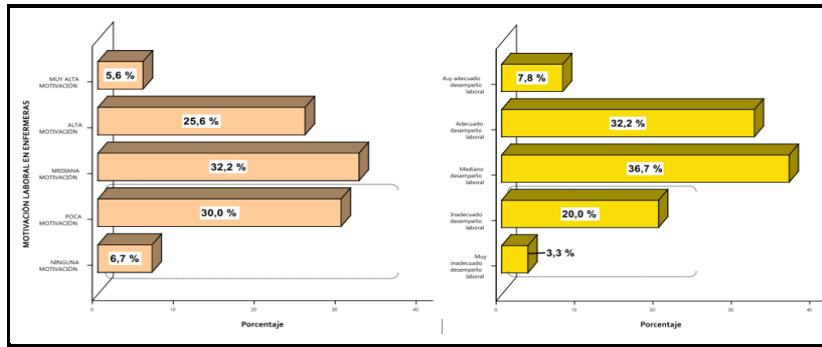
Rho de Spearman		VARIABLE FACTORES	VARIABLE DESEMPEÑO
VARIABLE FACTORES	Coefficiente de correlación	1,000	,314
	Sig. (bilateral)	.	,026
	N	50	50
VARIABLE DESEMPEÑO	Coefficiente de correlación	,314	1,000
	Sig. (bilateral)	,026	.
	N	50	50

Fuente: Flores L. y Espilco E. Factores motivacionales y el desempeño laboral del (a) enfermero (a) del servicio de sala de operaciones del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión-Callao, 2020 (8)

A nivel local, en el estudio presentado por Espinoza B., e Inga G., (9) evaluó la relación entre desempeño profesional y la motivación en licenciados de enfermería de la Microred de Salud Chilca, Huancayo 2020, encuentran un nivel de motivación media en el 32.2% y un nivel de motivación bajo en el 30%, en tanto que refieren que el 6.7% no presentaron ninguna motivación. La evaluación del desempeño resultó que 36,7% presenta desempeño medio, 20% como inadecuado desempeño laboral y 3.3% muy inadecuado desempeño laboral. Así mismo encuentran que ambas variables se encuentran relacionadas, con un r de Pearson de 0,437 (p=0.000).

Figura N°1

Nivel de motivación y desempeño laboral en los profesionales de enfermería del Centro de Salud Chilca, Huancayo, 2020



Fuente: Espinoza, B., & Inga, G. Motivación y desempeño laboral en enfermeras de la Microred de Salud Chilca—2020. (9)

Las evidencias que se muestran a nivel nacional y regional, son preocupantes, este es un indicador de la ausencia en los licenciados de enfermería de la motivación laboral de los profesionales de enfermería, lo cual repercute sobre la calidad de la labor que desempeñan, la desmotivación afecta generando una escasa proactividad laboral, un alto porcentaje de enfermeros realizan insuficientes conductas proactivas para el cumplimiento de los propósitos institucionales, se ve que una buena parte de profesionales de enfermería no están comprometidos en la realización del cumplimiento diligente de las funciones de enfermería.

Por otro lado, en el Instituto Regional de Enfermedades Tumorales - Centro IREN, también existen evidencias de un bajo nivel motivacional de los profesionales de enfermería, manifiesto en las continuas declaraciones verbales, esto sin duda estará influyendo negativamente en el desempeño laboral por tanto es vital identificar la influencia de la motivación sobre el desempeño profesional de los enfermeros, teniendo en cuenta su realidad de sus condiciones en el trabajo en las que se realizan las prácticas de enfermería de esta institución de salud.

Por otro lado, esta institución brinda sus servicios especialmente a los pacientes que presentan distintos tipos de cáncer. Considerando que las neoplasias malignas constituyen la segunda causa de mortalidad en el Perú, que si bien es cierto esta

mortalidad viene en descenso, pero en la sierra central está considerada como los departamentos con mayor tasa de mortalidad, existiendo gran demanda de usuarios.

Los trabajadores de enfermería de dicha institución refieren que no se cuenta con la cantidad de personal de enfermería óptima, por lo que muchos de ellos sobrepasan el esfuerzo que deben realizar para brindar una atención esmerada, a esto se agrega la falta de motivación a los esfuerzos continuos de este personal, y por ende esto repercute en su desempeño laboral, son estas razones por las que se realizó esta investigación titulada “Motivación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas, IREN Centro Concepción, Huancayo-2022”

1.2. Delimitación del problema

- **Delimitación espacial**

El lugar donde se ejecutó el estudio fue el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas, IREN Centro Concepción, Huancayo - Junín.

- **Delimitación temporal**

El estudio se desarrolló en los meses de marzo a diciembre del 2022.

- **Delimitación poblacional**

La investigación incluyó a todos los profesionales de enfermería que laboran en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas, IREN Centro Concepción, Huancayo - Junín.

- **Delimitación conceptual**

El estudio parte del análisis acerca de las teorías sobre motivación y desempeño laboral, tales como los aspectos generales, factores y condiciones que influyen y de qué manera se relacionan entre sí, especialmente en el sector salud en los profesionales de enfermería, sabiendo que actualmente en los departamentos de

la sierra existe la demanda de los pacientes con enfermedades oncológicas, lo cual puede traer mayor carga laboral en este tipo de profesionales, influenciando en su desempeño laboral.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre motivación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas, IREN Centro Concepción, Huancayo-2022?

1.3.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación que existe entre motivación y desempeño laboral en su dimensión calidad del trabajo, de los profesionales de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas, IREN Centro Concepción, Huancayo-2022?
- ¿Cuál es la relación que existe entre motivación y desempeño laboral en su dimensión responsabilidad laboral, de los profesionales de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas, IREN Centro Concepción, Huancayo- 2022?
- ¿Cuál es la relación que existe entre motivación y desempeño laboral en su dimensión trabajo en equipo, de los profesionales de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas, IREN Centro Concepción, Huancayo-2022?
- ¿Cuál es la relación que existe entre motivación y desempeño laboral en su dimensión compromiso institucional, de los profesionales de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas, IREN Centro Concepción, Huancayo- 2022?

1.4. Justificación

1.4.2. Social

Considerando la información a la que se derivó con el estudio, las autoridades del sector salud, específicamente del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas IREN Centro Concepción Huancayo, podrán reconocer que es importante la implementación de la motivación en su talento humano, porque esto va de la mano con el desempeño laboral, diseñar estrategias de fortalecimiento de las motivaciones del personal de enfermería, estas

estrategias conducirán en la mejora del desempeño laboral, todo ser humano se quiera o no reconocer, el esfuerzo que descarga en el trabajo depende mucho de la motivación que tiene y por ende influye en su desempeño laboral, por estas razones, los beneficiarios directos serán los pacientes de esta institución de salud.

1.4.1. Teórica

El aporte científico de la presente investigación fue analizar cada variable de estudio y de su importancia en nuestro medio, comprender la aplicación de la teoría de Idalberto Chiavenato sobre la variable desempeño laboral y Frederick Irving Herzberg para la variable motivación en el sector salud. Actualmente, se tiene mucha demanda de los servicios de salud, lo que involucra mayor esfuerzo del personal de salud, se ha dejado de lado aspectos importantes que conlleva a mejorar el desempeño laboral, y uno de esos aspectos es la motivación.

1.4.3. Metodológica

En este estudio se utilizó instrumentos adaptados, cumpliendo con sus requisitos como son la confiabilidad y validez, los cuales podrán ser empleados para posteriores investigaciones de similares variables como un antecedente; además podrán ser empleados en instituciones donde requieran realizar investigaciones relativos al estímulo con el desempeño del profesional en diferentes campos.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre motivación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas, IREN Centro Concepción, Huancayo-2022

1.5.2. Objetivos específicos

- Establecer la relación que existe entre motivación y desempeño laboral en su dimensión calidad del trabajo, de los profesionales de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas, IREN Centro Concepción, Huancayo-2022.
- Establecer la relación que existe entre motivación y desempeño laboral en su dimensión responsabilidad laboral, de los profesionales de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas, IREN Centro Concepción, Huancayo - 2022.
- Establecer la relación que existe entre motivación y desempeño laboral en su dimensión trabajo en equipo, de los profesionales de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas, IREN Centro Concepción, Huancayo -2022.
- Establecer la relación que existe entre motivación y desempeño laboral en su dimensión compromiso institucional, de los profesionales de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas, IREN Centro Concepción, Huancayo - 2022.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1 Antecedentes internacionales:

Potosme B. (6) en Nicaragua en el año 2020 realizó el estudio: “Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, Hospital Bolonia-Sermesa, Managua agosto-septiembre 2019”. El trabajo tuvo como propósito examinar la correspondencia del desempeño profesional con la motivación en los licenciados de enfermería del hospital Bolonia-SERMESA, en los meses de agosto-septiembre del año 2019. La investigación según el tipo es positivista, correlacional, de corte transversal, siendo la población 76 licenciados en enfermería con labor asistencial en hospitalización y 7 jefes, para recolectar los datos se tuvo la encuesta, teniendo como resultados, que existe motivación adecuada en la mayoría del personal, así como también desempeño profesional adecuado. Se mostró la correspondencia entre las variables de estudio.

Calvo V. (10) en Venezuela el año 2019 en su trabajo titulado “Relación del desempeño laboral y motivación de los profesionales en enfermería del centro

hospitalario Guayana Venezuela”; el objetivo que tuvo fue determinar la correspondencia entre desempeño profesional y motivación, se metodología fue, el tipo es descriptivo y estadístico, su población enfermeros con un total de 103, llegando a la conclusión que hay una correlación de 0,87 señalando que si existe una dependencia directamente proporcional.

Deressa A. y Zeru G., (11) en África el año 2019, en su investigación “Motivación profesional y sus efectos en el desempeño organizacional: el caso de enfermeros en hospitales privados y públicos de Hawassa”. El objetivo fue valorar el nivel de motivación, es decir como los enfermeros observan la motivación profesional y cuál es el efecto en el desempeño organizacional. Se tuvo como resultado que el 64,1% de enfermeras rescatan que la motivación es un agente motivador. El hecho de ser reconocidos con estímulos económicos fue el principal aspecto que les motivaron a incrementar la satisfacción laboral, el rendimiento, el trabajo en equipo, el apego a las funciones que realizan y la satisfacción de los pacientes y usuarios al recibir una atención de salud.

Oyira E. y Ademuyiwa I., (12) en Nigeria año 2019, realizaron el estudio: “Motivación y desempeño laboral entre enfermeras del Hospital Docente de la Universidad de Calabar”. La finalidad del trabajo fue evaluar el desempeño laboral y la motivación en las enfermeras del Hospital Docente de la Universidad de Calabar. Se realizó una revisión de la literatura y se tomó a Herzberg con su teoría de la motivación. Se adoptó el diseño de investigación descriptivo y se utilizó la técnica de muestreo conveniente. Se seleccionó un tamaño de muestra de 240 encuestados mediante la fórmula de Taro Yamane. Los datos se obtuvieron mediante un cuestionario estructurado de 23 ítems. Resultados: Los resultados mostraron que 130 (54,2 %) de los

encuestados estaban totalmente de acuerdo en que las enfermeras lograron sus objetivos al satisfacer las necesidades de los pacientes, 129 (53,8 %) de los encuestados estaban totalmente en desacuerdo con que las enfermeras no tienen en mente los mejores intereses de los pacientes, así mismo revelaron que había una correspondencia significativa del desempeño profesional con la motivación en los enfermeros de la UCTH. Conclusión: Con base en estos hallazgos, los investigadores recomendaron que el gobierno proporciona fondos adecuados a los establecimientos de salud para la adquisición de equipos y materiales, asegurar el empleo regular de enfermeras, asegurar el incremento en los salarios y asignaciones de enfermeras, y proporcionar fondos adecuados de investigación a las enfermeras para aumentar aún más la motivación y desempeño laboral.

Pujadas M., Pérez J. y Palmer A. (13), en España el año 2017 en su trabajo “Aspectos motivacionales en el personal de emergencias.” Tuvo como finalidad establecer un perfil del trabajador en relación a la motivación para la selección y duración del empleo de emergencias, considerando las variables sociodemográficas. La población fue representada por 120 habitantes de los diversos organismos no gubernamentales y gubernamentales. Su método de estudio fue descriptivo de enfoque cualitativo. De los resultados se observa que los intervinientes con más antigüedad, entre 6 y 10 años y más de 10 años, responden en mayor medida, mucho y, en menor medida, muchísimo, y los intervinientes con menos antigüedad, es decir; menos de 1 año y entre 1 y 5 años, responden muchísimo. En conclusión, al analizar los datos producto de la investigación se señala que se debe seguir averiguando en las diversas formas de motivar al personal que va ser incluido en los servicios de emergencia, sobre todo resaltar la indagación de rasgos personales del trabajador y la identificación de problemas

emocionales, que podría provocar riesgos en la seguridad del usuario, del paciente y del personal de salud.

Venegas B., Rodríguez M., et. al. (14). En Ecuador en el año 2018. En el artículo titulado “Motivación y satisfacción del personal de enfermería en la atención de tercer nivel”. El trabajo tuvo como propósito identificar la satisfacción y la motivación de los empleados de enfermería en la atención del nivel tres. En la metodología empleada utilizó un enfoque cuantitativo, de tipo transversal y descriptivo en los meses de enero - febrero del 2022. Las enfermeras y enfermeros que participaron fueron 200, quienes laboran en las diversas instituciones de salud del tercer nivel en la localidad de Quito. Entre los resultados se tiene que los enfermeros presentan una motivación de nivel medio 61% y 56% de satisfacción en el trabajo, ajustados a contextos como la falta de reconocimiento por la labor que realizan y la falta de comunicación con los jefes líderes y con el equipo de trabajo. Su conclusión fue que la motivación es la clave dentro del contexto laboral, de no existir este aspecto tan importante entonces es ahí donde se observa que los enfermeros generalmente optan por realizar labores repetitivas a diario, llegando a la monotonía y convirtiendo su trabajo en solo una rutina, lo cual también desencadena la pérdida de interés de los empleados en salud, de hecho que también es necesario identificar sus destrezas y habilidades que tiene cada uno, para luego efectuar estrategias de motivación, de esta manera mejorar el desempeño y facilitar el crecimiento personal y profesional de los enfermeros, optimizando la calidad de atención en los centros hospitalarios.

Antecedentes nacionales:

Medina C, y Ortega C., (15). En Lima el 2021 publicaron el estudio titulado “Relación entre desempeño laboral y motivación de los enfermeros en centros de

hemodiálisis privados en la zona oeste Lima Metropolitana 2020”, el propósito del trabajo fue establecer la correspondencia entre el desempeño profesional y la motivación de los enfermeros en los distintos centros de hemodiálisis privados en Lima Metropolitana (Unidad de prevención y tratamiento renal Divino Niño S.A.C., Centro Nefrológico S.A., Centro de hemodiálisis Jesús María, Centro nefrológico los Cipreses S.A.C. y Centro Médico Jesús María S.A.C., con el objetivo de determinar la sensibilidad de las variables y cómo influye en los empleados directamente. Además, también se busca encontrar aportes que pueden ayudar al área de salud a tomar decisiones asertivas y coherente con relación a la motivación y el desempeño de los profesionales enfermeros de las instituciones de hemodiálisis.

Flores L. y Espilco E., (8) el 2020, realizó el estudio “Factores motivacionales y el desempeño laboral de los enfermeros y enfermeras del área de sala de operaciones del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión-Callao, 2020”. El propósito de la investigación fue establecer la analogía de los factores motivacionales y el impacto de sus dimensiones respecto al desempeño laboral de dichos profesionales del campo de la salud. En su parte metodológica utilizó el enfoque cuantitativo, de diseño correlacional, no experimental, de corte transversal. La muestra estuvo conformada por enfermeros en un numero de 50. La encuesta fue empleada como técnica y el instrumento el cuestionario, con 44 ítems que valoro las variables de desempeño profesional y factores motivacionales. Se utilizó el estadístico de Spearman para obtener resultados de las dimensiones de las variables llegando que en la dimensión intrínseca se tiene una relación directa (+) baja al tener un coeficiente de correlación de Spearman = 0.322, con una significancia de $P = 0.022$. Para la dimensión extrínseca se tiene una correspondencia directa (+) baja al alcanzar un coeficiente de correlación de Spearman

= 0.231, con una significancia de $P = 0.010$. Todos estos resultados coinciden con lo propuesto en el presente trabajo. Se realizó una contrastación con el estudio de Inca (2017) “Relación entre la motivación laboral con el desempeño laboral en el 2BO del hospital Guillermo Almenara”. Lima 2017. Quien concluye que la relación entre desempeño laboral y motivación medido con la prueba de Spearman = 0.249 siendo significativo $p = 0.034$. Finalmente, se concluye que el factor intrínseco tiene mayor impacto que el factor extrínseco en cuanto al desempeño profesional de los enfermeros y enfermeras.

Espinoza B. & Inga G., (9) el 2020, en la investigación “Motivación y el desempeño laboral en los enfermeros y enfermeras de la Microred de Salud Chilca–2020”. Se tiene como propósito establecer la analogía entre desempeño profesional y motivación en los licenciados de enfermería de la Microred de Salud Chilca en el 2020, se empleó el método inductivo y el método estadístico inferencial, el tipo de trabajo fue correlacional de corte transversal, la población compuesta por 145 licenciadas en enfermería que trabajan en los centros y puestos de salud que corresponden a la Microred de salud Chilca, de donde se seleccionó una muestra de enfermeros en un número de 90 y se les aplicó el “Cuestionario de motivación para el trabajo” y la “Escala de desempeño laboral en enfermería”. Su resultado primordial fue que el 36.7 % de los licenciados en enfermería poseen poca o ninguna motivación laboral y el 23.3 % de estos profesionales del campo de la salud poseen un inadecuado o muy inadecuado desempeño profesional; de tal forma que cuando se aumenta la motivación laboral, también hay incremento en el desempeño laboral en los licenciados en enfermería (coeficiente de correlación de Pearson moderado positivo; 0.434).

Rojas O., (16) el 2019 desarrolló el estudio denominado: “Motivación y desempeño profesional de los licenciados en enfermería del área de neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018”. El estudio tuvo como propósito determinar la correspondencia del desempeño profesional con la motivación en dicha institución de salud. La metodología empleada tuvo como método específico el hipotético – deductivo, enfoque cuantitativo, nivel correlacional, tipo de estudio básico y diseño no experimental, transversal. La población compuesta por 50 licenciados en enfermería del Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren del Callao, la muestra por 48 unidades de análisis y el tipo de muestreo el no probabilístico. Los instrumentos empleados fueron los cuestionarios para ambas variables y validados por expertos, también se empleó la prueba de confiabilidad de alfa de Cronbach. La información fue recolectada y procesada estadísticamente, siendo que los resultados se crearon en gráficos y tablas para representar sus niveles de acuerdo a sus porcentajes y frecuencias. Se utilizó para comprobar las hipótesis el coeficiente de correlación de Spearman. La conclusión fue: Que existe una correspondencia positiva moderada ($r= 0,558$) entre la motivación intrínseca y el desempeño de los profesionales licenciados en enfermería del Hospital Alberto Sabogal Sologuren Callao-2018.

Pacheco Y., (17) en el año 2018 en su estudio denominado: “Factores motivacionales extrínsecos e intrínsecos que influyen en el desempeño profesional de los licenciados en enfermería que trabajan en el Centro de Salud Túpac Amaru Cusco 2018”, su finalidad fue establecer como influye la motivación profesional en el desempeño de los licenciados en enfermería de dicho nosocomio. La metodología utilizada fue de diseño no experimental y correlacional, de corte transversal. La muestra es no probabilística intencionada, compuesta por 30 licenciados en enfermería, se aplicó

instrumentos debidamente confiables y validados. En conclusión, se estableció que existen buenos niveles de influencia para los factores motivacionales extrínsecos e intrínsecos en el rendimiento de los trabajadores profesionales. Por lo tanto, se pudo señalar que los aspectos en cuanto a los factores planteados por Frederick Herzberg en el ámbito laboral; están los factores extrínsecos considerados como la tensión, presión, la relación de los jefes con sus trabajadores y la monotonía en la labor diaria; así mismo, entre los factores intrínsecos se identificaron la satisfacción, las promociones, las competencias personales y las peculiaridades de estatus.

Castillo J. y Sánchez M., (18) en el 2020, en su estudio “La motivación y el desempeño profesional de los empleados del área de enfermería del Hospital I Albrecht-EsSalud 2020”. El estudio tuvo como finalidad establecer la analogía entre el desempeño de los profesionales licenciados en enfermería y la motivación. La metodología empleada fue de enfoque cuantitativo y de diseño descriptivo correlacional. Fue muestra censal ya que utilizo el mismo número de representantes que la población, que estuvo conformada por 40 licenciados en enfermería de dicho nosocomio donde se realizó la investigación. Se aplicó instrumentos para cada variable siendo el cuestionario, que fue sometido a juicio de expertos para su validación y su confiabilidad con el Alfa de Cronbach. En lo referente al procesamiento de datos se realizó mediante el software IBM Statistics versión 25, para el análisis de datos se utilizó la estadística descriptiva e inferencial con la información obtenida se decidió usar la correlación de rho de Spearman para determinar el grado de asociación de las variables en estudio pudiendo concluir que la motivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral y que la dimensión condiciones de trabajo es la que más influye en el desempeño

laboral de los trabajadores del área de enfermería del Hospital I Albrecht – EsSalud - 2020.

2.2. Bases teóricas o científicas

2.2.1. Motivación laboral

2.2.1.1. Motivación: Definición

Para el autor Robbins, llegar a las metas establecidas por una organización requiere de muchos esfuerzos por parte del recurso humano, por lo que es necesario que este talento humano este motivado para ejercer su labor con voluntad propia. Son las ganas de esforzarse para lograr objetivos de una organización condicionado por satisfacer una necesidad personal. (19)

Según Navarro menciona que son las fuerzas internas del individuo que conmueve su orientación, su constancia e intensidad de la conducta voluntaria, es decir; sentirse motivados para lograr un fin concreto, con un esfuerzo establecido y durante un periodo. (20)

De acuerdo a Maslow (1997) menciono que: La motivación de los seres humanos es el aspecto principal de toda organización, por lo que se debe considerar y priorizar las necesidades básicas de este; es decir, el ser humano posee necesidades que tienen que ser satisfechas, para esto debe jerarquizarlas por prioridad y satisfacerlas, para que no se constituya como problema. Según este autor existen 5 necesidades que son indispensables como las necesidades fisiológicas, las de seguridad, el amar, la estima y la autorrealización. (21)

2.2.1.2. Teoría de motivación laboral de Frederick Irving Herzberg,

Para Frederick Herzberg su teoría tiene dos factores para describir al ser humano en contextos laborales, siendo los factores intrínsecos o los motivacionales

que son los controlados por la persona, ya que implican sentimientos personales de crecimiento en todos los ámbitos, de autorrealización y de reconocimiento profesional, dependiendo de las actividades que realiza en su puesto de trabajo, ya que se relaciona con lo que él hace y desempeña, siendo los siguientes realización , logros, progreso profesional, reconocimiento y responsabilidad. (22)

Siendo el otro los factores higiénicos o factores extrínsecos, refiriéndose al ambiente de trabajo donde se desenvuelve la persona y como se desempeña en su ámbito laboral; siendo los siguientes: beneficios sociales, sueldo, tipo de jefatura o supervisión que los trabajadores cogen de sus superiores, clima laboral entre trabajadores, ambiente de trabajo, condiciones físicas, políticas y directrices de la organización, reglamentos de gestión internos, etcétera. Definitivamente, son factores que envuelven a la persona y se emplea en la motivación, para influir y hacer que los empleados trabajen más por ejemplo un incentivo salarial extra, premios o cambios en su puesto de trabajo a mejores expectativas, también resaltar que, si los factores higiénicos son efímeros, éstos provocan la insatisfacción de los trabajadores. (22)

2.2.1.3. Tipos de motivación.

a. Factores intrínsecos: Están relacionados con el cargo y las funciones que el trabajador ejecuta. Los factores motivacionales se hallan bajo control de la persona, pues se corresponden con lo que él hace y como se desempeña. Implican sentimientos de reconocimiento personal y profesional, crecimiento propio y autorrealización, esto dependen mucho de las actividades y acciones que el recurso humano realiza en su ambiente trabajo. (23)

- **Trabajo en sí mismo:** se encuentra relacionado con la valoración del puesto de trabajo, es decir, con la naturaleza del empleo, involucra la compensación no solo en lo material sino también en lo social y psicológica que brinda el empleo. O sea, es lo atrayente del puesto de trabajo, lo que le gusta al trabajador. Por tanto, si la enfermera en realidad le gusta lo que hace y se siente bien es porque su profesión le nació de su vocación de servicio, teniendo una actitud de ayuda y colaboración al prójimo que lo necesita. (23)
- **Desarrollo personal:** Son experiencias de interacción personal y grupal, a través del cual las personas que intervienen en ellos, optimizan y desarrollan destrezas y habilidades para una comunicación directa y abierta, mejoran las relaciones con los demás y toman decisiones acertadas, lo cual le permite conocerse mejor y también a sus compañeros de trabajo. (24)
- **Reconocimiento de logros:** De acuerdo a la Real Academia Española refiere que es el agradecimiento a un favor recibido o a un beneficio. Para retener a un trabajador valioso necesariamente se le debe reconocer el aporte al logro de los objetivos institucionales, ya sea por su liderazgo, su desempeño, su colaboración, su productividad o su contribución que realiza más allá de las funciones que desempeña. (24)
- **Crecimiento profesional:** Es un proceso por el cual el ser humano progresa pasando por diferentes etapas con características propias en las acciones y en las tareas a realizar. La identidad profesional construye el desarrollo profesional que intenta incrementar la satisfacción en el ejercicio de la profesión, a través de la competencia profesional de calidad y una mejor comprensión. (Medina, 1998). El desarrollo profesional se puede dar de

diversas formas, una de ellas es a través de las capacitaciones que le permiten mantenerse actualizado acorde al contexto en que vivimos, y a realizar un trabajo esmerado, competitivo y de calidad, permitiéndole ejercer nuevas habilidades y destrezas para el trabajo en la institución. (25)

- **Responsabilidad Social:** Es un estado de conciencia que progresivamente se va desarrollando con el aprendizaje del ser humano o en la institución, constituyéndose en el individuo una percepción interna del comportamiento ético y la toma de decisiones, de tal forma que en la organización se tome las decisiones adecuadas y correctas, y obtener resultados positivos que lleve al desarrollo respetando el equilibrio entre la naturaleza, la sociedad y la rentabilidad de la organización. (26)

b. Factores extrínsecos: Son aspecto que están dentro del ambiente del ser humano considerando las condiciones que influyen en el desempeño profesional. Como son aspectos que decide y administra la organización, se encuentran estos factores higiénicos fuera del control y alcance de los seres humanos. (25)

- **Supervisión adecuada:** Son las acciones o actividades que se ejercen para realizar y controlar los esfuerzos ejecutados por las personas, con la finalidad de cumplir con as tareas o funciones asignadas individual o grupalmente. Los coordinadores que tiene la función de supervisores operan como si fueran jueces que deben dar solución a problemas durante el proceso de control de la empresa. Los llamados supervisores ejecutan dos acciones principalmente, uno actuando como jueces percibiendo lo que pasa en el área de trabajo, si las condiciones, la actitud y resultados favorecen el cumplimiento de las metas de la organización. El segundo fin, actúan tomando decisiones y solucionando

problemas. Esto se realiza con el propósito de investigar porque algo no salió bien, para luego tomar decisiones correctivas al respecto. (27)

- **Condiciones Laborales:** Es el contexto laboral que permite al trabajador su bienestar psicológico y físico, como horario de permanencia en el trabajo, las condiciones físicas del ambiente de trabajo, la infraestructura, equipos o materiales, además se establece el estilo del monitoreo y supervisión, siendo una forma de control a los trabajadores de la empresa sobre la ejecución de sus actividades. (27)
- **Seguridad laboral:** Son las formas de evitar los riesgos laborales en los empleados. Controlar los riesgos laborales produce bienestar en los trabajadores, además de ofrecer condiciones óptimas para evitar la presencia de accidentes involuntarios, que perjudique la salud y el trabajo del talento humano importante para la empresa. (27)
- **Relaciones interpersonales:** La relación entre el paciente y los profesionales de enfermería no es una relación íntima, es solo de trabajo donde el personal de salud desea restablecer o cuidar la salud de la persona, pero no se interesa por otros aspectos que no tienen nada que ver con la salud. Para desarrollar una buena relación interpersonal es indispensable contar con habilidades como la comunicación asertiva, autenticidad, capacidad de empatizar, saber escuchar y sobre todo la aceptación incondicional a la otra persona. (27)
- **Remuneraciones:** refiere la OIT que remuneraciones es la compensación salarial que percibe una persona a cambio de un trabajo, tarea faena; este monto debe ser acorde al tipo de trabajo, sin embargo, se debería tener en consideración las necesidades básicas de la persona. También, se debe

considerar los beneficios, oportunidad de crecimiento en la empresa, prestigio y condiciones ambientales adecuadas. (28)

- **Reglamento institucional:** Los documentos tales como reglamentos deberán ser aprobados y difundidos por el comité directivo, con el propósito de que todos conozcan las funciones, deberes, derechos que tiene en la organización, además de considerar ciertas normas de convivencia y de trabajo encaminados a lograr las metas institucionales. (29)
- **Status social:** Es el reconocimiento, prestigio, seguridad, poder y autoridad por el ejercicio de liderazgo en la organización, esto influye de manera eficaz en la satisfacción en el trabajo. (30)

2.2.2. Desempeño laboral en enfermería

2.2.2.1. Definiciones

El desempeño laboral es la conducta o comportamiento real de los empleados, ya sea en lo técnico y profesional, también en las relaciones interpersonales durante la atención al usuario o paciente, será influenciado por las condiciones ambientales. Lo que indica que existe una correspondencia entre los aspectos que caracterizan el desempeño laboral y los que establecen la calidad de los servicios de salud. (31)

La calidad del desempeño relacionada con la calidad de los servicios involucra la evaluación del desempeño profesional, siendo un proceso incesante de evaluar la calidad de atención en los servicios de salud, no solo es importante los conocimientos y la aplicación de ellos, sino también el compromiso que tienen con la institución y la responsabilidad frente a la demanda de necesidades de la población. (32)

Para establecer un desempeño laboral de calidad, es necesario considerar las condiciones personales y de trabajo, luego analizar los resultados de la evaluación a fin de establecer necesidades y problemas identificados, los cuales demandan decisiones de gestión. (33)

Evaluar las competencias del trabajador es evaluar el desempeño laboral, es también evaluar las condiciones personales y laborales requeridas para un determinado puesto de trabajo. Para que el trabajador profesional demuestre un desempeño laboral eficiente, es necesario ser competente, cabe resaltar que esto no solo depende del empleado sino también de las condiciones de trabajo existente en la organización. (33)

Al realizar la evaluación del desempeño profesional permite tener un diagnóstico operativo de las actividades identificando aquellas que necesitan ser fortalecidas como mejorar equipamiento, infraestructura, dando énfasis en la adquisición de capacidades dirigidas a mejorar el trabajo asignado, es decir es necesario considerar el binomio evaluación del desempeño/educación constante, de esta manera se busca la calidad desea, para que en momento se llegue a la excelencia.

La evaluación de desempeño tiene dos formas que se integran; uno la autoevaluación o llamada evaluación interna donde la organización se evalúa de manera transparente las condiciones de como esta; y la otra es la evaluación externa, realizada por otras personas o empresas expertas en el tema, donde la empresa le demostrará las condiciones de calidad. (34)

2.2.2.2. La evaluación del desempeño:

Es un proceso donde se evalúa el rendimiento laboral del trabajador de la institución. Se puede realizar con la finalidad de obtener un diagnóstico de la realidad

empresarial, también de retroalimentación o con la finalidad de obtener un certificado del nivel de competencia laboral alcanzado. (35)

El proceso debe ser confiable, validado, flexible, efectivo y aceptado por todos los integrantes de la organización. Sirve también de base para establecer los procesos de intervención, ya sea de capacitación, actualización o de gestión, etc., así como adoptar decisiones sobre los traslados, permanencia, separación o promoción del puesto de trabajo. (33)

- Facilita el perfeccionamiento de los puestos de trabajo.
- Admite la aplicación de políticas de estímulos materiales o morales, así como de compensación.
- Mejora el desempeño profesional, haciendo que se aumente la calidad de los servicios que se brindan a las personas.
- Las evaluaciones del desempeño demandan que el empleado exponga sus capacidades reales, así como sus actitudes y valores en forma directa, por decir realizando tareas u acciones que solucionen problemas precisos o creando algún beneficio o producto en un determinado contexto laboral.

Al evaluar el desempeño es preciso necesario examinar todas las funciones que el empleado realiza en cumplimiento de sus actividades laborales, tales como las de investigación, las asistenciales, educacionales y las administrativas o de dirección. Sin embargo, debemos considerar que en una sola evaluación no se puede determinar todo el desempeño profesional de los trabajadores; a veces tampoco se puede evaluar a la totalidad de los trabajadores más aun si es una organización grande, en estos casos se deberá seleccionar a una muestra. Una evaluación de competencias no es

más que verificar las evidencias del desempeño laboral, determinando si es competente o aún le falta, al ejecutar una actividad o acción laboral establecida. (36)

Se recomienda que la técnica a emplear debe ser la observación directa del desempeño del empleado, siendo la fuente primordial de evidencia la actuación de la persona en situaciones laborales. Se debe avalar que los procedimientos o las técnicas empleados en la certificación de competencias, se ejecuten en conformidad con las políticas administrativas, metodológicos y técnicas delineadas para ese fin, considerando tener en cuenta la percepción de satisfacción de los pacientes o usuarios de los servicios de salud. (37)

La medición de competencias es fundamentalmente de orden cualitativo. Se centra en establecer evidencias de que el desempeño fue logrado con base a la norma. Son evaluadas con el pleno conocimiento de los trabajadores y en la mayor parte, sobre la base de la observación de su trabajo y de los productos del mismo. También suele contener evidencias del conocimiento teórico y práctico aplicado en la ejecución de las actividades laborales. (31)

2.2.2.3. Dimensiones de desempeño laboral

A. Calidad en el trabajo

La calidad es un proceso continuo y dinámico que establece la acción laboral con la finalidad de afirmar en el trabajador su desarrollo como una persona integral y completa. (32)

Para los profesionales licenciados en enfermería la organización empleadora cuenta con diversos ambientes u áreas laborales. También se debería de considerar la formación de este tipo de profesionales, siendo diverso desde un auxiliar, un

técnico o una licenciada en el campo de la enfermería, cada uno cumpliendo diversos roles en la atención del paciente o usuario. Tener en cuenta que solo la licencia en enfermería ejerce acciones de investigación, docencia, asistencial y gestión. Además, su labor lo aplica en todos los niveles de atención de la salud, ya sea en forma autónoma o multidisciplinario. (31)

Para Gonzáles Baltazar la calidad laboral es definido desde un punto multidimensional que integra diferentes acciones según su propia percepción, viendo las necesidades personales como seguridad, soporte institucional e integración al puesto de trabajo, así como la satisfacción por el mismo, su bienestar será identificando las acciones de su labor profesional y el logro de su desarrollo personal, no olvidar la buena planificación de su tiempo libre. (38)

Los profesionales de enfermería asumen su responsabilidad por la calidad de la atención que ofrece al paciente teniendo en cuenta la ética profesional las normas y las leyes que rigen sus funciones el desempeño del profesional de enfermería favorece la valoración del cuidado y la satisfacción de los usuarios o pacientes es por ello importante escuchar a los usuarios quién es siempre tienen algo que decir sobre su situación de salud además sobre el nivel de satisfacción que tiene acerca del servicio recibido la satisfacción constituye uno de los indicadores de evaluación de resultados que proporciona a los gerentes diferentes acciones de transformación e innovación. (39)

Los servicios de salud no son ajenos a los cambios globales en los cuales se observa que los usuarios clientes pacientes y familiares exigen un mayor compromiso y mejora continua en las organizaciones para ir mejorando la calidad del servicio ofrecido por las organizaciones en el campo de la salud adoptando la

valoración de la seguridad del paciente como una estrategia de atención es importante considerar que la seguridad del paciente es un propósito fundamental en la recuperación del mismo ya que busca beneficiar al proceso de la recuperación y a evitar complicaciones que puedan generarse de una ineficaz atención de su cuidado. (40)

El cuidado del profesional de enfermería se fundamenta en la situación cambiante y en las necesidades de los usuarios o pacientes, definitivamente dar atención a la persona que lo necesita requiere de una planificación asertiva, con un enfoque de atención integral, recordar también que detrás de un paciente viene su familia la cual demanda y se involucra en el cuidado y en la calidad de atención del paciente, los modelos integrales del cuidado de enfermería ofrecen un contexto adecuado para dar el cuidado a los usuarios, familias y ofrecer una filosofía de trabajo en el cuidado del paciente basados en la cultura organizacional predominante el modelo de prestación de servicios afecta al personal de salud los recursos humanos son necesarios para garantizar un cuidado adecuado sin embargo existen instituciones de salud que no tienen profesionales en cantidad suficiente para brindar el cuidado asimismo el uso flexible de los recursos para la tensión son escasos o ineficaces es por ello que los costos en la organización determinan o influyen directamente en la satisfacción laboral. (40)

B. Responsabilidad laboral

El licenciado de enfermera siempre demostró sus acciones en el área de organización, administración y valoración de los servicios, sin embargo, con el desarrollo de estrategias asistenciales nuevas en América Latina, este profesional se viene desarrollando en otros campos, primordialmente en los trabajos

comunitarios y de atención primaria. Por tanto, el perfil del profesional de enfermería es complejo y va depender del contexto de salud que se vive en esos momentos. La demanda y oferta, esta muy relacionada a la disponibilidad del trabajador, a la experiencia laboral, a los aspectos normativos y legales de su régimen laboral. (41)

Se debe tener presentes la naturaleza y características de la enfermería: la composición predominantemente de mujeres, la estructura ocupacional muy estratificada, compuesta por un nivel profesional y un estrato de personal auxiliar con diverso grado de preparación técnica. Por lo cual el nivel de capacitación en enfermería es muy heterogéneo, ya que pueden encontrarse desde enfermeras y enfermeros que tienen una preparación informal hasta categorías profesionales con formación de pregrado y posgrado. Otra realidad sociocultural es que el predominio de mujeres en la composición del personal de enfermería, en un mundo donde el poder lo ejercen los hombres, ha contribuido a una cultura de trabajo que reproduce el modelo familiar: la autoridad paterna se atribuye al médico y el papel de madre sumisa y obediente a la enfermera. (40)

C. Trabajo en equipo

Los empleados son las personas que constituyen las organizaciones y son considerados como el talento humano que necesita cada empresa o institución, para que exista resultados eficientes en el trabajo es necesario que estos integrantes se mantengan sólidos como una unidad y sobre todo valoren el trabajo

en equipo. La organización deberá aprovechar cada talento de sus trabajadores, es muy importante para que la empresa tenga sostenibilidad en el tiempo. (42)

El trabajo en equipo es la evolución cualitativa de los llamados grupos de trabajo. Considerada como una forma de trabajo organizado entre varios trabajadores con el propósito de alcanzar objetivos empresariales comunes. Este tipo de trabajo en equipo permite complementar las habilidades de los empleados, tener una responsabilidad común y el compromiso mutuo. Además, ofrece una sinergia buena como resultado del esfuerzo de cada integrante del equipo, los resultados serán buenos porque habrá mayor productividad, rendimiento y por ende mayor satisfacción personal. (43)

El trabajo en equipo en enfermería no solo redunda en una satisfacción personal por parte del profesional sanitario, también a nivel de calidad asistencial porque el paciente se sentirá cuidado y respaldado. (43)

No hay que olvidar que las enfermeras y enfermeros son actores fundamentales en el sistema sanitario. Dan respuestas a las necesidades de los pacientes, todas ellas basadas en buenas prácticas contrastadas y de acuerdo con la evidencia científica existente; aparte de servir en muchos casos de puente o intermediario entre el médico y el paciente. (37)

En el área de gestión el personal de enfermería deberá adquirir conocimientos de las estrategias adecuadas en el cuidado del paciente, así como de las actividades a implementar. Por ello es importante mantener una formación continua, desarrollar competencias para el trabajo y tener la experiencia necesaria son aspectos básicos para los licenciados en enfermería que van a cumplir acciones de gestores. (43)

D. Compromiso institucional

Es la forma actitudinal del trabajador frente a la institución que le alberga para ejercer su trabajo, es la percepción personal que adopta el empleado frente a la organización, además proporciona información importante sobre la planificación, coordinación, organización e incremento de la eficacia, eficiencia y rendimiento. Un trabajador responsable es el resultado de su empeño personal también del desarrollo y crecimiento de la empresa, los gerentes deberían dar mayor énfasis a este aspecto, ya que un empleado irresponsable conducirá a la empresa al caos y disminuirá la productividad y el rendimiento deseado. (44).

Cuando existe en las enfermeras un compromiso organizacional reducido es un problema porque se presentará desmotivación, insatisfacción laboral y el rendimiento será inadecuado, conduciendo muchas veces a aumentar el porcentaje de errores en el cuidado del paciente, provocando que la permanencia en el ámbito hospitalario sea mayor para el paciente y que su satisfacción sea negativa porque tendrá que aumentar los costos de tratamiento. (16)

2.3 Marco Conceptual

- **Calidad del trabajo:** La calidad del trabajo es el estándar de trabajo que un empleado o equipo entrega consistentemente
- **Desempeño laboral:** Es la conducta del empleado con el fin de alcanzar los propósitos establecidos por la institución, significa aplicar sus estrategias personales para el logro de los fines organizacionales. (37)
- **Compromiso institucional:** Es un monto objetivo que se ha prometido a un solicitante, o un límite que se aplica también a los solicitantes

- **Ímpetu con el trabajo:** Hace referencia a la fuerza y energía con la que se realiza un trabajo, en este ámbito de ímpetu se hace alusión a la eficacia, positivismo, valor del entusiasmo y espíritu que posee una persona en el momento de realizar un trabajo
- **Impulso intrínseco:** Es el impulso que viene desde adentro, sin ninguna recompensa externa ostensible
- **Motivación laboral:** Mark A. Peale refiere que motivación deriva de una palabra compuesta: motivo y acción. Quiere decir, es aquel motivo que nos impulsa a poder actuar". (45)
- **Regulación externa:** Significa que haces algo para satisfacer una demanda externa o recibir incentivos externos
- **Regulación identificada:** Implica otorgar un valor consciente a un comportamiento de tal manera que la acción es aceptada cuando es personalmente importante
- **Regulación introyectada:** Se considera que la regulación introyectada es una forma de motivación relativamente controladora en la que el comportamiento está regulado por sanciones y/o presiones internas que están dirigidas a obtener una recompensa
- **Responsabilidad laboral:** Es cuando un empleado completa sus deberes y funciones laborales determinados en la descripción del perfil del empleo y se adjunta a los procedimientos y políticas de la organización, realizando sus labores de la mejor manera como profesional.
- **Trabajo en equipo:** Es la acción combinada de un grupo de personas, especialmente cuando es eficaz y eficiente.

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis general

Existe relación directa y significativa entre motivación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas, IREN Centro Concepción, Huancayo-2022

3.2. Hipótesis específicas

- Existe relación directa y significativa entre motivación y desempeño laboral en su dimensión calidad del trabajo, de los profesionales de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas, IREN Centro Concepción, Huancayo-2022.
- Existe relación directa y significativa entre motivación y desempeño laboral en su dimensión responsabilidad laboral, de los profesionales de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas, IREN Centro Concepción, Huancayo- 2022.

- Existe relación directa y significativa entre motivación y desempeño laboral en su dimensión trabajo en equipo, de los profesionales de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas, IREN Centro Concepción, Huancayo- 2022.
- Existe relación directa y significativa entre motivación y desempeño laboral en su dimensión compromiso institucional, de los profesionales de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas, IREN Centro Concepción, Huancayo- 2022.

3.3. Variables

VARIABLE 1: Motivación:

Es un proceso por el cual el ser humano al realizar una acción determinada ejerce ciertas capacidades que le lleva a la ejecución de metas para lograr satisfacer expectativas o necesidades, a cambio necesita ser motivado de diferentes formas por el trabajo que realizó. (31)

VARIABLE 2: Desempeño laboral:

Refiere Chiavenato son conductas o acciones observables en los trabajadores que son importantes para el logro de metas trazadas por la empresa, es cierto que un buen desempeño laboral conduce al crecimiento institucional, por lo tanto, es la fortaleza de una institución. (37)

3.3.1. Operacionalización de variables

VARIABLE: Motivación

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIÓN	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES	TIPO DE VARIABLE	BAREMO
Motivación	Es la pretensión de desplegar determinado esfuerzo para alcanzar metas de la organización, condicionado por la necesidad de compensar alguna exigencia personal.	Ímpetu en el trabajo	Fuerza, brío, energía e incitación hacia la realización de determinada actividad o tarea	Esfuerzo por valoración	Ordinal	<ul style="list-style-type: none"> • Poca motivación laboral: De 0 a 38 puntos. • Mediana motivación laboral: De 39 a 76 puntos. • Alta motivación laboral: De 77 a 114 puntos
				Esfuerzo intencional		
				Trabajo con propósito		
		Regulación externa	Existencia de una recompensa o castigo por realizar determinada actividad	Obtener la aprobación de otras personas		
				Seguridad en el trabajo		
				Evitar críticas		
				Obtener respeto		
				Reducir el riesgo de perder el trabajo		
				Compensación financiera		
		Regulación introyectada	Realizar determinada actividad como medio de alivio de sentimientos de culpa	Probarme a mí mismo que puedo		
				Orgullo personal		
				Sentirme bien conmigo mismo		
				Evitar la vergüenza propia		
		Regulación identificada	Realizar determinada actividad por considerarla importante y haberle asignado un valor especial	Valores personales		
				Considero que es importante		
				Significado personal		
Impulso intrínseco	Realizar determinada actividad para generar placer y satisfacción en su realización	Me divierto haciendo mi trabajo				
		Mi trabajo es interesante				
		Mi trabajo es emocionante				

VARIABLE: Desempeño laboral

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIÓN	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES	TIPO DE VARIABLE	BAREMO
Desempeño laboral	Es el grado en que cumplen las funciones y se alcanzan los objetivos de la organización, es el resultado productivo de una jornada de trabajo	Calidad del trabajo	Es el uso de los conocimientos, habilidades, el buen juicio y todo el talento personal asociados a la profesión para generar el mejor servicio posible que logre satisfacer las expectativas del usuario y este acorde a los estándares internacionales	Explica la importancia de la atención preventiva Brinda instrucciones para el autocuidado Explica al familiar como actuar en emergencia Explica cómo evitar interferencias de controles Brinda información a familiares Comunica el propósito de procedimientos Informa posibles efectos secundarios Valora funciones vitales Instruye en las actividades de la vida diaria Desarrolla un plan de atención de enfermería Administra tratamientos y garantiza adherencia Evalúa efectividad de la atención	Ordinal	<ul style="list-style-type: none"> • Inadecuado desempeño laboral: De 0 a 55 puntos. • Mediano desempeño laboral: De 56 a 109 puntos. • Adecuado desempeño laboral: De 110 a 164 puntos.
		Responsabilidad laboral	Es el cumplimiento con las funciones y tareas encomendadas acorde a los estándares institucionales, haciendo uso óptimo de los	Cumple con las reglas, regulaciones y procedimientos Se esfuerza por mejorar la atención Se asegura de no desperdiciar materiales Realiza visitas fuera de la jornada diaria Se queda hasta más tarde Se toma tiempo adicional para organizar la información Programa horarios especiales para atender a usuarios Se queda hasta más tarde para atender a los usuarios Se toma tiempo adicional para trámites administrativos		

			Es la suma de esfuerzos que se complementan para la generación de determinado servicio, requiere sinergia y coordinación	Explica a colegas la condición de salud de usuarios Informa situaciones críticas de los usuarios Informa el historial médico de usuarios Informa cambios en el tratamiento Informa sobre pruebas clínicas de los usuarios Eleva la moral Ayuda a resolver problemas de trabajo Consulta sobre las acciones a tomar Acompaña las necesidades emocionales de otros Comparte sus conocimientos especializados Ayuda a otros a ponerse al día con su trabajo		110 a 164 puntos.
		Compromiso institucional	Es el grado en que un empleado asume los propósitos y metas de una organización como propias y despliega el esfuerzo necesario para poder alcanzarlos	Se ofrece como voluntaria en comités Asiste y participa en reuniones del establecimiento Hace sugerencias innovadoras Muestra esmero y preocupación por las familias Escucha preocupación de familias Satisface necesidades emocionales de la familia Escucha las preocupaciones Satisface necesidades emocionales de usuarios Muestra esmero y preocupación		

IV. METODOLOGÍA

4.1. Método de investigación

Como método general se empleó el método científico, ya que esto fue el procedimiento con el que se llevó a cabo la investigación, basado en lo empírico y en la medición de las variables de estudio, para ello previamente se identificó una situación problemática, basada en la búsqueda de la comprobación de la correspondencia del desempeño laboral y motivación, se procedió a la medición, mediante el uso de técnicas e instrumentos válidos y confiables, luego se realizó la sistematización de la información, el análisis, la interpretación, las conclusiones y la toma de decisiones. (46)

Entre sus métodos específicos tenemos el inductivo; por haberse iniciado de hechos específicos de la evaluación de la medición de la relación de la inteligencia emocional y la satisfacción laboral en las enfermeras se procuró alcanzar conclusiones y proposiciones generales. (46)

Se utilizó también el deductivo como método específico; al tomarse como una proposición positiva, comprobándose que existe la correspondencia significativa y directa de la motivación y satisfacción profesional. (46)

Además, se empleó el método estadístico - inferencial, al tener la finalidad de estimar la investigación parámetros a partir de estadígrafos calculados en forma aleatoria de una muestra. (46)

4.2. Tipo de investigación

Considerando los diferentes criterios, el tipo de investigación es:

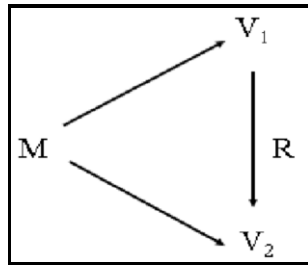
- **Según su finalidad**, el estudio es básico, ya que busca confirmar las teorías que describen la correspondencia de las variables en estudio. (47)
- **Según el número de veces con que se miden las variables en una misma población**, es transversal donde la recopilación de información se realiza en un periodo de tiempo a la muestra; es decir la información es recolectado haciendo un corte en el tiempo solo oportunidad.
- **Según el tiempo de ocurrencia del fenómeno de estudio**, es prospectivo ya que los datos que se van a recolectar son en el tiempo presente.
- **Según el uso de análisis estadístico**, es cuantitativo porque hará uso de la estadística para medir las características de las variables.

4.3. Nivel de la investigación

Él estudio que se realizó es de nivel relacional, porque se evaluaron dos variables y se determinó que si existe relación estadística entre ambas (coeficiente de correlación); también se presumió que la correspondencia entre estas variables no es casual, además no se hará ninguna manipulación de las variables. (47)

4.4. Diseño de la investigación

El diseño fue correlacional de tipo observacional, donde se relacionó ambas variables de estudio. (48). El esquema es:



Donde:

V1= Motivación

V2 = Desempeño laboral

r = Coeficiente de correlación

M = Muestra de estudio

4.5. Población y muestra

4.5.1. Población

Al respecto Hernández y colaboradores (2014) mencionan que una población viene hacer el conjunto de la totalidad de casos que coinciden la población son todos los sujetos que tienen características similares aptos para el estudio. (49)

Se consideró como población en el trabajo a los de profesionales licenciados en enfermería que laboran en el Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas, IREN Centro Concepción Huancayo, que en total son 102 profesionales.

4.5.1.1. Criterios de inclusión

- Enfermeras que acepten participar voluntariamente en el estudio.
- Enfermeras que vengán laborando con nombramiento o contrato en la institución, sin tener en cuenta el tiempo de permanencia laboral.
- Enfermeras que no hayan tenido procesos administrativos por incumplimiento de funciones

4.5.1.2. Criterios de exclusión

- Enfermeras que no colaboraron con el trabajo, a pesar de haber consentido su participación.
- Enfermeras que padecieron alguna enfermedad física; que sea evidente o que pueda dar razón la misma enfermera.
- Enfermeras en periodo de vacaciones

4.5.1. Muestra y tipo de muestreo.

La muestra “es un sub grupo de la población del cual se recogen los datos y debe ser representativo de ésta”. (49)

Primero se calculó el tamaño muestral utilizando la fórmula de tamaño de muestra para un solo grupo por proporciones; que se presenta a continuación. (48)

Segundo se seleccionó la muestra por medio del método del muestreo aleatorio simple (todos los elementos de la población tienen la misma probabilidad de ser elegidos como parte de la muestra). (48)

Para el tamaño de la muestra se usó la expresión matemática de la fórmula del tamaño muestral para un solo grupo por proporciones. (48)

$$n = \frac{N * p * q * (Z_{\alpha/2})^2}{e^2(N - 1) + p * q * (Z_{\alpha/2})^2}$$

Donde:

$Z_{\alpha/2}$: Z correspondiente al nivel de confianza elegido, que para el estudio será de 95% (1.96).

p : 37 % de Proporción de enfermeras con poca o ninguna motivación laboral (Espinoza, B., & Inga, G. Motivación y desempeño laboral en enfermeras de la Microred de Salud Chilca–2020”). (9)

Q : Proporción de enfermeras con buena motivación laboral (63 %), $q = 1 - p = 0.63$

E : Error de estimación será de 0.05.

Reemplazando los valores en la ecuación 01, se tiene:

$$n = \frac{102 * 0.37 * 0.63 * 1.96^2}{0.05^2 * (102 - 1) + 0.37 * 0.63 * 1.96^2}$$

Solucionando:

$$n = 79.46$$

En la muestra fue considerado 80 profesionales de enfermería que laboran en el hospital en estudio.

El personal de enfermería se encuentra laborando en forma presencial, sin embargo, previa consulta a la Jefatura de enfermería, se coordinó que la recolección de datos fuera de manera virtual, a través del Google formularios, esto fue por prevención, como es de conocimiento público, a nivel mundial se vivió una situación de pandemia, por la enfermedad COVID 19, a nivel sanitario por prevención del contagio de la nueva variante ómicron y la subvariante ómicron BA-2 que apareció en el mes de febrero del 2022; por tanto, se solicitó la relación de los 80 profesionales de enfermería, que dispusieron una dirección electrónica, a fin

de garantizar la recolección de datos de manera virtual, como se muestra en el Anexo N° 12.

4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

a. Para la variable Motivación laboral:

Técnica: La técnica que se utilizó fue la encuesta que consta de la identificación mediante un código, la presentación, las instrucciones, las preguntas generales y las secciones de preguntas según las dimensiones que se evaluaron.

Instrumento: El instrumento que se utilizó será el “Work motivation scale”, traducido y adaptado, cuyas características se presentan a continuación:

FICHA DEL INSTRUMENTO

“ESCALA DE MOTIVACIÓN LABORAL”

- Autor: Gagne M, Forest J, el 2014. (50)
- Teoría: se basa en la teoría de la autodeterminación, considerando 5 componentes que han sido identificados como las 5 dimensiones.

- Dimensiones:

Dimensión 1, Ímpetu con el trabajo: considerando los ítems 2, 15, 16.

Dimensión 2, Regulación externa: considerando los ítems 3,8,9,10,14,17.

Dimensión 3, Regulación introyectada: considerando los ítems 1,5,7,19.

Dimensión 4, Regulación identificada: considerando los ítems 4,11,18.

Dimensión 5, Impulso intrínseco: considerando los ítems 6,12,13.

- Las preguntas tienen 7 opciones de respuestas que son las siguientes:

Totalmente de acuerdo : puntaje 6

De acuerdo : puntaje 5

Levemente de acuerdo : puntaje 4

Ni de acuerdo ni en desacuerdo : puntaje 3

Levemente en desacuerdo : puntaje 2

En desacuerdo : puntaje 1

Totalmente en desacuerdo : puntaje 0

- Baremo establecido según las puntuaciones:

Poca motivación laboral : De 0 a 45 puntos.

Mediana motivación laboral : De 46 a 68 puntos.

Alta motivación laboral : De 69 a 114 puntos.

- **Validez del instrumento:** La escala de motivación laboral, evaluada mediante el juicio de expertos. Los formatos de opinión previa adecuación a las observaciones dadas, se encuentran en el Anexo N° 5, también, se ejecutó la validez de constructo a través del análisis factorial, siendo su valor:

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		.824
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	8294.133
	gl	29
	Sig.	.000

- **Confiabilidad del instrumento:** La escala de motivación laboral, fue valorada con el estudio piloto, habiéndose aplicado el instrumento en el Centro de Salud de Chilca a veinte licenciados en enfermería, los datos se llevaron al análisis de correlación Coeficiente de Alfa de Cronbach, obteniéndose un valor de 0,834; lo cual se evidencia en el Anexo N°6

b. Para la variable Desempeño laboral:

Técnica: Fue la encuesta la técnica empleada, se constituyó de la identificación mediante un código, introducción, instrucciones, preguntas generales y secciones de preguntas según las dimensiones consideradas en el desempeño laboral (52)

Instrumento: El instrumento que se utilizó será el “Nurses job performance scale”, traducido y adaptado, cuyas características se presentan a continuación:

FICHA DEL INSTRUMENTO

“ESCALA DE DESEMPEÑO LABORAL DE ENFERMEROS”

- Autor: Greenslade J, Jimmieson N; 2007 (51)
- Teoría: se basa en la teoría de la evaluación de características que evalúan un óptimo desempeño laboral, considerando 4 dimensiones.

- Dimensiones:

Dimensión 1, Calidad del trabajo: considerando las preguntas del 1 al 12.

Dimensión 2, Responsabilidad: considerando los ítems 13 al 21.

Dimensión 3, Trabajo en equipo: considerando los ítems 22 al 32.

Dimensión 4, Compromiso organizacional: 33 al 41.

- Las preguntas tienen 5 opciones de respuestas que son las siguientes:

Siempre : puntaje 4.

Casi siempre : puntaje 3.

De forma regular : puntaje 2.

Casi nunca : puntaje 1.

Nunca : puntaje 0.

- Baremo establecido según las puntuaciones:

Inadecuado desempeño laboral ; De 0 a 65 puntos.

Mediano desempeño laboral : De 66 a 131 puntos.

Adecuado desempeño laboral : De 132 a 164 puntos.

- Validez del instrumento:** La escala de desempeño laboral de enfermeros, fue evaluada mediante el juicio de expertos. Los formatos de opinión previa adecuación a las observaciones dadas, se encuentra en el anexo N° 7, también se ejecutó la validez de constructo a través del análisis factorial, siendo su valor:

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		.816
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	82245.665
	gl	29
	Sig.	.000

- Confiabilidad del instrumento:** La escala de desempeño laboral de enfermeros, fue valorada a través del estudio piloto, habiéndose aplicado el instrumento en el Centro de Salud de Chilca a veinte licenciados en profesionales de enfermería, los datos se

llevaron al análisis de correlación Coeficiente de Alfa de Cronbach cuyo valor encontrado fue de 0,841; como se evidencia en el anexo N° 8.

4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

4.7.1. Procesamiento descriptivo de datos

Los datos recolectados, fueron revisados y registrados en una base de datos en el programa Microsoft office Excel 2016, que luego fue exportado al programa estadístico SPSS v.25 para Windows para su análisis.

Para establecer el nivel de desempeño laboral en enfermería, se sumó los puntajes obtenidos en cada uno de los ítems con lo que se aplicó la estadística se consideró la elaboración de tablas de frecuencia y gráficos para cada una de las dimensiones y para la variable en general.

4.7.2. Procesamiento inferencial de datos

Para comprobar la relación entre las variables motivación y desempeño laboral, se aplicó el estadígrafo Rho de Spearman, previa identificación de los pasos para la contratación de las hipótesis. Se utilizó el “p valor” como criterio de significancia para las pruebas estadísticas aplicadas ($\alpha \leq 0.05$).

4.7.3. Procedimiento a seguir para probar las hipótesis

- Se estableció la hipótesis nula y la alterna (H_0 , H_1).
- Se estableció el nivel de confianza ($\alpha = 0.05$).
- Se determinó el valor de prueba, de acuerdo a la tabla.
- Se contrastó el valor calculado con el valor de prueba establecida.
- Se interpretó el resultado.

4.8. Aspectos éticos de la investigación

En el desarrollo de la investigación se cumplió con los principios bioéticos que se cita en el Reglamento del comité de ética y en el Reglamento General de Investigación.

Se consideró al artículo 27 referido a los principios que rigen la actividad de la investigación, que incide en tener en cuenta a los principios bioéticos, solo se consideró como participantes a aquellos profesionales de enfermería que acepten participar voluntariamente, también se dio uso al consentimiento informado. Se tomó en cuenta el principio de beneficencia, considerando la finalidad terminal de la tesis que es el de incrementar el bienestar del profesional de enfermería, al elevar la motivación laboral, también se esperó una mejora significativa del desempeño laboral, lo que redundó en beneficio de los pacientes y sus familiares.

Asimismo, se tuvo en cuenta el Artículo 28 del Reglamento de Investigación, el estudio responde a la línea de investigación institucional, “Salud y gestión en salud”; se tuvo estrecha relación con el aspecto de la gestión en salud, consideramos esta línea importante en nuestra formación en las asignaturas de administración, y gerencia y gestión en salud, así como liderazgo, ya que es una de las funciones de los profesionales de enfermería ejercer cargos relacionados a la dirección de enfermería en hospitales, centros y puesto de salud, servicios hospitalarios, entre otros ámbitos.

Además, el estudio fue metodológicamente válido y las conclusiones derivadas del estudio fueron confirmadas por las distintas instancias a las cuales se sometieron a la investigación. La investigación no poseyó acción alguna que perjudique y/o empeorar la realidad de los profesionales de enfermería, se tuvo en cuenta las normas de la universidad en todo momento, mencionadas en el reglamento del Comité de ética. Justicia, se trató a las personas implicadas en el trabajo por igualdad, sin discriminación alguna de edad, raza, nivel económico ni etnia.

Además, se resaltó que se cuenta con la Carta N° 77-2022-GRJ/DIRESA/IREN/DG, (Anexo 9) donde se menciona la Aceptación del Permiso para realizar la encuesta virtual a fin de realizar el presente proyecto con fines de titulación, documento que se encontró, registrado y firmado por el director de dicha institución. Por otro lado, después de gestionada la solicitud para conseguir la relación de los participantes de manera virtual, previa comunicación por vía celular, se logró la aceptación y la información de ochenta licenciados en enfermería que trabajan en el IREN, como se muestra en anexos. Así mismo se contó con la respectiva firma del compromiso de declaración de confidencialidad, y el formato listo para el documento del consentimiento informado.

CAPÍTULO V

RESULTADOS

5.1. Descripción de resultados:

Los resultados que se presentaran a continuación, corresponden a 80 profesionales de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas, IREN Centro Concepción, Huancayo-2022, quienes respondieron a los instrumentos de recolección de información sobre la motivación y desempeño laboral.

Tabla N°3

Motivación laboral de los profesionales de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas, IREN Centro Concepción, Huancayo-2022

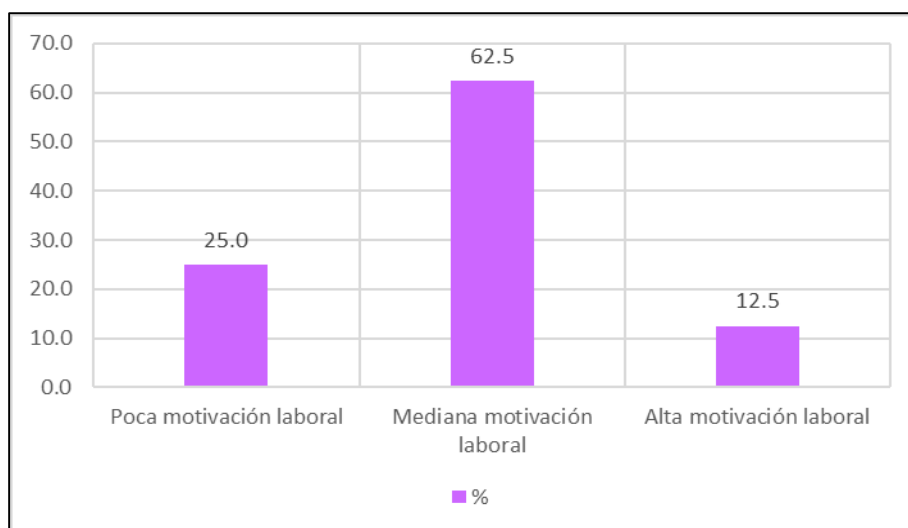
MOTIVACIÓN LABORAL	N	%
Poca motivación laboral	20	25.0
Mediana motivación laboral	50	62.5
Alta motivación laboral	10	12.5
Total	80	100.0

Fuente: Encuesta propia

La evaluación de la motivación laboral presenta que el 62.5% de los Licenciados en enfermería tienen mediana motivación laboral, seguido del 25% con poca motivación laboral y solo el 12.5% presentan una alta motivación laboral.

Figura N°2

Motivación laboral de los profesionales de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas, IREN Centro Concepción, Huancayo-2022



Fuente: Encuesta propia

Tabla N°4

Características de la motivación laboral de los profesionales de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas, IREN Centro Concepción, Huancayo-2022

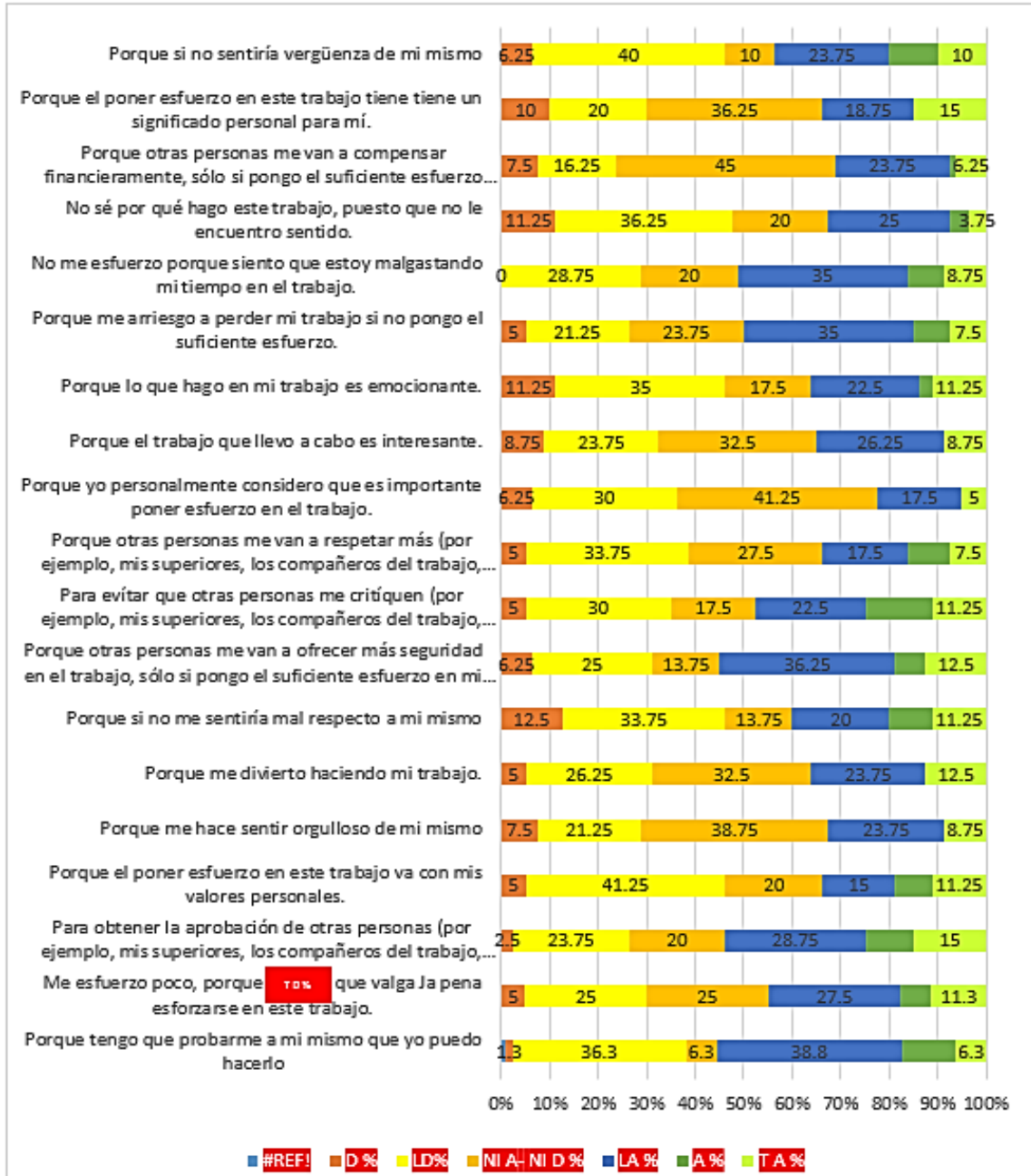
MOTIVACIÓN LABORAL	D (%)	LD (%)	NI A- NI D (%)	LA (%)	A (%)	T A (%)
Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo	1.3	36.3	6.3	38.8	11.3	6.3
Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.	5	25	25	27.5	6.3	11.3
Para obtener la aprobación de otras personas	2.5	23.75	20	28.75	10	15
Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.	5	41.25	20	15	7.5	11.25
Porque me hace sentir orgulloso de mi mismo	7.5	21.25	38.75	23.75	0	8.75
Porque me divierto haciendo mi trabajo.	5	26.25	32.5	23.75	0	12.5
Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo	12.5	33.75	13.75	20	8.75	11.25
Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo	6.25	25	13.75	36.25	6.25	12.5
Para evitar que otras personas me critiquen	5	30	17.5	22.5	13.75	11.25
Porque otras personas me van a respetar más	5	33.75	27.5	17.5	8.75	7.5
Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en el trabajo.	6.25	30	41.25	17.5	0	5
Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.	8.75	23.75	32.5	26.25	0	8.75
Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.	11.25	35	17.5	22.5	2.5	11.25
Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.	5	21.25	23.75	35	7.5	7.5
No me esfuerzo porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.	0	28.75	20	35	7.5	8.75
No sé por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.	11.25	36.25	20	25	3.75	3.75
Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.	7.5	16.25	45	23.75	1.25	6.25
Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.	10	20	36.25	18.75	0	15
Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo	6.25	40	10	23.75	10	10

Fuente: Encuesta propia

Dentro de todos los aspectos evaluados de la motivación, existen 10 características que son importantes destacar, el 38.8% de enfermeros refieren que están ligeramente en desacuerdo en señalar que están motivados porque “tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo”, así mismo el 41.25% mencionan que están ligeramente en desacuerdo con “el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales”, el 21.25% están ligeramente en desacuerdo en señalar que está motivado, porque les “hace sentir orgullosos de ellos mismos”, el 41.25% están indiferentes con considerar que “es importante poner esfuerzo en el trabajo”. El 32.5% mencionan que están indiferentes de acuerdo en señalar que “el trabajo que llevo a cabo es interesante”. El 35% están ligeramente en desacuerdo en que “su trabajo es emocionante”. El 36.5% refieren que están ligeramente de acuerdo en señalar: “no sé por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido”, el 45% están indiferentes en señalar que la motivación laboral “no se da solo por compensar financieramente”, sino sólo “si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo”. El 36.2% se sienten indiferentes en señalar que “el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí”. El 40% están ligeramente en desacuerdo en señalar que la motivación se da “porque si no sentiría vergüenza de mí mismo”.

Figura N°3

Características de la motivación laboral de los profesionales de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas, IREN Centro Concepción, Huancayo- 2022



Fuente: Encuesta propia
Leyenda:

6	5	4	3	2	1	0
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Levemente de acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Levemente en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

Tabla N°5

Desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas, IREN Centro Concepción, Huancayo-2022

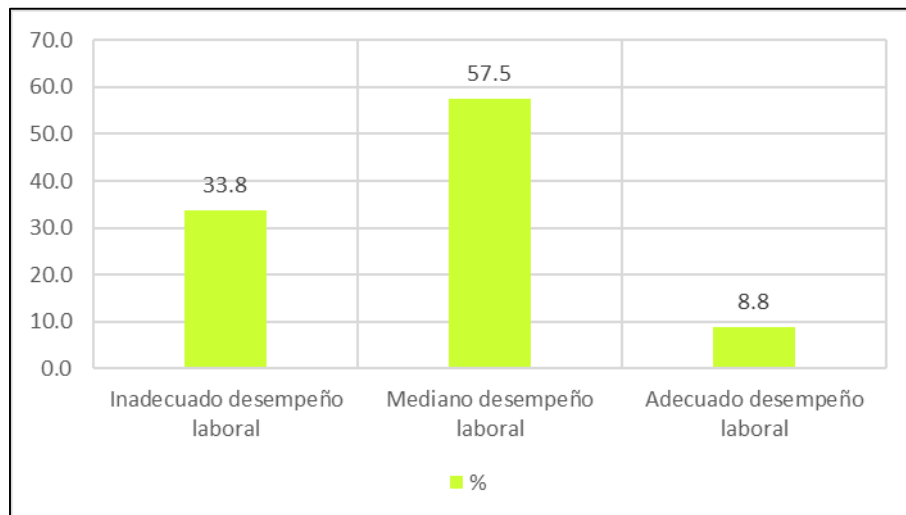
DESEMPEÑO LABORAL	N	%
Inadecuado desempeño laboral	27	33.8
Mediano desempeño laboral	46	57.5
Adecuado desempeño laboral	7	8.8
Total	80	100.0

Fuente: Encuesta propia

La evaluación del desempeño laboral muestra un 57.5% de profesionales de enfermería que presentan un mediano desempeño laboral, seguido del 33.8% con un inadecuado desempeño laboral y contrariamente el 8.8% posee un adecuado desempeño laboral.

Figura N°4

Desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas, IREN Centro Concepción, Huancayo-2022



Fuente: Encuesta propia

Tabla N°6

Dimensión calidad del trabajo del desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas, IREN Centro Concepción, Huancayo-2022

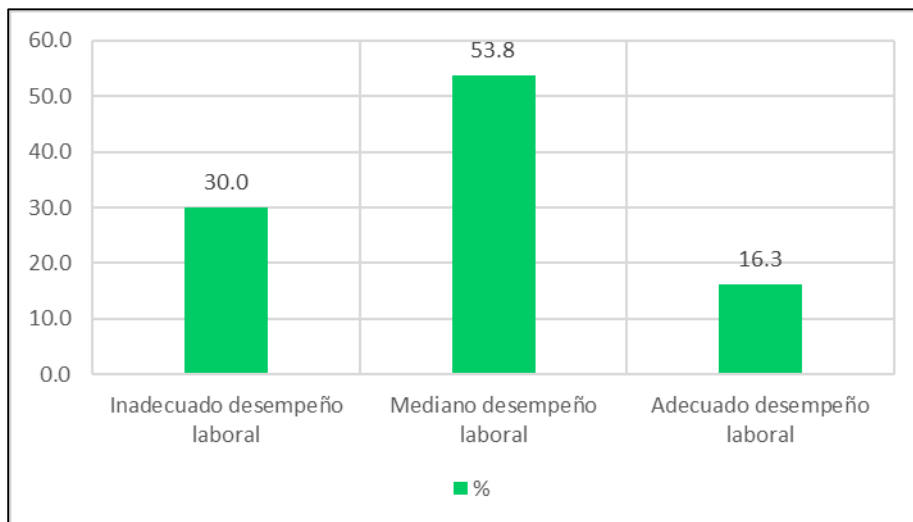
Calidad de trabajo	N	%
Inadecuado desempeño laboral	24	30.0
Mediano desempeño laboral	43	53.8
Adecuado desempeño laboral	13	16.3
Total	80	100.0

Fuente: Encuesta propia

En la dimensión calidad del trabajo del desempeño laboral es el 53.8% presentan una calidad de desempeño laboral mediano, un 30% calidad de desempeño laboral inadecuado y solo un 16.3% calidad de desempeño laboral adecuado.

Figura N°5

Dimensión calidad del trabajo del desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas, IREN Centro Concepción, Huancayo-2022



Fuente: Encuesta propia

Tabla N°7

**Dimensión responsabilidad laboral del desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas, IREN Centro
Concepción, Huancayo-2022**

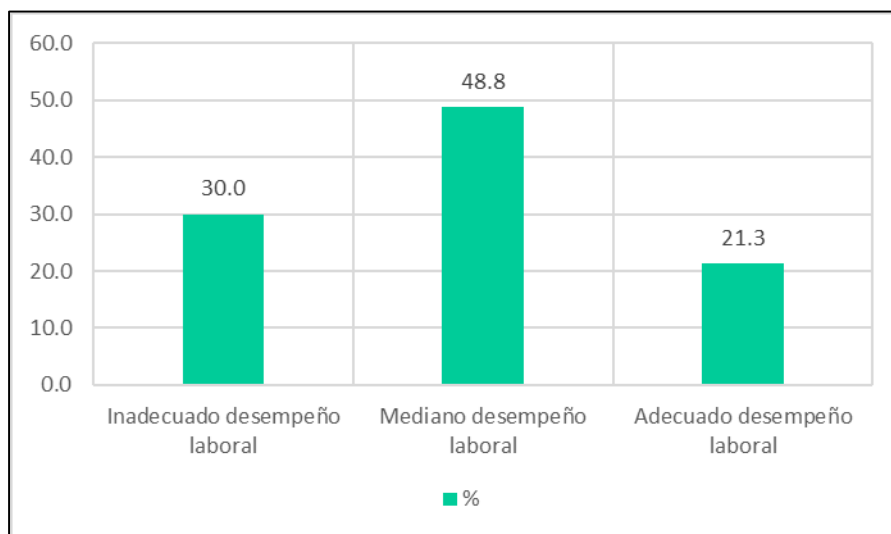
Responsabilidad laboral	N	%
Inadecuado desempeño laboral	24	30.0
Mediano desempeño laboral	39	48.8
Adecuado desempeño laboral	17	21.3
Total	80	100.0

Fuente: Encuesta propia

La responsabilidad laboral del desempeño es de nivel medio en el 48.8%, seguida de una inadecuada responsabilidad laboral en el 30% y solo una adecuada responsabilidad laboral en el 21.3%.

Figura N°6

**Dimensión responsabilidad laboral del desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas, IREN Centro
Concepción, Huancayo-2022**



Fuente: Encuesta propia

Tabla N°8

**Dimensión trabajo en equipo del desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – IREN Centro
Concepción, Huancayo, 2022**

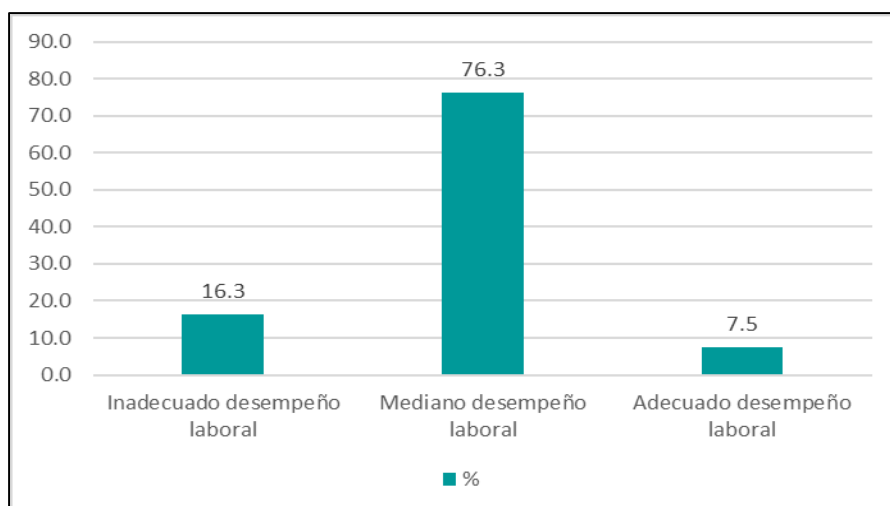
Trabajo en equipo	N	%
Inadecuado desempeño laboral	13	16.3
Mediano desempeño laboral	61	76.3
Adecuado desempeño laboral	6	7.5
Total	80	100.0

Fuente: Encuesta propia

Respecto a la evaluación del trabajo en equipo del desempeño laboral de los profesionales de enfermería, presentan que el 76.3% es mediano, es inadecuado en el 16.3% y adecuado en 7.5%.

Figura N°7

**Dimensión trabajo en equipo del desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – IREN Centro
Concepción, Huancayo, 2022**



Fuente: Encuesta propia

Tabla N°9

**Dimensión compromiso institucional del desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – IREN Centro
Concepción, Huancayo, 2022**

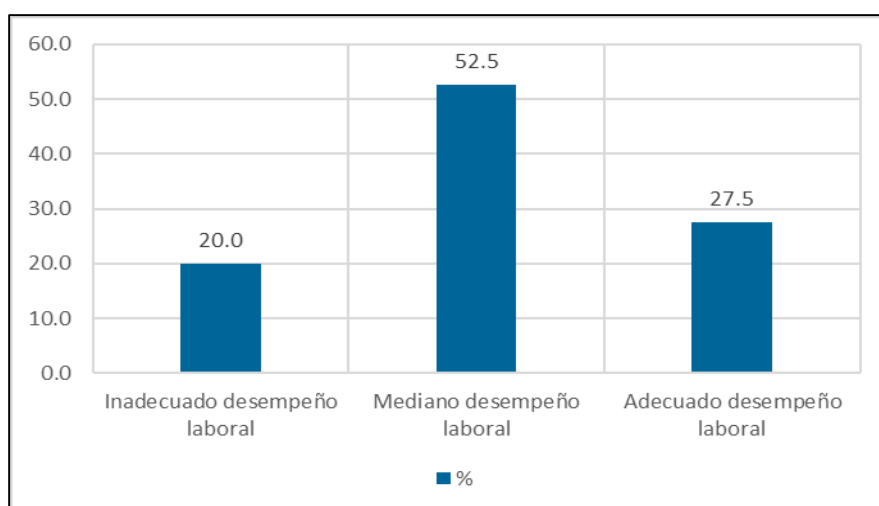
Compromiso institucional	N	%
Inadecuado desempeño laboral	16	20.0
Mediano desempeño laboral	42	52.5
Adecuado desempeño laboral	22	27.5
Total	80	100.0

Fuente: Encuesta propia

La evaluación del compromiso institucional del desempeño en los profesionales de enfermería, presentan que es mediano en el 52.5%, seguido del 27.5% de compromiso institucional adecuado y el 20 % de compromiso inadecuado con la institución.

Figura N°8

**Dimensión compromiso institucional del desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – IREN Centro
Concepción, Huancayo, 2022**



Fuente: Encuesta propia

Tabla N°10

Dimensión compromiso institucional del desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas, IREN Centro Concepción, Huancayo-2022

CALIDAD DE TRABAJO	NUNCA		A VECES		DE FORMA REGULAR		CASI SIEMPRE		SIEMPRE	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Explica a los usuarios la importancia de la atención preventivo	0	0	0	0	6	7.5	30	37.5	44	55
Brinda instrucciones para el autocuidado en el hogar	0	0	0	0	21	26.25	23	28.75	36	45
Explicar al familiar como actuar en caso de una urgencia/emergencia	1	1.25	4	5	29	36.25	19	23.75	27	33.75
Explica a los usuarios como evitar la menor interferencia de los controles de salud	3	3.75	0	0	20	25	28	35	29	36.25
Brinda información adecuada a los familiares sobre los procedimientos realizados	0	0	0	0	9	11.25	21	26.25	50	62.5
Comunica a los usuarios el propósito de los procedimientos realizados	0	0	0	0	8	10	20	25	52	65
Informa a los usuarios de los posibles efectos secundarios	0	0	0	0	14	17.5	22	27.5	44	55
Valora las funciones virales de los usuarios, aunque no parezca necesario	0	0	0	0	12	15	32	40	36	45
Instruye a los usuarios en las actividades de la vida diaria	0	0	0	0	9	11.25	37	46.25	34	42.5
Desarrolla un plan de atención de enfermería para cada usuario.	0	0	0	0	19	23.75	21	26.25	40	50
Administra tratamientos, realiza el seguimiento y garantiza la adherencia.	0	0	0	0	15	18.75	19	23.75	46	57.6
Evalúa la efectividad de la atención de enfermería	0	0	0	0	26	32.5	15	18.75	39	48.75

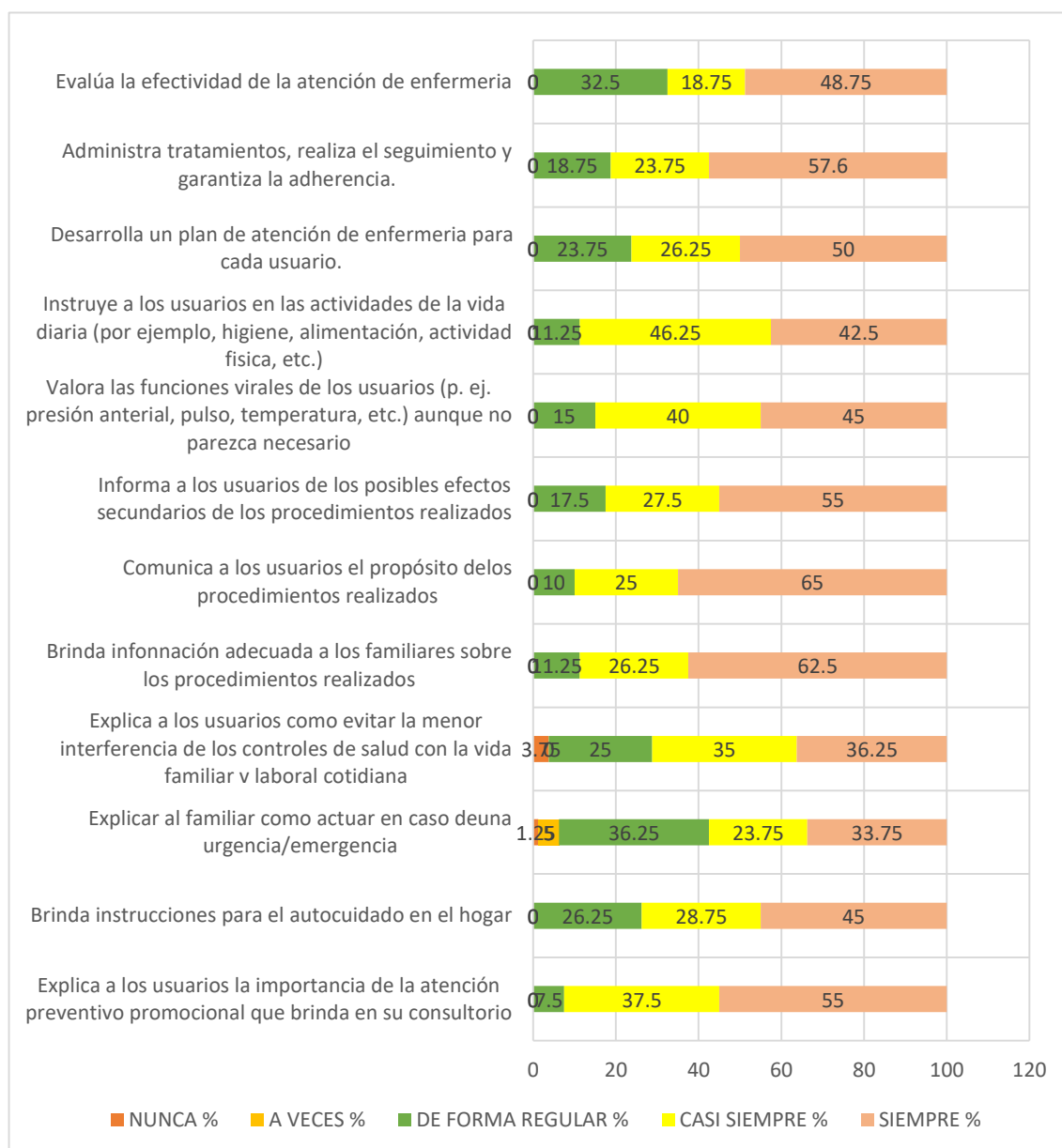
Fuente: Encuesta propia

En la calidad del trabajo, el 36.25% indican que se da de forma regular la explicación al familiar como actuar en caso de una urgencia/emergencia, el 62.5% refieren que siempre brindan información adecuada a los familiares sobre los procedimientos realizados, el 25% mencionan que casi siempre comunican a los usuarios el propósito de los procedimientos, el 40% refieren que casi siempre valoran las funciones virales de los usuarios aunque no parezca necesario, el 46.25% indican que casi siempre instruyen a los usuarios en las actividades de la vida diaria, el 26.25% refieren que casi siempre desarrollan un plan de atención de enfermería para cada usuario, 18.75% indican que de manera regular administran

tratamientos, seguimiento y garantizan la adherencia. Por último, el 32.5% de forma regular evalúa la efectividad de la atención de enfermería.

Tabla N°11

**Dimensión compromiso institucional del desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas, IREN Centro
Concepción, Huancayo - 2022**



Fuente: Encuesta propia

Tabla N°12

**Responsabilidad laboral del desempeño de los profesionales de enfermería del
Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas, IREN Centro Concepción,
Huancayo -2022**

RESPONSABILIDAD LABORAL	NUNCA		A VECES		DE FORMA REGULAR		CASI SIEMPRE		SIEMPRE	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Cumple con las reglas, regulaciones y procedimientos del establecimiento	0	0	0	0	12	15	18	22.5	50	62.5
Se esfuerza por mejorar la atención en el establecimiento	0	0	0	0	17	21.25	18	22.5	45	56.25
Se asegura de no desperdiciar materiales y equipos	0	0	17	21.25	24	30	39	48.75	0	0
Realiza visitas domiciliarias a las familias	0	0	16	20	28	35	36	45	0	0
Se queda hasta más tarde dando educación en salud a la familia	1	1.25	0	0	15	18.75	28	35	28	35
Se toma tiempo adicional para organizar la información	0	0	25	31.25	15	18.75	40	50	0	0
Programa horarios especiales para atender a algunos usuarios con mayor riesgo.	0	0	0	0	25	31.25	14	17.5	41	51.25
Se queda hasta más tarde para atender a los usuarios que asisten	0	0	0	0	24	30	16	20	40	50
Se toma tiempo adicional para hacer los trámites administrativos	0	0	0	0	31	38.75	21	26.25	28	35

Fuente: Encuesta propia

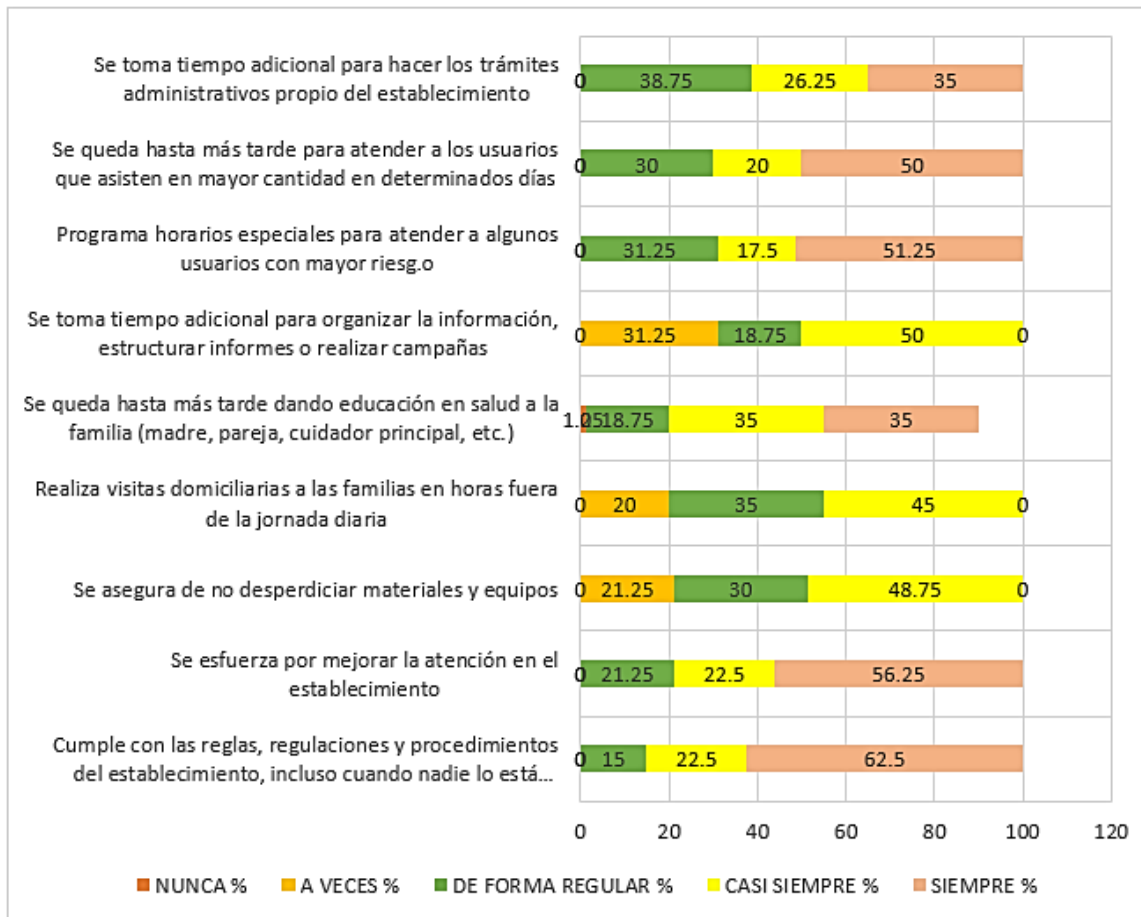
Fuente: Encuesta propia

Los resultados muestran que el 22.5% de los profesionales de enfermería encuestados refirieron que casi siempre cumplen con las reglas, regulaciones y procedimientos del establecimiento, para el 56.25% siempre se esfuerzan por mejorar la atención en el establecimiento, el 45% casi siempre realizan visitas domiciliarias a las familias, el 18.75% refieren que de forma regular se quedan hasta más tarde dando educación para la salud a la

familia, el 38.75% de forma regular se toma tiempo adicional para hacer los trámites administrativos.

Figura N°9

Responsabilidad laboral del desempeño de los profesionales de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas, IREN Centro Concepción, Huancayo - 2022



Fuente: Encuesta propia

Tabla N°13

Trabajo en equipo del desempeño de los profesionales de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas, IREN Centro Concepción, Huancayo-2022

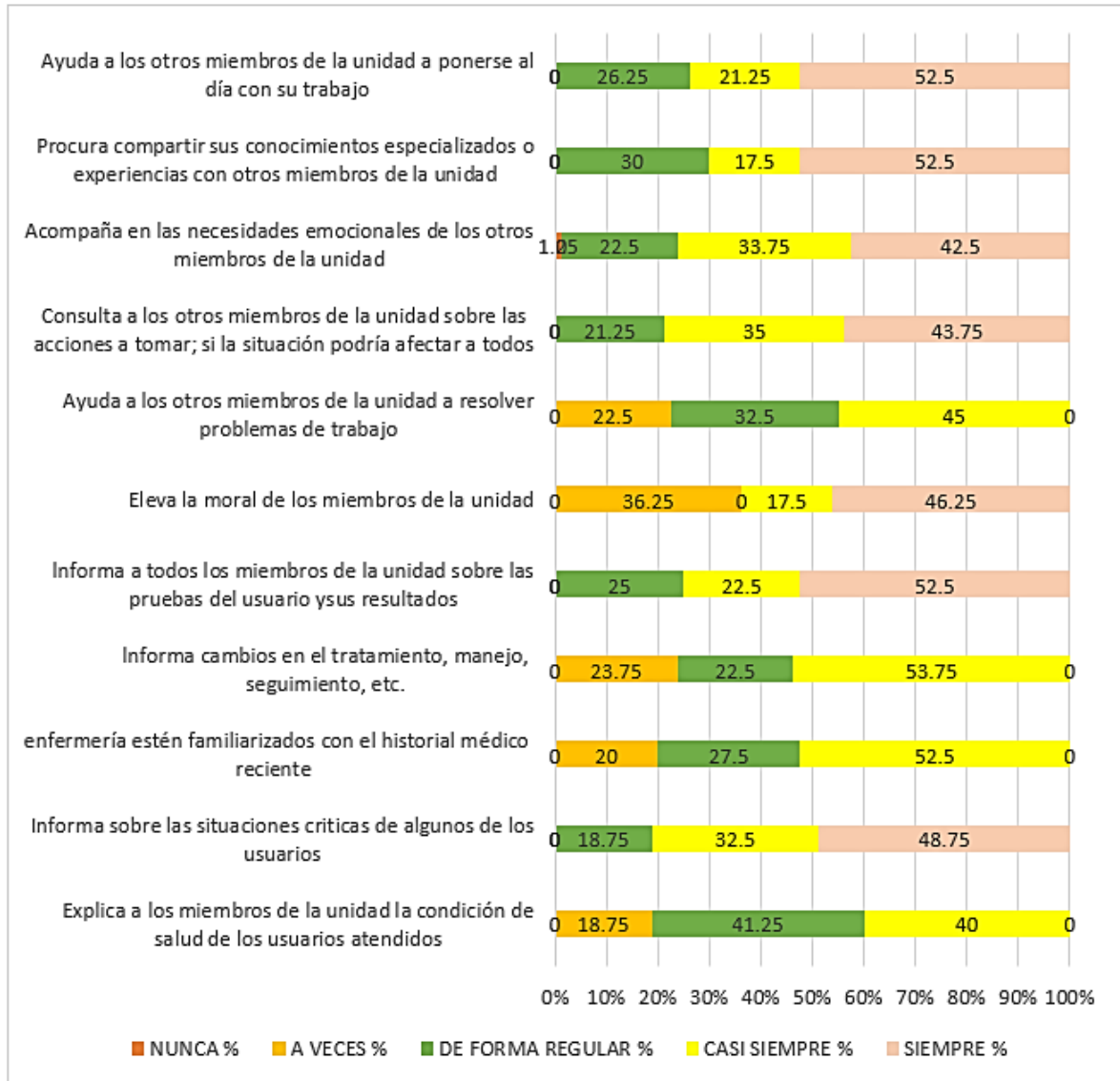
TRABAJO EN EQUIPO	NUNCA		A VECES		DE FORMA REGULAR		CASI SIEMPRE		SIEMPRE	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Explica a los miembros de la unidad la condición de salud de los usuarios atendidos	0	0	15	18.75	33	41.25	32	40	0	0
Informa sobre las situaciones críticas de algunos de los usuarios	0	0	0	0	15	18.75	26	32.5	39	48.75
Se asegura que todos los miembros de la unidad de enfermería estén familiarizados con el historial médico reciente de los usuarios	0	0	16	20	22	27.5	42	52.5	0	0
Informa a los miembros de la unidad sobre los cambios en el tratamiento, manejo, seguimiento, etc. de algún usuario	0	0	19	23.75	18	22.5	43	53.75	0	0
Informa a todos los miembros de la unidad sobre las pruebas del usuario y sus resultados	0	0	0	0	20	25	18	22.5	42	52.5
Eleva la moral de los miembros de la unidad	0	0	29	36.25	0	0	14	17.5	37	46.25
Ayuda a los otros miembros de la unidad a resolver problemas de trabajo	0	0	18	22.5	26	32.5	36	45	0	0
Consulta a los otros miembros de la unidad sobre las acciones a tomar; si la situación podría afectar a todos	0	0	0	0	17	21.25	28	35	35	43.75
Acompaña en las necesidades emocionales de los otros miembros de la unidad	1	1.25	0	0	18	22.5	27	33.75	34	42.5
Procura compartir sus conocimientos especializados o experiencias con otros miembros de la unidad	0	0	0	0	24	30	14	17.5	42	52.5
Ayuda a los otros miembros de la unidad a ponerse al día con su trabajo	0	0	0	0	21	26.25	17	21.25	42	52.5

Fuente: Encuesta propia

El 41.25% refieren que de forma regular explican a los miembros de la unidad la condición de salud de los usuarios atendidos, asimismo, el 52.5% casi siempre se asegura que los profesionales de enfermería estén familiarizados con el historial médico reciente de los usuarios. El 53.75% de los profesionales casi siempre informan a los miembros de la unidad sobre los cambios en el tratamiento, manejo, seguimiento, etc. de algún usuario, 36.25% de los profesionales a veces elevan la moral de los miembros de la unidad, el 45% casi siempre ayudan a los otros miembros de la unidad a resolver problemas de trabajo, el 21.25 de forma regular consultan a los otros miembros de la unidad sobre las acciones a tomar; si la situación podría afectar a todos, el 26.25% de forma regular ayudan a los otros miembros de la unidad a ponerse al día con su trabajo.

Tabla N°14

Trabajo en equipo del desempeño de los profesionales de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas, IREN Centro Concepción, Huancayo - 2022



Fuente: Encuesta propia

Tabla N°15

**Compromiso institucional del desempeño de los profesionales de enfermería del
Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas, IREN Centro Concepción,
Huancayo-2022**

COMPROMISO INSTITUCIONAL	NUNCA		A VECES		DE FORMA REGULAR		CASI SIEMPRE		SIEMPRE	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Se ofrece como voluntaria para participar en comités dentro del establecimiento que no son obligatorios	0	0	17	21.25	23	28.75	40	50	0	0
Asiste y participa en reuniones del estableciendo de salud, la red de salud o el sector de salud	0	0	17	21.25	34	42.5	29	36.25	0	0
Hace sugerencias innovadoras para mejorar la calidad general del establecimiento.	0	0	0	0	18	22.5	23	28.75	39	48.75
Muestra esmero y preocupación por la salud integral de las familias	0	0	20	25	24	30	36	45	0	0
Escucha la preocupación de las familias	2	2.5	7	8.75	33	41.25	17	21.25	21	26.25
Procura satisfacer las necesidades emocionales de las familias	3	3.75	0	0	22	27.5	26	32.5	29	36.25
Escucha las preocupaciones de los usuarios	0	0	13	16.25	19	23.75	48	60	0	0
Procura satisfacer las necesidades emocionales de los usuarios	0	0	20	25	18	22.5	42	52.5	0	0
Muestra esmero y preocupación por la salud de los usuarios	0	0	0	0	23	28.75	19	23.75	38	47.5

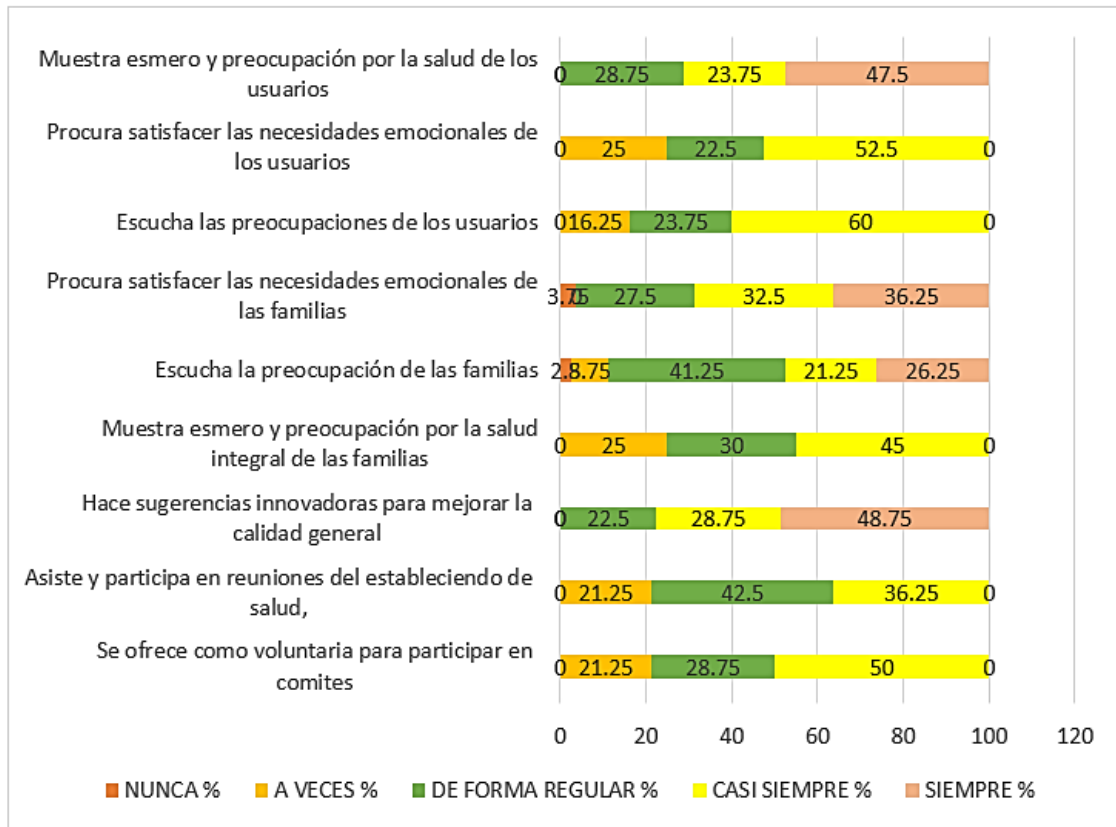
Fuente: Encuesta propia

El compromiso institucional se caracteriza por tener el 28.75% de profesionales que de forma regular se ofrecieron como como voluntarias para participar en comités dentro del establecimiento que no son obligatorios, asimismo el 42,5% de forma regular asisten y participan en reuniones del estableciendo, la red o el sector de salud, el 25% a veces muestran esmero y preocupación por la salud integral de las familias, el 27.5% de forma regular los profesionales procuran satisfacer las necesidades emocionales de las familias, el 16.25% a veces escuchan las preocupaciones de los usuarios, el 25% a veces procuran satisfacer las

necesidades emocionales de los usuarios.

Figura N°10

Compromiso institucional del desempeño de los profesionales de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas, IREN Centro Concepción, Huancayo- 2022



Fuente: Encuesta propia

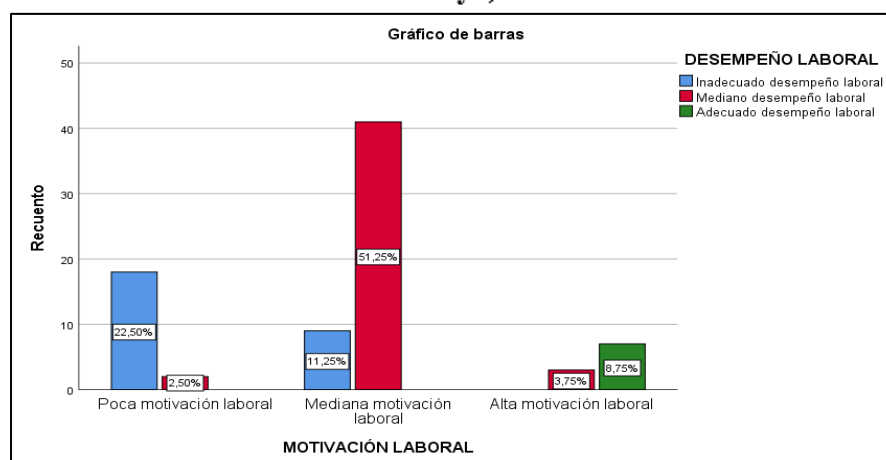
Tabla N°16
Cruce entre la motivación y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería
del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – IREN Centro Concepción,
Huancayo, 2022

		DESEMPEÑO LABORAL			Total	
		Inadecuado desempeño laboral	Mediano desempeño laboral	Adecuado desempeño laboral		
MOTIVACIÓN LABORAL	Poca motivación laboral	N	18	2	0	20
		%	22,5%	2,5%	0,0%	25,0%
	Mediana motivación laboral	N	9	41	0	50
		%	11,3%	51,2%	0,0%	62,5%
	Alta motivación laboral	N	0	3	7	10
		%	0,0%	3,8%	8,8%	12,5%
Total		N	27	46	7	80
		%	33,8%	57,5%	8,8%	100,0%

Fuente: Encuesta propia

La motivación laboral ha sido analizada estadísticamente con el desempeño laboral, resultando que el 25% de los profesionales de enfermería presentan poca motivación laboral, el 22.5% corresponde a los profesionales con inadecuado desempeño laboral, así mismo el 12.5% presenta una alta motivación laboral, de este número el 8,8% tienen un adecuado desempeño laboral. El grueso del porcentaje se encuentra en el nivel de mediana motivación laboral con un 62.5%, de este porcentaje el 51.2% corresponde a los profesionales de enfermería con mediano desempeño laboral.

Figura N°11
Cruce entre la motivación y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería
del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – IREN Centro Concepción,
Huancayo, 2022



Fuente: Encuesta propia

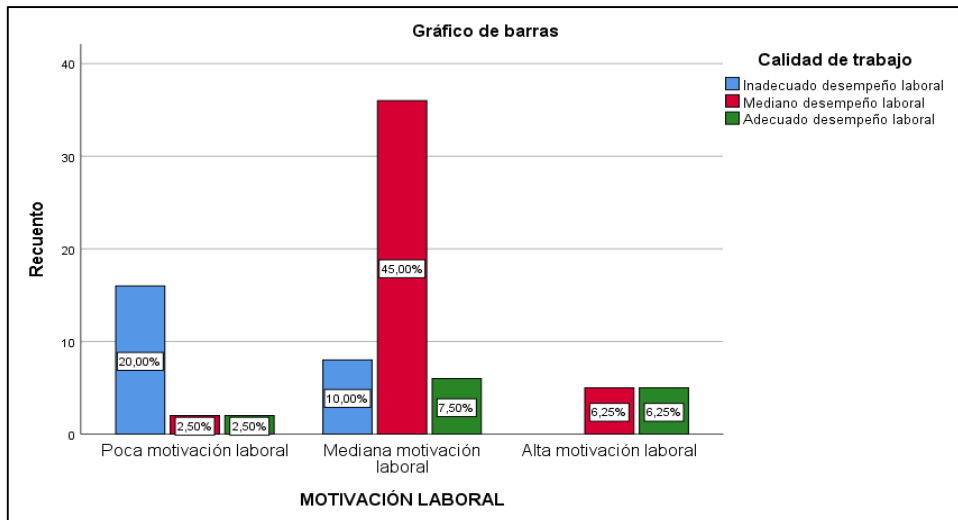
Tabla N°17
Cruce entre la motivación laboral y la dimensión calidad de trabajo de los
profesionales de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas –
IREN Centro Concepción, Huancayo, 2022

		Calidad de trabajo			Total	
		Inadecuado desempeño laboral	Mediano desempeño laboral	Adecuado desempeño laboral		
MOTIVACIÓN LABORAL	Poca motivación laboral	N	16	2	2	20
		%	20,0%	2,5%	2,5%	25,0%
	Mediana motivación laboral	N	8	36	6	50
		%	10,0%	45,0%	7,5%	62,5%
	Alta motivación laboral	N	0	5	5	10
		%	0,0%	6,3%	6,3%	12,5%
Total		N	24	43	13	80
		%	30,0%	53,8%	16,3%	100,0%

Fuente: Encuesta propia

Respecto al cruce de información entre la dimensión calidad de trabajo y la motivación laboral, se observa que el 30% de profesionales tienen inadecuado desempeño laboral, el 20% presentan poca motivación laboral, el 53.8% de profesionales con mediano desempeño laboral y el 45% poseen mediana motivación laboral.

Figura N°12
Cruce entre la motivación laboral y la dimensión calidad de trabajo de los
profesionales de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas –
IREN Centro Concepción, Huancayo, 2022



Fuente: Encuesta propia

Tabla N°18

Cruce entre la motivación laboral y la dimensión responsabilidad laboral de los profesionales de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – IREN Centro Concepción, Huancayo, 2022

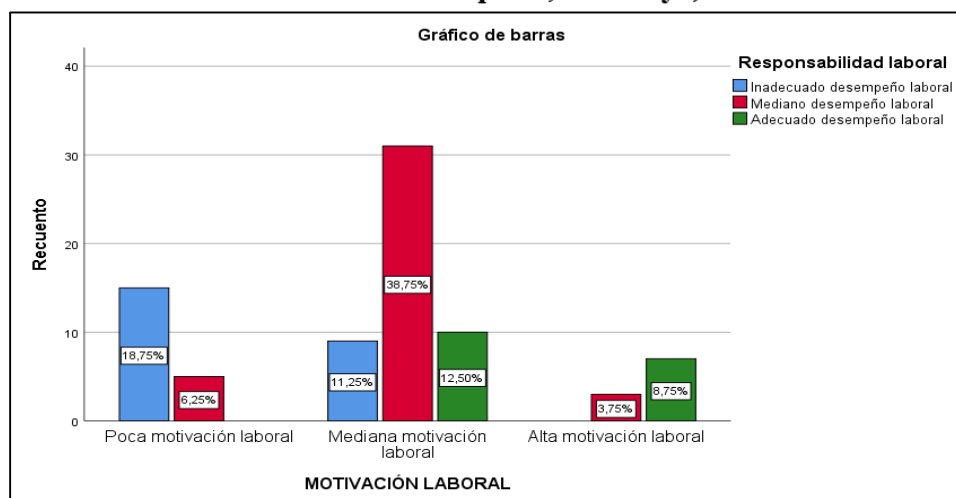
		Responsabilidad laboral			Total	
		Inadecuado desempeño laboral	Mediano desempeño laboral	Adecuado desempeño laboral		
MOTIVACIÓN LABORAL	Poca motivación laboral	N	15	5	0	20
		%	18,8%	6,3%	0,0%	25,0%
	Mediana motivación laboral	N	9	31	10	50
		%	11,3%	38,8%	12,5%	62,5%
	Alta motivación laboral	N	0	3	7	10
		%	0,0%	3,8%	8,8%	12,5%
Total		N	24	39	17	80
		%	30,0%	48,8%	21,3%	100,0%

Fuente: Encuesta propia

En relación al cruce de información entre responsabilidad laboral y motivación laboral, se observa que 30% de los profesionales poseen inadecuada responsabilidad laboral, de este grupo el 18.8% tienen poca motivación laboral, por otro lado, el 48.8% poseen mediana responsabilidad laboral, de ellos el 38.8% corresponde a los enfermeros con mediana motivación laboral.

Figura N°13

Cruce entre la motivación laboral y la dimensión responsabilidad laboral de los profesionales de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – IREN Centro Concepción, Huancayo, 2022



Fuente: Encuesta propia

Tabla N°19

Cruce entre la motivación laboral y la dimensión trabajo en equipo de los profesionales de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – IREN Centro Concepción, Huancayo, 2022

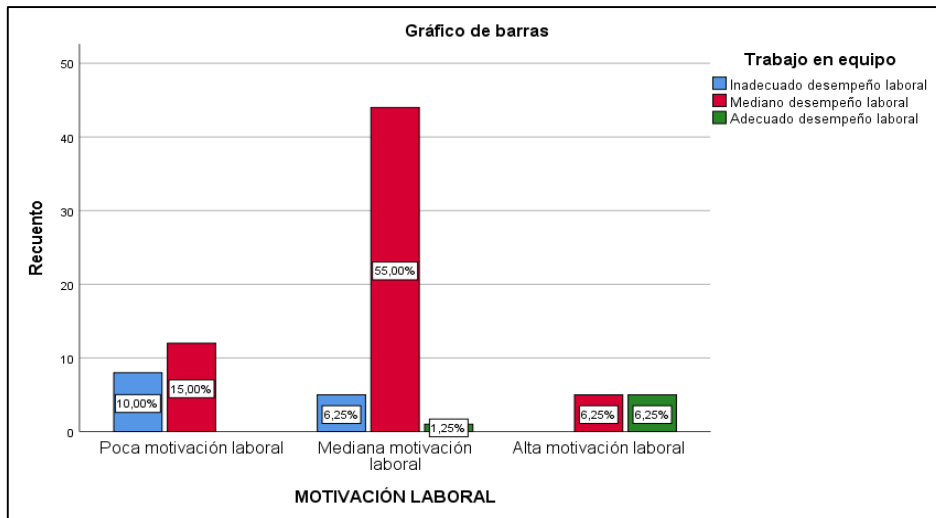
		Trabajo en equipo			Total	
		Inadecuado desempeño laboral	Mediano desempeño laboral	Adecuado desempeño laboral		
MOTIVACIÓN LABORAL	Poca motivación laboral	N	8	12	0	20
		%	10,0%	15,0%	0,0%	25,0%
	Mediana motivación laboral	N	5	44	1	50
		%	6,3%	55,0%	1,3%	62,5%
	Alta motivación laboral	N	0	5	5	10
		%	0,0%	6,3%	6,3%	12,5%
Total		N	13	61	6	80
		%	16,3%	76,3%	7,5%	100,0%

Fuente: Encuesta propia

El cruce de información entre la motivación laboral y el trabajo en equipo, muestra que el 76.3% presentan un desempeño medio en el trabajo en equipo, de este porcentaje, el 55% poseen una motivación laboral mediana. Asimismo, del 7.5% de profesionales tienen un adecuado desempeño laboral y el 6.3% tienen una alta motivación laboral.

Figura N°14

Cruce entre la motivación laboral y la dimensión trabajo en equipo de los profesionales de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – IREN Centro Concepción, Huancayo, 2022



Fuente: Encuesta propia

Tabla N°20

Cruce entre la motivación laboral y la dimensión compromiso institucional de los profesionales de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – IREN Centro Concepción, Huancayo, 2022

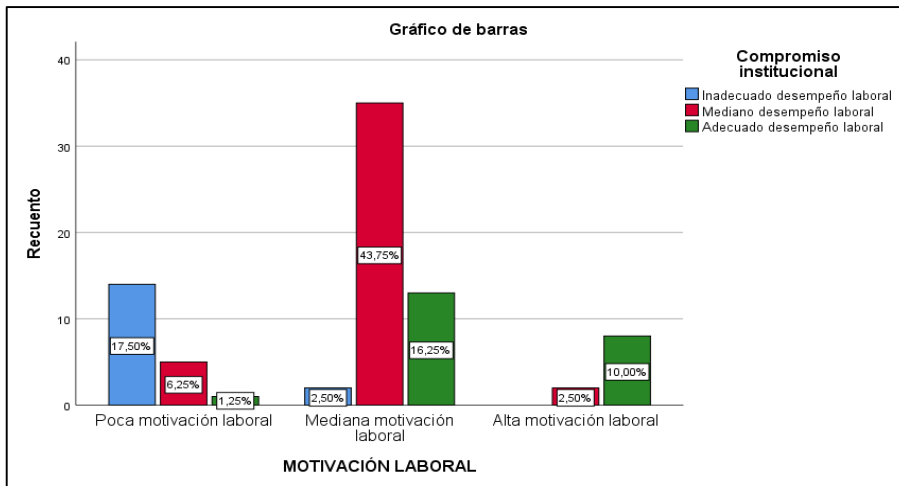
		Compromiso institucional			Total	
		Inadecuado desempeño laboral	Mediano desempeño laboral	Adecuado desempeño laboral		
MOTIVACIÓN LABORAL	Poca motivación laboral	N	14	5	1	20
		%	17,5%	6,3%	1,3%	25,0%
	Mediana motivación laboral	N	2	35	13	50
		%	2,5%	43,8%	16,3%	62,5%
	Alta motivación laboral	N	0	2	8	10
		%	0,0%	2,5%	10,0%	12,5%
Total		N	16	42	22	80
		%	20,0%	52,5%	27,5%	100,0%

Fuente: Encuesta propia

El cruce de información entre el compromiso institucional y la motivación laboral, presenta que el 20% de profesionales de enfermería poseen un inadecuado compromiso institucional, de este grupo el 17.5% corresponde a profesionales con poca motivación laboral, asimismo, el 27.5% con adecuado compromiso institucional y el 10% poseen una alta motivación laboral.

Figura N°15

Cruce entre la motivación laboral y la dimensión compromiso institucional de los profesionales de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – IREN Centro Concepción, Huancayo, 2022



Fuente: Encuesta propia

5.2 Contrastación de hipótesis

PARA LAS HIPÓTESIS GENERAL:

a. Planteamiento de hipótesis general:

Ho: No existe relación directa y significativa entre motivación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – IREN Centro Concepción, Huancayo, 2022.

H1: Existe relación directa y significativa entre motivación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – IREN Centro Concepción, Huancayo, 2022.

b. Se eligió el nivel de significancia (también denominado alfa o α).

El nivel de significancia estadística fue de 0.05

c. Se eligió el tipo de análisis estadístico para contrastar la hipótesis.

De acuerdo al resultado de la comprobación de la distribución normal, los puntajes de ambas variables no cumplen con la distribución normal, por lo que es necesario demostrar las hipótesis planteadas mediante el uso del análisis no paramétrico, utilizando las puntuaciones totales de las variables se aplicó la prueba de correlación de Rho de Spearman, siendo los resultados los siguientes:

Tabla N°21

Correlación entre la motivación laboral y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – IREN Centro Concepción, Huancayo, 2022

			MOTIVACIÓN LABORAL	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	MOTIVACIÓN LABORAL	Coefficiente de correlación	1,000	,763**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	,763**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Encuesta propia

El nivel de correlación es evaluado según los siguientes datos:

- $RS = 0.763$
- $P = 0.000$

a. Toma de decisiones:

Al hallazgo de un valor de p menor a 0,05 se decide el rechazo de la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. De acuerdo a los resultados encontrados y según la tabla de niveles de correlación propuesta por Kazmier, 1990,

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Kazmier, 1990

Se detalla la existencia de una correlación positiva alta entre la motivación y el desempeño laboral, mostrando el resultado de $RS = 0.763$; con una correlación directa fuertemente significativa con respaldo del valor de $p = 0.000$.

b. Conclusión:

Existe una relación fuertemente significativa entre la motivación y el desempeño laboral, donde se aprecia que la tendencia de la relación es directa, a mayor motivación laboral se identifica un mayor desempeño laboral.

PARA LA HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:

a. Planteamiento de hipótesis específica 1:

Ho: No existe relación directa y significativa entre motivación y desempeño laboral en su dimensión Calidad del trabajo, de los profesionales de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – IREN Centro Concepción, Huancayo, 2022.

H1: Existe relación directa y significativa entre motivación y desempeño laboral en su dimensión Calidad del trabajo, de los profesionales de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – IREN Centro Concepción, Huancayo, 2022.

b. Se eligió el nivel de significancia (también denominado alfa o α).

El nivel de significancia estadística fue de 0.05

c. Se eligió el tipo de análisis estadístico para contrastar la hipótesis.

Para evaluar la correlación se utilizó la prueba de correlación de Rho de Spearman, encontrando los siguientes hallazgos:

Tabla N°22

Correlación entre la motivación laboral y calidad del trabajo del desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – IREN Centro Concepción, Huancayo, 2022

		MOTIVACIÓN LABORAL	Calidad de trabajo	
Rho de Spearman	MOTIVACIÓN LABORAL	Coefficiente de correlación	1,000	,569**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N	80	80	
	Calidad de trabajo	Coefficiente de correlación	,569**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Encuesta propia

El nivel de correlación es evaluado según los siguientes datos:

- RS = 0.569
- P = 0.000

a. Toma de decisiones:

Al hallazgo de un valor de p menor a 0,05 se decide el rechazo de la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. De acuerdo a los resultados encontrados y según la tabla de niveles de correlación propuesta por Kazmier, 1990,

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Kazmier, 1990

Se detalla la existencia de una correlación positiva moderada entre la motivación y la calidad del trabajo, mostrando el resultado de RS = 0.569; con una correlación directa fuertemente significativa con respaldo del valor de p = 000.

b. Conclusión:

Existe una relación fuertemente significativa entre la motivación y la calidad del trabajo, donde se aprecia que la tendencia de la relación es directa, a menor motivación laboral, se identifica una menor calidad del trabajo.

a. Planteamiento de hipótesis específica 2:

Ho: No existe relación directa y significativa entre motivación y desempeño laboral en su dimensión Responsabilidad laboral, de los profesionales de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – IREN Centro Concepción, Huancayo, 2022.

H1: Existe relación directa y significativa entre motivación y desempeño laboral en su dimensión Responsabilidad laboral, de los profesionales de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – IREN Centro Concepción, Huancayo, 2022.

b. Se eligió el nivel de significancia (también denominado alfa o α).

El nivel de significancia estadística fue de 0.05

c. Se eligió el tipo de análisis estadístico para contrastar la hipótesis.

Debido a que los datos no cumplieron con la distribución normal, se utilizó la prueba de correlación de Rho de Spearman.

Tabla N°23

Correlación entre la motivación laboral y responsabilidad laboral del desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – IREN Centro Concepción, Huancayo, 2022

		MOTIVACIÓN LABORAL	Responsabilidad laboral
Rho de Spearman	MOTIVACIÓN LABORAL	Coefficiente correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,623**
		N	80
	Responsabilidad laboral	Coefficiente correlación	,623**
	Sig. (bilateral)	,000	1,000
	N	80	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Encuesta propia

El nivel de correlación es evaluado según los siguientes datos:

- $RS = 0.623$
- $P = 0.000$

a. Toma de decisiones:

Al hallazgo de un valor de p menor a 0,05 se decide el rechazo de la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. De acuerdo a los resultados encontrados y según la tabla de niveles de correlación propuesta por Kazmier, 1990,

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Se detalla la existencia de una correlación positiva moderada entre la motivación y la calidad del trabajo, mostrando el resultado de $RS = 0.623$; con una correlación directa fuertemente significativa con respaldo del valor de $p = 000$.

b. Conclusión:

Existe una relación fuertemente significativa entre la motivación y la responsabilidad laboral, donde se aprecia que la tendencia de la relación es directa, a menor motivación laboral, se identifica una menor responsabilidad laboral.

a. Planteamiento de hipótesis específica 3:

Ho: No existe relación directa y significativa entre motivación y desempeño laboral en su dimensión Trabajo en equipo, de los profesionales de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – IREN Centro Concepción, Huancayo, 2022.

H1: Existe relación directa y significativa entre motivación y desempeño laboral en su dimensión Trabajo en equipo, de los profesionales de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – IREN Centro Concepción, Huancayo, 2022.

b. Se eligió el nivel de significancia (también denominado alfa o α).

El nivel de significancia estadística fue de 0.05

c. Se eligió el tipo de análisis estadístico para contrastar la hipótesis.

Para evaluar la correlación se utilizó la prueba de correlación de Rho de Spearman, encontrando los siguientes hallazgos:

Tabla N°24

Correlación entre la motivación laboral y trabajo en equipo del desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – IREN Centro Concepción, Huancayo, 2022

			MOTIVACIÓN LABORAL	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	MOTIVACIÓN LABORAL	Coefficiente de correlación	1,000	,513**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	,513**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Encuesta propia

El nivel de correlación es evaluado según los siguientes datos:

- RS = 0.513

- $P = 0.000$

a. Toma de decisiones:

Al hallazgo de un valor de p menor a 0,05 se decide el rechazo de la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. De acuerdo a los resultados encontrados y según la tabla de niveles de correlación propuesta por Kazmier, 1990,

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Kazmier, 1990

Se detalla la existencia de una correlación positiva moderada entre la motivación y la calidad del trabajo, mostrando el resultado de $RS = 0.623$; con una correlación directa fuertemente significativa con respaldo del valor de $p = 000$.

b. Conclusión:

Existe una relación fuertemente significativa entre la motivación y el trabajo en equipo, donde se aprecia que la tendencia de la relación es directa, a menor motivación laboral, se identifica una menor tendencia al trabajo en equipo.

a. Planteamiento de hipótesis específica 4:

Ho: No existe relación directa y significativa entre motivación y desempeño laboral en su dimensión Compromiso institucional, de los profesionales de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – IREN Centro Concepción, Huancayo, 2022.

H1: Existe relación directa y significativa entre motivación y desempeño laboral en su dimensión Compromiso institucional, de los profesionales de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – IREN Centro Concepción, Huancayo, 2022.

b. Se eligió el nivel de significancia (también denominado alfa o α).

El nivel de significancia estadística fue de 0.05

c. Se eligió el tipo de análisis estadístico para contrastar la hipótesis.

Para evaluar la correlación se utilizó la prueba de correlación de Rho de Spearman, encontrando los siguientes hallazgos:

Tabla N°25

Correlación entre la motivación laboral y compromiso institucional del desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – IREN Centro Concepción, H_{yo}, 2022

		MOTIVACIÓN LABORAL	Compromiso institucional	
Rho de Spearman	MOTIVACIÓN	Coefficiente de correlación	1,000	,759**
	LABORAL	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Compromiso institucional	Coefficiente de correlación	,659**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Encuesta propia

El nivel de correlación es evaluado según los siguientes datos:

- $RS = 0.759$
- $P = 0.000$

a. Toma de decisiones:

Al hallazgo de un valor de p menor a 0,05 se decide el rechazo de la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. De acuerdo a los resultados encontrados y según la tabla de niveles de correlación propuesta por Kazmier, 1990,

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Kazmier, 1990

Se detalla la existencia de una correlación positiva alta entre la motivación y la calidad del trabajo, mostrando el resultado de $RS = 0.759$; con una correlación directa fuertemente significativa con respaldo del valor de $p = 000$.

b. Conclusión:

Existe una relación fuertemente significativa entre la motivación y el compromiso institucional, donde se aprecia que la tendencia de la relación es directa, a menor motivación laboral, se identifica un menor compromiso institucional.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS DATOS

Los resultados que se analizaron en esta investigación, corresponden a la evaluación de 80 profesionales licenciados en enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – IREN Centro Concepción, Huancayo. Se realizó la evaluación del nivel de motivación, encontrándose que el 62.5% trabajadores de enfermería poseen una mediana motivación profesional, seguido del 25% con poca motivación laboral y solo el 12.5% presentaron una alta motivación laboral, respecto a la evaluación del desempeño profesional se tiene que el 57.5% de licenciados en enfermería presentaron mediano desempeño laboral, seguido del 33.8% con un inadecuado desempeño profesional y solo el 8.8% poseen un adecuado desempeño profesional.

En relación a la hipótesis general evaluada: “Existe relación directa y significativa entre motivación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – IREN Centro Concepción, Huancayo, 2022.”, según los hallazgos se encuentra una correlación positiva alta entre la motivación y el desempeño laboral, mostrando el resultado de $RS = 0.763$; con una correlación directa fuertemente significativa con respaldo del valor de $p = 0.000$; donde a mayor motivación laboral, se identifica un mayor desempeño laboral.

En las cuatro hipótesis específicas, que corresponden a las cuatro dimensiones de la variable de desempeño laboral, que son: Calidad de trabajo, responsabilidad laboral, trabajo en equipo y compromiso institucional con la motivación laboral, se aceptó la hipótesis alterna, cuyos resultados de las correlaciones fueron las siguientes: $RS = 0.569$, $RS = 0.623$, $RS = 0.513$ y $RS = 0.759$, respectivamente, en todos los casos se encontró un p valor < 0.05 . quedando la relación altamente significativa, tanto entre las variables desempeño laboral y motivación laboral, y las dimensiones de la variable desempeño con la variable motivación

laboral. Nuestros hallazgos son coincidentes con lo señalado por Potosme B, (6), quien indico que existe una correlación directa donde la motivación adecuada genera también un desempeño laboral adecuado.

Calvo V, (10) el 2019 en su tesis “Relación de la motivación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del centro hospitalario Guayana Venezuela”; tuvo como objetivo establecer la asociación entre la motivación y el desempeño laboral, la metodología es de tipo descriptivo, fue el método estadístico, la población estuvo conformada por 103 enfermeras, resultando una mayor confiabilidad, mientras que la información sobre el desempeño laboral se obtuvo de los resultados que tienen la unidad de recursos humanos, concluyendo que existe una correlación de 0,87 demostrando que si existe una relación directamente proporcional.

También se coincide con Deressa A, y Zeru G, (11) quien constató que la mayoría (64,1%) de los enfermeros percibieron a la motivación con el aumento del rendimiento laboral, frente a una inadecuada motivación, esta afectó a la satisfacción laboral, en sus diferentes dimensiones como el buen espíritu de equipo, la satisfacción del paciente y el apego al trabajo, coincidiendo ampliamente con las dimensiones evaluadas en este estudio. Asimismo, nuestros hallazgos son concordantes con lo presentado por Oyira E, y Ademuyiwa I, (12) quien reporto una correspondencia significativa entre el desempeño laboral y la motivación entre los enfermeros evaluados.

De igual manera, Sum M. (14), en su estudio en Quetzaltenango Guatemala, encontró la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal, además el autor refirió que la relación es positiva, encontrándose que, a mayores niveles de motivación, hay mayor empeño por ejecutar las acciones laborales en el cargo laboral.

Asimismo, se relaciona con Medina C, y Ortega C, (15) quien el 2021 demostraron la relación entre la motivación y su efecto directo en el desempeño laboral de los empleados.

Flores L, y Espilco E, (8) obtuvo resultados concordantes a este estudio, encontrando relación significativa y directa entre la motivación y el desempeño profesional, sin embargo, este autor encontró solo una correlación directa baja con un resultado de la prueba de Spearman = 0.249 siendo significativo $p = 0.034$.

Por su parte Espinoza B, e Inga G, (9) el 2020, resalto un elevado porcentaje de profesionales de la salud que presentaron baja o ninguna motivación laboral, llegando al 36.7 % y el 23.3 % de los licenciados en enfermería que poseen inadecuado o muy inadecuado desempeño profesional; encontrándose así una relación directa entre dichas variables de estudio, también cuando crece la motivación laboral, se incrementa el desempeño laboral en los licenciados en enfermeras o viceversa, el coeficiente de correlación de Pearson moderado positivo, con un valor de 0.434.

Los hallazgos también son coincidentes con Rojas O, (16) quien concluyo que existe una correlación positiva moderada encontrando un $r = 0,558$, entre la motivación Intrínseca y el desempeño laboral

Pacheco Y, (17) encuentro resultados igualmente coincidentes con los que se presentan en este estudio, el autor reporta a los factores como la tensión, la relación con los compañeros y jefes, la presión y la monotonía laboral, la satisfacción, las competencias individuales, las promociones y las características de estatus, todas relacionadas al desempeño laboral.

Nuestros hallazgos también son coincidentes con lo reportado por Canchari Y, (18) quien también reporto una relación directa entre la motivación y el desempeño de los profesionales de enfermería.

Castillo J, y Sánchez M, (19) el 2020, encuentro resultados similares al de este estudio, habiendo utilizado el mismo análisis correlacional de rho de Spearman encontrando un alto grado de asociación de las variables en estudio.

CONCLUSIONES

Conclusión general:

Se concluye, identificando una relación directa y significativa entre motivación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – IREN Centro Concepción, Huancayo, 2022

- Se demuestra una relación directa y significativa entre motivación y desempeño laboral en su dimensión calidad del trabajo, encontrando mayormente un desempeño medio en la calidad de trabajo relacionado a una motivación media, en tanto los profesionales con motivación baja presentaron inadecuada calidad de trabajo ($p < 0.05$).
- Se concluye que existe relación directa y significativa entre motivación y desempeño laboral en su dimensión responsabilidad laboral, se muestra una responsabilidad laboral inadecuada en los profesionales que presentan una motivación laboral baja ($p < 0.05$).
- Se concluye demostrando la relación directa y significativa entre motivación y desempeño laboral en su dimensión trabajo en equipo, mostrando que la motivación baja conduce a una baja tendencia de trabajo en equipo ($p < 0.05$).
- Se comprueba que la relación entre motivación y desempeño laboral en su dimensión compromiso institucional, es directa y significativa, mostrándose que los profesionales con un inadecuado compromiso institucional, presentaron mayormente baja motivación laboral ($p < 0.05$).

RECOMENDACIONES

- A la Dirección del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – IREN Centro Concepción, Huancayo, se recomienda tomar en cuenta los resultados de este estudio para tomar acciones de capacitación continua y de supervisión en el cumplimiento de la mejora de calidad del trabajo, enfatizando en la importancia de brindar una adecuada información al paciente, en cuanto a aspectos preventivos, cumplimiento adecuado del tratamiento, procedimientos, controles, estilos de vida y planes de atención integrales.
- A la jefatura de enfermería, se recomienda proponer e implementar estrategias para elevar la responsabilidad laboral, incidiendo en el cumplimiento de las normas institucionales, uso adecuado de materiales y equipos, realización de visitas domiciliarias, priorizar a pacientes de alto riesgo, incidencia en la educación en salud.
- A la dirección del hospital se le recomienda realizar gestiones ante el gobierno regional y otros entes rectores, para lograr presupuesto para la adquisición de equipos y materiales, asegurar el empleo regular de enfermeras, asegurar el incremento en los salarios y asignaciones y proporcionar fondos para para que puedan realizar investigaciones, de esta manera se incrementa la motivación y el desempeño laboral.
- A la totalidad de los licenciados en enfermería se recomienda mejorar los vínculos laborales mediante actividades extralaborales, que repercutan en optimizar la empatía y el trabajo en equipo, el apoyo mutuo, las coordinaciones para la atención a los pacientes.
- A los docentes y estudiantes de enfermería de las universidades se recomienda realizar investigaciones sobre aspectos gerenciales en enfermería, teniendo en cuenta el

desarrollo de instrumentos relacionadas a actividades propias de la profesión para tener un análisis completo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Yahya I, Ghazi O. Exploring the Factors Influencing Nurse's Work Motivation. *Iris Journal of Nursing & Care.* ; 2018.
2. Ibrahim R, Ramadan M. Achievement motivation and its relation to nurses' decision making beliefs, ability, and job burnout at obstetric and gynecological departments. *Clinical Nursing Studies.* ; 2017.
3. Dill J, Erickson R, Diefendorff J. Dill J, Erickson R, Diefendorff J. Motivation in caring labor: Implications for the wellbeing and employment outcomes of nurses. *Soc Sci Med.* ; 2016.
4. OPS. El personal de enfermería es esencial para avanzar hacia la salud universal. [Online].; 2019 [cited 2019 mayo 08. Available from: https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=15138:nursing-staff-are-vital-for-making-progress-towards.
5. Wang E, HU H, Mao S, Liu H. Intrinsic motivation and turnover intention among geriatric nurses employed in nursing homes: the roles of job burnout and pay satisfaction. *Contemporary Nurse.* ; 2019.
6. Potosme B. Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, Hospital Bolonia-Sermesa 2019. Tesis doctoral. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua, Nicaragua; 2020.
7. MInsa. Desarrollo de recursos humanos en el Ministerio de Salud. , Lima - Perú; 2020.
8. Flores L, Espilco E. Factores motivacionales y el desempeño laboral del enfermero(a) del servicio de sala de operaciones del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión - Callao. Tesis de maestría. Universidad Nacional del Callao; 2020.
9. Espinoza B, Inga G. Motivación y desempeño laboral en enfermeras de la Microred de Salud Chilca–2020. Tesis de pregrado. Universidad Peruana Los Andes, Huancayo, Perú; 2020.
- 10 Calvo V. Relación entre la motivación y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del centro hospitalario Guayana Venezuela. Tesis de pregrado. Universidad Católica Andrés bello, Venezuela; 2019.
- 11 Deressa A, Zeru G. Motivación laboral y sus efectos en el desempeño organizacional: el caso de enfermeras en hospitales públicos y privados de Hawassa enfoque de estudio de método mixto *BMC Res Notas.* ; 2019.

- 12 Oyira E, Ademuyiwa I. Motivación y desempeño laboral entre enfermeras del Hospital . Docente de la Universidad de Calabar. *Internacional Journal of Nursing Midwife and Health Related Cases*, Estado de Calabar Cross River; 2019.
- 13 Pujadas M, Pérez J, Palmer A. Aspectos motivacionales en el personal de emergencias. . ; 2017.
- 14 Venegas B, Rodríguez M, al. e. Motivación y satisfacción del personal de enfermería en . la atención de tercer nivel. Artículo científico. .
- 15 Medina C, Ortega C. Relación entre motivación y desempeño laboral de las enfermeras . en centros de hemodiálisis privados en la zona oeste Lima Metropolitana. Tesis de pregrado. Universidad San Ignacio de Loyola, Lima Metropolitana; 2021.
- 16 Rojas O. Motivación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del . servicio de neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo, Callao, Lima; 2018.
- 17 Pacheco Y. Factores motivacionales intrínsecos y extrínsecos que influyen en el . desempeño laboral de las licenciadas en enfermería que laboran en el Centro de Salud Túpac Amaru Cusco. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo, Cusco, Perú; 2018.
- 18 Castillo J, Sánchez M. La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del . área de enfermería del Hospital I Albrecht-Essalud. Tesis de pregrado. Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú; 2020.
- 19 Robbins S. *Comportamiento Organizacional*. 10th ed. Riverside: Prentice Hall. ; 2004. .
- 20 Navarro P. *Liderazgo y Recursos Humanos. Análisis del comportamiento organizacional*. España: Bresca Editorial; 2010.
- 21 Maslow. *Theory of Human Motivation*. In.; 1943. .
- 22 Linares J. Motivación laboral y desempeño laboral en el Centro De Salud la Huayrona . 2017. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo, Lima; 2017.
- 23 Sánchez M. Motivación como factor determinante en el desempeño laboral del personal . administrativo del Hospital Dr. Alfonso Prince Lara. Puerto Cabello Estado Carabobo: Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional.; 2011.
- 24 DeSimone S. Expectancy Value Theory: Motivating Healthcare Workers. *American International Journal of Contemporary Research*. In.; 2015. p. 19 - 23.
- 25 Jecker N. The Theory and Practice of Professionalism. *The American Journal of Bioethics*. In.; 2004. p. 47 - 48.

- 26 Freidson E. Theory of professionalism: Method and substance. *Revue Internationale de Sociologie*. In.; 1999. p. 117 - 129.
- 27 Benner P. Using the Dreyfus model of skill acquisition to describe and interpret skill acquisition and clinical judgment in nursing practice and education. *Bulletin of science, technology & society*.; 2004.
- 28 García E. Motivación laboral y desempeño laboral de enfermeras del área de medicina del Centro Médico Naval “Cirujano Mayor Santiago Tavana-2017. Tesis de maestría. Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco; 2018.
- 29 Guven N. The Development of Nurses’ Individualized Care Perceptions and Practices: Benner's Novice to Expert Model Perspective. *International Journal of Caring Sciences*. In.; 2019. p. 1279 - 1285.
- 30 Dar S, Zehra N, Ahmad F. Extrinsic Factors Strong Motivators for Nurses in the Tertiary Care Hospitals. *Pakistan Journal of Medicine and Dentistry*. In.; 2014. p. 31 - 36.
- 31 Espinosa A, Gilbert M, Oria M. El desempeño de los profesionales de Enfermería.. La Habana.; 2016.
- 32 Patlán-Pérez J. Calidad de vida en el trabajo México: El Manual Moderno S.A. de C.V. ; 2017.
- 33 López J. Evaluación de competencias del profesional de enfermería que labora en hospitales públicos y privados: *Enfermería Actual*.; 2014.
- 34 Urbina O. Tendencias actuales en las competencias específicas en Enfermería: *Educ Med Super*.; 2003.
- 35 Spencer L, Spencer S. Competencias en el trabajo. Modelos para un rendimiento superior. 2003;(No. 57).
- 36 López J, Barahona N, Estrada M, Favela M, Cuenca F. Evaluación de competencias del profesional de enfermería que labora en hospitales públicos y privados. *Enfermería Actual*. 2014.
- 37 Chiavenato I. *Administración de Recursos Humanos*. 9th ed. México: Mc Graw Hill; 2000.
- 38 González-Baltazar R, Hidalgo-Santacruz G, Salazar JG. Elaboración y validez del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo CVT-GOHISALO.. *Ciencia & Trabajo*. 2010.
- 39 UNIR. El trabajo en equipo en enfermería y su importancia. In.; 2016.

- 40 Owens L, Koch r. Understanding Quality Patient Care and the Role of the Practicing Nurse. *Nursing Clinics of North America*. In.; 2014. p. 33 - 43.
- 41 Panca. Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón. Quilcapuncu., Puno; 2014.
- 42 Chiavenato I. Administración de recursos humanos. Mc Graw Hill. ed. México; 2011.
- 43 Heredia A. Administración de recursos humanos para alto desempeño. México: Trillas; 2004.
- 44 Werter DG. Administración del personal y recursos humanos. México: McGraw Hill. ; 2000.
- 45 Peale M. De la motivación a la acción. Florida: Brainstorm.; 2006.
- 46 Tamayo M. El proceso de la investigación científica, incluye evaluación y administración de proyectos de investigación. 4th ed. México: Limusa Noriega editores; 2003.
- 47 Sánchez H, Reyes C. Metodología y diseños en la investigación científica Lima: Business Support Aneth; 2017.
- 48 Carrasco S. Metodología de la Investigación Científica. Aplicaciones en Educación y otras ciencias sociales Lima: San Marcos; 2009.
- 49 Hernández SR, Fernández, Collado C, Baptista Lucio P. Metodología de la investigación. México: McGraw-Hill Interamericana; 2016.
- 50 Gagné M, Forestb J, Vansteenkiste M, Crevier L. The Multidimensional Work Motivation Scale: Validation evidence in seven languages and nine countries. In.: *European Journal of Work and Organizational Psychology*.; 2014. p. 1 - 19.
- 51 Greenslade J, Jimmieson N. Distinguishing between task and contextual performance for nurses: development of a job performance scale. *J. In.: urnal of Advanced Nursing*.; 2007. p. 602 - 611.
- 52 Bautista L, S. J, Meza J. Desempeño laboral de los enfermeros (a) egresados de la Universidad Francisco de Paula - Santander, Colombia. *Revista Ciencia y Cuidado UFPS*. 2012; p. Disponible en: [https://revistas.ufps.edu.co/index.php/cienciaycuidado/article/view/340#:~:text=Resultados%3A%](https://revistas.ufps.edu.co/index.php/cienciaycuidado/article/view/340#:~:text=Resultados%3A%20).

- 53 Barón J. Factores motivacionales en el desempeño laboral de las enfermeras del primer nivel de atención red Chiclayo – Minsa 2012. Chiclayo, Perú: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo; 2013.
- 54 Spencer L, Spencer S. Competencias en el trabajo. Modelos para un rendimiento superior. Papers de formación Municipal, Número 57. 2003.
- 55 Urbina O. Tendencias actuales en las competencias específicas en Enfermería. Educ. Med Super. 2003.
- 56 Bohlander G, Snell S, Sherman A. Administración de recursos humanos Económico administrativo. México; 2001.
- 57 Cárdenas L, Velasco C, Fabela M. Desempeño Laboral del Personal de Enfermería: Una Visión de Género. México D.F. México; 2012.
- 58 MINSA. Ministerio de Salud. [Online].; 2022. Available from: https://www.dge.gob.pe/epublic/uploads/asis/asis_2020_27_120833.pdf.

ANEXOS

**ANEXO 1:
MATRIZ DE CONSISTENCIA**

TÍTULO: “MOTIVACION Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL INSTITUTO REGIONAL DE ENFERMEDADES NEOPLÁSICAS CENTRO, HUANCAYO, 2022”

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL		
¿Cuál es la relación que existe entre motivación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – IREN Centro Concepción, Huancayo, 2022?	Determinar la relación que existe entre motivación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – IREN Centro Concepción, Huancayo, 2022	Existe relación directa y significativa entre motivación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – IREN Centro Concepción, Huancayo, 2022	<p>VARIABLE 1: VARIABLE 1 Motivación laboral</p> <p>DIMENSIONES</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Dimensión 1, Ímpetu con el trabajo: considerando los ítems 2, 15, 16. ▪ Dimensión 2, Regulación externa: considerando los ítems 3,8,9,10,14,17. ▪ Dimensión 3, Regulación introyectada: considerando los ítems 1,5,7,19. ▪ Dimensión 4, Regulación identificada: considerando los ítems 4,11,18. ▪ Dimensión 5, Impulso intrínseco: considerando los ítems 6,12,13. 	<p>Método de investigación: Científico, inductivo, deductivo, estadístico.</p> <p>Nivel de investigación: Relacional</p> <p>Tipo: Relacional.</p> <p>Diseño: Correlacional, no experimental de corte transversal</p> <p>Esquema:</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD M --> V1 M --> V2 V1 --- R --- V2 </pre> </div> <p>Donde: V1= Motivación V2 = Desempeño laboral r = Coeficiente de correlación M = Muestra de estudio</p>
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS		
¿Cuál es la relación que existe entre motivación y desempeño laboral en su dimensión Calidad del trabajo, de los profesionales de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas –	Establecer la relación que existe entre motivación y desempeño laboral en su dimensión Calidad del trabajo, de los profesionales de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades	Existe relación directa y significativa entre motivación y desempeño laboral en su dimensión Calidad del trabajo, de los profesionales de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades		

<p>IREN Centro Concepción, Huancayo, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre motivación y desempeño laboral en su dimensión Responsabilidad laboral, de los profesionales de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – IREN Centro Concepción, Huancayo, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre motivación y desempeño laboral en su dimensión Trabajo en equipo, de los profesionales de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – IREN Centro Concepción, Huancayo, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre motivación y desempeño laboral en su dimensión Compromiso institucional, de los profesionales de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – IREN Centro Concepción, Huancayo, 2022?</p>	<p>Neoplásicas – IREN Centro Concepción, Huancayo, 2022.</p> <p>Establecer la relación que existe entre motivación y desempeño laboral en su dimensión Responsabilidad laboral, de los profesionales de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – IREN Centro Concepción, Huancayo, 2022.</p> <p>Establecer la relación que existe entre motivación y desempeño laboral en su dimensión Trabajo en equipo, de los profesionales de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – IREN Centro Concepción, Huancayo, 2022.</p> <p>Establecer la relación que existe entre motivación y desempeño laboral en su dimensión Compromiso institucional, de los profesionales de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – IREN Centro Concepción, Huancayo, 2022.</p>	<p>Neoplásicas – IREN Centro Concepción, Huancayo, 2022.</p> <p>Existe relación directa y significativa entre motivación y desempeño laboral en su dimensión Responsabilidad laboral, de los profesionales de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – IREN Centro Concepción, Huancayo, 2022.</p> <p>Existe relación directa y significativa entre motivación y desempeño laboral en su dimensión Trabajo en equipo, de los profesionales de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – IREN Centro Concepción, Huancayo, 2022.</p> <p>Existe relación directa y significativa entre motivación y desempeño laboral en su dimensión Compromiso institucional, de los profesionales de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas – IREN Centro Concepción, Huancayo, 2022.</p>	<p>VARIABLE 2: Desempeño laboral:</p> <p>DIMENSIONES</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dimensión 1, Calidad del trabajo: considerando los ítems del 1 al 12. - Dimensión 2, Responsabilidad: considerando los ítems 13 al 21. - Dimensión 3, Trabajo en equipo: considerando los ítems 22 al 32. - Dimensión 4, Compromiso organizacional: 33 al 41. 	<p>Población: 102 profesionales de enfermería del IREN Centro.</p> <p>Muestra: 80 profesionales de enfermería.</p> <p>Técnica de recolección de datos</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Para la variable motivación laboral: Encuesta ▪ Para la variable Desempeño laboral: Encuesta <p>Instrumento:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Para la variable motivación laboral: “Work motivation scale”. ▪ Para la variable Desempeño laboral: “Nurses job performance scale”.
--	--	--	---	--

Concepción, 2022?	Huancayo,				
----------------------	-----------	--	--	--	--

**ANEXO 2:
OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES**

VARIABLE: MOTIVACIÓN LABORAL

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIÓN	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES	TIPO DE VARIABLE	BAREMO
Motivación	Es la pretensión de desplegar determinado esfuerzo para alcanzar metas de la organización, condicionado por la necesidad de compensar alguna exigencia personal.	Ímpetu en el trabajo	Fuerza, brío, energía e incitación hacia la realización de determinada actividad o tarea	Esfuerzo por valoración	Ordinal	<ul style="list-style-type: none"> • Poca motivación laboral: De 0 a 45 puntos. • Mediana motivación laboral: De 46 a 68 puntos. • Alta motivación laboral: De 69 a 114 puntos
				Esfuerzo intencional		
				Trabajo con propósito		
		Regulación externa	Existencia de una recompensa o castigo por realizar determinada actividad	Obtener la aprobación de otras personas		
				Seguridad en el trabajo		
				Evitar críticas		
				Obtener respeto		
				Reducir el riesgo de perder el trabajo		
				Compensación financiera		
		Regulación introyectada	Realizar determinada actividad como medio de alivio de sentimientos de culpa	Probarme a mí mismo que puedo		
				Orgullo personal		
				Sentirme bien conmigo mismo		
		Regulación identificada	Realizar determinada actividad por considerarla importante y haberle asignado un valor especial	Evitar la vergüenza propia		
				Valores personales		
				Considero que es importante		
Significado personal						

		Impulso intrínseco	Realizar determinada actividad para generar placer y satisfacción en su realización	Me divierto haciendo mi trabajo Mi trabajo es interesante Mi trabajo es emocionante		
--	--	--------------------	---	---	--	--

VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIÓN	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES	TIPO DE VARIABLE	BAREMO
Desempeño laboral	Es el grado en que cumplen las funciones y se alcanzan los objetivos de la organización, es el resultado productivo de una jornada de trabajo	Calidad del trabajo	Es el uso de los conocimientos, habilidades, el buen juicio y todo el talento personal asociados a la profesión para generar el mejor servicio posible que logre satisfacer las expectativas del usuario y este acorde a los estándares internacional	Explica la importancia de la atención preventiva Brinda instrucciones para el autocuidado Explica al familiar como actuar en emergencia Explica cómo evitar interferencias de controles Brinda información a familiares Comunica el propósito de procedimientos Informa posibles efectos secundarios Valora funciones vitales Instruye en las actividades de la vida diaria Desarrolla un plan de atención de enfermería Administra tratamientos y garantiza adherencia Evalúa efectividad de la atención	Ordinal	<ul style="list-style-type: none"> • Inadecuado desempeño laboral: De 0 a 65 puntos. • Mediano desempeño laboral: De 66 a 131 puntos. • Adecuado desempeño laboral: De 132 a 164 puntos.
		Responsabilidad laboral	Es el cumplimiento con las funciones y tareas encomendadas acorde a los estándares institucionales, haciendo uso óptimo de los	Cumple con las reglas, regulaciones y procedimientos Se esfuerza por mejorar la atención Se asegura de no desperdiciar materiales Realiza visitas fuera de la jornada diaria Se queda hasta más tarde Se toma tiempo adicional para organizar la información Programa horarios especiales para atender a usuarios Se queda hasta más tarde para atender a los usuarios Se toma tiempo adicional para trámites administrativos		

		Trabajo en equipo	Es la suma de esfuerzos que se complementan para la generación de determinado servicio, requiere sinergia y coordinación	Explica a colegas la condición de salud de usuarios Informa situaciones críticas de los usuarios Informa el historial médico de usuarios Informa cambios en el tratamiento Informa sobre pruebas clínicas de los usuarios Eleva la moral Ayuda a resolver problemas de trabajo Consulta sobre las acciones a tomar Acompaña las necesidades emocionales de otros Comparte sus conocimientos especializados Ayuda a otros a ponerse al día con su trabajo	
		Compromiso institucional	Es el grado en que un empleado asume los propósitos y metas de una organización como propias y despliega el esfuerzo necesario para poder alcanzarlos	Se ofrece como voluntaria en comités Asiste y participa en reuniones del establecimiento Hace sugerencias innovadoras Muestra esmero y preocupación por las familias Escucha preocupación de familias Satisface necesidades emocionales de la familia Escucha las preocupaciones Satisface necesidades emocionales de usuarios Muestra esmero y preocupación	

ANEXO 3:

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE INSTRUMENTO

VARIABLE 1: MOTIVACIÓN LABORAL:

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	POSIBLES VALORES
Motivación laboral en enfermería	Desanimo laboral	Esfuerzo por valoración	2. Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.	Totalmente de acuerdo = 6 De acuerdo = 5 Levemente de acuerdo = 4 Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3 Levemente en desacuerdo = 2 En desacuerdo = 1 Totalmente en desacuerdo = 0
		Esfuerzo intencional	15. No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.	
		Trabajo con propósito	16. No sé, por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.	
	Regulación externa	Obtener la aprobación de otras personas	3. Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)	
		Seguridad en el trabajo,	8. Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.	
		Evitar críticas	9. Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)	
		Obtener respeto	10. Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)	
		Reducir el riesgo de perder el trabajo	14. Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.	
		Compensación financiera	17. Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.	
	Regulación introyectada	Probarme a mi mismo que puedo orgulloso personal	1. Porque tengo que probarme a mi mismo que yo puedo hacerlo. 5. Porque me hace sentir orgulloso de mi mismo.	
		Sentirme bien conmigo mismo	7. Porque si no me sentiría mal respecto a mi mismo.	
		Evitar la vergüenza propia	19. Porque si no sentiría vergüenza de mi mismo.	
		Regulación identificada	Valores personales.	
	Considero que es importante		11. Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en el trabajo.	
	Significado personal		18. Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mi.	
	Impulso intrínseco	Me divierto haciendo mi trabajo	6. Porque me divierto haciendo mi trabajo.	
		Mi trabajo es interesante	12. Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.	
		Mi trabajo es emocionante	13. Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.	

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	POSIBLES VALORES
Desempeño laboral en enfermería	Calidad del trabajo	Explica importancia de la atención preventiva	1. Explica a los usuarios la importancia de la atención preventivo promocional que brinda en su consultorio	Nunca = 0 A veces = 1 De forma regular = 2 Casi siempre = 3 Siempre = 4
		Brinda instrucciones para el autocuidado	2. Brinda instrucciones para el autocuidado en el hogar	
		Explicar al familiar como actuar en emergencias	3. Explicar al familiar como actuar en caso de una urgencia/emergencia	
		Explica cómo evitar interferencias de controles	4. Explica a los usuarios como evitar la menor interferencia de los controles de salud con la vida familiar y laboral cotidiana	
		Brinda información a familiares	5. Brinda información adecuada a los familiares sobre los procedimientos realizados	
		Comunica propósito de procedimientos	6. Comunica a los usuarios el propósito de los procedimientos realizados	
		Informa posibles efectos secundarios	7. Informa a los usuarios de los posibles efectos secundarios de los procedimientos realizados	
		Valora funciones vitales	8. Valora las funciones vitales de los usuarios (p. ej. presión arterial, pulso, temperatura, etc), aunque no parezca necesario	
		Instruye en las actividades de la vida diaria	9. Instruye a los usuarios en las actividades de la vida diaria (por ejemplo, higiene, alimentación, actividad física, etc)	
		Desarrolla plan de atención de enfermería	10. Desarrolla un plan de atención de enfermería para cada usuario	
		Administra tratamientos y garantiza adherencia	11. Administra tratamientos, realiza el seguimiento y garantiza la adherencia.	
		Evalúa efectividad de la atención	12. Evalúa la efectividad de la atención de enfermería	
	Responsabilidad laboral	Cumple con las reglas, regulaciones y procedimientos	13. Cumple con las reglas, regulaciones y procedimientos del establecimiento, incluso cuando nadie lo está supervisando o lo auditaran en el futuro	
		Se esfuerza por mejorar la atención	14. Se esfuerza por mejorar la atención en el establecimiento	
		Se asegura de no desperdiciar materiales	15. Se asegura de no desperdiciar materiales y equipos	
		Realiza visitas fuera de la jornada diaria	16. Realiza visitas domiciliarias a las familias en horas fuera de la jornada diaria	
		Se queda hasta más tarde	17. Se queda hasta más tarde dando educación en salud a la familia (madre, pareja, cuidador principal, etc.)	
		Se toma tiempo adicional para organizar la información	18. Se toma tiempo adicional para organizar la información, estructurar informes, o realizar campañas.	
		Programa horarios especiales para atender a usuarios	19. Programa horarios especiales para atender a algunos usuarios con mayor riesgo	
		Se queda hasta más tarde para atender a los usuarios	20. Se queda hasta más tarde para atender a los usuarios que asisten en mayor cantidad en determinados días	
	Trabajo en equipo	Se toma tiempo adicional para trámites administrativos	21. Se toma tiempo adicional para hacer los trámites administrativos propio del establecimiento	
		Explica a colegas la condición de salud de usuarios	22. Explica a los miembros de la unidad la condición de salud de los usuarios atendidos	
		Informa situaciones críticas de los usuarios	23. Informa sobre las situaciones críticas de algunos de los usuarios	
		Informa el historial médico de usuarios	24. Se asegura que todos los miembros de la unidad de enfermería estén familiarizados con el historial médico reciente de los usuarios	
		Informa cambios en el tratamiento	25. Informa a los miembros de la unidad sobre los cambios en el tratamiento, manejo, seguimiento, etc. de algún usuario	
		Informa sobre pruebas clínicas del usuario	26. Informa a todos los miembros de la unidad sobre las pruebas del usuario y sus resultados	
		Eleva la moral	27. Eleva la moral de los miembros de la unidad	
	Ayuda a resolver problemas de trabajo	28. Ayuda a los otros miembros de la unidad a resolver problemas de trabajo		

		Consulta sobre las acciones a tomar	29. Consulta a los otros miembros de la unidad sobre las acciones a tomar; si la situación podría afectar a todos
		Acompaña las necesidades emocionales de otros	30. Acompaña en las necesidades emocionales de los otros miembros de la unidad
		Comparte sus conocimientos especializados	31. Procura compartir sus conocimientos especializados o experiencias con otros miembros de la unidad
		Ayuda a otros a ponerse al día con su trabajo	32. Ayuda a los otros miembros de la unidad a ponerse al día con su trabajo
	Compromiso institucional	Se ofrece como voluntaria en comités	33. Se ofrece como voluntaria para participar en comités dentro del establecimiento que no son obligatorios
		Asiste y participa en reuniones del estableciendo	34. Asiste y participa en reuniones del estableciendo de salud, la red de salud o el sector de salud.
		Hace sugerencias innovadoras	35. Hace sugerencias innovadoras para mejorar la calidad general del establecimiento.
		Muestra esmero y preocupación por las familias	36. Muestra esmero y preocupación por la salud integral de las familias
		Escucha preocupación de familias	37. Escucha la preocupación de las familias
		Satisface necesidades emocionales de la familia	38. Procura satisfacer las necesidades emocionales de las familias
		Escucha las preocupaciones	39. Escucha las preocupaciones de los usuarios
		Satisface necesidades emocionales de usuarios	40. Procura satisfacer las necesidades emocionales de los usuarios
		Muestra esmero y preocupación	41. Muestra esmero y preocupación por la salud de los usuarios

ANEXO 4:
INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS
CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN PARA EL TRABAJO

(Basado en la “Word Motivation Scale”

Elaborado por Gadné M. Forest J. et.al., 2014)

PRESENTACIÓN:

Estimado profesional de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas, IREN Centro Concepción, acudimos a usted solicitando su colaboración, ya que estamos realizando un proyecto de investigación sobre: **“MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL INSTITUTO REGIONAL DE ENFERMEDADES NEOPLÁSICAS, IREN CENTRO CONCEPCIÓN, HUANCAYO-2022”**. Por ese motivo le presentamos este cuestionario, deberá leer cada una de las preguntas y contestarlas, se le pide veracidad al brindar las respuestas a las interrogantes. Esta encuesta es anónima.

INSTRUCCIONES: Marque con un aspa (X) o subraye la alternativa que usted considere correcta:

Donde:

6	5	4	3	2	1	0
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Levemente de acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Levemente en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

Datos Generales:

- a. Sexo** **b. Edad**
c. Años de servicio

¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo en general?							
1. Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo.	0	1	2	3	4	5	6
2. Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
3. Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)	0	1	2	3	4	5	6
4. Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.	0	1	2	3	4	5	6
5. Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.	0	1	2	3	4	5	6
6. Porque me divierto haciendo mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
7. Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo.	0	1	2	3	4	5	6
8. Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
9. Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)	0	1	2	3	4	5	6
10. Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)	0	1	2	3	4	5	6

11. Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en el trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
12. Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.	0	1	2	3	4	5	6
13. Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.	0	1	2	3	4	5	6
14. Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.	0	1	2	3	4	5	6
15. No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
16. No sé, por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.	0	1	2	3	4	5	6
17. Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
18. Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.	0	1	2	3	4	5	6
19. Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.	0	1	2	3	4	5	6

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

(Adaptado del “Nurses Job Performance Scale” de Greenslade J.; Jimmieson M., 2007)

PRESENTACIÓN:

Estimado profesional de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas, IREN Centro Concepción, acudimos a usted solicitando su colaboración, ya que estamos realizando un proyecto de investigación sobre: **“MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL INSTITUTO REGIONAL DE ENFERMEDADES NEOPLÁSICAS, IREN CENTRO CONCEPCIÓN, HUANCAYO-2022”**. Por ese motivo le presentamos este cuestionario, deberá leer cada una de las preguntas y contestarlas, se le pide veracidad al brindar las respuestas a las interrogantes. Esta encuesta es anónima.

INSTRUCCIONES: Marque con un aspa (X) o subraye la alternativa que usted considere correcta:

Donde:

6	5	4	3	2	1	0
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Levemente de acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Levemente en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

Datos Generales:

a. Sexo b. Edad c. Años de servicio

CALIDAD DEL TRABAJO	Información al usuario	1. Explica a los usuarios la importancia de la atención preventivo promocional que brinda en su consultorio	0	1	2	3	4
		2. Brinda instrucciones para el autocuidado en el hogar	0	1	2	3	4
		3. Explicar al familiar como actuar en caso de una urgencia/emergencia	0	1	2	3	4
		4. Explica a los usuarios como evitar la menor interferencia de los controles de salud con la vida familiar y laboral cotidiana	0	1	2	3	4
		5. Brinda información adecuada a los familiares sobre los procedimientos realizados	0	1	2	3	4
		6. Comunica a los usuarios el propósito de los procedimientos realizados	0	1	2	3	4
		7. Informa a los usuarios de los posibles efectos secundarios de los procedimientos realizados	0	1	2	3	4
	Competencia para el cuidado	8. Valora las funciones vitales de los usuarios (p. ej. presión arterial, pulso, temperatura, etc), aunque no parezca necesario	0	1	2	3	4
		9. Instruye a los usuarios en las actividades de la vida diaria (por ejemplo, higiene, alimentación, actividad física, etc)	0	1	2	3	4
		10. Desarrolla un plan de atención de enfermería para cada usuario	0	1	2	3	4
		11. Administra tratamientos, realiza el seguimiento y garantiza la adherencia.	0	1	2	3	4
		12. Evalúa la efectividad de la atención de enfermería	0	1	2	3	4
RESPONSABILIDAD LABORAL	Actitud responsable	13. Cumple con las reglas, regulaciones y procedimientos del establecimiento, incluso cuando nadie lo está supervisando o lo auditaran en el futuro	0	1	2	3	4
		14. Se esfuerza por mejorar la atención en el establecimiento	0	1	2	3	4
		15. Se asegura de no desperdiciar materiales y equipos	0	1	2	3	4
	Apoyo laboral extra	16. Realiza visitas domiciliarias a las familias en horas fuera de la jornada diaria	0	1	2	3	4
		17. Se queda hasta más tarde dando educación en salud a la familia (madre, pareja, cuidador principal, etc.)	0	1	2	3	4
		18. Se toma tiempo adicional para organizar la información, estructurar informes, o realizar campañas.	0	1	2	3	4
		19. Programa horarios especiales para atender a algunos usuarios con mayor riesgo	0	1	2	3	4
		20. Se queda hasta más tarde para atender a los usuarios que asisten en mayor cantidad en determinados días	0	1	2	3	4
		21. Se toma tiempo adicional para hacer los trámites administrativos propio del establecimiento	0	1	2	3	4
		TRABAJO	Coordinación	22. Explica a los miembros de la unidad la condición de salud de los usuarios atendidos	0	1	2
23. Informa sobre las situaciones críticas de algunos de los usuarios	0			1	2	3	4

		24. Se asegura que todos los miembros de la unidad de enfermería estén familiarizados con el historial médico reciente de los usuarios	0	1	2	3	4
		25. Informa a los miembros de la unidad sobre los cambios en el tratamiento, manejo, seguimiento, etc. de algún usuario	0	1	2	3	4
		26. Informa a todos los miembros de la unidad sobre las pruebas del usuario y sus resultados	0	1	2	3	4
	Apoyo interpersonal	27. Eleva la moral de los miembros de la unidad	0	1	2	3	4
		28. Ayuda a los otros miembros de la unidad a resolver problemas de trabajo	0	1	2	3	4
		29. Consulta a los otros miembros de la unidad sobre las acciones a tomar; si la situación podría afectar a todos	0	1	2	3	4
		30. Acompaña en las necesidades emocionales de los otros miembros de la unidad	0	1	2	3	4
		31. Procura compartir sus conocimientos especializados o experiencias con otros miembros de la unidad	0	1	2	3	4
		32. Ayuda a los otros miembros de la unidad a ponerse al día con su trabajo	0	1	2	3	4
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Actitud proactiva	33. Se ofrece como voluntaria para participar en comités dentro del establecimiento que no son obligatorios	0	1	2	3	4
		34. Asiste y participa en reuniones del estableciendo de salud, la red de salud o el sector de salud.	0	1	2	3	4
		35. Hace sugerencias innovadoras para mejorar la calidad general del establecimiento.	0	1	2	3	4
	Soporte social	36. Muestra esmero y preocupación por la salud integral de las familias	0	1	2	3	4
		37. Escucha la preocupación de las familias	0	1	2	3	4
		38. Procura satisfacer las necesidades emocionales de las familias	0	1	2	3	4
		39. Escucha las preocupaciones de los usuarios	0	1	2	3	4
		40. Procura satisfacer las necesidades emocionales de los usuarios	0	1	2	3	4
		41. Muestra esmero y preocupación por la salud de los usuarios	0	1	2	3	4

ANEXO 5:

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

VARIABLE: MOTIVACIÓN

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		.824
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	8294.133
	gl	29
	Sig.	.000

Matriz de componente rotado ^a					
	Componente				
	1	2	3	4	5
2. Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.	0.477				
15. No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.	0.508				
16. No sé, por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.	0.532				
3. Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)		0.644			
8. Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.		0.603			
9. Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)		0.604			
10. Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)		0.619			
14. Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.		0.757			
17. Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.		0.798			
1. Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo.			0.458		
5. Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.			0.711		
7. Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo.			0.756		
19. Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.			0.601		
4. Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.				0.741	
11. Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en el trabajo.				0.581	
18. Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.				0.466	
6. Porque me divierto haciendo mi trabajo.					0.677
12. Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.					0.463
13. Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.					0.452

Método de extracción: análisis de componentes principales. Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 12 iteraciones.



**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE RECOJO DE INFORMACION POR CRITERIO DE JUECES

1. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del Juez : ESTRELLA VALENTA ALBERT NIELS
 1.2. Grado Académico / mención : LICENCIADO EN ENFERMERIA
 1.3. DNI / Teléfono y/o célula : 43 464028
 1.4. Cargo e Institución donde labora : H. H. D. C. D. "Y ANGELO ALCIDES CARRAN" / HUANUCO 25-07-22
 1.5. Nombre del instrumento : CUESTIONARIO DE MOTIVACION PARA EL TRABAJO
 1.6. Lugar y fecha : HUANUCO 25-07-22

2. ASPECTOS DE LA EVALUACION:

Nº	INDICADORES	CRITERIOS	DEFICI	BAA	REGU	BUENA	MUY
			ENTE	-LAR	-LAR	BUENA	BUENA
			1	2	3	4	5
01	CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.					✓
02	OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables.					✓
03	ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				✓	
04	ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada					✓
05	SUFICIENCIA	Comprende aspectos de la variable en cantidad y calidad suficiente.					✓
06	PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.				✓	
07	CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos.					✓
08	COHERENCIA	Entre variables, dimensiones, indicadores e ítems.					✓
09	METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación.					✓
10	APLICACION	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.					✓
CONTEO TOTAL DE MARCAS (realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)			A	B	C	D	E

CALIFICACION GLOBAL: Coeficiente de validez = $\frac{1XA+2XB+3XC+4XD+5XE}{50} = 1$

- 3. OPINION DE APLICABILIDAD:** (Ubique el coeficiente de validez obteniendo en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

CATEGORIA	INTERVALO
No válido, reformar	○ [0,20 – 0,40]
No válido, modificar	○ ≥0,41 – 0,60]
Válido, mejorar	○ ≥0,61 – 0,80]
Válido, aplicar	⊗ ≥0,81 – 1,00]

4. RECOMENDACIONES:

.....


FIRMA DE JUEZ



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE RECOJO DE INFORMACION POR CRITERIO DE JUECES

1. DATOS GENERALES:
- 1.1. Apellidos y Nombres del Juez : ESPINOZA ARDOYO NADIA CRISTEL
 - 1.2. Grado Académico / mención : LICENCIADA EN ENFERMERIA
 - 1.3. DNI / Teléfono y/o célula : 43921921 / 945134998
 - 1.4. Cargo e Institución donde labora : LICENCIADA H.B.D.S.:B. DEMEX ASOCIOS CARRION*
 - 1.5. Nombre del instrumento : CUESTIONARIO DE DESTINACION PARA EL TRABAJO
 - 1.6. Lugar y fecha : HUANCAYO 26-07-22

2. ASPECTOS DE LA EVALUACION:

Nº	INDICADORES	CRITERIOS	DEFICI ENTE	BAJA	REGI LAR	BUENA	MUY BUENA
			1	2	3	4	5
01	CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.				✓	
02	OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables.					✓
03	ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					✓
04	ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada					✓
05	SUFICIENCIA	Comprende aspectos de la variable en cantidad y calidad suficiente.				✓	
06	PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.					✓
07	CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos.				✓	
08	COHERENCIA	Entre variables, dimensiones, indicadores e ítems.					✓
09	METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación.					✓
10	APLICACION	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.				✓	
CONTEO TOTAL DE MARCAS (realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)			A	B	C	D	E

CALIFICACION GLOBAL: Coeficiente de validez = $\frac{1XA+2XB+3XC+4XD+5XE}{50} = 1$

3. OPINION DE APLICABILIDAD: (Ubique el coeficiente de validez obteniendo en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

CATEGORIA	INTERVALO
No válido, reformar	<input type="radio"/> [0,20 - 0,40]
No válido, modificar	<input type="radio"/> ≥0,41 - 0,60]
Válido, mejorar	<input type="radio"/> ≥0,61 - 0,80]
Válido, aplicar	<input checked="" type="radio"/> ≥0,81 - 1,00]

4. RECOMENDACIONES:

.....
.....



Nadia C. Espinoza Ardo
LICENCIADA EN ENFERMERIA

FIRMA DE JUEZ



**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE RECOJO DE INFORMACION POR CRITERIO DE JUECES

1. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y Nombres del Juez : NALERIO BASTIDAS SINMAYA TANIA
 1.2. Grado Académico / mención : MC. EN ENFERMERIA
 1.3. DNI / Teléfono y/o cédula : 200939237
 1.4. Cargo e Institución donde labora : H.P.D.C.G - DANIEL ALCIDES CARRION
 1.5. Nombre del instrumento : CUESTIONARIO DE MOTIVACION PARA EL TRABAJO
 1.6. Lugar y fecha : 28-07-2022

2. ASPECTOS DE LA EVALUACION:

Nº	INDICADORES	CRITERIOS	DEFICI	BAJA	REGU	BUENA	MUY
			1	2	3	4	5
01	CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.					✓
02	OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables.				✓	
03	ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					✓
04	ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada					✓
05	SUFICIENCIA	Comprende aspectos de la variable en cantidad y calidad suficiente.					✓
06	PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.					✓
07	CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos.				✓	
08	COHERENCIA	Entre variables, dimensiones, indicadores e ítems.					✓
09	METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación.					✓
10	APLICACION	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.					✓
CONTEO TOTAL DE MARCAS (realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)			A	B	C	D	E

CALIFICACION GLOBAL: Coeficiente de validez = $\frac{1XA+2XB+3XC+4XD+5XE}{50} = 1$

3. OPINION DE APLICABILIDAD: (Ubique el coeficiente de validez obteniendo en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

CATEGORIA	INTERVALO
No válido, reformar	[0,20 - 0,40]
No válido, modificar	≥0,41 - 0,60]
Válido, mejorar	≥0,61 - 0,80]
Válido, aplicar	≥0,81 - 1,00]

4. RECOMENDACIONES:


 HOSPITAL REGIONAL DECEMPIO LINGO
 QUSUNCO - CANTON - TUNJA
 Lic. TANIA VALERIO BAS LIPAS
 JEFE SERVICIO EMERGENCIA DE
 CONSULTAS EXTERNAS HOSPITALIZACION
FIRMA DE JUEZ

VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		.816
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	82245.665
	gl	29
	Sig.	.000

Matriz de componente rotado ^a				
	Componente			
	1	2	3	4
1. Explica a los usuarios la importancia de la atención preventivo promocional que brinda en su consultorio	0.403			
2. Brinda instrucciones para el autocuidado en el hogar	0.468			
3. Explicar al familiar como actuar en caso de una urgencia/emergencia	0.486			
4. Explica a los usuarios como evitar la menor interferencia de los controles de salud con la vida familiar y laboral cotidiana	0.673			
5. Brinda información adecuada a los familiares sobre los procedimientos realizados	0.498			
6. Comunica a los usuarios el propósito de los procedimientos realizados	0.523			
7. Informa a los usuarios de los posibles efectos secundarios de los procedimientos realizados	0.426			
8. Valora las funciones vitales de los usuarios (p. ej. presión arterial, pulso, temperatura, etc), aunque no parezca necesario	0.443			
9. Instruye a los usuarios en las actividades de la vida diaria (por ejemplo, higiene, alimentación, actividad física, etc)	0.511			
10. Desarrolla un plan de atención de enfermería para cada usuario	0.612			
11. Administra tratamientos, realiza el seguimiento y garantiza la adherencia.	0.702			
12. Evalúa la efectividad de la atención de enfermería	0.547			
13. Cumple con las reglas, regulaciones y procedimientos del establecimiento, incluso cuando nadie lo está supervisando o lo auditaran en el futuro		0.686		
14. Se esfuerza por mejorar la atención en el establecimiento		0.698		
15. Se asegura de no desperdiciar materiales y equipos		0.378		
16. Realiza visitas domiciliarias a las familias en horas fuera de la jornada diaria		0.426		
17. Se queda hasta más tarde dando educación en salud a la familia (madre, pareja, cuidador principal, etc.)		0.477		
18. Se toma tiempo adicional para organizar la información, estructurar informes, o realizar campañas.		0.606		
19. Programa horarios especiales para atender a algunos usuarios con mayor riesgo		0.545		
20. Se queda hasta más tarde para atender a los usuarios que asisten en mayor cantidad en determinados días		0.451		
21. Se toma tiempo adicional para hacer los trámites administrativos propio del establecimiento		0.529		
22. Explica a los miembros de la unidad la condición de salud de los usuarios atendidos			0.426	
23. Informa sobre las situaciones críticas de algunos de los usuarios			0.498	
24. Se asegura que todos los miembros de la unidad de enfermería estén familiarizados con el historial médico reciente de los usuarios			0.378	
25. Informa a los miembros de la unidad sobre los cambios en el tratamiento, manejo, seguimiento, etc. de algún usuario			0.443	
26. Informa a todos los miembros de la unidad sobre las pruebas del usuario y sus resultados			0.661	

27. Eleva la moral de los miembros de la unidad			0.673
28. Ayuda a los otros miembros de la unidad a resolver problemas de trabajo			0.527
29. Consulta a los otros miembros de la unidad sobre las acciones a tomar; si la situación podría afectar a todos			0.587
30. Acompaña en las necesidades emocionales de los otros miembros de la unidad			0.677
31. Procura compartir sus conocimientos especializados o experiencias con otros miembros de la unidad			0.486
32. Ayuda a los otros miembros de la unidad a ponerse al día con su trabajo			0.587
33. Se ofrece como voluntaria para participar en comités dentro del establecimiento que no son obligatorios			0.645
34. Asiste y participa en reuniones del establecimiento de salud, la red de salud o el sector de salud.			0.647
35. Hace sugerencias innovadoras para mejorar la calidad general del establecimiento.			0.423
36. Muestra esmero y preocupación por la salud integral de las familias			0.378
37. Escucha la preocupación de las familias			0.426
38. Procura satisfacer las necesidades emocionales de las familias			0.477
39. Escucha las preocupaciones de los usuarios			0.606
40. Procura satisfacer las necesidades emocionales de los usuarios			0.378
41. Muestra esmero y preocupación por la salud de los usuarios			0.426
Método de extracción: análisis de componentes principales. Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.			
a. La rotación ha convergido en 12 iteraciones.			



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE RECOJO DE INFORMACION POR CRITERIO DE JUECES

1. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y Nombres del Juez : ESTRELLA URSO ALBERT NIELS
 1.2. Grado Académico / mención : LICENCIADO EN ENFERMERIA
 1.3. DNI / Teléfono y/o cédula : 43464038
 1.4. Cargo e Institución donde labora : H. R. D. " DANIEL ACIDES CARRION " HOSPITAL GENERAL DE DESARROLLO LABORAL
 1.5. Nombre del instrumento :
 1.6. Lugar y fecha : HUANCAYO 25-07-22

2. ASPECTOS DE LA EVALUACION:

Nº	INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	BAJA	REGULAR	BUENA	MUY BUENA
			1	2	3	4	5
01	CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.				✓	
02	OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables.					✓
03	ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					✓
04	ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada				✓	
05	SUFICIENCIA	Comprende aspectos de la variable en cantidad y calidad suficiente.					✓
06	PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.					✓
07	CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos.					✓
08	COHERENCIA	Entre variables, dimensiones, indicadores e ítems.				✓	
09	METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación.					✓
10	APLICACION	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.					✓
CONTEO TOTAL DE MARCAS (realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)			A	B	C	D	E

CALIFICACION GLOBAL: Coeficiente de validez = $\frac{1XA+2XB+3XC+4XD+5XE}{50} = 1$

3. OPINION DE APLICABILIDAD: (Ubique el coeficiente de validez obteniendo en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

CATEGORIA		INTERVALO
No válido, reformar	<input type="radio"/>	[0,20 - 0,40]
No válido, modificar	<input type="radio"/>	≥0,41 - 0,60]
Válido, mejorar	<input type="radio"/>	≥0,61 - 0,80]
Válido, aplicar	<input checked="" type="radio"/>	≥0,81 - 1,00]

4. RECOMENDACIONES:

.....


 FIRMA DE JUEZ



**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE RECOJO DE INFORMACION POR CRITERIO DE JUECES

1. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del Juez : ESPINOZA ARROYO NADIA CRISTEL
 1.2. Grado Académico / mención : LICENCIADA EN ENFERMERIA
 1.3. DNI / Teléfono y/o célula : 43 921921 / 945134008
 1.4. Cargo e Institución donde labora : H.R.D.C.O. DANIEL ALCIDES CARRION
 1.5. Nombre del instrumento : CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL
 1.6. Lugar y fecha : HUANUCAYO 26-07-22

2. ASPECTOS DE LA EVALUACION:

Nº	INDICADORES	CRITERIOS	DEFICI ENTE	BAJA	REGU LAR	BUENA	MUY BUENA
			1	2	3	4	5
01	CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.				✓	
02	OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables.					✓
03	ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					✓
04	ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada					✓
05	SUFICIENCIA	Comprende aspectos de la variable en cantidad y calidad suficiente.				✓	
06	PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.					✓
07	CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos.				✓	
08	COHERENCIA	Entre variables, dimensiones, indicadores e ítems.					✓
09	METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de la investigación.					✓
10	APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.				✓	
CONTEO TOTAL DE MARCAS (realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)			A	B	C	D	E

CALIFICACION GLOBAL: Coeficiente de validez = $\frac{1 \times A + 2 \times B + 3 \times C + 4 \times D + 5 \times E}{50} = 1$

3. **OPINION DE APLICABILIDAD:** (Ubique el coeficiente de validez obteniendo en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

CATEGORIA		INTERVALO
No válido, reformar	<input type="radio"/>	[0,20 - 0,40]
No válido, modificar	<input type="radio"/>	≥0,41 - 0,60]
Válido, mejorar	<input type="radio"/>	≥0,61 - 0,80]
Válido, aplicar	<input checked="" type="radio"/>	≥0,81 - 1,00]

4. RECOMENDACIONES:

.....

.....



FIRMA DE JUEZ



**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE RECOJO DE INFORMACION POR CRITERIO DE JUECES

1. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y Nombres del Juez : VALERIO BASTIDAS SHUHAYA TANIA
 1.2. Grado Académico / mención : Lic. EN ENFERMERIA
 1.3. DNI / Teléfono y/o célula : 20043937
 1.4. Cargo e Institución donde labora : H. R. D. C. G. DANIEL ALCEDES CARRION "
 1.5. Nombre del instrumento : CUESTIONARIO DE PERCEPCION LABORAL
 1.6. Lugar y fecha : 25.07.2022

2. ASPECTOS DE LA EVALUACION:

Nº	INDICADORES	CRITERIOS	DEFICI ENTE	BAJA	REGI-LAR	BUENA	MUY BUENA
			1	2	3	4	5
01	CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.					✓
02	OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables.				✓	
03	ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					✓
04	ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada					✓
05	SUFICIENCIA	Comprende aspectos de la variable en cantidad y calidad suficiente.					✓
06	PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.					✓
07	CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos.				✓	1
08	COHERENCIA	Entre variables, dimensiones, indicadores e ítems.					✓
09	METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.					✓
10	APLICACION	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.					✓
CONTEO TOTAL DE MARCAS (realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)			A	B	C	D	E

CALIFICACION GLOBAL: Coeficiente de validez = $\frac{1X A + 2X B + 3X C + 4X D + 5X E}{50} = 1$

3. OPINION DE APLICABILIDAD: (Ubique el coeficiente de validez obteniendo en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

CATEGORIA		INTERVALO
No válido, reformar	<input type="radio"/>	[0,20 - 0,40]
No válido, modificar	<input type="radio"/>	≥0,41 - 0,60]
Válido, mejorar	<input type="radio"/>	≥0,61 - 0,80]
Válido, aplicar	<input checked="" type="radio"/>	≥0,81 - 1,00]

4. RECOMENDACIONES:


 LIC. TANIA VALERIO BASTIDAS
 JEFE DEL SERVICIO DE CALIFICACION DE
 CONSULTORES ASISTENTES HOSPITALIACION
FIRMA DE JUEZ

ANEXO 6

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

VARIABLE: MOTIVACIÓN

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,834	19
	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
2. Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.	,821
15. No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.	,823
16. No sé, por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.	,822
3. Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)	,819
8. Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.	,821
9. Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)	,807
10. Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los clientes, etc.)	,803
14. Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.	,801
17. Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.	,812
1. Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo.	,811
5. Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.	,803
7. Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo.	,818
19. Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.	,821
4. Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.	,825
11. Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en el trabajo.	,829
18. Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.	,827
6. Porque me divierto haciendo mi trabajo.	,812
12. Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.	,807

VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,841	37
	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. Explica a los usuarios la importancia de la atención preventivo promocional que brinda en su consultorio	,821
2. Brinda instrucciones para el autocuidado en el hogar	,822
3. Explicar al familiar como actuar en caso de una urgencia/emergencia	,817
4. Explica a los usuarios como evitar la menor interferencia de los controles de salud con la vida familiar y laboral cotidiana	,804
5. Brinda información adecuada a los familiares sobre los procedimientos realizados	,802
6. Comunica a los usuarios el propósito de los procedimientos realizados	,811
7. Informa a los usuarios de los posibles efectos secundarios de los procedimientos realizados	,812
8. Valora las funciones vitales de los usuarios (p. ej. presión arterial, pulso, temperatura, etc), aunque no parezca necesario	,814
9. Instruye a los usuarios en las actividades de la vida diaria (por ejemplo, higiene, alimentación, actividad física, etc)	,818
10. Desarrolla un plan de atención de enfermería para cada usuario	,821
11. Administra tratamientos, realiza el seguimiento y garantiza la adherencia.	,820
12. Evalúa la efectividad de la atención de enfermería	,822
13. Cumple con las reglas, regulaciones y procedimientos del establecimiento, incluso cuando nadie lo está supervisando o lo auditaran en el futuro	,811
14. Se esfuerza por mejorar la atención en el establecimiento	,811
15. Se asegura de no desperdiciar materiales y equipos	,810
16. Realiza visitas domiciliarias a las familias en horas fuera de la jornada diaria	,822
17. Se queda hasta más tarde dando educación en salud a la familia (madre, pareja, cuidador principal, etc.)	,821
18. Se toma tiempo adicional para organizar la información, estructurar informes, o realizar campañas.	,821
19. Programa horarios especiales para atender a algunos usuarios con mayor riesgo	,830
20. Se queda hasta más tarde para atender a los usuarios que asisten en mayor cantidad en determinados días	,832
21. Se toma tiempo adicional para hacer los trámites administrativos propio del establecimiento	,831
22. Explica a los miembros de la unidad la condición de salud de los usuarios atendidos	,821
23. Informa sobre las situaciones críticas de algunos de los usuarios	,820
24. Se asegura que todos los miembros de la unidad de enfermería estén familiarizados con el historial médico reciente de los usuarios	,822
25. Informa a los miembros de la unidad sobre los cambios en el tratamiento, manejo, seguimiento, etc. de algún usuario	,811
26. Informa a todos los miembros de la unidad sobre las pruebas del usuario y sus resultados	,811
27. Eleva la moral de los miembros de la unidad	,820
28. Ayuda a los otros miembros de la unidad a resolver problemas de trabajo	,811
29. Consulta a los otros miembros de la unidad sobre las acciones a tomar; si la situación podría afectar a todos	,810
30. Acompaña en las necesidades emocionales de los otros miembros de la unidad	,822
31. Procura compartir sus conocimientos especializados o experiencias con otros miembros de la unidad	,821
32. Ayuda a los otros miembros de la unidad a ponerse al día con su trabajo	,810

33. Se ofrece como voluntaria para participar en comités dentro del establecimiento que no son obligatorios	,822
34. Asiste y participa en reuniones del estableciendo de salud, la red de salud o el sector de salud.	,811
35. Hace sugerencias innovadoras para mejorar la calidad general del establecimiento.	,811
36. Muestra esmero y preocupación por la salud integral de las familias	,810
37. Escucha la preocupación de las familias	,812
38. Procura satisfacer las necesidades emocionales de las familias	,821
39. Escucha las preocupaciones de los usuarios	,821

ANEXO 7
CARTA DE ACEPTACIÓN PARA REALIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"



Concepción, 05 de agosto de 2022

CARTA N° 146 -2022/GRJ /DIRESA/IREN-CENTRO/DG

Señoras

ADY CHUCOS CHUCOS
JULIANA ANGELINA PÉREZ CÓRDOVA
Investigadoras
Presente.-

ASUNTO : Autorización para aplicación de encuestas en el IREN Centro

REFERENCIA : Carta s/n – ACC-JAPC

De mi consideración me dirijo a Usted para expresar mi cordial saludo y hacer de su conocimiento que, habiéndose aprobado el protocolo de investigación titulado "Motivación y desempeño laboral en los profesionales de enfermería del Instituto Regional de Enfermedades Neoplásicas del Centro, 2022"; se autoriza el ingreso de las investigadoras a fin que apliquen encuestas al personal de enfermería como parte del protocolo de investigación.

Con base en lo expresado anteriormente la Dirección General, se le indica que coordinar con la Oficina de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos y la Oficina de Imagen Institucional el otorgamiento de la identificación respectiva para el inicio de la ejecución del proyecto.

Atentamente.



HOC/mvncj/bvg
C.c Archivo

N° DOC.	05912559
N° EXP.	04069754
FOLIOS	01

DIRECCIÓN GENERAL DE SALUD JUNÍN
INSTITUTO REGIONAL DE ENFERMEDADES
NEOPLÁSICAS DEL CENTRO - IREN CENTRO
M.C. Danny Ibañeta Esteban Quito
DIRECTOR ADJUNTO

ANEXO 8 CONSENTIMIENTO INFORMADO



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DIRECCIÓN DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Luego de haber sido debidamente informada/o de los objetivos, procedimientos y riesgos hacia mi persona como parte de la investigación denominada "MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL INSTITUTO REGIONAL DE ENFERMEDADES NEOPLÁSICAS IREN CENTRO CONCEPCIÓN, HUANCAYO, 2022", mediante la firma de este documento acepto participar voluntariamente en el trabajo que se está llevando a cabo conducido por los investigadores responsables: "Chucos Chucos, Ady Mabel y Pérez Córdova, Juliana Angelina

Se me ha notificado que mi participación es totalmente libre y voluntaria y que aún después de iniciada puedo rehusarme a responder cualquiera de las preguntas o decidir suspender mi participación en cualquier momento, sin que ello me ocasione ningún perjuicio. Asimismo, se me ha dicho que mis respuestas a las preguntas y aportes serán absolutamente confidenciales y que las conocerá sólo el equipo de profesionales involucradas/os en la investigación; y se me ha informado que se resguardará mi identidad en la obtención, elaboración y divulgación del material producido.

Entiendo que los resultados de la investigación me serán proporcionados si los solicito y que todas las preguntas acerca del estudio o sobre los derechos a participar en el mismo me serán respondidas.

Huancayo, 19 de agosto 2022.



[Handwritten Signature]

(PARTICIPANTE)

Apellidos y nombres: *Vanessa Torres Elvira*

Nº DNI: *45592423*

1. Responsable de investigación
Apellidos y nombres: *Pérez Córdova Juliana*
D.N.I. Nº: *48051015*
Nº de teléfono/celular: *989447229*
Email: *Julia7747@hotmai.com*
Firma: *[Handwritten Signature]*
2. Responsable de investigación
Apellidos y nombres: *Chucos Chucos Ady*
D.N.I. Nº: *46765956*
Nº de teléfono/celular: *966455966*
Email: *adychucos79@gmail.com*
Firma: *[Handwritten Signature]*
3. Asesor(a) de Investigación
Apellidos y nombres:
D.N.I. Nº:
Nº de teléfono/celular:

ANEXO 9
DECLARACIÓN DE CONFIDENCIALIDAD



DECLARACIÓN DE CONFIDENCIALIDAD

Yo Chucos Chucos Ady Mabel....., identificado (a) con DNI N° 46765956..... egresado la escuela profesional de Enfermería, vengo implementando el proyecto de investigación titulado "MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL INSTITUTO REGIONAL DE ENFERMEDADES NEOPLÁSICAS CENTRO, HUANCAYO-2022", en ese contexto declaro bajo juramento que los datos que se generen como producto de la investigación, así como la identidad de los participantes serán preservados y serán usados únicamente con fines de investigación de acuerdo a lo especificado en los artículos 27 y 28 del Reglamento General de Investigación y en los artículos 4 y 5 del Código de Ética para la investigación Científica de la Universidad Peruana Los Andes , salvo con autorización expresa y documentada de alguno de ellos.

Huancayo, 05 de Abril 2022.




Apellidos y nombres: Chucos Chucos Ady M.
Responsable de investigación



	ML	DL	dime1	dime2	dime3	dime4
51	Mediana motivación laboral	Mediano desempeño laboral	Mediano d...	Mediano d...	Mediano d...	Mediano d...
52	Mediana motivación laboral	Mediano desempeño laboral	Mediano d...	Inadecuad...	Mediano d...	Mediano d...
53	Mediana motivación laboral	Mediano desempeño laboral	Mediano d...	Adecuado ...	Mediano d...	Mediano d...
54	Mediana motivación laboral	Mediano desempeño laboral	Adecuado ...	Mediano d...	Mediano d...	Adecuado ...
55	Mediana motivación laboral	Mediano desempeño laboral	Mediano d...	Adecuado ...	Mediano d...	Adecuado ...
56	Poca motivación laboral	Mediano desempeño laboral	Adecuado ...	Mediano d...	Mediano d...	Adecuado ...
57	Poca motivación laboral	Inadecuado desempeño laboral	Inadecuad...	Inadecuad...	Mediano d...	Mediano d...
58	Mediana motivación laboral	Mediano desempeño laboral	Mediano d...	Mediano d...	Mediano d...	Mediano d...
59	Poca motivación laboral	Inadecuado desempeño laboral	Inadecuad...	Inadecuad...	Mediano d...	Inadecuad...
60	Mediana motivación laboral	Mediano desempeño laboral	Adecuado ...	Mediano d...	Mediano d...	Mediano d...
61	Mediana motivación laboral	Mediano desempeño laboral	Mediano d...	Mediano d...	Mediano d...	Mediano d...
62	Mediana motivación laboral	Mediano desempeño laboral	Mediano d...	Mediano d...	Mediano d...	Mediano d...
63	Mediana motivación laboral	Inadecuado desempeño laboral	Mediano d...	Inadecuad...	Mediano d...	Mediano d...
64	Mediana motivación laboral	Mediano desempeño laboral	Adecuado ...	Mediano d...	Mediano d...	Mediano d...
65	Mediana motivación laboral	Mediano desempeño laboral	Mediano d...	Adecuado ...	Mediano d...	Mediano d...
66	Poca motivación laboral	Inadecuado desempeño laboral	Inadecuad...	Mediano d...	Mediano d...	Inadecuad...
67	Mediana motivación laboral	Mediano desempeño laboral	Mediano d...	Mediano d...	Mediano d...	Mediano d...
68	Alta motivación laboral	Adecuado desempeño laboral	Mediano d...	Adecuado ...	Mediano d...	Adecuado ...
69	Alta motivación laboral	Adecuado desempeño laboral	Adecuado ...	Adecuado ...	Mediano d...	Adecuado ...
70	Mediana motivación laboral	Mediano desempeño laboral	Mediano d...	Mediano d...	Mediano d...	Mediano d...
71	Mediana motivación laboral	Mediano desempeño laboral	Mediano d...	Mediano d...	Mediano d...	Mediano d...
72	Mediana motivación laboral	Mediano desempeño laboral	Mediano d...	Mediano d...	Mediano d...	Mediano d...
73	Mediana motivación laboral	Mediano desempeño laboral	Mediano d...	Inadecuad...	Mediano d...	Mediano d...
74	Mediana motivación laboral	Mediano desempeño laboral	Mediano d...	Adecuado ...	Mediano d...	Mediano d...
75	Mediana motivación laboral	Mediano desempeño laboral	Adecuado ...	Mediano d...	Mediano d...	Mediano d...

76	Casi siempre	Casi siempre	De forma r...	De forma r...	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	De forma r...	Siempre	De forma r...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
77	Siempre	Siempre	De forma r...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	De forma r...	Siempre	De forma r...	Siempre	De forma r...	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre
78	Casi siempre	De forma r...	De forma r...	De forma r...	De forma r...	Siempre	De forma r...	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
79	Casi siempre	De forma r...	De forma r...	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	De forma r...	Casi siempre	De forma r...	De forma r...	De forma r...
80	Casi siempre	Casi siempre	De forma r...	De forma r...	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	De forma r...	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre

	d16	d17	d18	d19	d20	d21	d22	d23	d24	d25	d26	d27	d28	d29	d30
76	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	De forma r...	De forma r...	Siempre	De forma r...	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre
77	Siempre	Siempre	Siempre	De forma r...	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	De forma r...
78	Siempre	Siempre	De forma r...	Siempre	Siempre	De forma r...	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre
79	Casi siempre	De forma r...	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
80	Casi siempre	Casi siempre	De forma r...	Siempre	De forma r...	De forma r...	Casi siempre	De forma r...	Siempre	Casi siempre	Siempre	De forma r...	Siempre	Casi siempre	Casi siempre

	d31	d32	d33	d34	d35	d36	d37	d38	d39	d40	d41	m1	m2	m3	m4
76	De forma r...	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	De forma r...	De forma r...	Siempre	Siempre	Casi siempre	Levemente...	Ni de acue...	Ni de acue...	Levemente...
77	Siempre	Siempre	Siempre	De forma r...	Siempre	Siempre	De forma r...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Levemente...	Levemente...	Totalmente...	Levemente...
78	Siempre	De forma r...	De forma r...	Casi siempre	Casi siempre	De forma r...	De forma r...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Levemente...	Ni de acue...	Levemente...	En desacu...
79	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	De forma r...	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Levemente...	De acuerdo	Totalmente...	Levemente...
80	De forma r...	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	De forma r...	De forma r...	Casi siempre	Siempre	De forma r...	Levemente...	Totalmente...	Levemente...	Levemente...

	m5	m6	m7	m8	m9	m10	m11	m12	m13	m14	m15	m16	m17	m18	m19
76	Ni de acue...	Ni de acue...	Levemente...	Levemente...	De acuerdo	Ni de acue...	Ni de acue...	Levemente...	Levemente...	De acuerdo	Levemente...	Levemente...	Ni de acue...	Levemente...	De acuerdo
77	Ni de acue...	Totalmente...	De acuerdo	Levemente...	Totalmente...	Ni de acue...	Ni de acue...	Totalmente...	En desacu...	De acuerdo	Ni de acue...	Levemente...	Levemente...	Ni de acue...	Totalmente...
78	Ni de acue...	Levemente...	De acuerdo	Totalmente...	Levemente...	Ni de acue...	Ni de acue...	En desacu...	Levemente...	Levemente...	Levemente...	De acuerdo	Totalmente...	Ni de acue...	Levemente...
79	Ni de acue...	Ni de acue...	En desacu...	Levemente...	En desacu...	Ni de acue...	Ni de acue...	Levemente...	Ni de acue...	Levemente...	Levemente...	Levemente...	Ni de acue...	Ni de acue...	Levemente...
80	Totalmente...	Levemente...	En desacu...	Levemente...	Levemente...	De acuerdo	Levemente...	Levemente...	Ni de acue...	Levemente...	Levemente...	Levemente...	Ni de acue...	Totalmente...	Levemente...

	ML	DL	dime1	dime2	dime3	dime4
76	Mediana motivación laboral	Mediano desempeño laboral	Mediano d...	Adecuado ...	Mediano d...	Mediano d...
77	Poca motivación laboral	Mediano desempeño laboral	Adecuado ...	Mediano d...	Mediano d...	Inadecua...
78	Poca motivación laboral	Inadecuado desempeño laboral	Inadecua...	Inadecua...	Mediano d...	Inadecua...
79	Mediana motivación laboral	Mediano desempeño laboral	Mediano d...	Mediano d...	Mediano d...	Adecuado ...
80	Poca motivación laboral	Inadecuado desempeño laboral	Inadecua...	Inadecua...	Mediano d...	Mediano d...

ANEXO N°11
GALERÍA DE FOTOS

FOTO N° 01



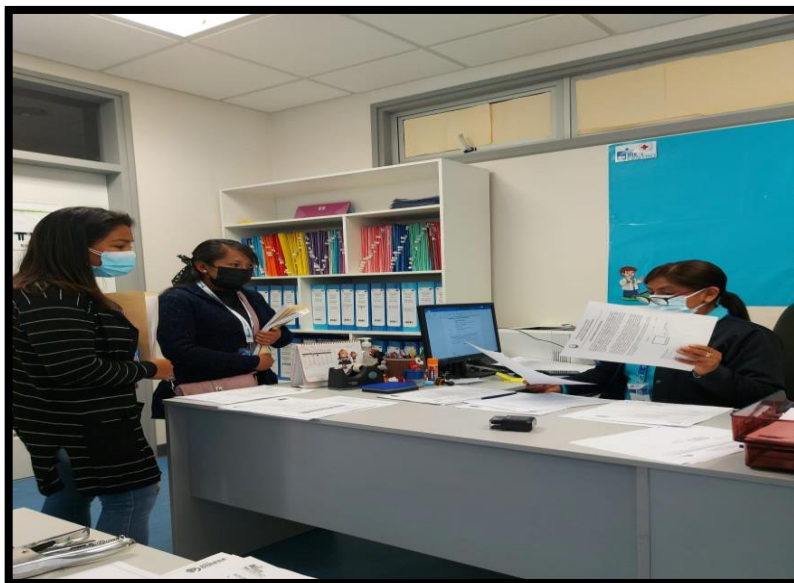
Reconocimiento de hospital IREN CENTRO

FOTO N° 02



Recorrido de distintas áreas del Hospital IREN CENTRO

FOTO N° 03



Coordinación con la Licenciada encargada de jefatura de Enfermeras

FOTO N° 04



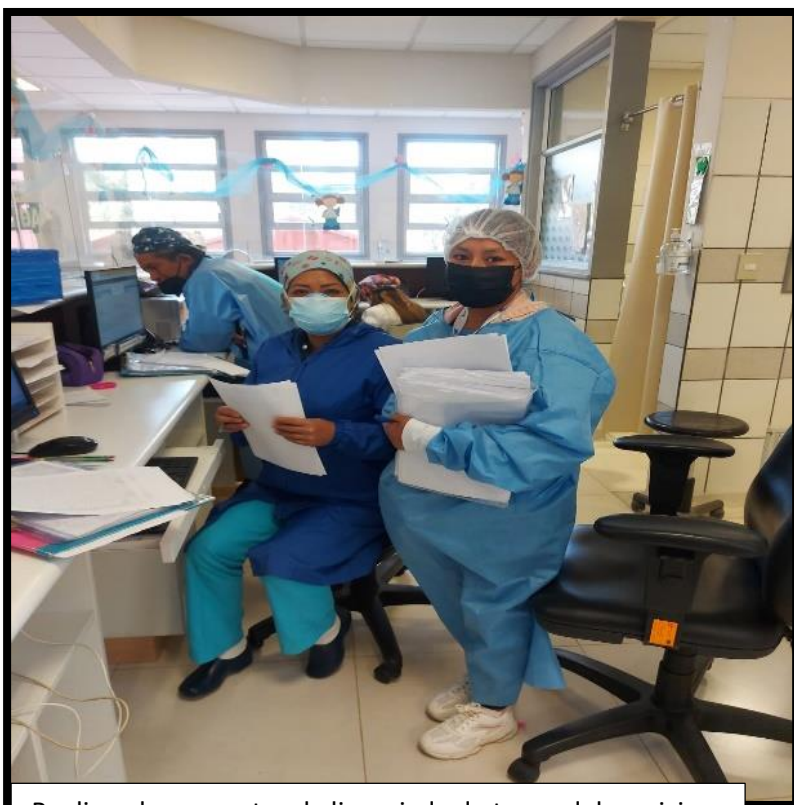
Realizando encuesta a licenciada jefa de área

FOTON°05



Encuesta realizada a licenciado encargado de área de EMERGENCIA

FOTO N° 06



Realizando encuesta a la licenciada de turno del servicio de PALEATIVO



Encuesta realizada en el servicio

FOTO N° 08



Realizando encuesta a la licenciada de turno de servicio de ESTERILIZACION

FOTO N° 09



Realizando encuesta a la jefa del Servicio de CENTRO QUIRURJICO



Realizando encuesta licenciada de turno del servicio

FOTO N° 11



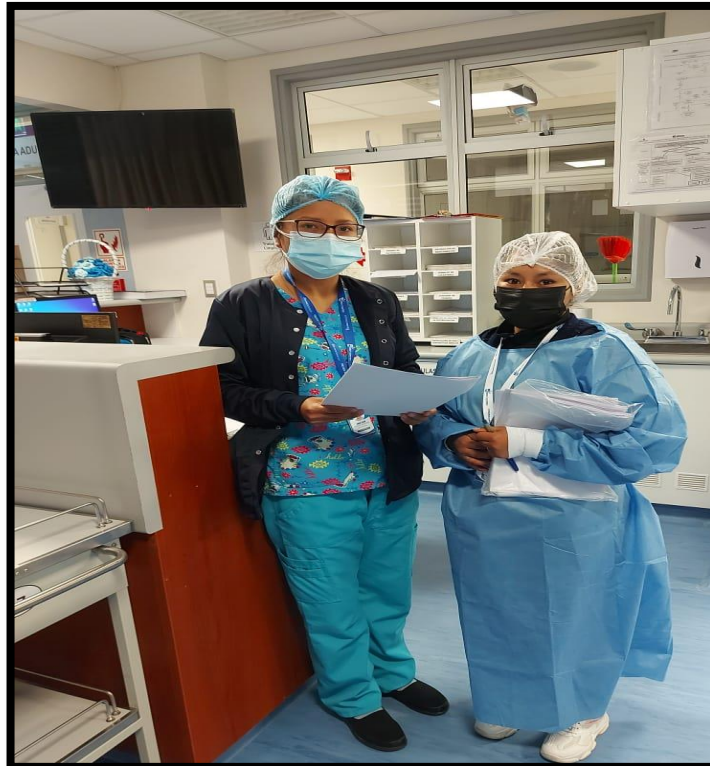
Realizando encuesta a licenciado de turno del servicio de UCI

FOTO N° 12



Realizando encuesta a la licenciada de turno del servicio de TBC

FOTO N° 13



Realizando encuesta en el servicio de ADULTO

FOTO N° 14



Realizando encuesta a licenciada de turno del servicio de UCI