



UNIVERSIDAD PERUANA
CAYETANO HEREDIA

Facultad de
ENFERMERÍA

**MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LAS
ENFERMERAS DEL PROGRAMA DE ATENCIÓN
DOMICILIARIA EN UNA EMPRESA PRIVADA SAN ISIDRO
2022**

**MOTIVATION AND WORK PERFORMANCE OF NURSES
OF THE HOME CARE PROGRAM IN A PRIVATE
COMPANY SAN ISIDRO 2022**

**TESIS PARA OPTAR POR EL TÍTULO DE LICENCIADO EN
ENFERMERIA**

AUTORAS

**BACH. ENF. IVETTE JOSELINE VELARDE CASAS DE
BALDEON**

BACH. ENF. MYRIAM YOLANDA MAMANI YAPU

ASESORA

MG. PATRICIA SOLEDAD OBANDO CASTRO

LIMA – PERÚ

2023

JURADO

Presidente:	Mg. MARGARITA ALAYO SARMIENTO CEP: 6798
Vocal:	Mg. DIANA ELIZABETH CALLE JACINTO DE GUILLEN CEP: 55954
Secretario:	Mg. HUGO ROLANDO CAMPOS CORONEL CEP: 075848
Fecha de sustentación:	17 de marzo de 2023
Calificación:	Aprobado

ASESOR DE TESIS

ASESORA

MG. PATRICIA SOLEDAD OBANDO CASTRO

Departamento académico de Enfermería

ORCID: 0000-0002-5129-5609

DEDICATORIA

A Dios por iluminar nuestro camino, a mi padre Marcos por ser mi apoyo incondicional, en memoria de mi amada madre Yolanda, sin su sacrificio, sin sus consejos yo no estaría aquí. A mi hijo Julián quien es mi motivo de seguir adelante.

Mamani Yapu, Myriam Yolanda

En primer lugar, agradecer a Dios por guiar mi camino, a mis amados padres Marleny y Cesar por inculcar en mí, el ser humilde y perseverar en mi vida profesional, a mi esposo Willian por estar a mi lado siempre animándome y apoyándome para seguir cumpliendo mis metas, gracias por todo tu sacrificio y amor, y en especial a mi hermosa hija Itzayana por ser el motivo esencial en mi vida.

Velarde Casas de Baldeon, Ivette Joseline

AGRADECIMIENTO

A nuestra asesora Mg. Patricia Obando Castro por brindarnos la oportunidad de recurrir a su capacidad y conocimiento científico, así como también a su infinita paciencia para guiarnos durante todo el desarrollo de la tesis.

Nuestro agradecimiento también va dirigido al Gerente Propietario de la Empresa “Clinical Home & Helmand” por permitirnos desarrollar nuestra Tesis en su prestigiosa empresa.

A la Lic. Roxana Zambrano y Lic. Magaly Alejo, nuestras docentes y guías, quienes nos han brindado las herramientas intelectuales y emocionales para persistir en el logro de nuestras metas

FUENTES DE FINANCIAMIENTO

Las autoras declaran que el estudio fue autofinanciado.

DECLARACIÓN DE CONFLICTO DE INTERÉS

Los autores declaran no tener conflictos de interés

RESULTADO DEL INFORME DE SIMILITUD

MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LAS ENFERMERAS DEL PROGRAMA DE ATENCIÓN DOMICILIARIA EN UNA EMPRESA PRIVADA SAN ISIDRO 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

17%	17%	2%	8%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	3%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
4	core.ac.uk Fuente de Internet	1%
5	vdocumentos.com Fuente de Internet	1%
6	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	issuu.com Fuente de Internet	1%
8	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	1%

TABLA DE CONTENIDOS

I.	INTRODUCCION.....	1
II.	OBJETIVOS	12
III.	MATERIAL Y MÉTODOS.....	13
IV.	RESULTADOS	21
V.	DISCUSIÓN	23
VI.	CONCLUSIONES.....	27
IX.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	30
X.	TABLAS, GRAFICO Y FIGURAS.....	35
	ANEXOS	39

RESUMEN

Esta investigación tiene como objetivo determinar la Motivación y Desempeño Laboral de las Enfermeras del Programa de Atención Domiciliaria en una Empresa privada San Isidro 2022. La variable de motivación será dividida en dimensiones de salario y beneficios, condiciones de trabajo y estatus, en cuanto la variable de desempeño laboral será medida en las dimensiones de habilidades y capacidades: y relaciones interpersonales. Material y método: el estudio es cuantitativo, correlacional y de corte transversal. La población estuvo constituida 57 enfermeras se utilizó un instrumento validado la confiabilidad del instrumento para Motivación según el Alfa de Cronbach es 0.815 y de 0.761 para el instrumento de Desempeño Laboral. Resultados: se evidencio que existe una relación significativa - positiva entre las variables motivación y desempeño laboral; con una correlación de $= 0,574$ según Spearman. Conclusiones. Se concluye que existe correlación positiva, moderada y significativa entre las variables motivación y desempeño laboral en la empresa privada Clinical Home & helmand.

Palabras clave: Motivación, Desempeño Laboral, Enfermeras, Atención Domiciliaria. Según DeCs.

ABSTRACT

The objective of this research is to determine the Motivation and Job Performance of the Nurses of the Home Care Program in a private Company San Isidro 2022. The motivation variable will be divided into dimensions of salary and benefits, working conditions and status, while the work performance variable will be measured in the dimensions of skills and abilities: and interpersonal relationships. Method: the study is quantitative, correlational, and cross-sectional. The population consisted of 57 nurses and a validated instrument was used. The reliability of the instrument for Motivation according to Cronbach's Alpha is 0.815 and 0.761 for the instrument for Job Performance. Results: it was found that there is a significant - positive relationship between the variables motivation and work performance; with a correlation of $= 0.574$ according to Spearman. Conclusions. It is concluded that there is a positive, moderate, and significant correlation between the variable's motivation and work performance in the private company Clinical Home & helmand.

Keywords: Motivation, Job Performance, Nurses, Home Care. According to DeCs.

I. INTRODUCCION

El personal de enfermería corresponde a una de las mayores fortalezas laborales en salud, representando a más del 50%; sin embargo, en la actualidad con el aumento de las necesidades de salud de la población, así como el número que requiere asistencia en salud; ha generado el problema de falta de personal y este déficit debido a diversos factores está impactando la vida laboral del personal de enfermería que se manifiesta en el descontento, desmotivación o insatisfacción, a ello se suma los ambientes de trabajo inadecuados, los pocos incentivos, entre otros que afectan directamente al desempeño emocional y laboral (1).

La OPS refiere que para evitar este déficit de los profesionales de enfermería es necesario implementar políticas adecuadas, con las cuales se puedan brindar mayor beneficios que motiven y brinden mayores competencias laborales, de esta manera se incrementa la fuerza y autonomía laboral, puesto que el profesional de enfermería se ve inmerso a adaptarse a diferentes situaciones en las cuales estar motivado permitirá mejorar su desempeño y perfeccionar sus procesos, por efecto brindará un servicio adecuado al usuario (1a).

Dado que la motivación es el eje esencial del ser humano y tiene gran relevancia en el desempeño laboral, es necesario que en las entidades que brindan servicios de salud apliquen estrategias para motivar a su

personal, y de esta forma mejorar el desempeño de sus funciones, elevando la satisfacción de los pacientes. (2,3)

La presente investigación analiza si la relevancia de la actividad laboral que el personal de enfermería mantenga, se encuentra dentro en un marco de una política y cultura organizacional, que asegure el clima laboral y provea de satisfacción para un desempeño eficiente; que a su vez beneficie la atención de su población.

Las variables estudiadas fueron la motivación con sus dimensiones: salario y beneficio; condiciones de trabajo y estatus como indicadores resaltantes que se define a continuación:

Salario y Beneficios: Es la remuneración que recibe una persona por realizar su trabajo, y por los beneficios que obtiene al cumplir de forma positiva su labor con relación a los resultados (4,5).

Condiciones de trabajo: hace referencia al servicio que presta la institución, el tipo de contrato, la jornada laboral, la carga de trabajo, los turnos (6).

Estatus: se determina según la posición que ocupa dentro de un grupo social, empresa o trabajo, lo cual está relacionado con el prestigio que haya cosechado en su vida por alguna situación (7).

Pebes y otros autores (2019) señalan que el trabajo del personal de salud es variado y de gran responsabilidad, lo cual requiere profesionales motivados, eficientes, proactivos, que mantengan una

buena relación a nivel laboral, pero a la vez es necesario que tengan un ambiente adecuado en el cual reconozcan su profesionalismo (8).

Resaltando que la motivación es un elemento fundamental para un mejor desempeño del profesional de enfermería (9).

La segunda variable estudiada fue el desempeño laboral definido como el desenvolvimiento que presenta el personal ante sus funciones, principalmente en las tareas que exige su cargo o posición, lo que permite demostrar su eficiencia en su ámbito laboral; con sus dimensiones: Habilidades y capacidades, Relaciones interpersonales: definidas de la siguiente manera:

Habilidades y capacidades: Es la aptitud que presenta una persona para realizar su labor, donde hace uso de sus destrezas en base a sus conocimientos, así mismo posee las condiciones y recursos para desarrollar una determinada función.

Relaciones interpersonales. - Cuando hablamos de relaciones interpersonales, hacemos referencia al vínculo que se genera entre dos o más personas (10,11).

Dichas dimensiones se ven reflejadas en el quehacer diario del personal de enfermería, que como bien lo menciona las enfermeras desempeñan un papel muy importante en la atención del paciente, proporcionando una amplia cartera de servicios en todos los niveles de salud (12).

En la teoría revisada, Koontz sugiere que existe una relación directa entre la motivación y el desempeño laboral del profesional de enfermería sin embargo ,existen otros factores que pueden reforzar o disminuir dicho desempeño, como lo menciona Medina y Suarez (2021) El desempeño tiene relación con la actitud que presenta el trabajador en el desempeño de sus funciones , el cual está influenciado por diferentes factores como; el manejo de emociones, las habilidades, la empatía que tiene con el paciente (13,14).

Chiavenato define al desempeño como la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización (15).

Sum, M. (2015), indica que, para que el trabajador logre un buen desempeño, este debe encontrarse con una buena política y una cultura organizacional adecuada, que permita un buen desarrollo del profesional, satisfaciendo sus aspiraciones personales y laborales (16).

El desempeño laboral se ha convertido en un factor clave en diferentes programas innovadores del sector salud como lo es la atención domiciliaria, programas que se han creado por la sobrecarga de pacientes crónicos con larga estancia hospitalaria que generan la disminución en el acceso de pacientes con problemas agudos a camas hospitalarias.

Diferentes entidades de Salud a nivel mundial han optado por incursionar en la creación de estos programas, y así retornar a estos pacientes a su casa, donde les brindan servicios de hospitalización domiciliaria como una extensión del hospital, como el “programa melhor em casa” de Brasil,” homecare” en Israel, entre otros (17).

En Perú, Essalud ha desarrollado el programa “retornando a casa” el cual está activo desde el año 2016. (18), a través de una empresa privada que brinda la atención domiciliaria.

En el cual la característica común de los pacientes que reciben esta atención domiciliaria es que tienen enfermedades que han causado daños permanentes y por lo tanto son pacientes con dependencia grado IV, en su mayoría conectados a un ventilador mecánico; y cuyo estado ya no es reversible de allí que estos programas de atención domiciliaria son una alternativa para que estos pacientes puedan continuar recibiendo los cuidados necesarios en su domicilio, rodeados de su familia y sin ocupar una cama hospitalaria. Estos programas permiten la atención en el hogar bajo el cuidado de un equipo multidisciplinario, correspondiendo al personal de enfermería un papel protagónico por ser los principales ejecutores del cuidado en el hogar (18a).

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) la atención domiciliaria está definida como la prestación de servicios de salud en el hogar, a través de cuidadores, con el objetivo de brindar un cuidado

holístico al paciente en base de sus directrices (cuidado, promoción y prevención), incluyendo cuidados paliativos hasta dignificar su deceso (19).

Por lo cual dicho Programa se desarrolla en el hogar del paciente donde recibe atención médica y cuidados de enfermería como si estuviera en el hospital. El personal de enfermería que asiste a estos pacientes está capacitado para brindar cuidados teniendo como escenario el domicilio del paciente, el cual ha sido previamente adaptado para este fin.

El programa atención domiciliaria brindado por la empresa clínica home & Helmand cuenta 62 pacientes de diferentes edades estos pacientes están clasificados por niveles de complejidad del paciente (básico 6 horas , básico A 12 horas y básico B 24 horas) que son atendidos por el personal de enfermería ,el cual se desplaza al domicilio del paciente asignado, cumpliendo jornadas laborales de 6 y 12 horas rotativas según el nivel de clasificación, la atención brindada al paciente en su hogar se realiza en un ambiente adaptado a sus necesidades, donde el personal cuenta con los insumos necesarios para realizar los procedimientos requeridos por el paciente tales como: administración de tratamiento, aspiración de secreciones, curación de estoma, gastrostomía entre otros), los cuales son registrados en las notas de enfermería y anexados en sus Historia clínicas.

Por ello es importante que los enfermeros que participan en estos programas de atención a domicilio involucren a los familiares en el cuidado del paciente, disminuyendo así las emociones negativas del paciente y familia; mejorando la calidad de atención y generando que su estancia laboral dentro del seno familiar sea cómoda, lo cual motivara a un desempeño óptimo en el cuidado.

Para los programas de atención domiciliaria es necesario que las enfermeras cuente con las facilidades y el equipo mínimo necesario para brindar un cuidado seguro en el hogar del paciente, manteniendo un nivel de satisfacción adecuado tanto en el paciente y familiar, como de las enfermeras, sin embargo durante nuestra estancia laboral en dicha empresa, se observó que el personal de enfermería no siempre se encontraba con ánimos para laborar y manifestaron que se ven expuesto a diversos factores estresantes: como su desplazamiento de una zona a otra, a la inseguridad de las calles, el no tener un lugar para satisfacer sus necesidades básicas y fisiológicas en medio del turno laboral, el verse en vigilancia continua del familiar, entre otros.

Por lo que, al revisar información en el ámbito nacional, encontramos diversos estudios que manifiestan sus posturas respecto al tema, como en un estudio realizado por Huamán E. en Cuzco que analizó la motivación y desempeño laboral en trabajadores asistenciales del centro de salud Belenpampa en el 2018, concluyeron que el desempeño laboral tiene una relación positiva media con la motivación ($p= 0,001$ y $Rho= 0,452$). Asimismo, se indicó que el

35,3% del personal de salud tiene un buen desempeño laboral; el 25,2% excelente; el 23,5% muy bueno; el 13,7% regular y el 2,0% un deficiente desempeño laboral; y con respecto a la motivación el 43,1% tiene una muy buena motivación; el 23,5% bueno; el 19,6% regular y el 13,7% excelente (20).

Retamozo R. realizó un estudio y analizó la relación entre la motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, concluyendo que la relación entre la motivación y desempeño laboral es muy significativa ($p= 0,000$ y $Rho= 0,334$). Asimismo, evidenció que en las habilidades y capacidades el 71,2% del personal de enfermería tiene un desempeño regular; el 20,6% desempeño eficiente y el 8,2% desempeño ineficiente; de igual manera, en las relaciones interpersonales el 72,4% tiene un desempeño regular, el 21,2% desempeño eficiente y el 6,4% desempeño ineficiente (21).

Rojas O. en su estudio realizado el 2018, analizó la relación entre la motivación y el desempeño laboral hospital nacional Alberto Sabogal, donde se llegó a la conclusión que existe una correlación positiva moderada entre la motivación y el desempeño laboral en las enfermeras, Rho de Spearman ($Rho= 0,587$ y $p= 0,000$). Además, el 58,3% de las enfermeras tiene media motivación; el 27,1% baja y el 14,6% alta motivación dado que en el hospital existen oportunidades y se les brindan reconocimientos, inclusive están altamente motivadas trascendentalmente porque se les permite autorrealizarse. Asimismo,

el 54,2% tiene medio desempeño laboral; el 29,2% baja y el 16,7% alto desempeño laboral; porque en su mayoría brindan calidad de su trabajo demostrando su capacidad minuciosa y existe un trabajo en equipo donde demuestran su capacidad de integración y liderazgo en labores en conjunto (22).

Un estudio realizado en Chilca donde analizaron la relación entre motivación y desempeño laboral en enfermeras de la Microred de Salud Chilca, encontraron que la relación entre ambas variables fue moderada entre con un nivel de significancia de 0,000 y correlación de Pearson 0,434. Asimismo, el 32,26,7% presenta poca o ninguna mediana motivación porque no perciben sueldos adecuados y se trabaja en condiciones desfavorables; el 30% poca; el 32,2% mediana; el 25,6% alta; 6,7% ninguna y el 5,6% muy alta motivación; además, el 36,7% tiene un mediano desempeño laboral; el 32,2% adecuada; el 20% inadecuada; el 7,8% muy adecuado y el 3,3% muy inadecuado desempeño laboral (23).

De igual forma en el estudio realizado en hospital Edgardo Rebagliati Martins, -ESSALUD 2018, Lima; donde analizaron el nivel de motivación y su relación con rendimiento laboral de las Enfermeras del área madre-niño; encontraron que existe relación directa entre ambas variables. y determinaron que en el factor extrínseco que involucra a los salarios y beneficios, las condiciones de trabajo y estatus, el 94,05% de las enfermeras tiene motivación media y el 5,95% baja motivación (24).

Bobadilla E. en Chiclayo en el 2016, tuvo como objeto identificar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia de ESSALUD concluyendo que se evidencia una relación moderada entre las variables motivación y desempeño laboral. Además, por el salario el 47,9% de las enfermeras a veces se siente motivada; el 43,8% siempre está motivada y el 8,3% nunca está motivada dado que no perciben que el sueldo sea una recompensa al esfuerzo, ni la más grande motivación de su carrera; con respecto a las habilidades y destrezas el personal de enfermería conoce los procedimientos de las actividades que desempeña y terminan sus tareas laborales antes de que finalice la jornada laboral, además, el 89,6% casi siempre perfecciona con la experiencia y práctica diaria su desempeño laboral; el 6,3% a veces y el 4,2% siempre (25).

El estudio realizado en el ámbito internacional por Alvarado C., Pingüicas E., en Ecuador en el cual analizaron los factores que influyen en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el Hospital Materno Infantil; concluyeron que los factores como (restricción, sobrecarga, entre otros) repercuten de forma negativa en el desempeño laboral (26).

Un estudio reciente realizado por Bayser S. en Buenos Aires (Argentina) en el 2022, cuyo objetivo tuvo conocer la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería; concluyó que a mayor motivación en general mayor es el desempeño

profesional del personal, demostrando que existe correlación entre las variables. Asimismo, se demostró que el 65,6% de enfermeras tiene una baja motivación y el 34,4% media motivación (27).

Después de revisar la bibliografía nacional e internacional y teniendo de conocimiento que en estos programas domiciliarios, la enfermera presta sus servicios en un ambiente distinto a lo habitual(hospitales, clínicas, centros de salud) y que se encuentra a la incertidumbre de las posibles complicaciones que puedan presentarse (28), sujetos a factores estresantes que aquejan su entorno profesional y personal , los cuales afectan su motivación y su desempeño laboral ; y al no encontrar suficiente literatura sobre el estudio de estas variables en dichos programas, puesto que son relativamente innovadores en nuestro país , en la forma de prestar este servicio y con todo lo antes expuesto es de interés conocer:

Formulación del problema: ¿Cuál es la relación entre el nivel Motivación y Desempeño Laboral de las Enfermeras del Programa de Atención Domiciliaria en una Empresa privada San Isidro 2022?

II. OBJETIVOS

Objetivo general

Determinar la relación entre Motivación y Desempeño Laboral de las Enfermeras del Programa de Atención Domiciliaria en una Empresa privada San Isidro.

Objetivos específicos

Identificar el nivel de Motivación de las Enfermeras del Programa de Atención Domiciliaria en una Empresa privada San Isidro; según el salario y beneficios, condición de trabajo y estatus.

Identificar el nivel del Desempeño Laboral de las Enfermeras del Programa de Atención Domiciliaria en una Empresa privada San Isidro; según las habilidades y capacidades y relaciones interpersonales.

III. MATERIAL Y MÉTODOS

Diseño

Es un estudio de enfoque cuantitativo, porque los resultados fueron medidos y expresados mediante datos numéricos; es correlacional, porque se analizó la relación entre las variables de estudio: desempeño laboral y motivación; es de corte transversal porque los datos fueron obtenidos una sola vez en cada unidad de análisis (29).

Área de Estudio

El estudio fue realizado en la empresa Clinical Home & Helmand, San Isidro 2022, que presta el servicio de Atención domiciliaria especializado en ventilación mecánica – cuya sede central se encuentra en la Av. Javier Prado Este N.º 255 Oficina 301 San Isidro.

Empresa que cuenta con un staff de 57 licenciadas de enfermería y 37 técnicas de enfermería, que cumplen turnos de 6 y 12 horas, en horarios diurnos y nocturnos.

Población

Estuvo conformada por 57 licenciadas en enfermería que laboran en el Programa el Programa Atención Domiciliaria en la empresa Clinical Home & Helmand San Isidro 2022; y que cumplan con las

pautas establecidas. Por ser una población pequeña se trabajó con el total de la población que cumplió con los siguientes criterios:

Criterio de Inclusión:

Licenciadas de enfermería que laboran más de 03 meses en el Programa atención Domiciliaria de la empresa Clinical Home & Helmand, realizando labor asistencial. (Esto porque es un tiempo mínimo para que el personal sea parte integral del programa y con la experiencia suficiente como para ser evaluado sin desventajas en su desempeño y motivación laboral como lo indica Dawis y Lofquist en su teoría de ajuste laboral (30)).

Licenciadas de enfermería que laboran en 1 o más hogares del Programa atención Domiciliaria de la empresa Clinical Home & Helmand. (siendo este el mínimo por trabajador ya que primero realizan inducciones para familiarizarse con el método de la empresa además de actividades administrativas).

Licenciadas que tengan 1 o más capacitaciones en complicaciones en el paciente como una hipertensión arterial, paro cardiorrespiratorio, entre otras. (Dado que la capacitación continua permite mejorar la destreza en las habilidades y encontrar soluciones rápidas)

Licenciadas que aceptaron participar voluntariamente en el estudio firmando el consentimiento informado.

Procedimientos y técnicas

Para recolectar la información se usó como técnica la encuesta; como instrumento el cuestionario de motivación y desempeño laboral, instrumento validado por Castillo A. Johanna y Sánchez C. María, el cual fue aplicado en el hospital I Albrecht- EsSalud 2020 (31).

El instrumento de A. Johanna y Sánchez C. María, fue verificado y autorizado por un juicio de expertos quienes dictaminaron su juicio basado al contenido y redacción del cuestionario, por lo que se validó su uso en el estudio.

Así mismo se utilizó la prueba de coeficiente de Cronbach para determinar su confiabilidad el cual fue procesado por el software IBM Statistics versión 25.

Los resultados para el cuestionario Motivación según el Alfa de Cronbach es 0.815 que indica una confiabilidad buena, puesto que es superior a 0.81.

Los resultados para el cuestionario Desempeño Laboral, según el Alfa de Cronbach es 0.761 que indica una confiabilidad aceptable, dado que presenta una puntuación superior a 0.71.

El instrumento tiene 3 partes:

Datos generales: donde se consigna datos de cada enfermera sobre edad, sexo y cargo que desempeña en la institución.

Cuestionario Motivación: que consta de 15 ítems.

Los ítems del 1 al 5 corresponde a la dimensión: Salario beneficio.

Los ítems 6 al 10 corresponde a la dimensión: Condiciones de trabajo.

Los ítems 11 al 15 corresponde a la dimensión: Estatus.

Cuestionario de desempeño: que consta de 11 Ítems

Los ítems 1 al 5 corresponde a la dimensión: habilidades y capacidades.

Los ítems 6 al 11 corresponden a la dimensión relaciones interpersonales.

Cada cuestionario estará medido por una escala tipo Likert que tiene 5 niveles de respuesta.

Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi siempre (2) y Nunca (1).

La puntuación final después de obtener las respuestas fue interpretada de la siguiente manera:

Moderado: 1-8pts

Bueno: 9- 17 Pts.

Muy Bueno:18 -26 Pts

Para el uso de dicho instrumento se solicitó previamente el permiso correspondiente a la autora.

Procedimientos

Para la ejecución del estudio de investigación se solicitó la autorización del comité de ética de la UPCH.

Posteriormente se requirió el permiso a la dirección de la empresa Clinical Home & Helmand; al área de supervisión de enfermería, con el objetivo de obtener las facilidades para tener acceso al personal de enfermería.

Obtenida la autorización se contactó al área de Recursos Humanos para a través de la empresa emitir un comunicado al personal de enfermería, en el cual se les invitó asistir a una exposición informativa sobre el “trabajo de investigación titulado motivación y desempeño laboral de las enfermeras del programa de atención domiciliaria en una empresa privada San Isidro 2022” en la misma fecha que estaban citados para la toma de la prueba de descarte de Covid-19, estas fechas fueron del día 15 de agosto al 11 de setiembre del 2022 en horario de 8:30 am a 12:45pm y de 2:00 a 6:00 p.m. finalmente se logró fidelizar y confirmar la asistencia del personal de enfermería, igualmente se coordinó con la empresa para que nos brinden las facilidades para el desarrollo de las actividades a realizar (exposición informativa, aplicación del instrumento), así como el lugar donde se llevaría a cabo la aplicación del instrumento.

La recolección de datos se realizó del 15 de agosto al 11 de setiembre del 2022, se abordó a las enfermeras luego de la realización de la

prueba de descarte de Covid-19, en grupos de 2 a 4 enfermeras (se consideró este número para evitar aglomeración) se les reunió en la sala de espera y allí se les explico los objetivos de la investigación y se solicitó su participación voluntaria.

A quienes aceptaron participar se les invitó a pasar a un ambiente continuo ventilado y acondicionado con las medidas de bioseguridad así como el personal (ingreso previa desinfección de manos con alcohol gel , uso de mascarilla kn95, uso de lapicero personal que fue brindado por las investigadoras, carpetas ubicadas con distanciamiento de un metro) se fu juntando por orden de llegada, allí se les entregó el formato de consentimiento informado para su firma y luego de ello se les aplicó el cuestionario autoadministrado dándoles un tiempo de 15 minutos aproximadamente para su desarrollo. Durante ese tiempo las investigadoras estuvimos atentas a absolver cualquier duda, con el equipo necesario para evitar algún riesgo biológico.

Conforme iban entregando los cuestionarios desarrollados se les rotulo con códigos continuos que solo las investigadoras tuvieron acceso.

Tabulación y análisis de datos

Para garantizar el anonimato de los sujetos de estudio, cada instrumento de recolección de datos tuvo un código asignado de manera aleatoria y fue medida mediante una escala ordinal que fue

ingresada a una base de datos del programa Microsoft Excel, cuyos resultados se expresan mediante gráficos y tablas de Excel.

Cuyos resultados solo las investigadoras tienen acceso

Aspectos éticos del estudio

Para realizar el presente estudio se consideraron los principios de bioética, los cuales fueron respetados por medio de un consentimiento informado. (Anexo 2)

Confidencialidad - La información obtenida fue de conocimiento y manejo de los investigadores, manejando la privacidad de las licenciadas de enfermería

Autonomía. – Se respetó la voluntad y participación voluntaria de las licenciadas en enfermería; así como la decisión de su retiro al verlo conveniente.

Beneficencia. – Al finalizar el desarrollo de los cuestionarios a todos los participantes, se les entregó un tríptico informativo que contiene información sobre la motivación y desempeño laboral concepto, dimensiones que están dentro de la tesis, así como algunos consejos de cómo mejorar el desempeño y la motivación en el trabajo. Al momento de la entrega se les hizo énfasis en algunos aspectos sobre el tema de la motivación y el desempeño Laboral contenidos en el tríptico y se dio respuesta a sus preguntas cuando las hubo resuelto dudas sobre la naturaleza de las variables.

No Maleficencia. - El personal de enfermería no estuvo expuesto a ninguna situación de riesgo durante la ejecución de la investigación.

Justicia. – Todos los participantes en el estudio sin excepción recibieron un trato digno, basado en el respeto.

Plan de análisis

La relación entre las variables de estudio: motivación y desempeño laboral se realizó aplicando estadística inferencial, así para la ver la distribución de los datos se aplicó la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov

La distribución de los datos de la variable motivación y desempeño laborales presentaron distribución anormal, de acuerdo con el criterio de la prueba de Kolmogorov-Smirnov se halló un nivel de significancia de 0,000, siendo menor a $p < 0,05$, debido a ello, se utilizó una prueba no paramétrica del Rho de Spearman para determinar el grado de relación entre los fenómenos.

IV. RESULTADOS

La Tabla Nro. 1, muestra el Análisis Descriptivo de la Relación entre la variable Motivación y Desempeño laboral y se observa que existe una relación positiva estadísticamente significativa entre las variables motivación y desempeño laboral; pues en la prueba de correlación de Spearman obtuvo $r = 0,574$; $p = 0,000$. Se observa que el 21,4% de enfermeras que presentan motivación buena también presentan un desempeño laboral bueno y el 17,9% de enfermeras que presentan motivación muy buena también tienen un desempeño laboral muy bueno (Ver tabla Nro. 1 y 2).

La Tabla Nro. 2, muestra el Análisis Correlacional de la Relación entre la variable Motivación y Desempeño laboral y se observa que existe una relación positiva estadísticamente significativa entre las variables motivación y desempeño laboral; pues en la prueba de correlación de Spearman obtuvo $r = 0,574$; $p = 0,000$.

La Tabla Nro. 3, muestra el Nivel de Motivación Laboral de las Enfermeras del Programa de Atención Domiciliaria en la Empresa privada San Isidro. Se observa que en la dimensión salario y beneficios un 26,8% lo percibe como muy bueno, un 37,5% como bueno y un 35,7% lo percibe como regular. En la dimensión condiciones de trabajo se encontró que un 28,6% lo percibe como muy bueno, un 37,5% como bueno y un 33,9% como regular. En la dimensión estatus se encontró que un 33,9% lo percibe como muy

bueno, un 39,3% como bueno y un 26,8% como regular (Ver tabla Nro. 3).

La Tabla Nro. 4, muestra el Nivel de Desempeño Laboral de las Enfermeras del Programa de Atención Domiciliaria de la Empresa privada San Isidro. Se observa que en la dimensión de habilidades y capacidades un 32,1% lo percibe como muy bueno; un 37,5% como bueno; y un 30,4% como regular. En la dimensión relaciones interpersonales se encontró que un 26,8% lo percibe como muy bueno; un 37,5% como bueno; y un 35,7% como regular (Ver tabla Nro. 4).

V. DISCUSIÓN

La investigación tuvo como objetivo determinar si existe relación entre la motivación y el desempeño laboral de las enfermeras de un Programa de Atención Domiciliaria. Los resultados indican que existe relación significativa entre las variables motivación y desempeño laborales ($r = 0,574$; $p = 0,000$), esta relación es positiva, moderada, es decir, a mayor motivación mejora el rendimiento laboral. Similar relación obtuvo Rojas O. (22) en su investigación realizada en el Hospital Nacional Alberto Sabogal, donde obtuvo una correlación positiva moderada entre la motivación y el desempeño laboral en las enfermeras con un Rho de Spearman ($Rho = 0,587$) y Huamán E. (20) en su investigación realizada en Cuzco, también obtuvo una relación positiva moderada entre desempeño laboral y motivación con un $Rho = 0,452$.

Como sostiene Koontz (13) en su teoría la motivación ayuda de manera positiva al desempeño laboral, debido a que la motivación es una fuerza perceptiva que impulsa a la persona a terminar una actividad con el máximo nivel; por lo tanto, un trabajador motivado es capaz de mejorar su eficiencia y productividad de manera significativa.

Al analizar los resultados sobre la motivación en sus resultados globales y en sus dimensiones, de salario y beneficios, condiciones de trabajo y estatus, se encontró un 35.75 lo considera regular, pues

algunos profesionales consideran que reciben remuneraciones poco adecuadas y no se respeta algunas condiciones laborales como vacaciones y bonificación, además consideran que tienen condiciones laborales inadecuadas donde no se factores importantes motivadores como el crecimiento profesional. Según este resultado se puede inferir que la institución satisface las expectativas laborales de la mayoría de las enfermeras.

En investigaciones como las de Bobadilla y Huaman (25) reportaron que el nivel de motivación media alcanzando por las enfermeras estuvo asociado al factor extrínseco el cual involucra a los salarios, beneficios, las condiciones de trabajo y estatus.

En los estudios realizado por Espinoza BL, Inga GI. En la Microred de Salud Chilca y el de Condor (24), reportaron baja motivación en el personal; entre las razones esta que el personal refiere que la dimensión salarios y beneficios no son adecuados y que trabajan en condiciones desfavorables lo cual concuerda con el presente estudio.

Como lo sustenta Vicente E, Zita A, Arellano F, Martínez E (5) Los incentivos económicos tienen un efecto importante en la motivación de los trabajadores basándose en la teoría de Teoría de los dos factores de motivación (Herzberg) que indica que el valor monetario tiene un efecto considerable en la motivación de los trabajadores.

En nuestro estudio un tercio de la población presentó una baja motivación, ellos consideran que el salario que perciben no está

acorde con su preparación y tiempo en el servicio, y requiere que se les reconozca por ello. En ese sentido, se puede decir que, en nuestra población estudiada, la motivación está condicionada por el sueldo que percibe, los beneficios, las condiciones de trabajo y expectativas del profesional de salud, los cuales son elementos necesarios para que el personal pueda desarrollar sus labores con una mayor eficiencia.

En cuanto al desempeño laboral, en las dimensiones, habilidades y capacidades, y relaciones interpersonales, el nivel alcanzado fue bueno, debido a que un tercio del personal cumple con las tareas asignadas, los colaboradores tienen un conocimiento claro y transparente de las políticas y normas de la empresa, y trabajan de manera coordinada para desarrollar un buen clima laboral.

En este aspecto es importante recalcar que, si el personal de enfermería conoce las actividades que realizan y cuenta con las habilidades y destrezas necesarias para desempeñar sus funciones, las tareas pueden ser terminadas en los plazos requeridos. Bobadilla en su investigación hace énfasis en que el 89,6% de las enfermeras que participaron en su estudio casi siempre está perfeccionando su experiencia y práctica diaria y por ello reportó un nivel bueno de desempeño laboral (25) lo que concuerda con nuestro estudio donde el nivel de motivación y desempeño laboral fueron buenos.

Retamozo (21), reportó que el 71,2% de los profesionales de enfermería tuvieron un desempeño regular lo que fue similar al

presente estudio, debido a que presentaban problemas en desenvolverse en áreas de trabajo y carecían de capacidades técnicas; asimismo, señalan que también presentaron un desempeño regular en las relaciones interpersonales.

Pero existen otros aspectos que pueden afectar el desempeño laboral como los reportado por Alvarado C., Pingüicas E., en su investigación realizada en Ecuador, en la cual concluyeron que factores como (restricción y sobrecarga laboral) repercuten de forma negativa en el desempeño laboral. Es por ello, por lo que Sum, M. (2015), indica que, para que el trabajador logre un buen desempeño, este debe encontrarse con una buena política y una cultura organizacional adecuada, que permita un buen desarrollo del profesional, satisfaciendo sus aspiraciones personales y laborales (16).

En ese sentido, se comprende que el desempeño laboral adecuado del personal de enfermería es producto del desarrollo de las habilidades, capacidades y relaciones interpersonales en el área de trabajo, como lo menciono Sum, M. (2015), que indico que, para que el trabajador logre un buen desempeño, este debe encontrarse con una buena política y una cultura organizacional adecuada, que permita un buen desarrollo del profesional, satisfaciendo sus aspiraciones personales y laborales, es decir que el trabajador debe percibir condiciones suficientes para estar motivado y de esta manera se generara un mejor desempeño.

VI. CONCLUSIONES

Existe una relación positiva entre la motivación y desempeño laboral.

Respecto a la variable motivación, el personal presento un nivel bueno en su mayoría, sin embargo, un tercio de ellos indicaron lo contrario, debido a que la motivación estuvo mediada por la satisfacción del personal con el salario y beneficios.

El nivel de desempeño laboral fue bueno, porque las enfermeras consideraron conocer las actividades que realizaban y por ello cumplieron con las tareas en los plazos previstos.

VII. LIMITACIONES

Una limitación del estudio fue que el desempeño laboral no fue observado si no que este dato se obtuvo a través de preguntas contenidas en el instrumento de investigación.

Asimismo, se tuvo accesibilidad restringida al personal de enfermería, por el tema del COVID, que genero considerables medidas de protección y cuidado así como la prohibición de aglomeración de personas.

En cuanto a contexto es que solo se pudo investigar a una sola institución por temas de presupuesto y tiempo, siendo necesario en un futuro desarrollar investigaciones comparativas para obtener un resultado más complejo en cuanto al servicio de enfermería en cuanto la atención domiciliaria.

VIII. RECOMENDACIONES

Se considera importante seguir mejorando con estrategias, como el reconocimiento se los trabajadores para poder obtener una mayor motivación laboral, con lo cual según resultados habrá un logro proporcional en el desempeño laboral.

Se debe continuar fomentando el desarrollo profesional del personal; así como los incentivos económicos al mérito, para mantener motivado al personal y como se observa esto traerá un mejor beneficio para la empresa.

Brindar al personal las herramientas y condiciones necesarias para seguir desarrollando un desempeño laboral bueno, y reforzar aquellos grupos que tienen un nivel regular de desempeño equilibrando los grupos de trabajos.

IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Organización Panamericana de la Salud. El personal de enfermería es esencial para avanzar hacia la salud universal [Internet]. Washington D.C, Estados Unidos: Organización Panamericana de la Salud [Citado el 10 de setiembre de 2022]. Disponible en <https://acortar.link/qV4f1w>
2. Carretero S, Garcés J, Ródenas F. La sobrecarga de las cuidadoras de personas dependientes: Análisis y propuestas de intervención psicosocial. Alternativas: Cuadernos de trabajo social [Internet]. 2007 [Citado el 10 de setiembre de 2022]; (15). Disponible en: <http://envejecimiento.csic.es/documentos/documentos/polibiennestar-sobrecarga-02.pdf>
3. Real Academia Española. Motivación [Internet]. Madrid, España: Real Academia Española [Citado el 10 de setiembre de 2022]. Disponible en <https://dle.rae.es/motivaci%C3%B3n>
4. Caballero F. Salario o sueldo [Internet]. Madrid: Economipedia. 2015 - [Citado el 10 de setiembre de 2022]. Disponible en <https://economipedia.com/definiciones/salario-o-sueldo.html>
5. Vicente E, Zita A, Arellano F, Martínez E. Significado de Beneficio [Internet]. Madrid, España: Significados [Citado el 10 de setiembre de 2022]. Disponible en <https://www.significados.com/beneficio/>
6. Sesame. Condiciones de trabajo [Internet]. Madrid, España: Sesame [Citado el 10 de setiembre de 2022]. Disponible en <https://www.sesametime.com/assets/diccionario/condiciones-de-trabajo/>
7. Gómez L. Definición de estatus [Internet]. Buenos Aires, Argentina: Definición ABC [Citado el 10 de setiembre de 2022]. Disponible en <https://www.definicionabc.com/social/estatus.php>
8. Pebes A, Uribe C, Loyola G. Motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio

- de Medicina del Hospital Regional 2016. Rev. enferm. Vanguard [Internet]. 2019 [Citado el 10 de setiembre de 2022]; 7(1):13-22. Disponible en: <https://revistas.unica.edu.pe/index.php/vanguardia/article/view/186/323>
9. Reyes I. El significado de la motivación para el profesional de Enfermería. Un aporte fenomenológico. Revista Electrónica de PortalesMedicos.com [Internet]. 2008 [Citado el 10 de setiembre de 2022]. Disponible en: <https://acortar.link/O3aesX>
 10. Vicente E, Zita A, Arellano F, Martínez E. Significado de habilidad [Internet]. Madrid, España: Significados [Citado el 10 de setiembre de 2022]. Disponible en <https://www.significados.com/habilidad/>
 11. Etecé. Definición relaciones interpersonales [Internet]. Buenos Aires, Argentina: Concepto.de [Citado el 10 de setiembre de 2022]. Disponible en <https://concepto.de/relaciones-interpersonales/>
 12. Organización Panamericana de la Salud. Enfermería [Internet]. Washington D.C, Estados Unidos: Organización Panamericana de la Salud [Citado el 10 de setiembre de 2022]. Disponible en <https://www.paho.org/es/temas/enfermeria>
 13. Koontz H, Weihrich H, Cannice M, Nagore G, Herrero MJ, Yfarraguerri L. Administración: una perspectiva global, empresarial y de innovación. México: Mc Graw Hill Interamericana; 2017.
 14. Medina JP, Suárez G. Motivación y desempeño laboral en enfermeras del servicio de emergencia, Hospital María Auxiliadora, 2021 [Tesis de pregrado]. Lima: Universidad César Vallejo; 2021. [Citado el 10 de setiembre de 2022]. Disponible en <https://hdl.handle.net/20.500.12692/58156>
 15. Chiavenato I. Introducción a la teoría general de la administración. México: Mc Graw Hill Interamericana; 2019.

16. Sum MI. Motivación y desempeño laboral [Tesis de pregrado]. Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar; 2015. [Citado el 10 de setiembre de 2022]. Disponible en <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>
17. Oliveira SG, Kruse MHL, Sartor SF, Echevarría-Guanilo ME. Enunciados sobre la atención domiciliaria en el panorama mundial: revisión narrativa. Enfermería global [Internet]. 2015 [Citado el 10 de setiembre de 2022]; 14(3): 360-389. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412015000300017
18. Seguro Social de Salud. EsSalud presenta servicio de Terapia Respiratoria a Domicilio que permite que pacientes retornen a su hogar [Internet]. Lima, Perú: EsSalud [Citado el 10 de setiembre de 2022]. Disponible en <https://acortar.link/GQRvjs>
19. Montero N. Enfermería a domicilio, un apoyo sanitario, psicológico y social. Revista de la Asociación Piel de Mariposa [Internet]. 2016 [Citado el 10 de setiembre de 2022]; (47). Disponible en: https://www.pieldemariposa.es/wp-content/uploads/2019/03/N47_BienEstar-Enfermeria-a-domicilio.pdf.
20. Huamán MF. Motivación y desempeño laboral en trabajadores asistenciales del Centro de Salud Belenpampa, Cusco [Tesis de maestría]. Lima: Universidad César Vallejo; 2018. [Citado el 10 de setiembre de 2022]. Disponible en <https://hdl.handle.net/20.500.12692/37559>
21. Retamozo RG. Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, 2018 [Tesis de maestría]. Lima: Universidad César Vallejo; 2018. [Citado el 09 de agosto del 2022]. Disponible en <https://hdl.handle.net/20.500.12692/21232>

22. Rojas, OC. Motivación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018 [Tesis de maestría]. Lima: Universidad César Vallejo; 2018. [Citado el 09 de agosto del 2022]. Disponible en <https://hdl.handle.net/20.500.12692/29757>
23. Espinoza BL, Inga GI. Motivación y desempeño laboral en enfermeras de la Microred de Salud Chilca – 2020 [Tesis de pregrado]. Huancayo: Universidad Peruana los Andes; 2020 [Citado el 09 de agosto del 2022]. Disponible en <https://hdl.handle.net/20.500.12848/2802>
24. Condor SE, Valencia II. Motivación y rendimiento laboral de las enfermeras del área madre - niño del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins – Essalud. Lima. 2018 [Tesis de maestría]. Callao: Universidad Nacional del Callao; 2019. [Citado el 09 de agosto del 2022]. Disponible en <http://hdl.handle.net/20.500.12952/3577>
25. Bobadilla E. Factores motivacionales y desempeño laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia de un Hospital de ESSALUD -Chiclayo 2016 [Tesis de maestría]. Lima: Universidad César Vallejo; 2016. [Citado el 09 de agosto del 2022]. Disponible en <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/2741>
26. Alvarado CG, Pinduisaca EL. Factores que inciden en el desempeño laboral del profesional de enfermería en las áreas de hospitalización del Hospital Materno Infantil Dra. Matilde Hidalgo de Procel del período mayo-agosto 2019 [Tesis de pregrado]. Guayaquil: Universidad de Guayaquil; 2019. [Citado el 09 de agosto del 2022]. Disponible en <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/47012>
27. Bayser S E. Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires Salud, Ciencia y Tecnología [Internet]. 2022

- [Citado el 09 de agosto del 2022]; 2: 12. Disponible en <https://doi.org/10.56294/saludcyt202212>
28. Ellenbecker CH, Byleckie JJ. Home Healthcare Nurses' Job Satisfaction Scale: refinement and psychometric testing. *Journal of Advanced Nursing* [Internet]. 2005 [Citado el 05 de octubre del 2022]; 2(1):70–78. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/16149983/>
29. Hernández R, Mendoza CP. Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixta. México: Editorial McGraw Hill / Interamericana Editores S.A; 2018.
30. Teoría del Ajuste Laboral (Dawis y Lofquist, 1984) <https://www.redalyc.org/pdf/3498/349832343057.pdf>
31. Castillo JC, Sánchez MI. La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del área de enfermería del hospital I Albrecht-EsSalud 2020 [Tesis de pregrado]. Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego; 2020. [Citado el 09 de agosto del 2022]. Disponible en <https://hdl.handle.net/20.500.12759/6859>

X. TABLAS, GRAFICO Y FIGURAS

Tabla 1

Análisis descriptivo de la relación entre la variable motivación y desempeño laboral

*Tabla cruzada Motivación laboral*Desempeño laboral*

			Desempeño laboral			
			Muy			Total
			Regular	Bueno	bueno	
Motivación laboral	Regular	Recuento	8	9	0	17
		% del total	14,3%	16,1%	0,0%	30,4%
	Bueno	Recuento	8	13	4	25
		% del total	14,3%	21,4%	7,1%	42,9%
	Muy bueno	Recuento	0	5	10	15
		% del total	0,0%	8,9%	17,9%	26,8%
Total	Recuento	16	27	14	57	
	% del total	28,6%	46,4%	25,0%	100,0%	

Tabla 2

Análisis correlacional de la relación entre la variable motivación y desempeño
laboral

Correlaciones

		Motivación laboral	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Motivación laboral	Coeficiente de correlación de 1,000	,574**
		Sig. (unilateral)	.
		N	57
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación de ,574**	1,000
		Sig. (unilateral)	,000
		N	57

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

Tabla 3

Nivel de Motivación de las Enfermeras del Programa de Atención

Domiciliaria en una Empresa privada San Isidro.

			Regular		Bueno		Muy bueno		Total	
			n	%	n	%	n	%	n	%
D1.	Salario y beneficios	20	20	35,7	22	37,5%	15	26,8	57	100,0
				%				%		%
D2.	Condiciones de trabajo	19	19	33,9	22	37,5%	16	28,6	57	100,0
				%				%		%
D3.	Estatus	15	15	26,8	23	39,3%	19	33,9	57	100,0
				%				%		%

Tabla 4

Nivel de desempeño laboral de las enfermeras del Programa de
Atención Domiciliaria en una empresa privada San Isidro.

		Regular		Bueno		Muy bueno		Total	
		n	%	n	%	n	%	n	%
D1.	Habilidades y capacidades	17	30,4%	22	37,5%	18	32,1%	57	100,0%
D2.	Relaciones interpersonales	20	35,7%	22	37,5%	15	26,8%	57	100,0%

ANEXOS

ANEXO N.º 01

CUESTIONARIO

Tomado de Castillo A. Johanna y Sánchez C. María, el cual fue aplicado en el hospital I Albrecht- EsSalud 2020, con la confiabilidad del instrumento Motivación el valor del Alfa de Cronbach es 0.815 y de 0.761 para el instrumento Desempeño Laboral.

Estimado Colega: Le Agradezco anticipadamente por su colaboración, en la investigación “Motivación y Desempeño laboral del personal de enfermería del Programa de atención Domiciliaria en la empresa Clinical Home & Helmand, San Isidro 2022.”, por favor no escriba su nombre, es anónimo y confidencial. Responda las alternativas según corresponda.

Marque con un aspa la alternativa que considere representa su respuesta:

Datos generales

1. Genero:

1.1 Femenino () 1.2 Masculino ()

2. Edad

2.1 Menos de 25 años ()

2.2 De 26 a 35 años ()

2.3 De 36 a 45 años ()

2.4 De 46 a más ()

3 Cargo

3.1 Supervisora de Enfermería ()

3.2 Cuidador Enfermera ()

3.3 Cuidador Téc. Enfermería ()

A continuación, encontrara la siguiente escala que le ayudara a marcar

con un “X”. la alternativa que considere su respuesta:

5	4	3	2	1
siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca

Cuestionario de motivación						
N°	Ítems	5	4	3	2	1
D1. Salario y beneficios						
1	Reconocen y/o incentivan el trabajo que realiza					
2	El sueldo o remuneración que percibe es adecuado en relación con el trabajo que realiza.					
3	Los beneficios que percibe (gratificación, vacaciones, bonificación), están de acuerdo con sus expectativas.					
4	Las horas extras asignadas, están de acuerdo a sus expectativas					
5	Cree usted que debería recibir un bono adicional por el trabajo realizado					
D2. Condiciones de trabajo						
6	Las condiciones físicas donde trabaja son adecuadas para que realice sus funciones.					
7	Los espacios laborales cuentan con las medidas de seguridad adecuada.					
8	Su ambiente laboral es propicio para brindar un buen cuidado al paciente					
	Los instrumentos proporcionados por la Empresa son adecuados para que realice sus funciones.					
10	Los insumos que deben ser repuestos por la empresa son proporcionados en el tiempo justo.					
D3. Estatus						
11	El puesto al que ha sido asignada va de acuerdo con el perfil que usted tiene					

12	Está de acuerdo con el lugar de trabajo donde ha sido asignada.					
13	La empresa brinda la posibilidad de crecimiento profesional.					
14	La empresa se preocupa por la promoción y ascenso de su puesto.					
15	Considera que puede mejorar su estatus laboral en la Empresa					
Cuestionario de desempeño						
D1. Habilidades y capacidades						
1	La Empresa le asigna el trabajo teniendo en cuenta sus capacidades y/o habilidades.					
2	Al terminar su turno, logra finalizar todas sus tareas asignadas.					
3	Conoce usted el procedimiento de sus funciones y tareas que les asigna la Empresa a los Trabajadores.					
4	Tiene conocimiento claro y transparente de las políticas y normas del personal de la empresa.					
5	Recibe capacitación periódica de acuerdo con su perfil que ayudan a hacer mejor su trabajo.					
D2. Relaciones interpersonales						
6	Escucha y respeta las opiniones de sus compañeros de trabajo, aunque no las comparta.					
7	El ambiente de la empresa permite expresar opiniones con franqueza, a todo nivel sin temor a represalias.					
8	Incentiva a sus compañeros a mejorar el trabajo y fortalecer sus destrezas.					
9	Comparte sus conocimientos y destrezas personales, que permitan a sus compañeros desempeñar mejor su trabajo.					
10	En su entorno de trabajo existe un buen clima laboral.					
11	En la empresa trabajan de manera coordinada y conjunta como equipo.					

ANEXO N.º 02

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

Título del estudio: Motivación y Desempeño Laboral de las Enfermeras del Programa de Atención Domiciliaria en una Empresa privada San Isidro 2022

Investigador (a): Mamani Yapú Myriam Y.
Velarde Casas de Baldeon Ivette J.

Institución: Universidad Cayetano Heredia - UPOCH

Propósito del estudio:

Los invitamos a participar en el estudio desarrollado por investigadores de la Universidad Peruana Cayetano Heredia, que tiene como objetivo estudiar la Motivación y desempeño laboral del personal de enfermería en programas de atención domiciliaria que se han ido creando para disminuir la sobrecarga de los centros hospitalarios en la cual la enfermera es la principal ejecutora.

Por lo que creemos necesario investigar este tema y abordarlo con la importancia que amerita a fin de impulsar mejoras en el ambiente laboral de estos programas.

Procedimientos:

Si decide participar en este estudio se realizará lo siguiente:

1. Firmará una hoja dando su consentimiento para participar en este estudio
2. Se le brindará un cuestionario, el cual usted marcará

con un aspa (X) los ítems con los cuales se identifique.

3. El tiempo de aplicación del cuestionario será de 15 minutos.

Durante el desarrollo del cuestionario, usted no podrá nombrar a personas, facultades, instituciones y/o cualquier información que pudieran afectar o dañar la honra de terceros, durante la entrevista, en caso de que esto sucediera, tendremos que eliminar esa información del archivo en presencia de usted.

Riesgos:

No existe ningún riesgo al participar de este trabajo de investigación.

Beneficios:

Con su participación ayudará a que se identifique y desarrolle propuestas para mejorar su ambiente laboral.

Costos y compensación

Usted no deberá pagar nada por participar en el estudio. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico.

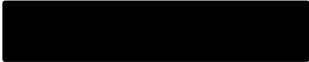
Confidencialidad:

- Nosotros guardaremos su información con códigos y no con nombres. Sólo los investigadores tendrán acceso a las bases de datos.
- Si los resultados de este seguimiento son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de las personas que participan en este estudio.
- Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al

estudio sin su consentimiento.

Derechos del participante:

Si decide participar en el estudio, puede retirarse de éste en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin daño alguno. Si tiene alguna duda adicional, por favor pregunte al personal del estudio o llame al *Velarde Casas de Baldeon, Ivette Joseline*, Al Número

 o escriba al correo:
Ivette.Velarde.C@Upch.Pe

Si tiene preguntas sobre los aspectos éticos del estudio, o cree que ha sido tratado injustamente puede contactar al Dr. Luis Arturo Pedro Saona Ugarte, presidente del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Peruana Cayetano Heredia al teléfono 01-3190000 anexo 201355 o al correo electrónico: *duict.cieh@oficinas-upch.pe*

Asimismo, puede ingresar a este enlace para comunicarse con el Comité Institucional de Ética en Investigación UPCH:
<https://investigacion.cayetano.edu.pe/etica/ciei/consultasquejas>

Una copia de este consentimiento informado le será entregada.

Declaración y/o consentimiento

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo las actividades en las que participaré si decido ingresar al estudio, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento.

**Nombres y Apellidos
Participante**

Fecha y Hora

**Nombres y Apellidos
Investigador**

Fecha y Hora

CRONOGRAMA Y PRESUPUESTO

[illegible]

Presupuesto

Detalle	Recurso	Unidad	Cantidad	Costo	
				Unitario	Total
Servicio de Consultoría	▪ Estadístico	Sesión	1	700.00	700.00
	▪ Asesor Temático	Sesión	16	247.95	3967.20
Pagos administrativos	▪ Pago por acta de sustentación	unidad	02	120.00	240.00
Otros Servicios de Terceros	▪ Servicio de Internet (Modem)	Mes	10	1600	1600
Material de escritorio	▪ Lapicero azul	Unidad	100	0.70	70.00
	▪ Lápiz	Unidad	100	0.50	50.00
	▪ Borrador	Unidad	100	0.50	50.00
Equipos y Bienes Duraderos	▪ Laptop	Unidad	01	2500.00	2500.00
Equipo de Bioseguridad	▪ Mascarillas KN95	Unidad	30	2.5	75.00
	▪ Mandil Estéril	Unidad	30	10.00	300.00
	▪ Alcohol 95	Unidad	5	15.00	75.00
					9627.00

(*) Nueve mil seiscientos veinte y siete nuevos soles.

ANEXO N.º 04

CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición	Dimensiones	Definición operativa	Indicadores
Motivación	Es un ítem esencial en la vida laboral de los trabajadores, puesto que influye en su ímpetu a la hora de realizar sus funciones, y puede verse afecto a través de diferentes estímulos que genere la empresa en sus trabajadores.	Salario y beneficios	Se define como la remuneración que recibe una persona por realizar su trabajo, y por los beneficios que obtiene al cumplir de forma positiva su labor con relación a los resultados	1.Frecuencia
		Condiciones de trabajo	Es la forma de prestación del servicio, el tipo de contrato, la jornada laboral, la carga de trabajo, los turnos.	2.Ambiente laboral e insumos
		Puesto de trabajo - Estatus	se determina según la posición que ocupa dentro de un grupo social, empresa o trabajo, lo cual está relacionado con el prestigio que haya cosechado en su vida por alguna situación.	3.Crecimiento profesional
Desempeño laboral	Es el desenvolvimiento que presenta el personal ante sus funciones, principalmente en las tareas que exige su cargo o posición, lo que permite demostrar su eficiencia en su ámbito laboral.	Habilidades y capacidades	Es la aptitud que presenta una persona para realizar su labor, donde hace uso de sus destrezas en base a sus conocimientos, así mismo posee las condiciones y recursos para desarrollar una determinada función.	1.Rendimiento 2.Habilidades y técnicas.
		Relaciones interpersonales	Cuando hablamos de relaciones interpersonales, hacemos referencia al vinculo que se genera entre dos o más personas	3.Trabajo en equipo

