



UNIVERSIDAD
NACIONAL
AUTÓNOMA DE
NICARAGUA,
MANAGUA
UNAN - MANAGUA

INSTITUTO POLITÉCNICO DE LA SALUD- LUIS FELIPE MONCADA

POLISAL

DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA

**TESIS PARA OPTAR AL TÍTULO DE MÁSTER EN ENFERMERÍA CON MENCIÓN
EN DOCENCIA**

**TEMA: RELACIÓN ENTRE LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL
DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA, HOSPITAL BOLONIA-SERMESA,
MANAGUA AGOSTO-SEPTIEMBRE 2019**

MAESTRANTE: LIC. BISMAR ANTONIO POTOSME LÓPEZ

TUTORA: M.S.C IVETTE PÉREZ GUERRERO

Managua- Nicaragua enero 2020

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.



UNIVERSIDAD
NACIONAL
AUTÓNOMA DE
NICARAGUA,
MANAGUA
UNAN - MANAGUA

INSTITUTO POLITÉCNICO DE LA SALUD
LUIS FELIPE MONCADA
DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA

AVAL PARA ENTREGA DE EJEMPLARES

Considerando que se han integrado las recomendaciones emitidas por el Honorable Jurado Calificador en la presentación y defensa de tesis para optar al título de Máster en Enfermería con Mención en Docencia. Se extiende el presente AVAL, que les acredita para la entrega de los 2 ejemplares a la coordinación la Maestría.

Tema: Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de Enfermería, Hospital Bolonia-SERMESA, Managua agosto-septiembre 2019

Autor: Lic. Bismar Antonio Potosme López

Tutora: Msc. Ivette Pérez Guerrero

Sin más a que hacer referencia.

Dado en la Ciudad de Managua, a 27 días del mes de enero del 2020.

Msc. Ivette Pérez Guerrero

Tutora de Tesis

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

DEDICATORIA

Dedico este trabajo primeramente a Dios, Creador del Universo, por darme sabiduría a lo largo de mi formación como profesional y poder así culminar este proceso de formación, satisfactoriamente.

Gracias a mis padres: Sara López Hernández y José Potosme López que, con su inmenso amor, me han ayudado a forjarme como profesional en todas mis etapas.

Así mismo a mis amigos por estar allí en este duro proceso de formación, y han sabido brindarme su apoyo cuando más lo necesité.: NOSCAMK

A mi tutora, profe Ivette Pérez Guerrero por no dejarme solo en éste proceso y ayudarme incondicionalmente como nunca lo había imaginado, es una excelente docente de esos que te rescatan cuando te sientes perdido.

Bismar Potosme López

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento al eterno creador Dios, por darme la vida, sabiduría, paciencia y poner en mi camino a personas que me ayudaron en este proceso de formación mis padres, amigos y tutora.

A las autoridades del Hospital Bolonia-SERMESA, Managua, por la oportunidad brindada para llevar acabo el presente estudio.

A los recursos asistenciales del área de hospitalización del Hospital Bolonia-SERMESA, así como a los coordinadores de sala de este hospital por brindarme su tiempo y apoyo, así como a docentes que participaron en la validación de los instrumentos.

Bismar Potosme López

RESUMEN

El presente estudio fue realizado con la finalidad de analizar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería del hospital Bolonia-SERMESA, agosto-septiembre 2019. El tipo de estudio según la investigación, es positivista, de corte transversal, de acuerdo al alcance de los resultados correlacional y prospectivo, la población en estudio es: el personal de enfermería asistencial de las áreas de hospitalización que son 76 recursos de enfermería y 7 coordinadores correspondientes a las áreas de estudio. Para la recolección de la información se elaboró guía de encuesta a personal de enfermería asistencial y coordinadores de sala, obteniendo como resultados, que existe en la mayoría de recursos asistencial motivación adecuada y también desempeño laboral adecuado. Se demostró que hay relación positiva entre las variables motivación y desempeño laboral. Las principales recomendaciones brindadas por los jueces fue elaborar un instrumento aplicado tanto para el personal de enfermería asistencial y los coordinadores de enfermería de las salas hospitalarias y de esta forma hacer una comparación en las respuestas dadas por cada uno de ellos.

Palabras claves

Motivación

Desempeño

Enfermería

Relación

Laboral

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN	iv
I. INTRODUCCIÓN	1
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	2
III. JUSTIFICACIÓN	4
IV. ANTECEDENTES	6
V. OBJETIVOS	9
VI. HIPÓTESIS	10
VII. MARCO TEÓRICO	12
1. Características sociodemográficas del personal de enfermería	12
2. Características laborales del personal de enfermería.....	13
2.1. Perfil profesional del personal de enfermería licenciado	13
2.2. Perfil profesional del personal de enfermería técnico/ general	14
2.3. Perfil profesional auxiliar de enfermería.....	14
2.4. Antigüedad laboral	15
3. Motivación laboral	16
3.1. Definición de motivación	16
3.2. Teorías de la motivación	17
3.3. Tipos de Motivación.....	18
✓ Regulación externa:	19
✓ Regulación introyectada:	19
✓ Regulación identificada:	19
✓ Regulación integrada:	20
4- Motivación laboral en el personal de enfermería	21

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

4.1.	Definición.....	21
4.2.	Ciclo motivacional	21
4.3.	Teorías sobre motivación desde la perspectiva organizacional	22
4.4.	Teorías de contenido	23
4.5.	Teorías de Procesos.....	25
5.	Elementos que influyen en la motivación laboral	26
5.1.	Ambiente laboral.....	27
5.2.	Comunicación.....	27
5.3.	Cultura Organizacional	28
5.4.	Incentivos	29
5.5.	La satisfacción del trabajo.....	30
6.	Características de la motivación laboral de enfermería.....	31
7-	Funciones principales de enfermería	32
7.1-	Función asistencial.....	32
7.2-	Función docente.....	33
7.3-	Función administrativa.....	34
7.4-	Función investigadora.....	34
8.	Desempeño laboral del personal de enfermería.....	34
8.1.	Definición de desempeño laboral.....	34
8.2.	Evaluación del desempeño laboral.....	34
8.3.	Objetivos de la evaluación del desempeño laboral	35
8.4.	Métodos de evaluación.....	35
9.	Factores negativos que influyen en el desempeño laboral de enfermería.	38
9.1.	Estrés	38
9.2.	Síndrome de "Burn Out" O síndrome de agotamiento profesional.	39
10.	Estrategias para lograr la motivación y mejorar el desempeño laboral de enfermería.	40

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

10.1-	Desarrollo del talento humano como agente fundamental en la calidad de servicios de salud	40
10.2-	Estrategias que motivan el desempeño laboral de enfermería.....	42
11.	Variables de estudio/ Descriptores.....	46
VIII.	DISEÑO METODOLÓGICO.....	48
8.1.	Paradigma y enfoque de la investigación.....	48
8.2.	Tipo de estudio	48
8.3.	Área de estudio.....	49
8.4.	Población o universo	49
8.5.	Criterios de inclusión y exclusión	50
8.6.	Matriz de obtención de información	51
9.3.2-	Operacionalización De variables	52
9.1-	Métodos, técnicas e instrumento de la recolección de la información	67
9.2-	Validación de instrumento	69
9.3-	Método de recolección de la información	69
9.4-	Plan de tabulación y análisis	70
9.5-	Triangulación de la información	71
9.6-	Consentimiento Informado	72
IX.	Discusión y Análisis de resultados	73
X.	Conclusiones.....	135
XI.	Recomendaciones	136
XII.	Bibliografía.....	137
XIII.	Anexos	140

I. INTRODUCCIÓN

El tema de motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería, tiene mucha importancia, ya que un personal motivado realiza su trabajo de forma satisfactoria, generando así conformidad, bienestar en los usuarios que demandan atención médica, permitiendo así un mayor grado de satisfacción en la ejecución de las actividades propias del trabajo.

Al mantener un personal de enfermería motivado, estamos garantizando resultados deseados, con eficiencia, calidad e innovación, contribuyendo así al bienestar tanto de la institución, como el paciente que demanda atención en salud y del mismo personal, (Montejo ,2009). Por el contrario, si no hay o es muy poca la motivación laboral, el trabajo realizado tendrá pocos resultados positivos, creando un ambiente hostil, inseguro, que en nada beneficiará al paciente y menos a la institución.

En una institución que no se promueva la motivación laboral entre sus colaboradores, están expuestas a dificultades laborales y personales, afectando directamente a la institución, dando como resultado, renuncias, despido, mala relación con los jefes, insatisfacción en los usuarios.

El propósito del presente estudio fue analizar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Bolonia-SERMESA, como parte fundamental para mantener a los trabajadores de dicha institución comprometidos y entregados a su trabajo, y de qué manera se aborda ésta incidencia, para mejorar a diario los indicadores de calidad no solo en la atención de los pacientes, sino en el trato del personal que labora en éste hospital dando respuesta así al complejo proceso de impulso de cada trabajador/a, para que contribuya al quehacer de la institución y a la vez satisfacer su desarrollo personal.

El presente estudio es de carácter cuantitativo, se desarrolló en el Hospital Bolonia-SERMESA, con una población de 83 recursos de enfermería incluidos 7 coordinadores de sala, la recolección de datos se hizo a través de una escala de Likert, la cual midió el grado de motivación y la relación de ésta en el desempeño laboral.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Caracterización del problema

La enfermería es una profesión del campo de las ciencias de la salud, cuya intervención está dirigida al cuidado del ser humano, como un ser biopsico social, de igual forma se encamina a la promoción de la salud y prevención de enfermedades, cabe destacar, que el cuidado humano eficaz, eficiente y oportuno, está reflejado en la preparación, experiencia laboral y la motivación que el individuo posee dentro del área de trabajo.

Existe dentro del campo laboral un equilibrio entre la motivación y desempeño laboral de cualquier trabajador de una empresa, para poder crear según la motivación brindada, una fuerza interna motivadora que permita alcanzar niveles de excelencia dentro de la institución en que se labora.

En la actualidad las instituciones tanto públicas como privadas (en su mayoría), no cuentan con estrategias específicas para motivar el desempeño laboral de enfermería, para reconocer iniciativa, desempeño laboral, dicha situación se refleja en los trabajadores con doble plaza, los ausentismos, renunciaciones frecuentes, causando desestabilidad laboral en la institución.

El tema de motivación y desempeño laboral del personal de enfermería, tiene mucha importancia, ya que un personal motivado es capaz de realizar y cumplir con sus labores de manera satisfactoria, generando así a una mejor atención para los pacientes, haciendo que estos (los usuarios), expresen conformidad en la atención brindada, por el personal de enfermería.

Todo personal de salud, sin excepción, está llamado a hacer efectivo el cumplimiento de la Ley General de salud, Ley No. 423, misma que fue aprobada el 14 de marzo del año 2002, y publicada en la Gaceta No.91 del 17 de mayo 2002. El obviar un protocolo de atención, una mala técnica a nivel de procedimiento en enfermería, puede ser catalogado como mala praxis, convirtiéndose en un problema médico legal, es por eso que el personal de enfermería debe actuar con mucho sigilo, responsabilidad, que son parte de sus actividades y funciones.

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

Delimitación del problema

En el hospital Bolonia-SERMESA, existen normas, protocolos, estándares que deben ser de estricto cumplimiento, mismos que también son evaluados de forma periódica como: metas internacionales, estándares de enfermería (regida por el MINSA), todo esto basado en lograr una atención de calidad en los usuarios que demandan atención en salud, de no buscar alternativas que ayuden a ver el cumplimiento de estas (normas, protocolos y estándares) como una función y no obligación, se podría generar un mejor clima laboral, mayor motivación, entrega y desempeño laboral.

Formulación del problema

Por lo antes mencionado, se consideró necesario estudiar: ¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería en el Hospital Bolonia-SERMESA?

III. JUSTIFICACIÓN

Es necesario analizar los factores que pueden afectar el desempeño laboral del personal de enfermería con el fin de mejorar la efectividad en cuanto la eficiencia y eficacia, para lograr una productividad positiva dentro de la institución hospitalaria.

El presente estudio sobre la motivación fue viable ya que se contó con la experiencia necesaria para iniciar dicha investigación, y el apoyo tanto de la universidad, como de la institución del Hospital Bolonia-SERMESA, donde se recogieron los datos para dicho estudio. La motivación es un factor que debe interesar a todo administrador, gerente de salud, pues es poco factible tratar de alcanzar el funcionamiento correcto de su organización si no hay una motivación de por medio, y en el personal de enfermería más, ya que se trabaja con personas.

La motivación da un sentido de constante, inacabable, fluctuante y compleja pues es una característica universal de prácticamente todos los estados orgánicos en cuestión (Sánchez, 2010). La motivación en enfermería es la fuerza motora que ofrece la oportunidad de expresarse y alcanzar la excelencia, la satisfacción en el desempeño laboral, y así poder responder a las demandas del cargo, cuya meta última es proteger y ayudar a las personas que requieren del cuidado brindado por enfermería.

Dados los aspectos anteriores es que se pretendió en éste estudio contribuir al mejoramiento del desempeño en las funciones del personal participante, generando elementos que fortalecieran a la institución como líderes en el cuidado, mantenido un personal motivado, para un mejor desempeño de sus funciones, A continuación, se hará mención de los aspectos positivos en el estudio, reflejados en beneficios para la institución, personal de enfermería y pacientes.

- La institución: Tener trabajadores comprometidos con su labor, habrá armonía laboral, desempeño satisfactorio por parte del personal, la institución sería a través de la aplicabilidad de un plan estratégico motivacional, para tener trabajadores líderes en el cuidado, prestadores de servicio con un alto grado de humanismo, solidaridad, y lograr con esto un

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

el bienestar óptimo para los pacientes, ya que sería el primer estudio que se realice a nivel de enfermería de esta institución, promoviendo así la investigación, sirviendo también como referente para futuros estudios.

- Al personal: Satisfacción laboral, y por consiguiente un mayor nivel de motivación.
- A los usuarios (Pacientes): Atención de calidad y calidez, satisfacción en la atención en la atención recibida.

IV. ANTECEDENTES

Los aspectos relacionados con la motivación y desempeño laboral se viven a diario en una empresa independientemente de la labor que ejerzan los trabajadores de una dicha institución, y que se le debe dar la importancia que necesaria para promover una armonía en el ambiente laboral, que motive un buen desempeño laboral. Poseer investigaciones previas sobre el estudio que se realiza, permiten juzgar los enfoques dados al problema, teniendo así una mejor visualización de lo que se está investigando y crear patrones de comparación evitando posibles errores dentro del estudio (Rueda,2014).

El presente estudio, basado en la motivación y desempeño laboral del personal de enfermería, es un tema de interés social, por lo cual se pueden encontrar diversas investigaciones a nivel nacional e internacional, como se describen a continuación:

A Nivel Nacional:

Son pocos los estudios realizados con temática de motivación y desempeño laboral del personal de enfermería, sin embargo, en León en el hospital HEODRA, se realizó un estudio sobre: factores asociados al estrés laboral en el personal de enfermería, estos factores estresantes pueden llevar a un recurso a no sentirse motivado y por ende a tener un bajo desempeño laboral, (Morales Rojas & Romero Morales, 2013) tenían como objetivo: Determinar los factores sociales, económicos y psicológicos asociados al estrés laboral del personal de enfermería dicho estudio arrojó los siguientes resultados:

La mayor parte de la población en estudio, sienten que tienen demasiados pacientes asignados, independientemente que ganen más o menos de 5,000 córdobas refieren tener muchas deudas, por lo cual existía sentimiento de abandono laboral, manifestándose así una incapacidad de satisfacer las necesidades básicas, generando, disgusto y sentimiento de abandono laboral, también el personal en estudio manifestó presentar problemas conyugales que afectan su área laboral.

En el 2011 en Managua Nicaragua, el Banco Mundial y Banco Interamericano de Desarrollo, elaboró un artículo titulado: Mejoramiento del desempeño laboral de los trabajadores del sector salud: el caso de Nicaragua, con el fin de identificar los problemas

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

que afectan su rendimiento en el trabajo, así como las potenciales soluciones a estos problemas y recomendaciones de política.

Los autores sostienen que los problemas identificados, en parte, subsisten por la ausencia de una regulación efectiva de los recursos humanos y de un sistema de incentivos para los trabajadores, razón por la cual, plantean la necesidad imperante de revisar en forma global las políticas de recursos humanos en el sector salud en Nicaragua. Éste documento propone acciones para mejorar el desempeño de los trabajadores de éste sector a partir de la identificación de los problemas percibidos por los mismos.

En la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua, UNAN-Managua, en el centro de investigaciones y estudios de la salud (CIES, 2009), se realizó un estudio titulado: Satisfacción Laboral de las enfermeras y enfermeros, del Hospital Antonio Lenin Fonseca. (Lumbí, 2009) Identificó el grado de satisfacción laboral de las enfermeras(os), del Hospital Antonio Lenin Fonseca, dicho estudio tuvo una muestra de 24 encuestados, se encontraron varios hallazgos, pero principalmente se evidenció que: existe completa insatisfacción, en relación al salario actual, seguridad, promociones y ascensos independientemente del cargo.

A Nivel Internacional:

En la facultad de Humanidades en la Universidad Rafael Landívar, Guatemala, se realizó un estudio sobre Motivación y desempeño laboral. (Lanuza, 2014) , estudió dicha temática y contó con la participación de 34 personas las cuales pertenecían al área administrativa de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango, y refleja como hecho principal los siguientes aspectos:

El desempeño de los colaboradores, se ve reflejado en las actividades que ellos realizan en el área de trabajo, todo esto depende de la forma y manera que los colaboradores de una institución estén motivados. La motivación también ayuda a describir la conducta de los colaboradores en el trabajo, el ser humano necesita de diferentes formas para que tengan un buen rendimiento y llegue alcanzar sus metas y objetivos. Y como un segundo hallazgo encontrado fue que se comprobó que el nivel de motivación que tienen los colaboradores es alto, para su desempeño en la organización.

Otro estudio que se menciona a continuación, es el realizado en Venezuela en el año 2009 en la Universidad de Deusto, San Sebastián. (Hidalgo, 2009) plantea como objetivo

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

general: Identificar el comportamiento del personal de enfermería de los hospitales seleccionados a la luz de la teoría motivacional de Frederick Herzberg, y su relación con la satisfacción y el desempeño laboral. En dicho estudio se encontraron los siguientes hallazgos:

La satisfacción era moderada en el esfuerzo físico del desempeño laboral de la tarea que realizan los trabajadores participantes en el estudio, de igual forma se encontró una satisfacción con intensidad máxima en las relaciones con los compañeros de trabajo y hubo una insatisfacción en estatus y categoría.

Un estudio realizado por Barrios, (2006) en la facultad de ciencias sociales, Chile, titulado “Motivación laboral y compensaciones”, una investigación de orientación teórica, dicha estudio refleja un análisis de relación entre motivación laboral y compensaciones en el marco de las organizaciones actuales, en la cual se intenta comprender de qué manera se establece la relación entre dichos conceptos, desde la psicología laboral– organizacional, los elementos encontrados de mayor relevancia fueron: que la institución es responsable de la motivación de sus empleados y la motivación correctamente diseñada, influye de forma satisfactoria en el desempeño laboral de los colaboradores de una institución.

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

V. OBJETIVOS

GENERAL

Analizar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, hospital Bolonia SERMESA.

ESPECÍFICOS

1. Determinar características sociodemográficas y laborales de personal de enfermería en estudio, del hospital Bolonia-SERMESA.
2. Identificar los tipos de motivación presente en el personal de enfermería participante del estudio, del hospital Bolonia-SERMESA.
3. Evaluar el desempeño laboral del personal de enfermería del hospital Bolonia-SERMESA
4. Describir la relación existente entre desempeño laboral y motivación, del personal de enfermería del hospital Bolonia-SERMESA.
5. Diseñar propuesta de intervención de acuerdo a resultados obtenidos, que contribuya al fortalecimiento del desempeño por medio de la motivación.

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

VI. HIPÓTESIS

El desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Bolonia SERMESA, está relacionado con la motivación percibida.

Marco Teórico

VII. MARCO TEÓRICO

1. Características sociodemográficas del personal de enfermería

Las características tanto sociodemográficas como laborales de un estudio, resultan ser una constante en muchas investigaciones, ya que se toman en cuenta aspectos como: edad, sexo en el cual hay más predominio de las mujeres ejerciendo la profesión de enfermería, años laborales en una determinada institución, nivel académico, incluso muchas veces la procedencia, a continuación, haremos unas pequeñas señalizaciones en cuanto a estos aspectos fundamentales a tomar en cuenta.

Clark, 1977, citado en (Sánchez Cañizarez, Fuentes García, & Artacho Ruíz, 2007) propone la posibilidad de que las mujeres presenten unas menores expectativas hacia su empleo, que hacen que su nivel de satisfacción con el mismo supere al de los hombres cuyas expectativas hacia el trabajo son más exigentes, y por lo tanto, de más difícil cumplimiento, pero no existe una teoría específica que relacione al sexo con la motivación y desempeño laboral.

Y es que a menudo se piensa que la productividad laboral o desempeño laboral, está ligado a largas jornadas laborales, lo cual es erróneo, existen muchos factores que afectan el rendimiento de los empleados en el trabajo, entre ellos podemos mencionar el ambiente, los recursos materiales, el tipo de liderazgo ejercido con los colaboradores de una determinada empresa o institución.

Vale la pena preguntarnos: ¿la edad afecta el rendimiento de los empleados? Según Koettl, (2015) a medida que envejecemos nuestro cuerpo se enlentece y debilita, pero también señala que el organismo se adapta a esa serie de cambios en el aspecto de envejecimiento, para poder cumplir con las funciones que están establecidas en el ámbito laboral, según algunos estudios se ha demostrado que la edad va ligada al rendimiento y la productividad laboral de los empleados, por lo que aquellos mayores de 40 años y con algunas jornadas laborales podrían llegar a ser menos productivos que los empleados más jóvenes de las empresas o instituciones.

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

Y es que según lo planteado anteriormente lo idóneo para los trabajadores que superen los 40 años sería reducir su jornada laboral, hablando en enfermería es quitarle los turnos de 24 horas y darles turnos diurnos 7am-5pm, aunque es algo paradójico, en nuestra cultura nicaragüense, es preferible desgastarse con dobles trabajos, por problemas socioeconómicos, y cuando llega una oportunidad laboral de lunes a viernes es rechazada, por el factor distancia, económico, ya que hay mayor gasto en pasaje, alimento, y es evidente que resulta mejor para el trabajador en ese momento tener ese horario laboral y no trabajar diario porque para ellos es menos cansado desvelarse 24 horas a trabajar en horario regular 7am-5pm diario.

2. Características laborales del personal de enfermería

Según OPS, (2015)

La enfermería abarca la atención autónoma y en colaboración dispensada a personas de todas las edades, familias, grupos y comunidades, enfermos o no, y en todas circunstancias. Comprende la promoción de la salud, la prevención de enfermedades y la atención dispensada a enfermos, discapacitados y personas en situación terminal.

Actualmente, América Latina requiere profesionales en enfermería cuyo perfil de egreso pueda responder a los cambios que ha traído consigo la globalización (Luengo Martínez & Sanhueza Alvarado, 2016). Se sabe que la formación del licenciado en enfermería es disímil en los países de América Latina e incluso, al interior de estos. Las causas pueden ser de diversa índole: sociocultural, política, económica, ya que cada país ostenta un desarrollo económico y cultural diverso, con necesidades específicas y realidades únicas, siendo necesario reconocer también la responsabilidad que les corresponde a los propios enfermeros docentes, que forman a los futuros profesionales, y es que la formación es parte fundamental para la vida profesional de los futuros enfermeros, y en la actualidad en Nicaragua ya existen muchas universidades que ofertan esta profesión, con accesibilidad en los horarios de estudios, que se ajustan a la necesidad de los estudiantes .

2.1. Perfil profesional del personal de enfermería licenciado

Es un profesional que ha adquirido competencia científico técnica para cuidar y ayudar a las personas sanas o enfermas (niño, embarazada, adolescente, adulto y adulto mayor),

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

familia y comunidad (Esperón, 2006). Este personal realiza funciones asistenciales, administrativas, docentes e investigativas en instituciones y servicios de los tres niveles de atención de salud.

2.2. Perfil profesional del personal de enfermería técnico/ general

Según (Esperón, 2006) un enfermero técnico superior , es aquel que ha adquirido competencia científico técnica para cuidar y ayudar a las personas sanas o enfermas (niño, adolescente, embarazada, adulto, y adulto mayor) , la familia y la comunidad en los tres niveles de atención, este recurso también realiza funciones asistenciales, administrativas, docentes e investigativas mediante una firme actitud humanística, ética, de responsabilidad legal y con conocimientos en las áreas biológicas, psicosociales y del entorno.

De los perfiles anteriormente mencionados, la diferencia es el grado de conocimiento científico- técnico, ya que el licenciado tiene un mayor conocimiento y capacidad de resolución y la posibilidad de poder optar a una especialización, como, por ejemplo: maestrías, diplomados, que por el nivel académico y de conocimiento no le es posible al enfermero general.

2.3. Perfil profesional auxiliar de enfermería

Bajo el lineamiento de los conceptos anteriores, podemos definir al auxiliar de enfermería como: el personal de salud que brinda atención individual, directa y apoyo con las actividades de la vida diaria a los pacientes, su campo de actuación está en los hospitales, clínicas generalmente, trabajan en la aplicación de los planes de atención y las prácticas establecidas, y bajo la supervisión directa de médicos, enfermeras u otros profesionales sanitarios o profesionales asociados.

En la actualidad existen varios perfiles laborales en el campo de enfermería, mismos que van desde un grado de doctorado, máster, licenciado, enfermero general y auxiliar de enfermería, dentro de éste contexto, según nivel jerárquico profesional, deberían tener cargos acorde a su nivel académico hablando de manera general, sin embargo, en Nicaragua vemos como un auxiliar de enfermería se desempeña en funciones que son para licenciados, y así pasa con los demás grados profesionales, y es que estos recursos por su experiencia laboral aprenden a realizar actividades que le competen a los licenciados, tienen la práctica pero no el nivel académico requerido, en las instituciones previsionales

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

es donde más se respetan los niveles profesionales, en el Hospital Bolonia SERMESA, por ejemplo la mayoría de los licenciados y enfermeros generales están en las hospitalizaciones y los auxiliares en las consultas externas.

Independientemente del grado profesional de enfermería, siempre debe cumplir con sus cuatro funciones principales: asistencial, docente, administrativa e investigativa, lo que hace el grado académico es exigir más en cuanto a la realización de técnicas, procedimientos, desempeñarse en cargos administrativos de manera satisfactoria, hay mayor responsabilidades, aumentando así una mejor atención reflejada en los cuidados que se le brindan a los usuarios, y a pesar del grado académico, siempre mantener el servicio de ayuda, solidaridad, empatía con aquellos que lo necesitan, porque tener un nivel académico superior al auxiliar de enfermería, no nos quita habilidades en los procedimientos asistenciales, y las capacidades de resoluciones.

Un estudio realizado en nueve facultades y escuelas de enfermería de países latinoamericanos pertenecientes a la Asociación Latinoamericana de Escuelas y Facultades de Enfermería (Aladefe), denominado "Innovación en la formación del licenciado en enfermería", describe que el perfil del licenciado "se orienta hacia un profesional generalista, capacitado para la asistencia integral del individuo, familia y comunidad, la gestión y administración, investigación y educación". Por otro lado, una característica que distingue al profesional de enfermería con carácter de licenciado, del técnico o auxiliar de enfermería, es la capacidad de usar el razonamiento científico en el análisis de problemas de su marco disciplinar.

2.4. Antigüedad laboral

Se entiende por antigüedad laboral, los años que el trabajador ha prestado servicios para una empresa determinada, sin solución de continuidad y el hecho de existir una diversidad de contratos, no siempre provoca la existencia de relaciones laborales existentes.

La antigüedad laboral, no solo nos indica la cantidad de dinero que recibiría el empleado en caso de ser despedido o que renuncie, sino también para definir días de vacaciones, tomar en cuenta ascensos laborales, pagos extras, vacaciones, de esta forma se lleva control formal y directo de las características laborales relacionados con la antigüedad, y de cierta forma influye en el nivel de motivación y el desempeño laboral del recurso, ya que entre más antigüedad posea mayor probabilidad de estar comprometido con su trabajo o lo contrario menor motivación para su desempeño laboral, en caso que no se tomaran en cuenta sus años laborales como factor motivacional.

3. Motivación laboral

3.1. Definición de motivación

La palabra motivación es resultado de la combinación de los vocablos latinos *motus* (traducido como “movido”) y *motio* (que significa “movimiento”), (Pérez y Merino, 2009). La motivación se basa en aquellas cosas que impulsan a un individuo a llevar a cabo ciertas acciones y a mantener firme su conducta hasta lograr cumplir todos los objetivos planteados. En otras palabras, puede definirse a la motivación como la voluntad que estimula a hacer un esfuerzo con el propósito de alcanzar ciertas metas.

El concepto de motivación se ha utilizado con diferentes sentidos. Uno de ellos hace referencia a que: “motivo es todo aquello que impulsa a la persona a actuar de determinada manera o que da origen, por lo menos, a una determinada tendencia, a un determinado comportamiento” (Chiavenato, 2007, p.47).

Según Abad, (2015) el último análisis del Foro Empresa y Sociedad, en el que han compartido su opinión 1.245 personas, la motivación en la vida y en el trabajo crece linealmente con la edad. Una conclusión que puede sorprender, pero posiblemente sea porque la vida nos va enseñando a vivir y finalmente aprendemos a ser felices, aunque sea justo antes de marcharnos. También destaca la importancia que tiene la familia como motor de vida. Una familia que ha sido clave tanto para superar los años difíciles como para afrontar el futuro en buena compañía. No tiene sentido que todavía juegue un papel tan secundario en las políticas públicas y empresariales cuando la familia es tan importante desde todos los puntos de vista.

Partiendo de lo anterior se puede evidenciar que dependiendo de las circunstancias laborales, a mayor edad menor motivación a menor edad mayor motivación o viceversa, en el mundo tan competitivo que estamos hoy en día, el cansancio, frustración, limitación en cuanto a recursos, nos hace personas menos motivadas independiente a la edad que tengamos, la mayor motivación en el trabajo se produce cuando se consigue un entorno colaborativo que les permite aportar soluciones creativas y que contribuyen al bien común.

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

Dicho de otra forma, un sistema en el que cada uno puede aportar lo mejor de sí mismo participando en la misma línea de trabajo.

Las ideas anteriores proceden de la opinión de un público especial, por lo que no son directamente extrapolables. Pero sí que creemos que ayudarán a generar conversaciones sobre un tema de indudable futuro.

3.2. Teorías de la motivación

Abraham Maslow, Psicólogo Estadounidense nacido en 1908, desarrolló una interesante teoría de la motivación en los seres humanos, establece una jerarquía de las necesidades que los hombres buscan satisfacer, esta se ha representado en forma de “La Pirámide de Maslow” (Ramírez, 2015). Según Maslow un ser humano tiende a satisfacer sus necesidades primarias (más bajas en la pirámide), antes de buscar las de más alto nivel, a continuación, se observa lo planteado en la figura 1.

Figura 1



Tomado de Mardiz, (2015)

Motivación es el proceso de estimular a un individuo para que realice una acción que satisfaga alguna de sus necesidades y alcance alguna meta deseada para el motivador (Sexton, 1977, p.162). La motivación de los recursos humanos consiste fundamentalmente

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

en mantener culturas y valores corporativos que conduzcan a un alto desempeño. (Armstrong, 1999, p. 266).

La motivación es el deseo de hacer mucho esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la necesidad de satisfacer alguna necesidad individual. Si bien la motivación general se refiere al esfuerzo por conseguir cualquier meta, nos concentramos en metas organizacionales a fin de reflejar nuestro interés primordial por el comportamiento conexo con la motivación y el sistema de valores que rige la organización. (Robbins, 1999, p.17).

Por su parte, Chiavenato (como se citó en Peiró, 2009, pp.218) la define como “el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea”. Para que una persona esté motivada debe existir una interacción entre el individuo y la situación que esté viviendo en ése momento, el resultado arrojado por esta interacción es lo que va a permitir que el individuo este o no motivado.

3.3. Tipos de Motivación

La motivación como se ha mencionado antes, en los distintos conceptos, juega un papel muy importante en el individuo, más en aquellos que trabajan también con seres humanos, como es el caso del personal de enfermería, a continuación, se mencionan los principales tipos de motivación:

3.3.1. Motivación Intrínseca

La motivación intrínseca está centrada en el propio individuo, y se refiere a llevar a cabo una conducta porque resulta interesante, placentera o agradable para la persona. De esta forma, la actividad se realiza por una satisfacción inherente en vez de presiones o recompensas externas. (García, 2017) Las fuerzas que suelen mover a las personas en este tipo de motivación son la novedad, la sensación de reto o desafío.

Los seres humanos sanos son, desde que nacen y por naturaleza, exploradores, curiosos y activos. Por ello, tienen una predisposición innata a conocer el mundo, descubrirlo y aprender de él; sin necesitar ningún incentivo extra que les empuje. Gracias a estas

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

capacidades de exploración y curiosidad, se va a facilitar el crecimiento físico, cognitivo y social.

3.3.2. Motivación Extrínseca

Muchas veces hacemos cosas que no son de nuestro agrado, pero si las realizamos sabemos que va a llegar una recompensa importante para nosotros. Esto sería básicamente la motivación extrínseca, (Ramírez, 2015), la motivación intrínseca es un tipo de motivación transitoria que se refiere a la energía que aparece para llevar a cabo una determinada conducta con el objetivo de obtener algún beneficio externo, aunque esa actividad no es experimente como intrínsecamente interesante.

Este tipo de motivación es más frecuente después de la primera infancia, cuando esa libertad que aporta la motivación intrínseca tiene que ser modulada para empezar a adaptarse a las demandas del entorno. Hay muchas tareas que no son intrínsecamente interesantes para la persona, pero tiene que empezar a llevarlas a cabo. Si a un personal de enfermería se le pide realizar un turno fuera de sus turnos habituales, probablemente no sienta una motivación interior o intrínseca, para aceptar. Si a éste mismo personal se le recompensa, económicamente, o con un turno libre, y acepta, estamos hablando de una motivación extrínseca. Dentro de este tipo de motivación, (Deci y Ryan 1985) identifican varios subtipos dependiendo de lo centrada que esté en el individuo o en el exterior:

- ✓ **Regulación externa:** Es la forma menos autónoma de motivación extrínseca y se refiere a los comportamientos que se llevan a cabo para cubrir una demanda externa u obtener una recompensa.
- ✓ **Regulación introyectada:** Se refiere a una motivación que aparece cuando las personas realizar alguna actividad con el fin de evitar ansiedad o culpa, o bien para incrementar el orgullo. Como vemos, está muy asociada con la autoestima, concretamente con mantenerla o aumentarla. No se considera intrínseca, natural o divertida para la persona porque se contempla como el desempeño de tareas para alcanzar un fin.
- ✓ **Regulación identificada:** Esta forma es algo más autónoma, y significa que el individuo comienza a dar una importancia personal a un comportamiento, buscándole su valor. Por ejemplo, un personal que domine procedimientos asistenciales (como canalizar, curación de heridas quirúrgicas) aplicando técnicas

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

correctas a través de la práctica, sabe que, aplicando éstas técnicas de forma protocolaria, ayuda a la pronta recuperación del paciente, y evita en gran medida contagiarse o adquirir una enfermedad intrahospitalaria, si no aplicar las medidas de bio seguridad (como lavado de manos, uso de guantes, alcohol gel).

- ✓ **Regulación integrada:** Esta es la forma más autónoma de motivación extrínseca, y ocurre cuando la identificación (la fase anterior) ya ha sido totalmente asimilada para la persona. Se contempla como una regulación que la persona hace de sí misma, auto observándose e integrándolo con sus valores y necesidades. Las razones por las que se hace alguna tarea se van interiorizando, asimilando y aceptando. Es un tipo de motivación muy parecido en algunas cosas a la intrínseca, pero se diferencian en que la motivación de integración tiene un objetivo instrumental a pesar de ser volitivo y valorado por la persona.

Estos subtipos pueden constituir un proceso que va avanzando a lo largo de la vida, de forma que los individuos van interiorizando los valores de las tareas que llevan a cabo y cada vez se van acercando más a la integración, aunque hay que mencionar que en cada actividad no hay que pasar por todas las fases, sino que se pueden iniciar nuevas tareas que supongan cualquier grado de motivación extrínseca. Esto va a depender de experiencias anteriores o del entorno en el que se esté en ese momento.

3.3.3. Motivación Social

Esta es la que está relacionada con la interacción entre individuos, e incluye la violencia o agresión, que se da si existen ciertas claves externas que la desencadenan o bien, provienen de frustraciones. La motivación por la violencia puede aparecer por aprendizaje, es decir; porque esas conductas se han recompensado en el pasado, han evitado experiencias negativas o han sido observadas en otras personas que suponen un modelo a seguir para nosotros.

Dentro de este tipo de motivación se encuentra también la afiliación que suponen esas conductas que se llevan a cabo para conseguir pertenecer a un grupo o mantener el contacto social porque éste resulta adaptativo y muy valorado por el ser vivo. Por otro lado, también está el hacer ciertas tareas para conseguir el reconocimiento y aceptación de otras personas o lograr poder sobre éstas, alcanzar seguridad, adquirir bienes que te

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

establecen en una posición privilegiada respecto a los demás, o simplemente saciar la necesidad de establecimiento de vínculos sociales.

4- Motivación laboral en el personal de enfermería

4.1. Definición

En el ámbito laboral de enfermería, el mantener al personal motivado es muy importante, ya que el personal está expuesto a factores estresantes que de no ser tratados pueden generar un clima laboral desfavorable. Robbins (2005) afirma. “la motivación se refiere a los procesos responsables del deseo de un individuo de realizar un gran esfuerzo para lograr los objetivos organizacionales, condicionado por la capacidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual” (p.392).

La motivación humana es un término amplio utilizado en la psicología para comprender las condiciones o estados que activan o dan energía al organismo que llevan a una conducta dirigida hacia determinados objetivos. Es así, que la motivación en cada persona es diferente, debido, a que las necesidades varían de persona a persona y producen diversos patrones de comportamiento.

La capacidad individual para alcanzar los objetivos y los valores sociales también son diferentes, donde estos últimos, varían con el tiempo y el contexto, lo cual, provoca un proceso dinámico en el comportamiento de las personas y sus pares. La Motivación es algo personal, es así, que se debe conocer a los colaboradores de forma individual para saber qué es lo que los motiva, algunos trabajan para satisfacer sus necesidades básicas para sobrevivir, mientras otros buscan seguridad, otros más trabajan para satisfacer su propio ego o algo más profundo.

4.2. Ciclo motivacional

La motivación se puede describir a través de un ciclo, como se muestra en la figura N°2, puesto que cada vez que se cumple una meta nuestra personalidad crea una nueva necesidad.

Figura N° 2

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

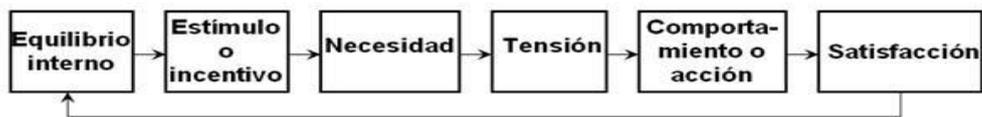


Figura tomada de (Castro, 2011)

La satisfacción de ciertas necesidades es temporal y pasajera, es decir, la motivación humana es cíclica: la conducta es un proceso continuo de resolución de problemas y satisfacción de necesidades a medidas que éstas surgen (Chiavenato, 2007, p. 50). El ciclo motivacional empieza como se menciona y se refleja en la figura N°2, al cumplir una meta, generando así una nueva necesidad.

La necesidad es una fuerza dinámica y persistente que origina el comportamiento. Chiavenato, (2007) nos dice:

que la aparición de un estímulo genera una necesidad, dicha necesidad hace que nazca un estado de tensión, desequilibrio que conduce al individuo a realizar una acción, capaz de liberar la tensión o de liberarlo de la incomodidad del desequilibrio. Si la acción realizada es eficaz el individuo encontrará satisfacción a su necesidad y, por lo tanto, el individuo retornará a su estado de equilibrio. (p. 49).

Además, en su libro Administración de Recursos Humanos plantea que en el ciclo motivacional no siempre puede satisfacer la necesidad, ya que también puede frustrarse o bien compensarse (transferida) trazando así dos situaciones (representadas en figura N° 3):

Figura N°3

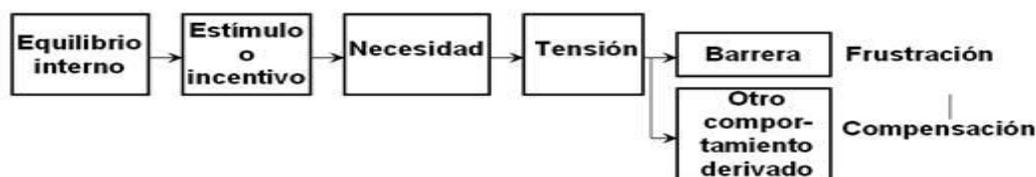


Figura tomada de (Castro, 2011)

En el caso de frustración de la necesidad, la tensión ocasionada por el surgimiento de la necesidad encuentra una barrera o un obstáculo para su liberación. Al no encontrar una salida la tensión acumulada en el organismo.

4.3. Teorías sobre motivación desde la perspectiva organizacional

Son numerosas las teorías que, sobre la motivación, se han desarrollado, todas de alguna manera responden a las necesidades de las personas, tomando en cuenta como patrones de referencia, en primer lugar, su entorno y en segundo las circunstancias y los hechos que

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

han influido en los autores. La satisfacción laboral, el clima organizacional se determina por la confluencia de factores tanto internos como externos de la organización (Viloria Escobar, Pertúz Gutiérrez, Daza Corredor, & Pedraza Álvarez, 2016), debido a que es un fenómeno que se construye socialmente a través de las interacciones entre los individuos–grupos–contexto y afectan el comportamiento de los empleados.

4.4. Teorías de contenido

Todos de alguna u otra forma vivimos por algún motivo, los cuales se basan en necesidades primarias (aire, alimento, sueño, etc.), o en necesidades secundarias (autoestima, afiliación, etc.), las cuales nos impulsan a realizar lo que deseamos para luego sentirnos satisfechos (Quintero, Niria, Africano, Nelly, Faría, Elsis, 2008), en cualquier modelo de motivación el factor inicial, es el motivo para actuar, la razón, el deseo, la necesidad inadecuadamente satisfecha. Entre las principales teorías sobre la motivación se mencionan:

4.4.1. Teoría de los dos factores de Herzberg

Frederick Herzberg, desarrolló un modelo afirmando que existen dos grupos de factores que influyen en la motivación y que operan en la satisfacción de las personas en su trabajo. Estos factores se conocen como factores motivacionales y factores de higiene como se muestra en la figura N°4 propuestas por Idalberto Chiavenato para referirse a esta teoría.

Figura 4



Figura retomada de (Gardner, 2010)

Los factores motivacionales, tradicionalmente descuidados por las organizaciones son los que pueden producir satisfacción en el trabajador, tienen que ver con condiciones de empleo que operan principalmente para crear motivación, producen un efecto de satisfacción duradera y un aumento de productividad. Dichos factores están relacionados

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

con el contenido del cargo, se centran en el puesto, deberes relacionados con el cargo, como, por ejemplo: la responsabilidad, libertad para decidir cómo realizar su trabajo, posibilidades de ascenso, entre otras.

El otro grupo de factores que Herzberg considera, son los denominados factores de higiene que poseen una capacidad limitada para incidir en el comportamiento de los empleados (Ramírez, 2015). Estos factores se destinan a evitar fuentes de insatisfacción en el ambiente como amenazas potenciales que pueden romper su equilibrio, tales como: condiciones de trabajo y bienestar, políticas de la organización y la administración, relaciones con el supervisor, entre otros.

Herzberg (citado por Dessler, 2009) piensa que “la mejor forma de motivar a alguien consiste en organizar el trabajo de manera que proporcione la retroalimentación y el desafío que sirvan para satisfacer las necesidades de nivel más alto del individuo por cuestiones como logro y el reconocimiento”, dichos requerimientos son relativamente insaciables, de forma que el reconocimiento y un trabajo desafiante constituyen un generador de motivación intrínseca” (p. 473).

La teoría de Herzberg plantea que los factores de higiene que satisfacen las necesidades de nivel más bajo difieren de los factores motivadores que satisfacen plena o parcialmente las de nivel más alto. Dessler (2009) plantea que: Si los factores de higiene (factores externos al trabajo, como las condiciones laborales, el salario y el pago de incentivos) son inadecuados, los empleados se sienten insatisfechos. Sin embargo, el hecho de añadir más factores de higiene (como incentivos) al trabajo, es una forma inadecuada para tratar de motivar al individuo, porque los requerimientos de nivel más bajo se satisfacen con rapidez (p.473). El modelo de Herzberg proporciona una distinción útil entre los factores de higiene, que son necesarios, pero no suficientes y los de motivación, que pueden generar un mayor esfuerzo del empleado (Davis y Newstrom 2002, p.473).

4.4.2. Teoría de las necesidades de Mc Clelland

La teoría de las necesidades de Mc Clelland postula que: “El logro, poder y afiliación son tres necesidades importantes que ayudan a explicar la motivación”. (Robbins, 2004, p.162). Ésta teoría se basa en un sistema de clasificación que destaca tres de los impulsos más dominantes que participan en la motivación.

Las necesidades de logro se refieren al impulso por sobresalir y por poseer realizaciones sobre un conjunto de reglas para alcanzar el éxito. Es decir, buscan y logran objetivos, ya que dichos logros tienen importancia por sí mismos, no solamente por las recompensas que lo acompañan. (Davis y Newstrom, 2002, p. 123). Las necesidades de poder corresponden al impulso por influir en las personas y en las situaciones provocando cambios, asumiendo posiciones de marcado liderazgo. Quienes actúan con este tipo de motivación están dispuestas a asumir riesgos.

Las necesidades de afiliación aluden a la tendencia a establecer vínculos de cooperación y amistad con sus compañeros de trabajo, pero esperan ser felicitadas por sus actitudes favorables y cooperativas. El supuesto de Mc Clelland permite que la gerencia trate de manera diferenciada a sus colaboradores según la tendencia de cada uno, de manera que el jefe inmediato se comunicará con ellos dependiendo la necesidad particular de cada persona.

4.5. Teorías de Procesos

4.5.1. Teorías de las expectativas de Vroom

Esta perspectiva, que inicialmente propuso el autor Víctor Vroom y que luego fue completada con los aportes de Lawler III, afirma que “la fuerza de una tendencia a actuar de una manera depende de la fuerza de una expectativa de que al acto seguirá cierto resultado que el individuo encuentra atractivo” (Robbin, 2005, p.173).

Vroom (citado por Davis y Newstrom, 2002), explica que “la motivación es el producto de tres factores: cuánto desea una persona obtener una recompensa (valencia), su propio cálculo de las probabilidades de que el esfuerzo genere el rendimiento adecuado (expectativas) y su cálculo de que el rendimiento genere la retribución o recompensa” (p. 141).

En resumen, la clave de la teoría de las expectativas está en comprender las metas de los individuos y en el vínculo entre esfuerzo y desempeño, desempeño y recompensa, recompensa y satisfacción de las metas individuales. Como modelo contingente, en la teoría de las expectativas se reconoce que no hay un principio universal para explicar las motivaciones de todos. Además, entender qué necesidades quiere cubrir una persona no garantiza que perciba que un desempeño elevado lleva automáticamente a satisfacerlas.

4.5.2. Teoría de la Equidad

Existe una importante función que cumple la equidad en la motivación. Regularmente, los empleados comparan lo que aportan al trabajo (esfuerzo, competencias, experiencia, educación) y sus resultados (salario, aumento, reconocimiento) con los de sus pares en el mundo laboral. Las personas perciben lo que obtienen en su trabajo de acuerdo a lo que invierten en él y lo cotejan con sus compañeros en términos de aportaciones y de resultados. (Robbins, 2005). Si dicha relación es considerada equivalente, se considera la presencia de un estado de equidad; en otras palabras, a iguales aportes, iguales resultados. Sin embargo, si la relación parece inequitativa, se considera un estado de desigualdad.

La teoría de la equidad se complica con el referente que designa el empleado, ya que el referente que la persona utilice parece ser un factor clave para esta perspectiva. Así, los empleados pueden realizar cuatro comparaciones de referente, como resultado, los administradores deben pensar en compartir la información en cuanto a toma de decisiones de distribución, seguir procedimientos congruentes para mejorar la imagen de equidad. En la actualidad, muchos trabajadores están interesados en algo más que la satisfacción de sus necesidades; también quieren que el sistema sea justo. La cuestión de la justicia se aplica a todo tipo de recompensas –psicológicas, sociales y económicas- y hace más compleja la función administrativa de la motivación.

5. Elementos que influyen en la motivación laboral

De acuerdo con un estudio realizado en una aseguradora mexicana de nombre: MetLife, lo que más preocupa a los mexicanos es la parte económica con para pagar las cuentas (73%). En otras palabras, el incentivo en dinero continúa siendo el principal factor para tener contentos a los empleados. Sin embargo, no es el único, no obstante, los factores que mueven a un individuo trabajar, no pueden ser reducidos a una motivación meramente económica, siendo a veces una afirmación errónea pensar de ésta forma, ya que hay personas que trabajan a pesar de tener sus necesidades económicas satisfechas. Si la motivación fuera simplemente económica, bastaría con subir el sueldo a los empleados para subir su productividad. A continuación, se detallarán factores influyentes en la motivación laboral.

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

5.1. Ambiente laboral

Uno de los factores importantes en el desempeño de los trabajadores, es sin duda el ambiente que los rodea, este debe ser confortable, que ofrezca seguridad, que no tenga excesivos mecanismos de supervisión, control o vigilancia, que permita cierta movilidad interpretada como libertad. Según (Pérez Perea, Soler Cárdenas, & Díaz Hernández, 2009) Un adecuado ambiente laboral fomenta el desarrollo de una cultura organizativa establecida sobre la base de necesidades, valores, expectativas, creencias, normas y prácticas compartidos y transmitidos por los miembros de una institución que se expresan como conductas o comportamientos semejantes.

5.2. Comunicación

Las personas no viven aisladas y no son autosuficientes, pues se relacionan con otras personas, con sus ambientes, mediante la comunicación Chiavenato (2001). La comunicación organizacional es el estudio de procesos comunicacionales que tienen lugar dentro de los grupos sociales entorno a objetivos comunes. La comunicación cumple cuatro funciones importantes en una organización como lo plantea Robbins (2004):

- ✓ La comunicación sirve para controlar de varias maneras la conducta de los miembros, ya que, la organización cuenta con jerarquías de autoridad y lineamientos formales que se requieren que los empleados sigan.
- ✓ La comunicación fomenta la motivación al aclarar a los empleados lo que hay que hacer, que tan bien lo están haciendo y, que puede hacerse para mejorar el desempeño, si no es el óptimo.
- ✓ La comunicación como un medio de expresión emocional, para muchos trabajadores, su grupo de trabajo constituye su fuente principal de trato social, ya que, la comunicación que se tiene dentro del grupo es el medio por el cual se manifiestan sus frustraciones y sentimientos de satisfacción de sus necesidades sociales.
- ✓ Por último, la comunicación de información, es la que facilita la toma de decisiones, ya que ofrece a los individuos y grupos información necesaria para la toma de decisiones al transmitir datos para identificar y evaluar opciones alternativas.

Con respecto a los canales o medios utilizados para informar, debe señalarse la existencia de una gama extensa. Puede ser un medio directo, cuando se produce el contacto

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

interpersonal. Sin embargo, aún dentro de este contexto puede señalarse variantes como el teléfono con sus diversas aplicaciones y otros avances tecnológicos.

5.3. Cultura Organizacional

La Cultura Organizacional, presenta un patrón complejo de creencias, expectativas, ideas, valores y conductas compartida por los integrantes de una organización (Viloria et al, 2016), es así que se considera un sistema de significados compartidos por los miembros de una organización, que se distinguen de otras. Por lo tanto, se considera necesario que la cultura organizacional esté presente en cada aspecto organizacional, por el vínculo que posee para medir el rendimiento tanto individual como colectivo de los trabajadores, a continuación, se mencionan aspectos importantes dentro de una cultura organizacional:

5.3.1. Innovación y correr riesgos

Grado en que se alienta a los empleados para que sean innovadores y corran riesgos, en el campo laboral de enfermería darles la oportunidad a los recursos para desarrollar su talento, creatividad, no limitarlos a solo sus funciones (las cuales son importantes) sino también motivarlos a ser innovadores, agentes de cambio, más en el campo de los cuidados, conocimiento, que avanzan a pasos agigantados. La cultura relacionada con la innovación, debe ser vista como el conjunto de experiencias importantes y significativas tanto internas y externas que los individuos en una empresa han experimentado e implementado estrategias para adaptarse a la organización (Pedraza, Obispo, & Vásquez, 2015).

5.3.2. Minuciosidad

Grado en que se espera que los empleados muestren exactitud, capacidad de análisis y atención de los detalles, el personal debe tener conciencia de lo que hace, ya que se trabaja con vidas humanas, demostrarles y expresarles a diario que su trabajo es muy importante, que cada acción realizada tiene significado para la gerencia como tal y para los usuarios a los cuales se les brinda cuidado.

5.3.3. Orientación a los resultados

Grado en el que los directivos se centran en los resultados más que en las técnicas y procedimientos para conseguirlos, resultados que deben tener como eje principal de acción con fines motivacionales, a los recursos que están ejerciendo sus actividades para lograr un

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

desempeño adecuado en cada una de las intervenciones que realicen, independientemente que sea asistencial, administrativa, docente, investigadora.

5.3.4. Orientación a las personas

Grado en que las decisiones de los directivos toman en cuenta el efecto de los resultados en los integrantes de la organización, que no deben pasar desapercibidos, para poder mantener al recurso motivado y así lograr los objetivos planteados como organización o institución sanitaria, donde una de las metas principales es ser líder en el cuidado.

5.3.5. Orientación a los equipos

Grado en que las actividades laborales se organizan en equipos más que individualmente, el trabajar en equipo con una misión y visión garantiza estabilidad laboral, de recursos, insumos, con el objetivo de ser una institución fuerte en relación a sus trabajadores, el trabajo en equipo se traduce a compañerismo, clima laboral satisfactorio, calidad en la atención.

5.3.6. Agresividad

Grado en que las personas son osadas y competitivas, antes que despreocupadas, sin sudar alguna una característica de liderazgo, donde ser agresivo es ser emprendedor, comprometidos con nuestro trabajo, innovadores, agentes de cambio, dar soluciones a cada situación dentro del contexto laboral, para conseguir resultados óptimos para nuestro buen desempeño laboral.

5.3.7. Estabilidad

Grado en que las actividades de la organización mantienen el estado de las cosas, en lugar de crecer (Pedraza, Obispo, & Vásquez, 2015) todas estas características constituyen la base de los sentimientos de comprensión comparativa que tienen los miembros en cuanto a la organización, de cómo se hacen las cosas, y, de cómo se suponen deben comportarse, es decir, la manera en la cual en la cual los empleados perciben sus características.

5.4. Incentivos

La interacción ente las personas y la organización puede expresarse, mediante el intercambio de incentivos, debido a que, la organización es un sistema cooperativo racional

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

y, los individuos cooperan siempre y cuando sus actividades dentro de la organización contribuyan directamente al logro de sus objetivos. A cambio de las contribuciones, cada incentivo tiene un valor de utilidad que es subjetivo, ya que varía de un individuo a otro, lo que es útil para uno, puede ser inútil para otro (Chiavenato, 2001.) Así los incentivos, recompensas o estímulos, son “pagos” hechos por la organización a sus trabajadores (salarios, premios, beneficios sociales, oportunidades de progreso, estabilidad en el cargo, supervisión abierta, elogios, etc.)

5.5. La satisfacción del trabajo

Se puede decir que, la satisfacción en el trabajo es un motivo en sí mismo, es decir, una actitud no una conducta, ya que, así también, es la expresión de una necesidad que puede ser o no satisfecha. Es por esto, que la eliminación de fuentes de insatisfacción conlleva en cierta medida a un mejor rendimiento del trabajador, reflejado en una actitud positiva frente a la organización. Existiendo insatisfacción en el trabajo, estaremos en presencia de un quiebre en las relaciones laborales. A continuación, haremos mención de cuatro aspectos fundamentales según Robbins (2004) para la satisfacción del trabajo:

5.5.1. Trabajo mental estimulante

Las personas prefieren trabajos en los que se les dé la oportunidad de aplicar sus destrezas y capacidades y les ofrezcan tareas variadas, libertad y retroalimentación sobre su desempeño, promoviendo un desempeño intelectual, adecuado, fortaleciendo de igual forma un desempeño laboral satisfactorio, que responda a las necesidades de la institución.

5.5.2. Remuneraciones equitativas

Las personas quieren esquemas de pagos y ascensos que les parezcan justos, claros y que respondan a sus expectativas, ya que, cuando se percibe que el salario es equitativo y que se basa en las exigencias del trabajo, las capacidades del individuo, las cuales debe desempeñar según su cargo o perfil, de forma tal que pueda responder a las necesidades de la institución.

5.5.3. Condiciones laborales de apoyo

Los empleados se interesan en su entorno laboral, tanto por la comodidad propia como para facilitarse la realización de un buen trabajo, esto hace referencia a un clima laboral

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

satisfactorio, que promueva la motivación para poder lograr el desempeño laboral que la institución requiere, para el fortalecimiento de la misma.

5.5.4. *Compañeros que los respalden*

Las personas obtienen más del trabajo que del puro dinero o realizaciones materiales, ya que también satisface la necesidad del contacto social, como se ha mencionado anteriormente la parte del compañerismo promueve una mejor gestión en las actividades realizadas por el personal, se sienten acompañados, y hace que la carga laboral sea ligera, llevadera ante situaciones de estrés.

6. Características de la motivación laboral de enfermería.

Es importante mantener una motivación laboral en el personal de enfermería, para contribuir a un mejor desempeño de sus labores, brindando así atención de calidad y calidez a los usuarios, y que el personal se sienta satisfecho con el trabajo realizado, (Encalada, Obando Zegarra, Uribe Malca, & Vivanco Tello, 2007) A continuación se presentan las características e importancia de la motivación laboral en enfermería:

- ✚ **Entusiasmo y deseo:** Para disponer de una motivación real y positiva se debe sentir un auténtico amor por lo que se hace. Toda persona motivada, en cualquier campo, siente un impulso o una pasión que empieza con una visión o un sueño de aquello que se desea alcanzar o aquello en lo que desea convertirse.
- ✚ **Valor para seguir:** Como profesional de la salud, el valor para seguir, está relacionado y vivenciado, en la satisfacción del usuario, misma que nos motiva a seguir ejerciendo nuestra labor con entusiasmo, a pesar de las múltiples dificultades que se nos presenten en el ámbito laboral.
- ✚ **Autodirección:** Nos permite tener control de nuestro entorno y mejorar nuestro desempeño laboral, esto se da, o se hace visible cuando estamos motivados.
- ✚ **Compromiso por excelencia:** Un personal motivado, automáticamente adquiere un compromiso por la excelencia, para seguir destacándose, haciendo la diferencia ante los demás, haciéndolo un personal más competitivo.
- ✚ **Disciplina y organización:** Difícilmente aquel que no tiene una motivación personal interna logra ser tan *disciplinado* y *organizado* como alguien que sí desea lo que busca por él mismo. La motivación, para ayudarnos a alcanzar nuestras

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

metas, tiene que estar respaldada por la *constancia* y la *disciplina*, así como por la *capacidad para organizarse*.

- ✚ **Equilibrio entre atención y relajación:** Para permanecer motivada, la persona debe mantener el equilibrio entre la *atención intensa*, que genera *fuerza y energía*, y la *relajación* que restaura y recupera. Mantener el control de la atención y de la concentración es esencial para permanecer motivados.
- ✚ **Capacidad para sortear la adversidad:** Un recurso con una adecuada motivación, será capaz de poder hacer frente a las adversidades del área laboral y las verá como una oportunidad de aprendizaje, de mejoramiento.

7- Funciones principales de enfermería

Las funciones del personal de enfermería, se pueden describir por el grado de dependencia hacia otros profesionales, (Pacheco, 2016), y que tienen su valor principal en los cuidados que se le brindan a los pacientes, traducido como atención directa, personalizada. A continuación, hacemos mención de estas funciones:

7.1- Función asistencial

Es la que va encaminada a la atención directa con el paciente, para prevenir enfermedades, conservar su estado de salud y ayudarlo en la recuperación de procesos patológicos. Es un método sistemático, racional y organizado que brinda cuidados de enfermería integrales y progresivos; se centra en la identificación y tratamiento de las respuestas a las necesidades de salud, dentro de ésta función haremos mención del Proceso de atención de enfermería (PAE).

Dicho proceso (PAE) es el quehacer diario de enfermería, allí se plasman todas las intervenciones que se le realizan al paciente, para poder mejorar su estado de salud, y es aplicable en cualquier etapa de la vida, es el arma fundamental de enfermería.

Éste proceso de atención, cuenta con objetivos específicos que le dan salida a los problemas que se encuentren en un paciente, a continuación, hacemos mención.

OBJETIVOS

- Permite a la persona participar en su propio cuidado.
- Garantiza la respuesta a los problemas de salud reales o potenciales.

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

- Ofrece atención individualizada continua y de calidad.
- Ayuda a identificar problemas únicos de la persona.

Existen características propias del proceso de atención de enfermería entre las que se describen: interpersonal, cíclico, universal, enfoque holístico y humanístico (Pacheco, 2016), que le dan científicidad, credibilidad, para poder ser aplicado a aquellos individuos con problemas no necesariamente físicos, sino emocionales, inclusive ayuda a la persona o la incentiva a continuar con su autocuidado en el caso de una persona sana físicamente, que practica actividades que contribuyen a su bienestar físico, mental, emocional.

El proceso de atención de enfermería, consta de 5 etapas, las cuales se detallan a continuación:

- ✚ **Valoración:** En esta etapa recopilamos toda la información que nos pueda brindar el paciente, familiar, para identificar los problemas que tenga el paciente.
- ✚ **Diagnóstico:** Ya organizada la información recopilada, formulamos nuestros diagnósticos de enfermería.
- ✚ **Planeación:** Acá elaboramos nuestras intervenciones como enfermería, para solucionar el problema identificado en el paciente.
- ✚ **Ejecución:** ponemos en práctica las intervenciones que formulamos en nuestra planeación.
- ✚ **Evaluación:** En esta etapa nos damos cuenta si el planeamiento que hicimos para mejorar el problema de salud del paciente, dio resultado, de no ser así, se puede replantear las intervenciones, para dar solución a la problemática.

7.2- Función docente.

Ésta función obedece a las acciones educativas de enfermería, mismas que son aplicadas en comunidades, centros de salud, hospitales, educando principalmente sobre la prevención de enfermedades, promoción de la salud, se da la función docente en los estudiantes de medicina, enfermería, que realizan su práctica clínica en la institución hospitalaria, muchas veces la práctica educacional se vuelve recíproca.

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

7.3- Función administrativa.

Por definición de administrar, es actuar conscientemente sobre un sistema social y cada uno de los subsistemas que lo integran, con la finalidad de alcanzar determinados resultados. (Pacheco, 2016)

Dentro de la función administrativa, se pretende lograr que el trabajo requerido, sea efectuado con el menor gasto posible de tiempo, energía y dinero, pero siempre compatible con una calidad de trabajo, previamente acordado.

7.4- Función investigadora

Ésta función está basada en las actividades que fomentan el avance del personal de enfermería a través de investigaciones, nunca se deja de aprender en cuestión de salud, ya que la medicina no es exacta, es por lo mismo que esta función se realiza constantemente, para conocer, manejar los cambios que a diario se dan en la salud, ya que lo que antes se hacía o se manejaba, ya no es lo mismo o no se hace en la actualidad, por los cambios a través del tiempo.

8. Desempeño laboral del personal de enfermería

8.1. Definición de desempeño laboral

Se define desempeño como aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa, Montejo (2009). El desempeño laboral, mide la calidad de acción del trabajador, cuya finalidad es participar en la misión y visión de una institución.

8.2. Evaluación del desempeño laboral

Lo podemos considerar como un procedimiento estructural y sistemático para medir, evaluar e influir sobre los atributos, comportamientos y resultados relacionados con el trabajo, Montejo (2009) A través de la evaluación nos daremos cuenta si la estrategias empleadas para la motivación del personal, está dando resultado y de no ser así, podemos replantear nuestro método de evaluación, hasta conseguir nuestros objetivos, de igual forma ,detectaremos y evitaremos errores, en nuestras acciones evaluativas.

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

Chavienato, (citado en Quintero et al. 2008), define desempeño laboral como el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos.

8.3. Objetivos de la evaluación del desempeño laboral

El objetivo de la evaluación del desempeño, es proporcionar una descripción exacta y confiable de la manera en que el empleado lleva a cabo su puesto. A continuación, se hará mención de forma más detallada sobre los principales objetivos de la evaluación del desempeño laboral:

- ✓ Implantar nuevas políticas de compensación.
- ✓ Mejora el desempeño
- ✓ Refuerza la toma de decisiones de ascensos o de ubicación.
- ✓ Permite determinar si existe la necesidad de volver a capacitar.
- ✓ Detectar errores en el diseño del puesto.
- ✓ Ayuda a observar si existen problemas personales que afecten a la persona en el desempeño del cargo.

La evaluación del desempeño no puede basarse a un simple juicio superficial y unilateral del jefe respecto del comportamiento funcional del subordinado; es necesario descender más profundamente, localizar las causas y establecer propuestas de común acuerdo con el evaluado.

8.4. Métodos de evaluación

Los métodos de evaluación son procedimientos utilizados y aplicados en el ámbito educativo, laboral, con la finalidad de obtener información sobre un determinado proceso, Villa (2012). Los empleados que participan en este proceso de evaluación, pueden tener una mayor dedicación y se comprometan más con los objetivos, puede ser evaluación por parte de los iguales. Éste tipo de evaluación, es la que se realiza entre personas del mismo nivel o cargo, suele ser un predictor útil del rendimiento. A continuación, se presentan los métodos más usados para la evaluación del desempeño laboral según Villa (2012).

8.4.1- Método de la escala gráfica de calificaciones

La escala gráfica de calificaciones es una de las técnicas más simples y populares para evaluar el desempeño, donde se enumeran las características (como la calidad y la

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

confiabilidad) y un rango de valores para el desempeño (desde insuficiente hasta sobresaliente) de cada una de las características.

En éste método el supervisor califica cada uno de los subordinados señalando con una equis o círculo la calificación que describe su mejor desempeño en cada característica y después se suman los valores asignados a las características para obtener un total. Muchas empresas en lugar de evaluar características o factores genéricos como mencionamos antes (calidad y cantidad), especifican las obligaciones que evaluarán.

8.4.2- Método de clasificación alterna

Consiste en ordenar a los empleados desde el más destacado hasta el menos destacado, en cuanto a una característica particular, eligiendo al más alto y después al más bajo, hasta clasificarlos a todos.

Los pasos que sigue son:

- ✓ Se hace una lista de todos los subordinados que se piensa calificar.
- ✓ Después se elimina los nombres de aquellos que no se conoce lo bastante bien como para poder clasificarlos por orden.
- ✓ A continuación, se indica cuál es el empleado que ocuparía el lugar más alto en la característica que está midiendo y también cuál estaría en el lugar más bajo.
- ✓ Después se selecciona el que iría después del más alto y del más bajo alternando entre ambos hasta que hayan quedado ordenados todos los empleados.

8.4.3- Método de la comparación por pares

El método de comparación por pares sirve para aumentar la exactitud del método de calificación alterna. Se toma cada una de las características (cantidad de trabajo, calidad de trabajo, etc.) y comparamos cada uno de los subordinados con cada uno de los demás para poder compararlos. (Villa, 2012). Para este método se realiza una gráfica con todos los pares posibles que se generen con el determinado número de empleados que evaluará y de cada una de las características.

8.4.4- Método de la distribución forzada

Se colocan porcentajes predeterminados de empleados en varias categorías de desempeño. El propósito es lograr una mayor diferenciación entre los empleados de tal manera que los empleados sobresalientes puedan ser identificados. La metodología consiste en establecer

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

intervalos en porcentajes, donde sólo pueden entrar los subordinados que reúnan los criterios de evaluación encuadrándolos en los intervalos no entrando más personas con porcentajes diferentes a los establecidos.

8.4.5- Métodos de los incidentes críticos

Este método se basa en el hecho de que en el comportamiento humano existen ciertas características fundamentales capaces de llevar a resultados positivos (éxito) o negativos (fracaso). Es una técnica sistemática por medio de la cual cada superior inmediato investiga, observa y registra los hechos, positivos o negativos, más destacados del desempeño de cada subordinado en sus tareas. (Montejo, 2009) Este método puede dividirse en tres fases según (Villa, 2012):

En la fase uno, observación del comportamiento de los subordinados: El superior inmediato hace seguimiento y observa detallada y cuidadosamente el comportamiento de sus subordinados en el desempeño de sus tareas.

En la fase dos, registro de hechos significativos: El superior inmediato anota y registra todos los hechos realmente significativos y destacados del comportamiento del subordinado, o sea, todos los incidentes críticos, que podrán referirse al desempeño altamente positivo (éxito) o el desempeño altamente negativo (fracaso).

Investigación de la aptitud y el comportamiento: Ésta fase se desarrolla en intervalos regulares de tiempo, mediante entrevistas entre el superior inmediato y el empleado evaluado. El superior inmediato anota conjuntamente con el empleado evaluado las observaciones, los hechos y cambios respectivos.

El formulario de evaluación, por el método de los incidentes críticos es estandarizado para toda la empresa, cualesquiera sean los niveles o áreas involucradas. Cada factor de evaluación ocupa una hoja del formulario, que incluye hojas adicionales donde el evaluador puede anotar factores no previstos entre los factores de evaluación seleccionados, aspectos negativos, aspectos positivos, ejemplo.

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

Las formas narrativas

Algunos administradores usan formas narrativas para evaluar al personal; tales como el plan para mejorar el desempeño que usa una compañía multinacional para evaluar el avance y el desarrollo de sus empleados exentos.

Escalas de estimación ancladas

Una escala de estimación anclada a conductas combina narración de incidentes críticos y las estimaciones cuantificadas (como las escalas gráficas de estimación).

9. Factores negativos que influyen en el desempeño laboral de enfermería.

El personal de enfermería, está expuesto a diario en s desempeño laboral a muchos factores negativos en el cumplimiento de sus funciones, son parte del día a día, y si no se saben sobre llevar generan desestabilidad emocional y laboral, a continuación, se mencionan las más comunes, basadas en las actividades que se realizan en el área hospitalaria.

9.1. Estrés

El estrés es uno de los problemas de salud más graves en la actualidad, que no solo afecta a los trabajadores de salud, al provocarles incapacidad física o mental, sino también a los empleados de las diferentes áreas, independientemente de la función que realicen, sin embargo, uno de los grupos profesionales más afectados por el estrés en su trabajo diario, lo constituye el personal de enfermería, por la gran responsabilidad que asume en la atención a pacientes. Para que se pueda desencadenar el estrés, el personal de enfermería tiene que estar expuesto a una serie de factores, los cuales los mencionamos a continuación, según Siqueira (2016).

- ✓ El contenido de trabajo.
- ✓ El grado de responsabilidad.
- ✓ El conflicto y la ambigüedad de rol.
- ✓ Los contactos sociales y el clima de la organización.
- ✓ El contacto con pacientes.
- ✓ La carga de trabajo.
- ✓ La necesidad de mantenimiento y desarrollo de una cualificación profesional.

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

- ✓ Los horarios irregulares.
- ✓ La violencia hacia el profesional.
- ✓ El ambiente físico en el que se realiza el trabajo.
- ✓ No tener oportunidad de exponer las quejas e inseguridad en el empleo.

Dentro de estos factores, Hidalgo (Citado por Encalada et al. 2007) refiere que los sistemas de turnos y la exposición a riesgos inherentes al propio trabajo, constituyen factores estresantes que cobran especial importancia en la actividad de la emergencia a la hora de desencadenar estrés. Al analizar la influencia que puede ejercer sobre el sujeto, el sistema de trabajo por turnos, vemos que en la mayoría de las ocasiones encontramos que determinados turnos, por sus características de frecuencia, duración y calidad, son especialmente negativos para la salud del trabajador.

No es lo mismo un sistema de turnos con una serie de descansos adecuados, una frecuencia compatible con nuestro ciclo biológico y con nuestra vida social que otros turnos que no posean estas características para favorecer nuestra relación con el entorno laboral y extra laboral. Es posible establecer un sistema de turnos que contemple estos cambios de forma más espaciada, agrupándolos, respetando ciclos biológicos y sobre todo evitando cambios de turnos de 24 horas.

9.2. Síndrome de "Burn Out" O síndrome de agotamiento profesional.

El "burnout" ha sido definido de diversas formas. Tal vez, la definición más aceptada es la que ofrecen Maslach y Jackson (1982), que lo conceptualizan como cansancio emocional que lleva a una pérdida de motivación y que suele progresar hacia sentimientos de inadecuación y fracaso. El "burnout" se manifiesta por tres síntomas: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.

(El Síndrome de "Burn Out" O Síndrome de Agotamiento Profesional, 2001) El agotamiento emocional se refiere a la falta de recursos emocionales y al sentimiento de que nada se puede ofrecer a otra persona. Peiró (2009) afirma que es un componente fundamental del "burnout" que puede tener manifestaciones físicas y psíquicas, a continuación, se hará mención de las causas más comunes que llevan al agotamiento profesional según Siqueira (2016).

- Pobres condiciones económicas.

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

- Sobrecarga de trabajo y falta de estimulación.
- Pobre orientación profesional y aislamiento.
- Bajas expectativas de esfuerzo y altas expectativas de castigo.

La explicación de porqué son las profesiones asistenciales las más afectadas por este tipo de síndromes está intrínsecamente unida con la etiología del "burnout". Por un lado, son las profesiones asistenciales las que presumiblemente tienen una filosofía humanística del trabajo. Sin embargo, el choque que experimentan estos profesionales, al encontrar un sistema deshumanizado y despersonalizado al cual deben adaptarse, puede estar determinando, en gran parte, el comportamiento de estos profesionales, de tal forma que la prevalencia y expectativas no realistas acerca de los servicios humanos profesionales y la diferencia entre expectativas y realidad está contribuyendo en gran medida al estrés que experimentan estos empleados.

Por otro lado, cabe destacar, tal y como explican Maslach y Jackson (1981) (Citado en El Síndrome de "Burn Out" O Síndrome de Agotamiento Profesional, 2001) que a las profesiones asistenciales se les pide que empleen un tiempo considerable en intensa implicación con gente que a menudo se encuentra en una situación problemática y donde la relación está cargada de sentimientos de turbación, frustración, temor o desesperación, la tensión o estrés resultante puede tener un efecto de "desección" emocional, que deja al profesional vacío y "burnout". (p.17)

10.Estrategias para lograr la motivación y mejorar el desempeño laboral de enfermería.

10.1- Desarrollo del talento humano como agente fundamental en la calidad de servicios de salud

Este factor es clave dentro del asunto de la calidad en la prestación de los servicios de salud, es por ello que la profesionalización del recurso humano en enfermería, se convierte en un aspecto central, tanto en las políticas para mejorar los servicios de salud, como un parámetro para producir evaluaciones del sector. (Jaimes, 2009) Los servicios ofrecidos dependen en gran medida de la calidad del factor humano que labora. Se deben afinar y

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

fortalecer los procesos del desempeño, competencias y responsabilidades profesionales integración y dirección del personal para obtener los niveles de calidad, y de ésta forma como se ha mencionado anteriormente, logara satisfacción tanto para el usuario como para el personal de enfermería.

Cada día más se demuestra la importancia de la motivación en el desempeño laboral para la productividad en el trabajo del sector salud. Cada gerente a cargo de recursos de enfermería debe formarse en acciones estratégicas para asegurar intereses institucionales y sobre todo para brindar un mejor servicio tanto a los usuarios como al personal a cargo y velar por su bienestar tanto económico como profesional.

El desarrollar el talento humano trae como beneficios:

1. Compromiso

El reconocimiento garantiza compromiso. Cuando una persona se siente parte integral de la organización y sabe que su trabajo tiene un significado real, va a buscar la manera de hacer su trabajo con mayor eficiencia.

2. Retención

El reconocimiento por el esfuerzo realizado para alcanzar las metas es la mejor manera de aumentar el desempeño laboral del personal de enfermería. Las personas no quieren trabajar en un lugar en el que su trabajo no es valorado como se debe. Cuando existe una política de compensación que reconoce el trabajo de los colaboradores, las posibilidades que las personas permanezcan en el cargo y tengan un mejor desempeño aumentan considerablemente.

3. Resultados medibles

Una política de compensación que cuente con los indicadores de seguimiento adecuados permite medir su impacto específico en la reducción de la rotación laboral, un elemento fundamental para el cumplimiento de las metas y el aumento de la productividad. A mayor retención, mayor compromiso por parte del talento humano con la institución, lo cual impulsa los otros números clave de la institución tales como productividad, competitividad.

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

10.2- Estrategias que motivan el desempeño laboral de enfermería.

Para poder motivar el desempeño laboral de enfermería, es necesario emplear una serie de estrategias, que son básicas para poder fomentar el desempeño satisfactorio en enfermería, y lograr así el alcance de metas y objetivos establecidos por la institución hospitalaria, a continuación, se detallan:

10.2.1- Relaciones Humanas

Ambiente protector y comprometido: Los supervisores deben interesarse en la vida personal de sus empleados en el mejor sentido de la palabra, es decir, no con la finalidad de generar rumores, sino que el profesional de enfermería se sienta valorado como persona.

Compromiso duradero: El personal de enfermería debe sentir que son parte de quienes integran la institución hospitalaria, ya que literalmente hablando los profesionales de enfermería han brindado su vida a la Institución para la cual trabajan, comienzan desde muy jóvenes hasta convertirse en adultos mayores, pasan más tiempo con sus compañeros de trabajo que con sus vecinos y familiares.

Unión: El profesional de enfermería debe asumir el hecho que todos pueden tener un papel distintivo y valioso, los integrantes combinan su recurso para apoyarse mutuamente, (Rocío, 2008). Éste sentimiento hace mucho más que generar amistades, contribuye a que la organización logre sus objetivos con mayor eficiencia, éste es un factor que explica porque los buenos gerentes tienden a ser más productivos y más rentables.

10.2.2- Crear un ambiente amigable

El principal recurso de las organizaciones son los seres humanos, permanecen el mayor tiempo dentro de la misma y se relacionan con otras personas. La gente disfruta de la compañía de los demás, es importante que las personas puedan acercarse, conversar, saludarse y esperar una respuesta amistosa, (Montejo 2009). Una atmósfera amigable es una característica distintiva de un buen clima laboral, las interacciones con las demás personas es lo que genera este clima amigable, es decir que se hace obligatorio interactuar con los demás con los compañeros de trabajo, con los gerentes y con los subalternos.

Para generar este clima amistoso las personas de todos los eslabones deben mezclarse naturalmente entre sí, conversar, escucharse y respetarse entre sí, es necesario crear y

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

fortalecer la premisa de que cada uno es un adulto responsable basado en el mutuo y tácito respeto.

10.2.3- Aplicar el principio de justicia y equidad

En los Hospitales los gerentes cuentan con pocos controles sobre su derecho de fijar sueldo, asignar tareas, imponer disciplina o despedir empleados, porque las decisiones al respecto son centralizadas o bien dependen del Ministerio de Salud o de los Hospitales del Instituto Nicaragüense de Seguridad Social (INSS).

Para el personal de enfermería es fácil identificar los tratos injustos con falta de equidad porque viven estas situaciones constantemente, es necesario que el gerente de enfermería sepa escuchar al profesional de enfermería sin socavar la autoridad gerencial a priori, para ello deben escuchar las quejas y reclamos de cada una de las enfermeras imparcialmente y en su totalidad, realizar un análisis, escuchar ambas partes, para luego tomar las decisiones más acertadas.

10.2.4- Escuchar las ideas y ponerlas en práctica

Crear responsabilidad en el personal de enfermería escuchando sus sugerencias les permite sentir que su actividad puede tener cierto impacto, que su trabajo tiene sentido, no es cumplir simplemente con diez (10) o doce (12), veinticuatro (24) horas de trabajo. El gerente de enfermería debe pensar que al poner en práctica éstas sugerencias solucionará problemas y mejorará las condiciones del personal a su cargo, no creer que lo que se busca es quitarles el cargo. Es imprescindible que el personal de enfermería sienta que tiene cierto poder, que su trabajo genera cierto impacto en la sociedad y para ello deben sentir que su trabajo es su trabajo, sentirse identificada con el mismo.

10.2.5- Ayude al personal cuando más lo necesite

Es importante que el personal de enfermería se sienta apoyado en las situaciones más difíciles, una de las situaciones a las que se puedan sentir apoyados son en los cambios de turno, de claves, vacaciones cuando lo necesiten, o días libres en casos extremos (enfermedad, muerte de familiar).

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

10.2.6- Reconocimiento

Todos necesitamos ser apreciados y reconocidos, para poder motivarnos, pero no necesariamente de la misma forma o con los mismos obsequios. Cada persona es única y dependerá del gerente de enfermería averiguar cuál es la mejor forma para valorar la labor del profesional de enfermería a su cargo.

Los directivos de las organizaciones suelen confundir los términos satisfacción con motivación. (Programa Misión, 2009) La satisfacción es una actitud general del individuo hacia su trabajo, en cambio la motivación son los comportamientos que un individuo realiza para alcanzar las metas organizacionales. La satisfacción laboral reduce el ausentismo y la rotación del personal. La motivación laboral mejora el desempeño y por tanto la productividad.

10.2.7- Fomentar la implementación de encuestas

Las empresas que se dedican a la venta de un servicio, implementa una serie de encuestas que les permite valorar la satisfacción del cliente, en los Hospitales su principal cliente son los pacientes, ellos perciben de manera tangible e intangible la calidad del servicio prestado.

El gerente de enfermería puede implementar una serie de encuesta que permitan que los pacientes valoren el servicio recibido dentro de la institución hospitalaria, desde su ingreso hasta su egreso, estas encuestas pueden tener ítems donde se explore la impresión del paciente en cuanto al área física, la disponibilidad de material médico quirúrgico o medicación, así como los cuidados brindados por enfermería. También puede existir un renglón donde se identifique con nombre y apellido el profesional de enfermería que el paciente considere lo haya cuidado con respeto, solucionado problema, la amabilidad entre otras. Y basados en estas respuestas otorgar el reconocimiento.

10.2.8- Retroalimentación

La comunicación es básica en la vida intelectual y emocional de las personas por lo que debe ser entendida como un elemento para la supervivencia, el desarrollo, la evolución y la conducta de todos los seres vivos. Por lo que se convierte la comunicación como una necesidad intangible. Uno de los problemas radica en que, en los Hospitales, se carece de un adecuado sistema de comunicación y lo que se ha instituido es el rumor como medio para comunicarse, aunado a esto los gerentes la única comunicación que utiliza es

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

descendente- unidireccional, no toma en cuenta la necesidad de informar a las enfermeras, esto ha traído como consecuencia un aumento del ausentismo laboral ya sea justificado o no.

10.2.9- Mantener al personal informado

Los gerentes de enfermería deben comunicarle al personal a su cargo las instrucciones a cerca de su trabajo, los cambios de objetivos ya establecido, ya que cuando el trabajador conoce a cerca de los cambios el grupo se cohesiona, la comunicación es abierta y la retroalimentación se hace más sólida, originando el aporte de sugerencia por parte del personal de enfermería y unas relaciones humanas más satisfactoria.

Cuando el personal de enfermería tiene información sobre los posibles cambios a introducir, es más fácil para el gerente observar la respuesta que estos genera y les permite establecer estrategias para combatir la resistencia al cambio. Así como, también necesita recibir información sobre su desempeño por parte de sus jefes y compañeros de trabajo, al tener conocimiento del mismo este establecerá las relaciones necesarias para mejorar su desempeño, la retroalimentación aumenta el valor de algunas reglas de actuación y disminuye el valor de otra.

10.2.10- Fomentar un ambiente flexible, participativo, respetuoso

Los gerentes en enfermería necesitan promover un ambiente de trabajo donde el personal de enfermería perciba que su labor es valorada, donde se fomente el respeto, la flexibilidad, la participación y la autonomía esto repercutirá en el cuidado que recibirá el paciente, en un ambiente más armonioso para trabajar, existirá unión y el trabajo de enfermería será percibido por los pacientes como eficiente, eficaz y de calidad.

Cuanto más respetado se sienta el profesional de enfermería como miembro del grupo, mayor será la posibilidad de sentirse identificado con la organización, es por ello que dentro de las áreas hospitalarias debe fomentarse el respeto para que se pueda sentir arraigado a la organización y considere que lo que hace tiene sentido. Por lo contrario, si observa que la gente que lo rodea no lo respeta, llega a la conclusión de que la organización no trata bien a las personas.

11. Variables de estudio/ Descriptores

1. Características sociodemográficas y laborales de personal de enfermería.
2. Tipos de motivación presente en el personal de enfermería.
3. Desempeño laboral del personal de enfermería.
4. Relación existente entre desempeño laboral y motivación, del personal.

DISEÑO METODOLÓGICO

VIII. DISEÑO METODOLÓGICO

8.1. Paradigma y enfoque de la investigación

Con el objeto de lograr resultados válidos y confiables que permitan el desarrollo del objetivo general se establecieron los patrones para conducir este protocolo abarcando cada uno de los aspectos importantes dentro del proceso de investigación: se hizo bajo en el paradigma positivista, ya que dentro de él se menciona objetividad, así como hallazgos verdaderos.

8.2. Tipo de estudio

a) Según la aplicabilidad de los resultados

De acuerdo al problema y objetivos planteados, la investigación se desarrolló bajo la perspectiva del enfoque cuantitativo, en donde se trabajaron los elementos importantes de éste enfoque, que como los menciona Hernández, Fernández y Baptista. (2014, p.5) el enfoque cuantitativo trabaja con aspectos observables y medibles de la realidad, sobre un tema de investigación del cual se tenga un gran interés.

b) Según período

Fue de corte transversal, ya que se estudiaron las variables simultáneamente, en un momento determinado, haciéndose un corte en el tiempo (Pineda & De Alvarado, 2008), mismo que se hizo en el segundo semestre 2019 en el hospital Bolonia-SERMESA.

c) Según análisis

El presente estudio cuantitativo fue de corte Transeccional – Correlacional, donde se describió la relación entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado, y en términos correlacionales, y en función de la relación causa-efecto (Hernández et al. 2014, p.158), y bajo este concepto se analizó la relación existente entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Bolonia-SERMESA.

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

d) Según tiempo

El estudio es prospectivo, “ya que se registró información según iban ocurriendo los hechos” (Pineda y de Alvarado, 2008, p.80) y de esta forma poder realizar el análisis que dió respuesta a la hipótesis que se planteó, en cuanto a la motivación y el desempeño laboral en el personal de enfermería en estudio.

8.3. Área de estudio

El presente estudio se realizó en un hospital capitalino, perteneciente a una empresa médica previsional, Bolonia-SERMESA, ubicado en Bolonia, de la Rotonda El Güegüense 300mts al Lago Managua, Nicaragua,, estructura de 4 pisos, Hospital escuela, que cuenta con los servicios de: Consulta externa, Hospitalización (Pediátrica, Ginecológica, Medicina Interna, Ortopedia), Neonatología, Labor y Parto, sala de Operaciones , Emergencia, UCI (Adulto y Pediátrica), laboratorio, Ultrasonido, Rayos X, cuenta con dos parqueos, comedor, auditorio, servicios básicos (Agua, luz, Teléfono, Servicios Higiénicos).

8.4. Población o universo

Conjunto de individuos u objetos de los que se desea conocer algo en una investigación en estudio, (Pineda y De Alvarado, 2008. El total de universo en el Hospital Bolonia-SERMESA fue de 76 trabajadores de enfermería ubicados en las siguientes áreas de hospitalización que se muestran en la siguiente tabla:

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

Servicio hospitalario	Perfil profesional			Total
	Licenciados	Enf. Generales	Aux. de enfermería	
Ginecología	9	8	1	18
Pediatría	8	3	1	12
Unidad de cuidados intensivos pediátrico (UCIP)	6	0	1	7
Unidad de cuidados intensivos adulto (UCI-A)	8	0	0	8
Neonatología	10	0	0	10
Medicina interna	10	0	2	12
Médico Quirúrgico	9	0	0	9
Total	60	11	5	76

En este estudio no se calculó muestra, ni se realizó técnica de muestreo, porque se trabajó con el total de la población que aceptó participar en la investigación.

8.5. Criterios de inclusión y exclusión

Los criterios que se consideran importantes para hacer partícipes a los individuos, seleccionados en esta investigación son:

Recurso asistencial

- ✓ Más de un año de laborar en la institución.
- ✓ Coordinadores de sala
- ✓ Estén ubicados en el área Hospitalaria (Licenciados en enfermería, enfermeros (as) generales, auxiliares de enfermería)
- ✓ Que deseen participar en el estudio.

Recurso coordinador de sala

- ✓ Que sea coordinador de sala de hospitalización de la institución.
- ✓ Que sea Licenciados en enfermería, enfermero (a) general
- ✓ Que deseen participar en el estudio.

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

Criterios de exclusión tanto para recurso asistencial como para coordinador de sala

- ✓ Personal que esté de vacaciones, subsidio, pre y pos natal en caso de embarazadas.

8.6. Matriz de obtención de información

Objetivos Específicos	Fuentes de información	Técnicas	Instrumento
1. Determinar características sociodemográficas y laborales de personal de enfermería en estudio, del hospital Bolonia-SERMESA.	Personal de enfermería	Encuesta	Cuestionario tipo Likert, auto administrado
2. Identificar los tipos de motivación presente en el personal de enfermería participante del estudio, del hospital Bolonia-SERMESA.	Personal de enfermería y coordinadores de sala	Encuesta	Cuestionario tipo Likert, auto administrado
3. Evaluar el desempeño laboral del personal de enfermería del hospital Bolonia-SERMESA	Personal de enfermería y coordinadores de sala	Encuesta	Cuestionario tipo Likert, auto administrado

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

9.3.2- Operacionalización De variables

Variable	Sub-variable	Indicador	Valor	Criterio	Instrumento
Característica sociodemográficas y laborales de personal de enfermería en estudio, del hospital Bolonia-SERMESA	Demográficas	Edad	18-23 años 24-29 años 30-35 años 36-41 años Mayor a 42 años		Cuestionario
		Sexo	Hombre Mujer		Cuestionario
	Laborales	Años laborales	2 a 5 años 6 a 8 años 9 a 11 años 11 a 20 años Mayor a 20 años		Cuestionario

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

Variable	Sub-variable	Indicador	Valor	Criterio	Instrumento
		Nivel académico	Auxiliar de enfermería Enfermero(a) general Licenciado (a) en enfermería		Cuestionario
Tipos de motivación presente en el personal de enfermería participante del estudio, del hospital I Bolonia-SERMESA	Extrínseca	Los beneficios económicos que recibo en mi trabajo satisfacen mis necesidades básicas.	Siempre Casi siempre		
	Intrínseca	En mi trabajo me encuentro motivado.	Algunas veces		

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

Variable	Sub-variable	Indicador	Valor	Criterio	Instrumento
		Mis capacidades profesionales son consideradas en mi trabajo.	Muy pocas veces		Guía de entrevista estructurada al personal asistencial de enfermería
		Se reconocen mi esfuerzo y dedicación.	Nunca		
	Extrínseca	Mi trabajo me posibilita beneficios sociales adecuados (vacaciones, permisos).			
		Los beneficios de salud que recibo en la institución satisfacen mis necesidades.			
		Me siento seguro y estable en mi trabajo.			
		Me gustaría cambiar de empleo.			

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

Variable	Sub-variable	Indicador	Valor	Criterio	Instrumento
	Intrínseca	Mi trabajo me da oportunidades de crecimiento económico y profesional.			
		He cumplido las expectativas que tenía al comenzar a trabajar.	Siempre Casi siempre		
	Intrínseca	Me siento con ánimo y energía para realizar adecuadamente mi trabajo.	Algunas veces		
		La tecnología con la que trabajo me permite evolucionar en mis conocimientos.	Muy pocas veces		
		Mi trabajo me permite ajustar las responsabilidades personales con las laborales.	Nunca		
					Guía de entrevista

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

Variable	Sub-variable	Indicador	Valor	Criterio	Instrumento
		Soy lo suficientemente flexible para adaptarme a situaciones cambiantes.-			estructurada al personal asistencial de enfermería
		Mis aportes e ideas son tenidos en cuenta y valorados por mi superior.			
		El flujo de comunicación en mi grupo de trabajo es adecuado.			
		Las relaciones con mis compañeros motivan a tener un mejor desempeño en mi trabajo.	Siempre		
			Casi siempre		
			Algunas veces		
Desempeño laboral del personal de enfermería del		Falto mucho a mi trabajo.			
		Llego puntual a mi trabajo.			
		Cumplo con mi jornada laboral.	Muy pocas veces		

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

Variable	Sub-variable	Indicador	Valor	Criterio	Instrumento
		Tengo los conocimientos suficientes para desempeñarme adecuadamente en mi área laboral.	Nunca Siempre Casi siempre		
		Propongo ideas que ayuden a mejorar mi sala.	Algunas veces		
		Realizo mis actividades asignadas con iniciativa y dedicación.	Muy pocas veces		
		Puedo realizar mi trabajo sin ayuda de otros.	Nunca		
		Mi relación con mis compañeros de trabajo es buena.			
		Cuando llego al hospital comienzo a trabajar de inmediato.			

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

Variable	Sub-variable	Indicador	Valor	Criterio	Instrumento
		Trabajo sin interrupciones a lo largo de mi jornada laboral.	Siempre		Cuestionario.
		Puedo mantener mi atención en el trabajo.	Casi siempre		
		Realizo actividades variadas	Algunas veces		
		Mi trato con los usuarios es cortés			
		Mi jefe inmediato valora mi trabajo	Muy pocas veces		
		Tengo independencia para actuar y tomar decisiones en mi área de trabajo	Nunca		
		Existe un ambiente de colaboración entre compañeros			
		Mi jefe inmediato me hace sentir incapaz cuando le pido ayuda.			

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

Variable	Sub-variable	Indicador	Valor	Criterio	Instrumento
Desempeño laboral del personal de enfermería a		Las capacidades profesionales del personal a su cargo son consideradas	Siempre		Guía de entrevista estructurada a los coordinadores de sala
		Se reconoce el esfuerzo y dedicación del personal a su cargo	Casi siempre		
		Existe flexibilidad para el recurso en el cumplimiento de vacaciones, permisos de ser necesarios para ausentarse de su jornada laboral	Algunas veces		
		Cuenta el personal con asistencia básica que pueda satisfacer su necesidad de salud, independientemente de su afiliación a la institución	Muy pocas veces		
		Se brinda seguridad laboral en la institución	Nunca		

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

Variable	Sub-variable	Indicador	Valor	Criterio	Instrumento
		Son muy comunes las renuncias en la institución			
		Existe en la institución oportunidades de crecimiento profesional y económico			
		Considera que los recursos asistenciales han cumplido sus expectativas que tenían antes de empezar a laborar en esta institución			Guía de entrevista estructurada al personal de enfermería y coordinadores
		Los recursos se encuentran con ánimo y energía para realizar adecuadamente su trabajo			
		Los recursos se encuentran con ánimo y energía para realizar adecuadamente su trabajo			

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

Variable	Sub-variable	Indicador	Valor	Criterio	Instrumento
		La tecnología con la que cuenta la institución permite un buen desempeño laboral de los recursos			
		Los recursos son lo suficientemente flexibles, para adaptarse a los cambios			
		Se toman en cuenta las opiniones de los recursos para aplicarlos según corresponde			
		El flujo de comunicación entre coordinadores y recurso asistencial es adecuado			

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

Variable	Sub-variable	Indicador	Valor	Criterio	Instrumento	
Actividades básicas del personal de enfermería	Actividades asistenciales	Cumple con la higiene de manos a la preparación de medicamentos	Siempre			
		Usa bandeja estéril a la hora de administrar medicamento				
		Utiliza tarjeta Kardex según norma a la hora de administrar medicamentos.				
		Explica al paciente procedimiento a realizar				
		Realiza limpieza de sello de heparina antes de administrar medicamento.				Casi siempre
		Cumple con los cinco exactos a la hora de administrar medicamentos.				Algunas veces
		Brinda información necesaria al paciente al ingresar o egresar de la unidad.				Muy pocas veces
			Nunca		Guía de entrevista estructurada al personal de enfermería y coordinadores	

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

Variable	Sub-variable	Indicador	Valor	Criterio	Instrumento
		Realiza limpieza de unidad según normas del servicio.	Siempre Casi siempre Algunas veces Muy pocas veces Nunca		
		Utiliza técnicas de asepsia y antisepsia al realizar procedimientos limpios o asépticos			
		Prepara equipos para la toma de signos vitales			
		Revisa funcionabilidad de los equipos antes de usarlos.			
		Toma signos vitales según horarios y normas del servicio			
		Deja equipo en orden y limpio			
		Mantiene atención en su trabajo			

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

Variable	Sub-variable	Indicador	Valor	Criterio	Instrumento
Actividades básicas de enfermería	Actividades administrativas	Hace uso del material de reposición (MRP)	Siempre Casi siempre Algunas veces Muy pocas veces Nunca		Guía de entrevista estructurada al personal de enfermería y coordinadores
		Realiza clasificación de desechos según normativa			
		Revisa caro de paro y garantiza que todo esté completo			
		Ordena sus expedientes tanto de hospitalización como egreso según normativa 004			
		Realiza llenado correcto de la hoja de censo diario			
Actividades básicas de enfermería	Actividades docentes	Brinda charlas educativas al personal de salud			

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

Variable	Sub-variable	Indicador	Valor	Criterio	Instrumento
		Participa en las actividades docentes que se realizan todos los viernes	Siempre		
		Brinda charlas educativas al paciente y/o familiar	Casi siempre		
		Elabora planes de cuidado según prioridad	Algunas veces		Guía de entrevista estructurada al personal de enfermería y coordinadores
			Muy pocas veces		
			Nunca		
Actividades básicas de enfermería	Actividades Investigativas	Elabora planes de cuidado según prioridad y condición del paciente.	Siempre		Guía de entrevista estructurada al personal de enfermería y coordinadores
		Realiza intervenciones de enfermería según patologías del paciente.	Casi siempre		
			Algunas veces		

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

Variable	Sub-variable	Indicador	Valor	Criterio	Instrumento
		Se documenta sobre nuevas orientaciones a nivel de enfermería para mantenerse informado.	Muy pocas veces Nunca		

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

9.1- Métodos, técnicas e instrumento de la recolección de la información

Es importante destacar que los métodos de recolección de datos, se puede definir como: al medio a través del cual el investigador se relaciona con los participantes para obtener la información necesaria que le permita lograr los objetivos de la investigación. (Maiguan, 2010) . La técnica se entiende como el conjunto de reglas y procedimientos que le permiten al investigador establecer la relación con el objeto o el sujeto de investigación, (Pineda y Alvarado, 2008) Las técnicas de recolección son las diferentes formas de alcanzar la información. Permiten la obtención de datos, proporcionando un modelo de verificación que facilite contrastar los hechos con la teoría. Para ello, se deben aplicar instrumentos que son recursos de los cuales se vale el investigador para poder obtener resultados.

El instrumento es el mecanismo que utiliza el investigador para recolectar y registrar la información, entre estos se encuentran los formularios, las pruebas psicológicas, las escalas de opinión y de actitudes, la listas u hojas de control, entre otras, (Pineda y Alvarado, 2008, pp.144) Tamayo M. y Tamayo S. (2001), definen el instrumento y las técnicas de recolección de datos como: “la expresión operativa del diseño de investigación, es la especificación concreta de cómo se ha de hacer la investigación.” (p. 182).

El cuestionario para medir la motivación y el desempeño laboral a utilizado, es un instrumento internacional que utiliza la técnica de la escala de Likert sobre la motivación y desempeño laboral del personal de enfermería participante en el estudio, el cual cuenta con 34 ítems mismos que fueron retomados de (Berardi, 2015) estarán divididos de la siguiente manera:

Del 1-17: están orientados a medir el grado de motivación del personal.

Del 18-34: describirán el desempeño laboral del personal en estudio.

Cada ítem tiene cinco opciones de respuesta con los siguientes valores:

Siempre: 5, Casi siempre: 4, Algunas veces: 3, Muy pocas veces: 2, Nunca: 1

Donde siempre es el valor máximo, nunca el valor mínimo, la puntuación máxima para este instrumento será mayor o igual a 80, interpretándose como un personal altamente motivado, por el contrario, la puntuación mínima será de 5-30, traducida como un personal desmotivado.

Dicho instrumento al ser de dominio público, se hizo modificaciones acordes en esta

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

investigación de acuerdo a la situación laboral de enfermería, mismas (modificaciones) que fueron consultados por especialistas en la materia (psicólogos clínicos) A continuación, se detalla la interpretación de los resultados que se vayan a encontrar, al llenar dicho instrumento, es importante destacar que dentro del presente elemento están inmerso ítems sobre motivación intrínseca y extrínseca.

La interpretación a utilizar en el instrumento de la motivación y desempeño laboral según el comportamiento de los resultados y su relación con la teoría será de la siguiente manera: Medio, Alta y Deficiente utilizando para ello las medidas de tendencia media, moda, dichas interpretaciones fueron orientadas por especialista en la materia, psicólogos clínicos.

Valores motivación	
<i>Desmotivación</i>	5-30
<i>Mediamente motivado</i>	31-55
<i>Motivación adecuada</i>	56-80
<i>Altamente motivado</i>	Mayor o igual a 80

Fuente: creación propia, auxiliado por Lic. Iris Martínez Psicóloga clínica

Valores del desempeño laboral	
<i>Bajo desempeño laboral</i>	5-30
<i>Poco desempeño laboral</i>	31-55
<i>Desempeño laboral adecuado</i>	56-80
<i>Alto desempeño laboral</i>	Mayor o igual a 80

Fuente: creación propia, auxiliado por Lic. Iris Martínez Psicóloga clínica

Para una evaluación integral de la motivación y su relación con el desempeño laboral es vital no quedarse con los resultados de la escala sino encontrar aquellos aspectos que realmente valoran los colaboradores ya que puede darse el caso que exista aspectos en los que no estén motivados pero que no son relevantes para ellos, por lo que será necesario profundizar dichos aspectos con entrevistas al personal administrativo, dicha preguntas fueron estructuradas y aportaron información esencial para el estudio, se aplicó a: los coordinadores de sala(7) sobre los aspectos motivacionales y desempeño laboral de los recursos que tienen a cargo.

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

9.2- Validación de instrumento

a) Prueba de jueces

El presente trabajo investigativo, se sometió a una revisión metodológica, por personal experto en la materia, psicólogos, metodólogos, y docentes de enfermería, quienes realizaron sus aportes, a través de observaciones, sugerencias, para mejorar: diseño metodológico, instrumentos. Dichos aportes fueron beneficiosos para enriquecer esta investigación, a continuación, se mencionan las observaciones dadas.

- ✓ Referente a marco teórico, omitir aspectos relacionados con el análisis, redacción de forma impersonal, párrafos deben tener entre 8 y 15 líneas
- ✓ En instrumento: dejar solamente encuesta a personal de enfermería y coordinadores de sala.
- ✓ Respecto a consideraciones éticas, consentimiento informado, deberá mejorarse redacción.

9.3- Método de recolección de la información

La recolección de datos se hizo de la siguiente manera: se llenó en un tiempo de 2 semanas, el cuestionario tipo escala Likert al personal asistencial, en horarios flexibles para los trabajadores, previo permiso de las instancias superiores, para poder recolectar toda la información necesaria. Dicha actividad se hizo de lunes a viernes para abarcar cada clave de recurso asistencial, y para los coordinadores de sala se hizo el día los viernes después de la clase que se desarrolla para el personal de enfermería, ya que es el día que se reúnen todos los coordinadores para sus reuniones semanales.

El llenado de los instrumentos tanto para el personal asistencial como administrativo, fue de aproximadamente 10 minutos, para que el personal no sintiera que se le quitaba demasiado tiempo y poder continuar con su jornada laboral sin mayor complicación.

El análisis de la información se hizo a través del programa SPSS y Excel, donde se introdujeron los datos obtenidos a través del cuestionario, mismo que fue auto administrado al personal de enfermería, se elaboraron gráficas de barra, para poder ilustrar y enriquecer los hallazgos encontrados en el estudio, y poder elaborar así identificar la relación de la

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

motivación con el desempeño laboral del personal de enfermería que labora en el hospital Bolonia-SERMESA.

9.4- Plan de tabulación y análisis

Objetivos específicos	Hipótesis	VARIABLES	Plan de tabulación
Determinar las características sociodemográficas y laborales del personal en estudio.		Características sociodemográficas Características laborales	Media de tendencia central: media aritmética, frecuencia
Identificar los tipos de motivación presente en el personal de enfermería participante del estudio, del hospital Bolonia-SERMESA.		Motivación	Media de tendencia central: media aritmética, frecuencia
Evaluar el desempeño laboral del personal de enfermería del hospital Bolonia-SERMESA		Desempeño laboral	Media de tendencia central: media aritmética, frecuencia
Describir la relación existente entre desempeño laboral y motivación, del personal de enfermería del hospital Bolonia-SERMESA.	H ₀ : No hay relación entre la motivación y el desempeño laboral en el personal Enfermería del Hospital Bolonia-SERMESA H ₁ : Hay relación entre la motivación y el desempeño laboral en el personal Enfermería del Hospital Bolonia-SERMESA	Desempeño laboral Motivación	Modelo no paramétrico, TAU B de Kendall

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

9.5- Triangulación de la información

a) Definición

Constituye una de las técnicas más empleadas para el procesamiento de datos en las investigaciones, por cuanto contribuye a elevar la objetividad del análisis de los datos, consiste en valorar los datos desde distintos ángulos para compararlos y contrastarlos entre sí, es decir realizar un cruce entre diferentes fuentes de obtención de la información. (Aguilar & Barroso, 2015,p.74).

En esta investigación se realizó triangulación de los instrumentos como son la encuesta dirigida al personal de enfermería asistencial del hospital Bolonia-SERMESA y a los coordinadores de sala de hospitalización de dicha institución, para poder identificar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería.

Tipo de triangulación

Se utilizó la triangulación metodológica (dentro de métodos) esta consiste en:

“La combinación de dos o más recolecciones de datos, con similares aproximaciones en el mismo estudio para medir una misma variable, los datos se codifican y se analizan separadamente y luego se comparan, como una manera de validar los hallazgos” (Arias, 1999,p.6).

Se utilizó la guía de encuesta dirigida al personal asistencial de enfermería del área de hospitalización y a los coordinadores de sala de hospitalización, se recolectó la información acerca del desempeño laboral del personal de enfermería, lo afirmado por el recurso asistencial versus lo contestado por sus coordinadores respectivamente, de igual forma se realizó llenado de actividades básicas de enfermería en sus cuatro funciones: asistencial, administrativa, docente e investigativa, dicho instrumento fue llenado también por el personal de enfermería asistencial y sus coordinadores respectivamente, posteriormente se hizo un análisis de lo contestado por el recurso de enfermería asistencial y los coordinadores de sala, para identificar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería.

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

9.6- Consentimiento Informado

a) Institucional

En el presente estudio, se realizó un consentimiento informado, el cual fue importante para la realización del mismo, ya que se necesitaba contar con la autorización de la institución de manera que fuera un trabajo con características ético legales y darle mayor seriedad y profundidad al estudio, a través del consentimiento informado se pudo contar no solo con la aprobación de las instancias correspondientes, sino que se generó un antecedente sobre esta temática y se plantearon intervenciones encaminadas a mejorar los elementos motivacionales y desempeño laboral, se hizo el llenado de forma individual y escrito, protegiendo confidencialidad de cada participante.

b) De la unidad de análisis

De igual forma se elaboró un consentimiento informado para el personal participante en el estudio, respetando su confidencialidad y aspectos éticos, en el consentimiento informado se le explicó el objetivo general, y la finalidad de éste , todo esto bajo el factor legal y poder contar con su ayuda de manera voluntaria, para realizar el llenado del cuestionario que se hizo de forma individual, en un tiempo de dos semanas aproximadamente y posteriormente se realizó el análisis de la información.

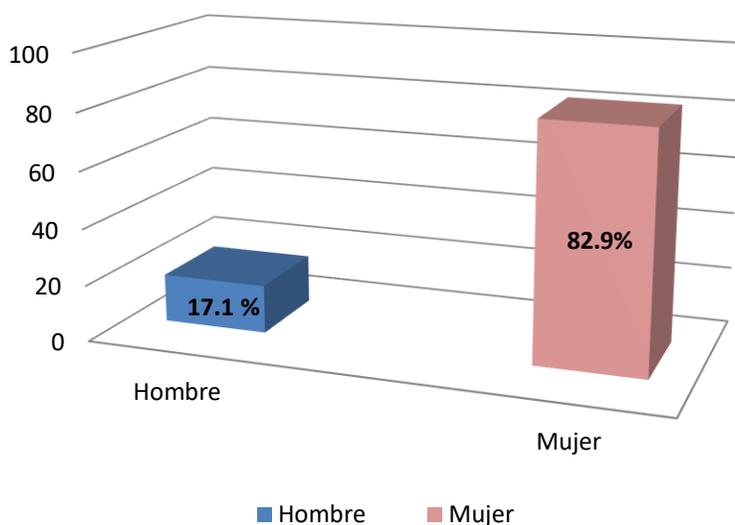
Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

IX. Discusión y Análisis de resultados

VARIABLE I: CARACTERÍSTICAS SOCIO LABORALES DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE HOSPITALIZACIÓN DEL HOSPITAL BOLONIA-SERMESA

Figura 1

Edad y Sexo del personal de enfermería de hospitalización del Hospital Bolonia-SERMESA, agosto-septiembre 2019



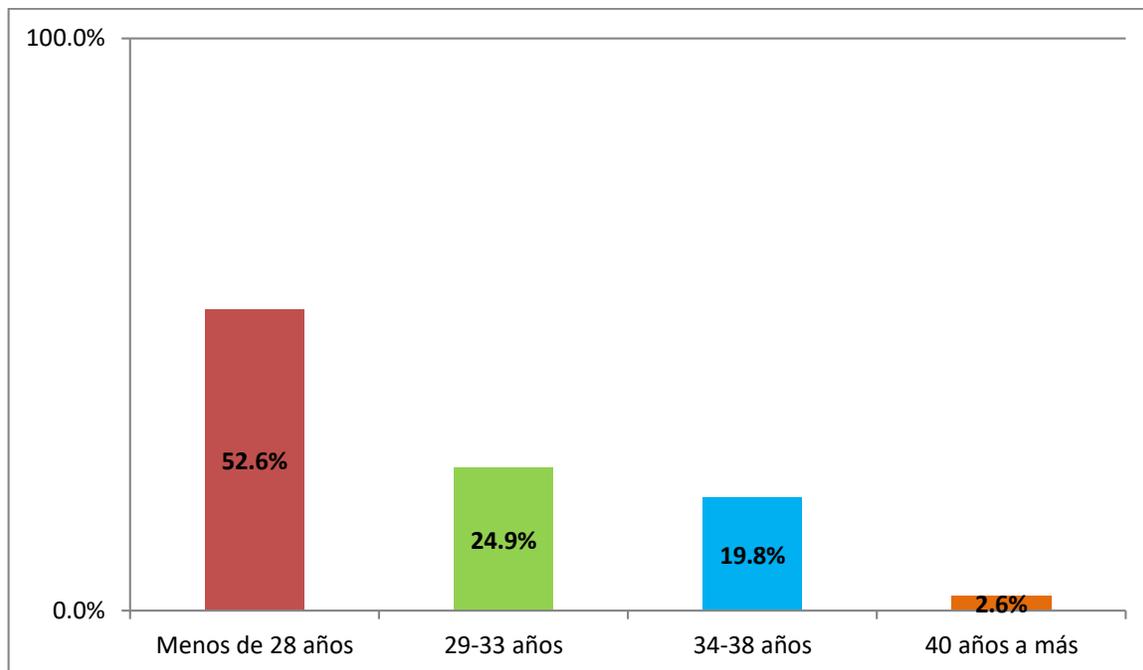
Fuente: Guía de encuesta al personal de enfermería

Se encontró como sexo predominante ejerciendo la profesión de enfermería en el hospital Bolonia-SERMESA las mujeres con un 82.9% y los hombres con un 17.1%, lo que se traduce como un número significativo relacionado con el pensamiento social de que la profesión de enfermería de manera tradicional ha sido para las mujeres, sin embargo los tiempos cambian y hoy en día es una profesión que es ejercida también por hombres, que independientemente del sexo, la profesión de enfermería, está encaminada a brindar cuidados con calidad y calidez humana, a través de las intervenciones brindadas en dependencia de la patología del paciente.

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

Figura 2

Edad del personal de enfermería de hospitalización del Hospital Bolonia-SERMESA, agosto-septiembre 2019



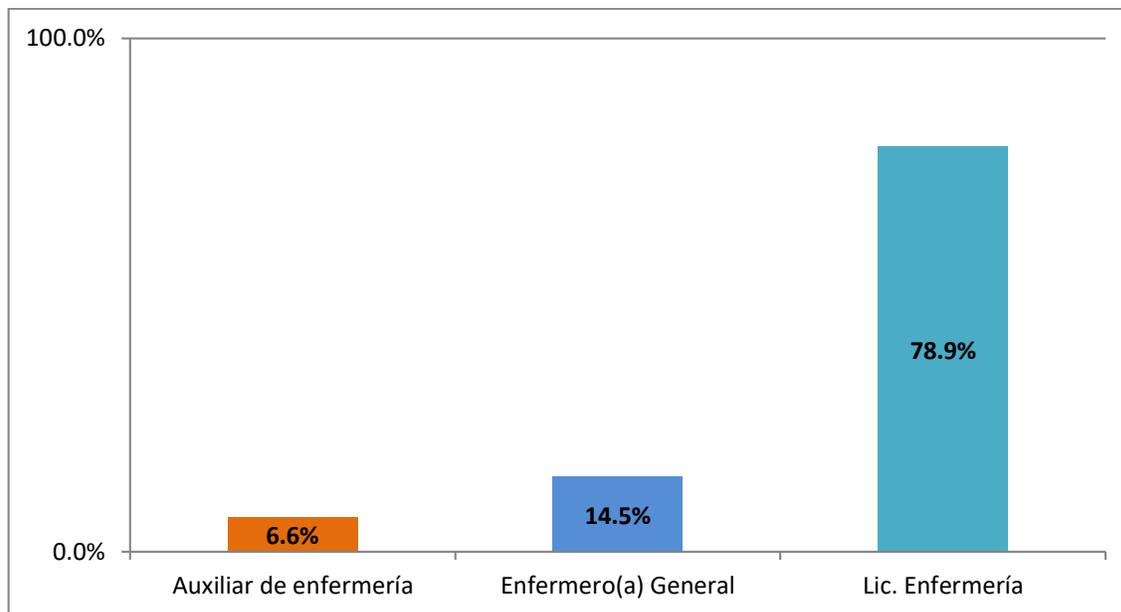
Fuente: Guía de encuesta al personal de enfermería

En el rango de edades es notorio observar que la población de enfermeros asistenciales es relativamente joven con un 52.6% que tiene edades menores a los 28 años de edad, seguido por la población de 29 a 33 años con un 24.9%, en menor proporción están las edades entre 34 a 38 años con un 19.8% y con un porcentaje menor de 2.6% están los que tienen edades superiores a los 40 años, se evidencia que la edad de la mayoría de trabajadores es muy joven y su rendimiento y productividad laboral está muy relacionado a su edad, ya que al ser más jóvenes como la teoría menciona, hay mayor actividad y energía física para desempeñar sus labores de manera satisfactoria, lo que nos hace pensar que entre más personal joven haya, mejor desempeño y productividad.

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

Figura 3

Nivel Profesional del personal de enfermería de hospitalización del Hospital Bolonia-SERMESA, agosto-septiembre 2019.



Fuente: Guía de encuesta al personal de enfermería

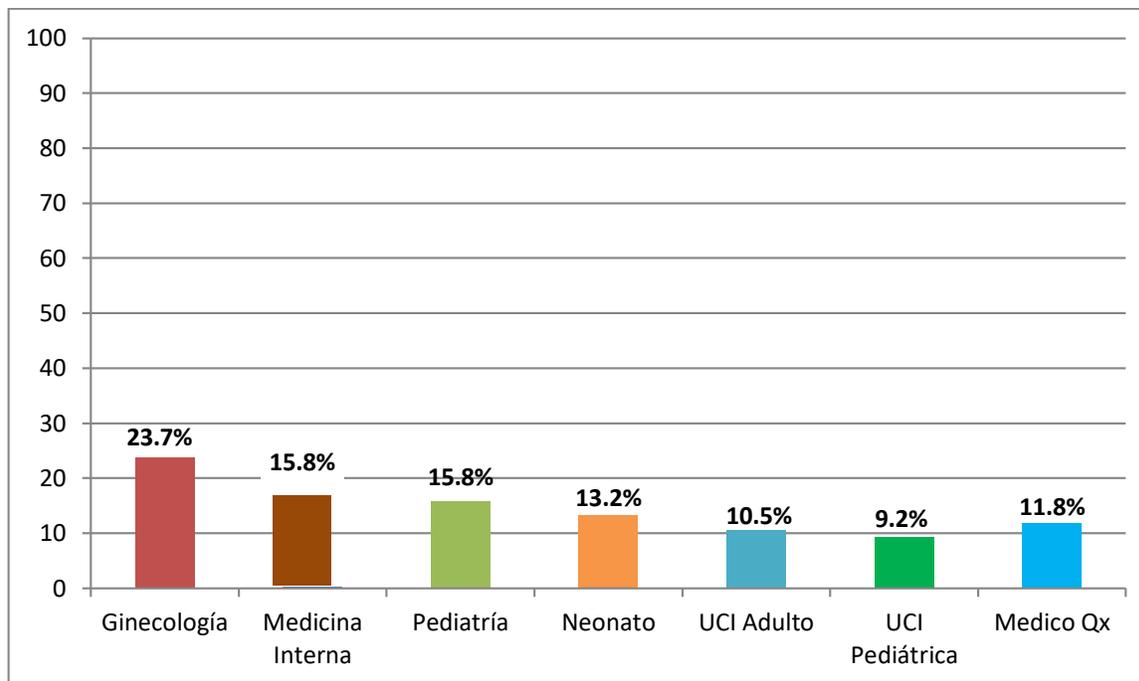
El Hospital Bolonia- SERMESA cuenta en su mayoría con Licenciados en enfermería reflejado con un 78.9%, seguido de enfermeros generales con un 14.5% y en menor proporción 6.6% ocupado por los auxiliares de enfermería. Vemos como en el hospital Bolonia-SERMESA, la población de enfermeros(as) tiene un alto nivel de profesionalización, volviéndolo competitivo, pues en la globalización que estamos sumergidos actualmente y no solo tecnológica sino profesional, la formación del personal de enfermería en sus distintas dimensiones: Licenciado en enfermería , enfermero general y Auxiliar de enfermería, debe responder a las necesidades del país, y para responder a esas necesidades, debe existir un alto grado de profesionalización, no solo en el ámbito de salud, sino en todos los ámbitos que hacen posible el desarrollo de un país.

Queda en evidencia que el hospital Bolonia-SERMESA, cuenta con un personal de enfermería altamente calificado, con un nivel de profesionalización de licenciados muy marcado, lo que lo convierte en una unidad hospitalaria que brinda cuidados con calidad y calidez reflejado en el nivel de profesionales que posee.

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

Figura 4

Área laboral del personal de enfermería de hospitalización del Hospital Bolonia-SERMESA, agosto-septiembre 2019.



Fuente: Guía de encuesta al personal de enfermería

En el hospital Bolonia-SERMESA, vemos que donde hay mayor concentración de recursos de enfermería es el área de Ginecología con un 23.7% ya que es el área donde se cuida del binomio embarazada y recién nacido, comprende el área de: pre-labor, labor y parto, apego precoz y maternidad, áreas de vital importancia en el cuidado de las pacientes, seguido del área pediátrica con un 15.8% área igual compleja porque se trabaja no solo con el paciente sino con la madre, el padre, y por los brotes epidémicos es el área más afectada, y tenemos el otro extremo de la vida, la parte adulta con otro 15.8% donde de manera similar los cuidados deben ser con calidad y calidez y está reflejada con un personal de enfermería, la parte neonatal donde se cuida el inicio de una vida está representada con un 13.2%.

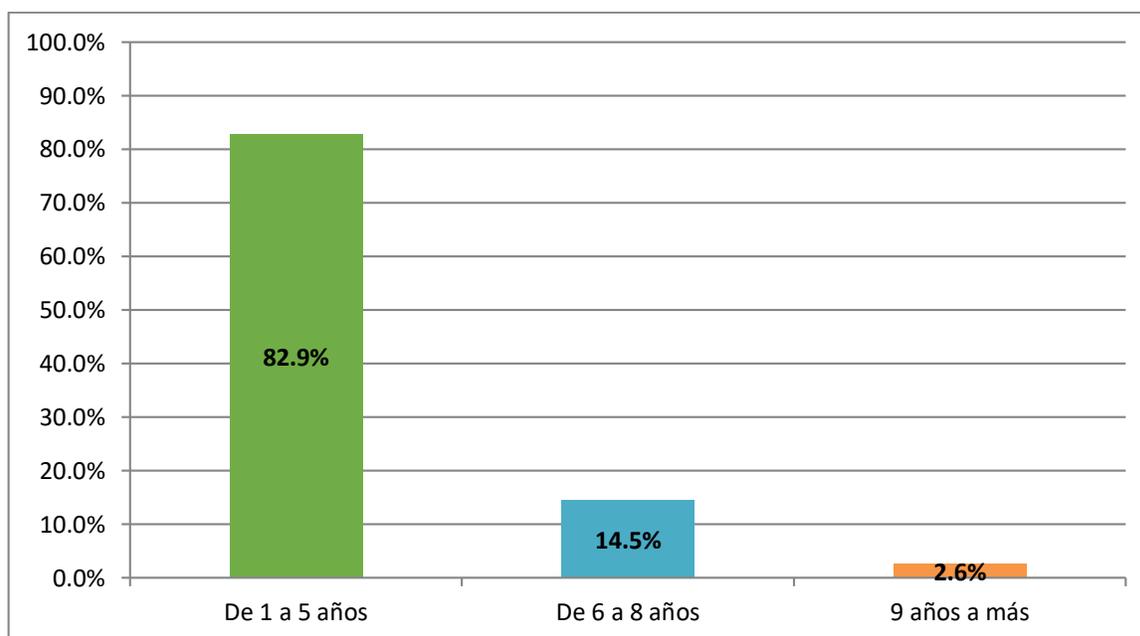
El área médico quirúrgica donde se acaba de habilitar en esta institución, se ve toda la parte quirúrgica, cuenta con una población de enfermeros del 11.8%, el área crítica UCI- Adulto, un 10.5% y la UCI-Pediátrica tiene una población de enfermeros (as) del 9.2%, de acuerdo a la necesidad de cada sala es que se hace la distribución de los recursos en cada una de las áreas

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

de hospitalización del hospital Bolonia-SERMESA, siempre teniendo como bien común dar respuesta a la necesidad de los pacientes.

Figura 5

Año de laborar del personal de enfermería de hospitalización en el Hospital Bolonia-SERMESA, agosto-septiembre 2019.



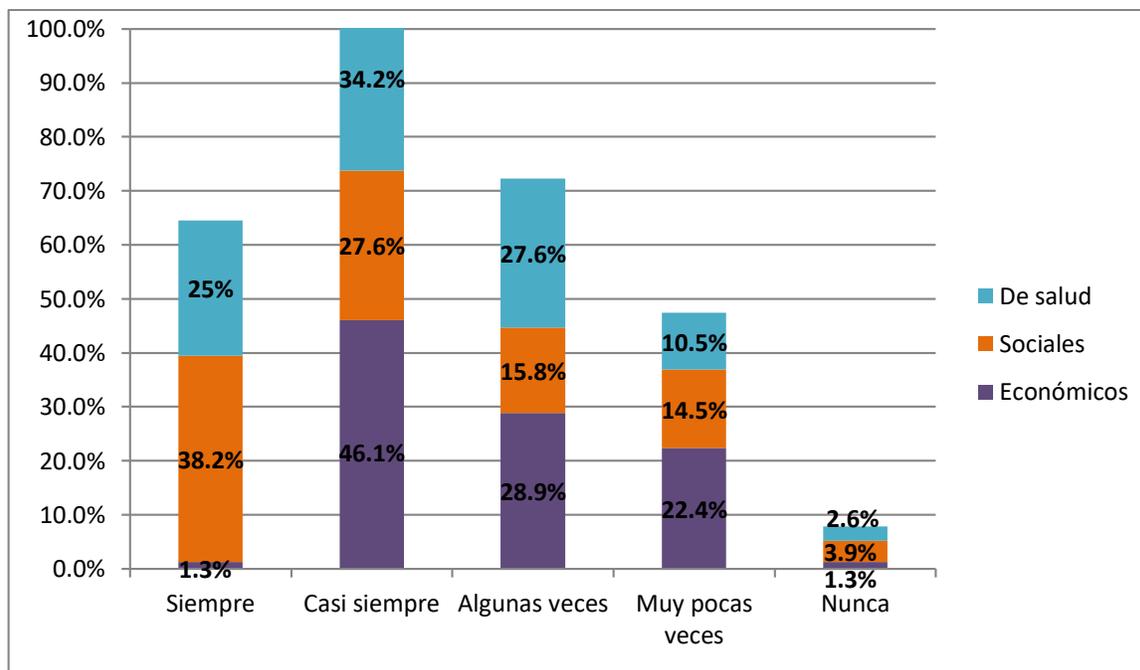
Fuente: Guía de encuesta al personal de enfermería

Se puede constatar que un 82.9% de la población tiene alrededor de 1 a 5 años de trabajar, seguido de un 14.5% que tiene aproximadamente de 6 a 8 años y un significativo 2.6% aquellos que llevan 9 años a más, de manera figurativa una buena parte de recursos han dado parte de su vida profesional y laboral, traducido a fidelidad a la institución, son los que más conocen el manejo institucional por la experiencia en años que poseen, y los convierte en candidatos potenciales a los ascensos o puestos que demanden como requisito experiencia laboral y conocimiento del área, los años en la institución que se traducen como antigüedad laboral, misma que es un factor determinante a la hora de hablar de aspectos como: vacaciones, liquidación en caso de renuncias o despidos, ascenso laboral.

VARIABLE II: TIPO DE MOTIVACIÓN PRESENTE EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE HOSPITALIZACIÓN DEL HOSPITAL BOLONIA-SERMESA

Figura 6

Beneficios económicos, sociales y de salud recibidos en los recursos de hospitalización del Hospital Bolonia-SERMESA., agosto –septiembre 2019



Fuente: Guía de encuesta al personal de enfermería

Dentro de los beneficios recibido en la institución, tenemos los económicos, donde la mayoría de recursos con un 46.1% refieren casi siempre recibir este beneficio, seguido de un 28.9% algunas veces, un 22.4% muy pocas veces y en menor número un 1.3% siempre al igual que otro 1.3% nunca, en el plano social la mayoría con un 38.2% siempre siente tener este beneficio social, de afiliación, un 27.6% casi siempre, otro 15.8% algunas veces, seguido de un 14.5% muy pocas veces y un 3.9% nunca, en la parte de la salud, un 34.2% casi siempre refiere tener este beneficio, como por ejemplo atención en caso de emergencia aunque no sea afiliado a esta institución, el 27.6% algunas veces, un 25% siempre, el 10.5% de la población total muy pocas veces y un 2.6% nunca.

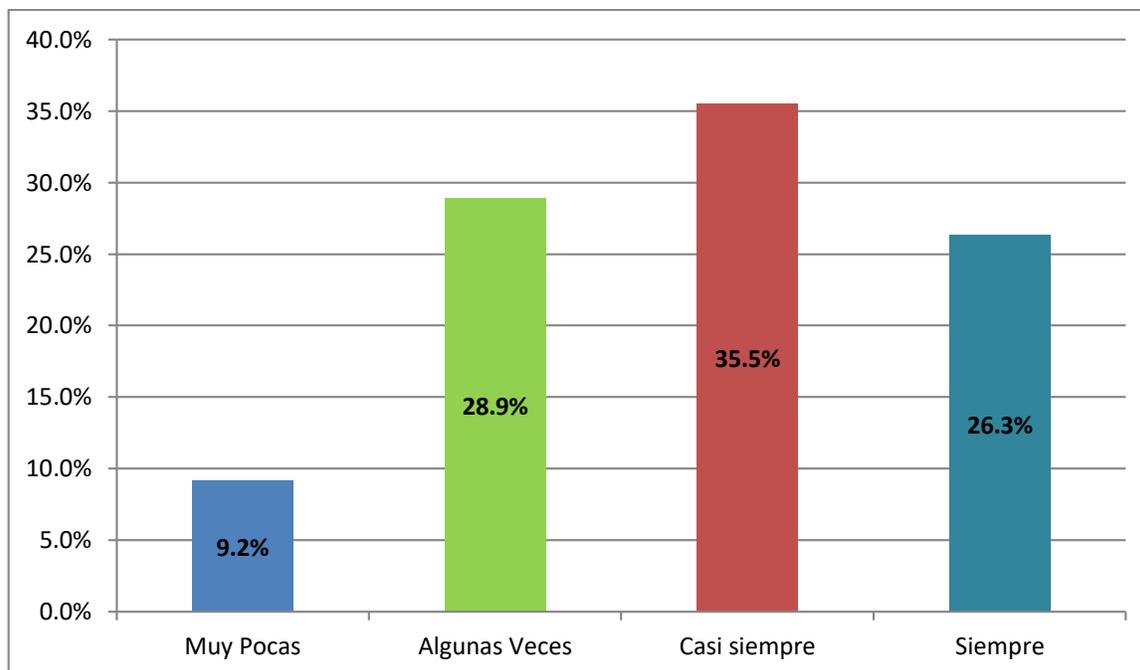
Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

La motivación económica es el mayor atractivo para el personal, es sin lugar a duda el motor de arranque para el desempeño laboral, una buena remuneración económica garantiza estabilidad laboral y profesional en los trabajadores la mayoría de los encuestados se sienten motivados con el salario recibido, y es que la red SERMESA, está dentro de los hospitales con mejor remuneración económica en el área de enfermería. Dentro de la motivación social, aunque la mayoría de recursos no siempre consideran tener este beneficio, refirieron no tenerlo la afiliación sugiere el pertenecer o mantener el contacto social porque éste resulta adaptativo y muy valorado por el ser vivo, la mayoría de encuestados también refirieron dentro que dentro de la red SERMESA, hay una atención de salud adecuada a las necesidades de los trabajadores, independientemente de la afiliación o no a esta empresa médica previsional.

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

Figura 7

Percepción de la motivación según el personal de enfermería de hospitalización del Hospital Bolonia-SERMESA, agosto-septiembre 2019

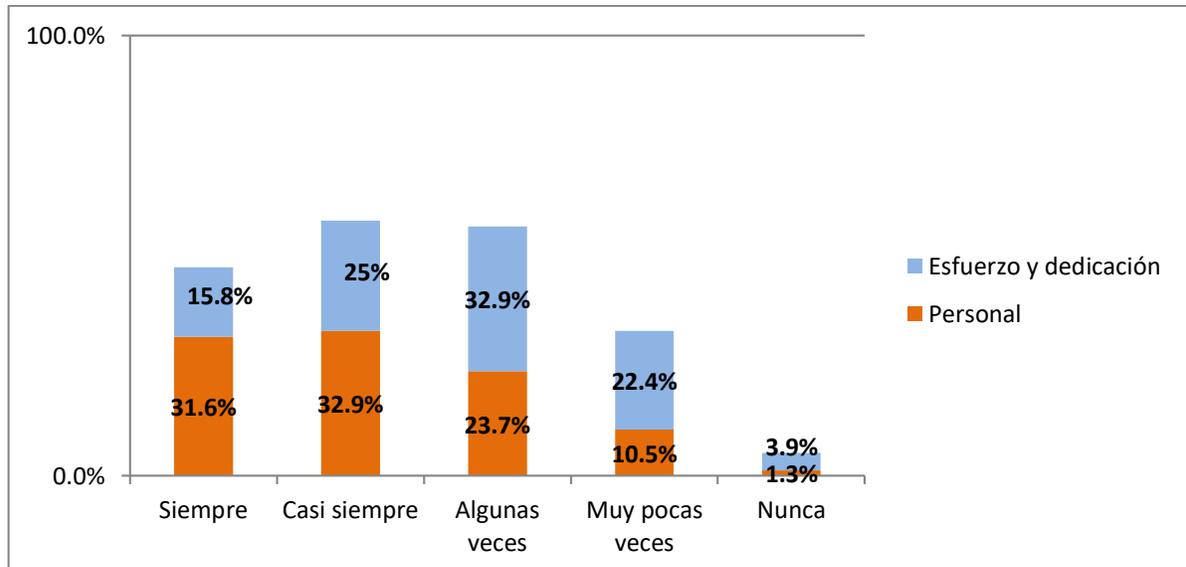


Fuente: Guía de encuesta al personal de enfermería

El 35.5% de la población encuestada refiere sentirse motivada, seguida de un 28.9% algunas veces, el 26.3% siempre y un 9.2% muy pocas veces, siendo la motivación un tema muy importante dentro de una institución, se puede observar que las tres opciones de respuesta con mayor valor apuntan a un personal que sí se siente motivado en su trabajo, esto habla muy bien de la institución, ya que denota una motivación satisfactoria para el personal de enfermería. Partiendo de la concepción de la motivación que supone un deseo de hacer mucho esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la necesidad de satisfacer alguna necesidad individual, los seres humanos sanos son, desde que nacen y por naturaleza, exploradores, curiosos y activos. Por ello, tienen una predisposición innata a conocer el mundo, descubrirlo y aprender de él; es por ello la importancia de mantener a un recurso motivado, ya que así se garantiza un adecuado desempeño laboral, queda en evidencia que la mayoría de recursos del área de hospitalización cuentan con una buena motivación en el área hospitalaria.

Figura 8

Percepción del reconocimiento recibido por parte de la institución según el personal de enfermería de hospitalización del Hospital Bolonia-SERMESA, agosto-septiembre 2019



Fuente: Guía de encuesta al personal de enfermería

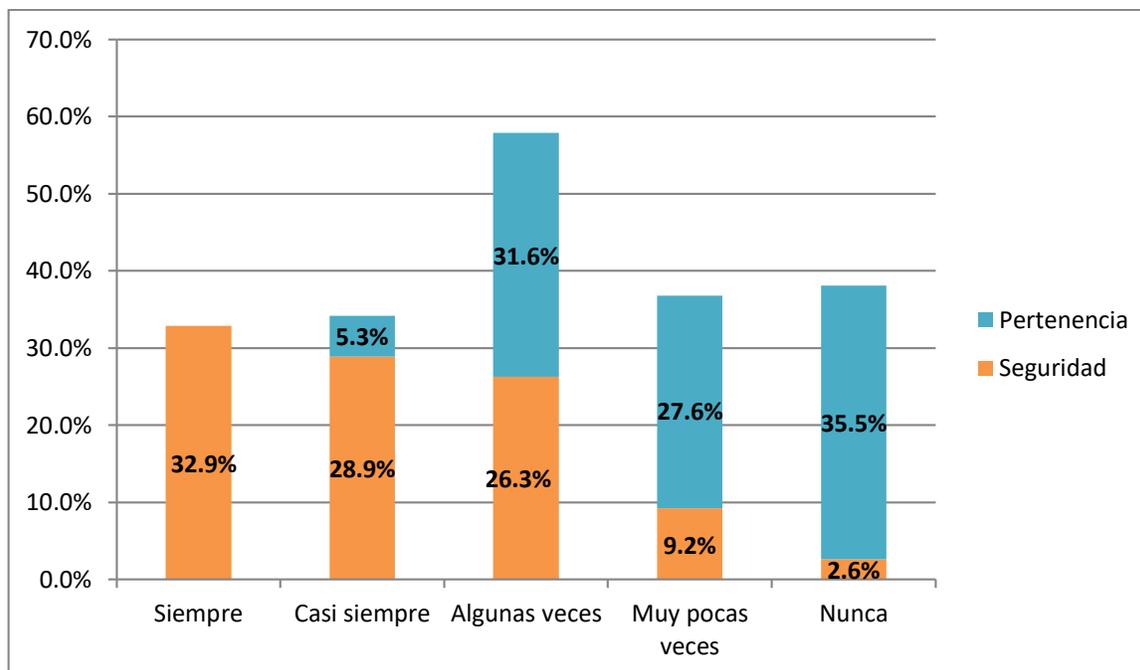
El 32.9% de los encuestados, afirmaron tener casi siempre un adecuado reconocimiento personal por la institución, el 31.6% siempre, un 23.7% algunas veces, el 10.5% muy pocas veces y en menor cantidad un 1.3% nunca, en cuanto al reconocimiento del esfuerzo y dedicación el 32.9% refiere tener este reconocimiento por parte de la institución algunas veces, el 25% casi siempre, un 22.4% muy pocas veces, el 15.8% siempre y una menor cantidad de la población reflejada en un 3.9% nunca.

Los factores motivacionales, tradicionalmente descuidados por las organizaciones son los que pueden producir satisfacción en el trabajador, tienen que ver con condiciones de empleo que operan principalmente para crear motivación, producen un efecto de satisfacción duradera y un aumento de productividad, estos factores se destinan a evitar fuentes de insatisfacción en el ambiente como amenazas potenciales que pueden romper su equilibrio, tales como: condiciones de trabajo y bienestar, políticas de la organización y la administración, relaciones con el supervisor, entre otros, en la mayoría de los encuestados, se evidencia el reconocimiento por parte de la institución, tanto personal como el esfuerzo y dedicación que los recursos realizan en el ámbito laboral.

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

Figura 9

Percepción de la seguridad y pertenencia según el personal de enfermería de hospitalización del Hospital Bolonia-SERMESA, agosto-septiembre 2019

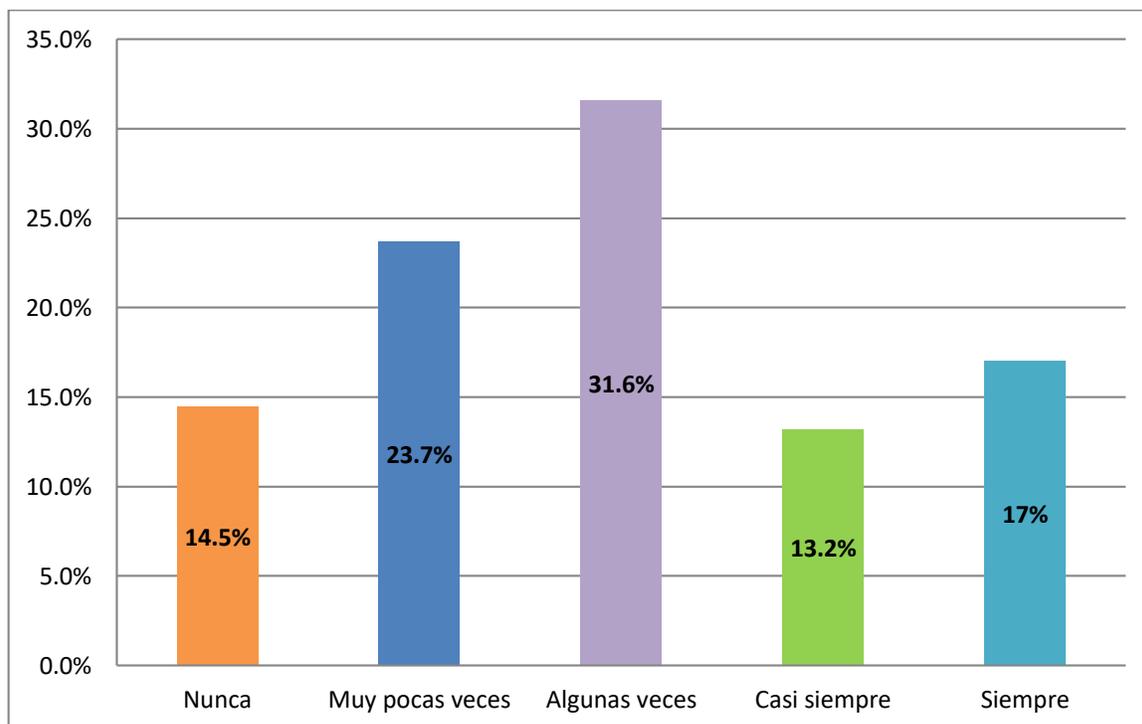


Fuente: Guía de encuesta al personal de enfermería

El 32.9% de los participantes en estudio refieren siempre estar seguros, el 28.9% casi siempre siente seguridad, un 26.3% de la población algunas veces, el 9.2% muy pocas y un 2.6%, nunca en cuanto a la percepción de pertenencia traducida a sentimiento de cambiar de empleo, tenemos que el 35.5% nunca desea cambiar de empleo, un 31.6% algunas veces el 27.6% muy pocas veces y casi siempre con un 5.3% casi siempre. Se puede observar que a mayoría de recursos se sienten seguros en su área laboral, misma seguridad les proporciona sentimiento de pertenencia, lo cual hace que el recurso no quiera cambiar de trabajo, porque se siente bien donde está, esto se da a través de un buen flujo de comunicación, factor económico y sobre todo el ambiente laboral, que es brindado por los mismos trabajadores.

Figura 10

Percepción de oportunidades de crecimiento económico y profesional recibido según el personal de enfermería de hospitalización del Hospital Bolonia-SERMESA, agosto-septiembre 2019



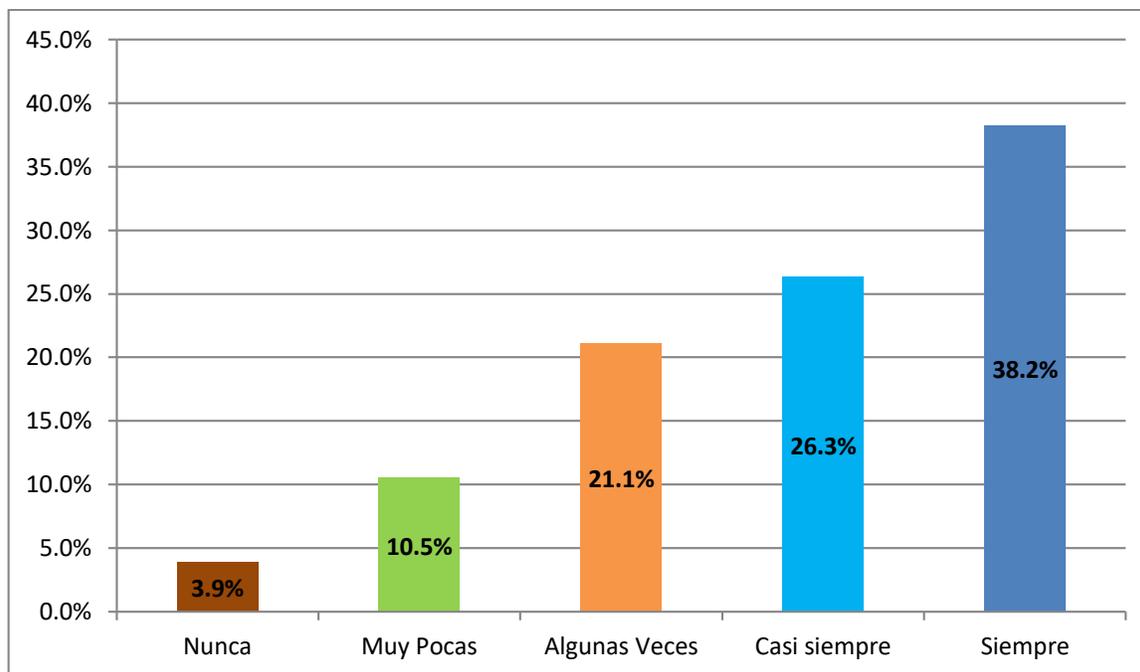
Fuente: Guía de encuesta al personal de enfermería

Un 31.6% de la población en estudio considera se tiene oportunidades de crecimiento profesional algunas veces, seguido de un 23.7% que muy pocas veces, en contra posición de un 17% que siempre piensa que hay oportunidades de crecimiento económico y profesional, un 13.2 % dice casi siempre contar con este tipo de crecimiento y un 14.5% refiere nunca tener estas oportunidades de crecimiento, las oportunidades de crecimiento laboral están relacionadas con la antigüedad y experiencia laboral, se puede decir que de manera general que un buen porcentaje de la población en estudio siente tener oportunidades de crecimiento económico y profesional dentro de su área laboral, lo cual habla muy bien de la institución, ya que se valora el esfuerzo del personal, las necesidades de afiliación que pueden entenderse también como el crecimiento económico y profesional que puede tener un recurso aluden a la tendencia de establecer vínculos de cooperación y amistad con sus compañeros de trabajo, lo cual da seguridad al personal para que pueda tener reconocimiento económico y profesional.

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

Figura 11

Percepción del cumplimiento de expectativas laboral del personal de enfermería de hospitalización del Hospital Bolonia-SERMESA, agosto-septiembre 2019



Fuente: Guía de encuesta al personal de enfermería

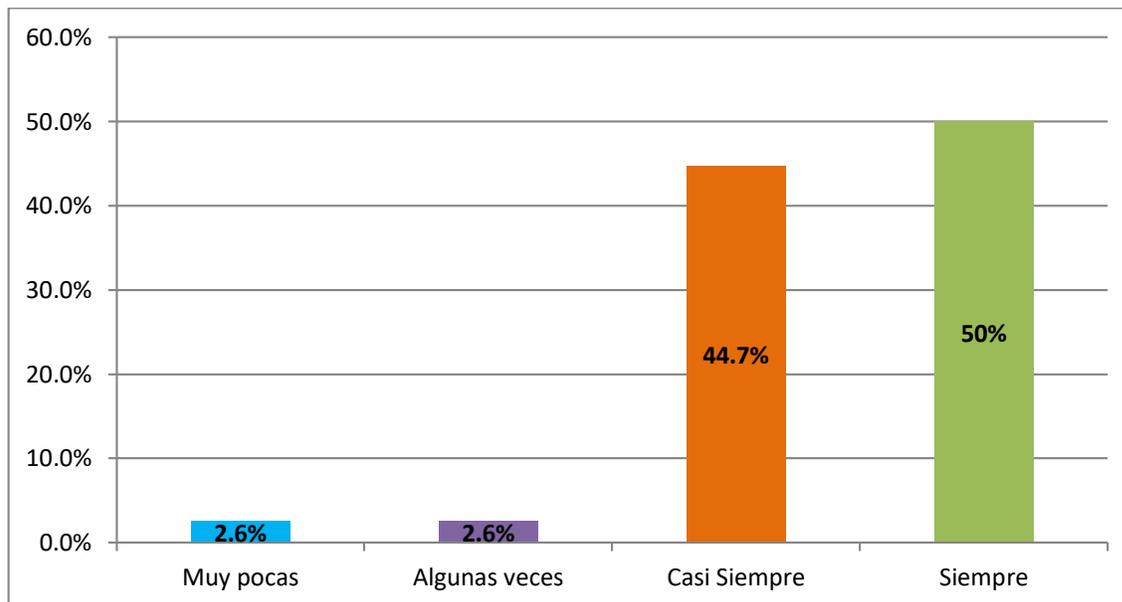
En el presente gráfico se observa que un 38.2% considera haber cumplido sus expectativas que tenía al empezar a trabajar, seguido de un 26.3% que aseguró que casi siempre, después menos de un cuarto de la población un 21.1% algunas veces, seguido de muy pocas veces con un 10.5%, y la minoría 3.9% que aduce nunca haber cumplido sus expectativas, el cumplir una meta, objetivo, hace sentir satisfecho a un recurso que tiene aspiraciones de crecimiento no solamente económico sino también profesional, se evidencia que en su mayoría cuenta con un buen cumplimiento de sus expectativas, las cuales se pueden traducir como un meta u objetivo alcanzado.

Las expectativas están en comprender las metas de los individuos y en el vínculo entre esfuerzo y desempeño, desempeño y recompensa, recompensa y satisfacción de las metas individuales, esto ayuda al trabajador a comprometerse más con su trabajo para el cumplimiento de sus objetivos, además, entender qué necesidades quiere cubrir una persona no garantiza que perciba que un desempeño elevado lleva automáticamente a satisfacerlas.

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

Figura 12

Percepción del estado de ánimo y de energía para realizar las actividades de manera adecuada por parte del personal de enfermería de hospitalización del Hospital Bolonia-SERMESA, agosto-septiembre 2019



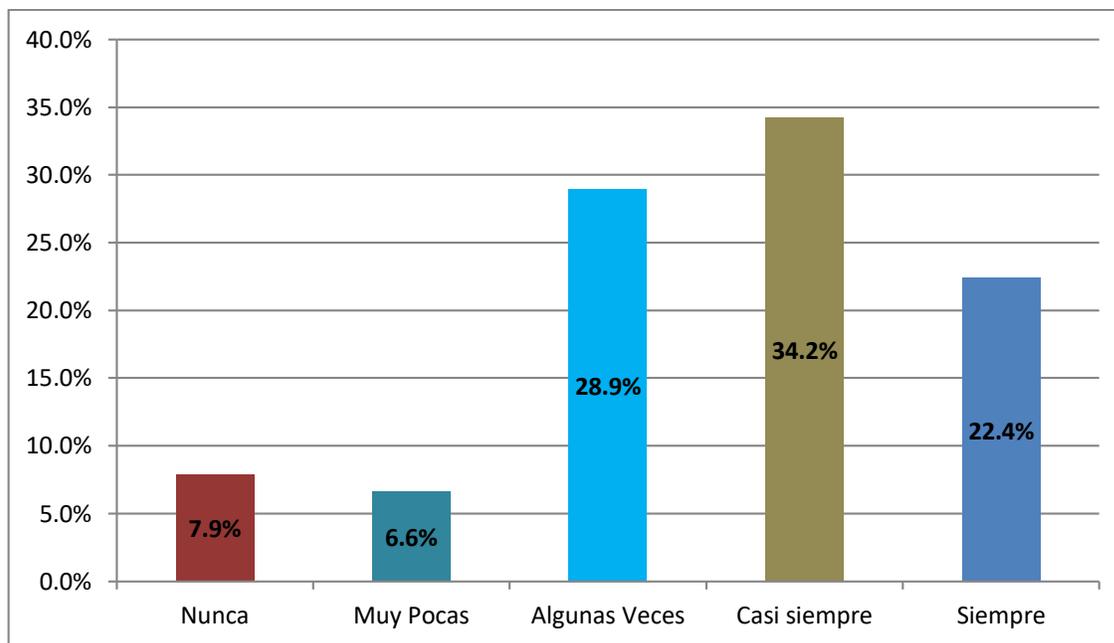
Fuente: Guía de encuesta al personal de enfermería

El sentirse con ánimo y energía para realizar las labores diarias es un buen indicador de un desempeño satisfactorio, se observa que de la población en estudio un 50% es decir la mitad siempre cuenta con ánimo y energía para realizar su trabajo, seguido de un 44.7% que refiere casi siempre estar con energía para realizar su trabajo de manera adecuada, una minoría representada por un 2.6% aducen que algunas veces al igual que un 2.6% nunca sentirse con energía para realizar su trabajo.

Los factores motivacionales, tradicionalmente descuidados por las organizaciones son los que pueden producir satisfacción en el trabajador, por lo tanto disminuir y el rendimiento en el área laboral, las condiciones de empleo pueden generar un buen grado de motivación en el personal de enfermería, dichas condiciones laborales están relacionados con el contenido del cargo, se centran en el puesto, deberes relacionados con el cargo, como, por ejemplo: la responsabilidad, libertad para decidir cómo realizar su trabajo, posibilidades de ascenso, entre otras. Lo que garantiza ánimo y energía suficiente en los trabajadores para un adecuado desempeño laboral.

Figura 13

Percepción de la tecnología usada y que permite evolucionar los conocimientos del personal de enfermería de hospitalización del Hospital Bolonia-SERMESA, agosto-septiembre 2019



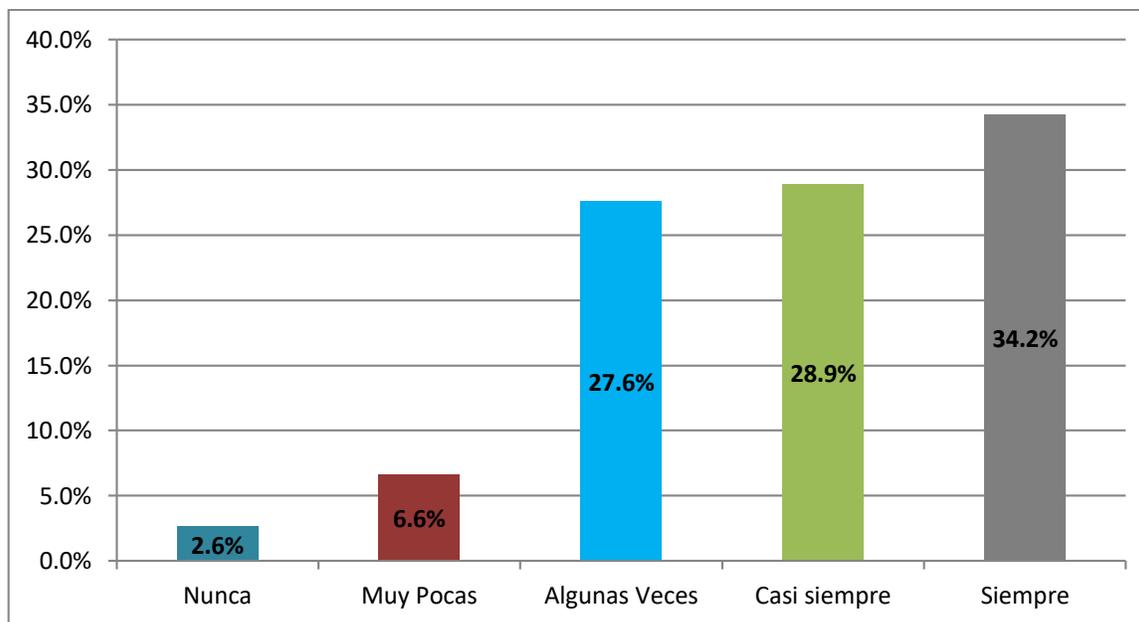
Fuente: Guía de encuesta al personal de enfermería

El contar con una tecnología de buena calidad, ayuda a brindar mejores cuidados de enfermería, mismos que se ven reflejados en 34.2% que considera que casi siempre cuenta con la tecnología necesaria, un 28.9% algunas veces refiere contar con tecnología adecuada seguida de un 22.4% casi siempre afirma contar con tecnología necesaria que le ayuda a evolucionar en sus cuidados, una pequeña parte de los encuestados reflejado en 7.9% dice que nunca cuenta con esta tecnología y solamente el 6.6% dice muy pocas veces contar con la tecnología que le ayude a evolucionar en sus conocimientos, se evidencia entonces que la institución cuenta con la tecnología necesaria capaz de evolucionar el conocimiento del personal. Las necesidades de logro a nivel tecnológico impulsan un conjunto de reglas para alcanzar el éxito. Es decir, buscan y logran objetivos, ya que dichos logros tienen importancia por sí mismos, no solamente por las recompensas que lo acompañan, y si existe al menos la tecnología necesaria en el ámbito de la salud se pueden lograr los objetivos principales que son los de brindar cuidados de calidad y calidez a los usuarios que demandan atención en salud.

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

Figura 14

Percepción del ajuste a las responsabilidades particulares del personal de enfermería de hospitalización del Hospital Bolonia-SERMESA, agosto-septiembre 2019



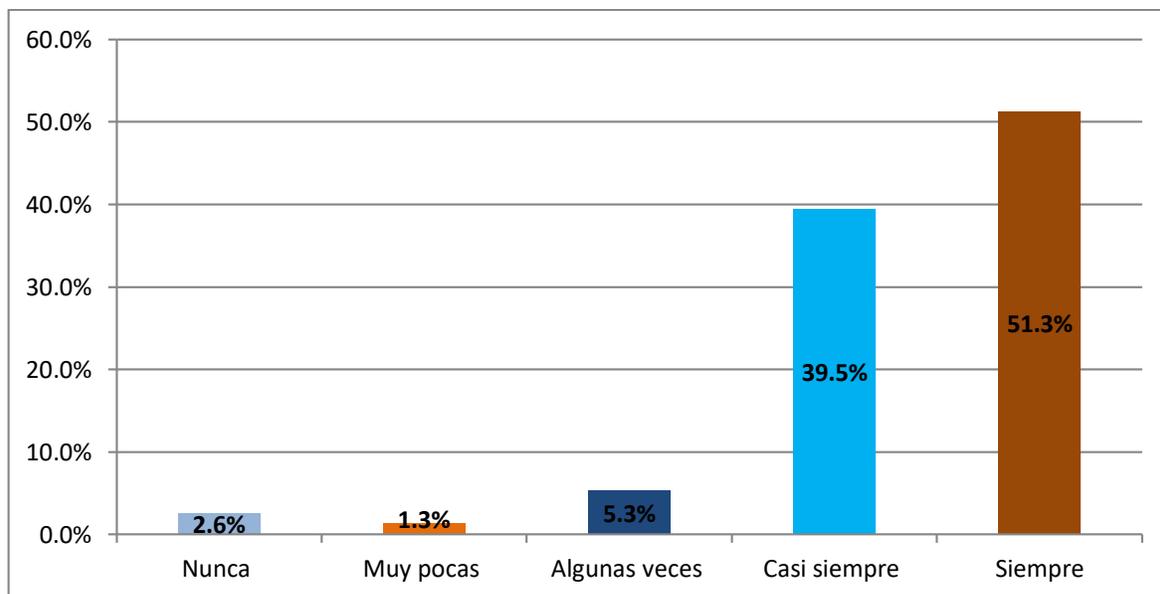
Fuente: Guía de encuesta al personal de enfermería

En el presente gráfico se evidencia que en las responsabilidades laborales y personales deben tener un equilibrio, mismo que se evidencia en el desempeño laboral, el 34.2% de la población en estudio refiere que siempre en el área laboral existe este equilibrio, seguido de un 28.9% que casi siempre refiere sentir este ajuste, el 27.6% algunas veces, seguido de un 6.6% que muy pocas veces fue su opción de respuesta y una pequeña porción de la población que nunca reflejado en un 2.6% nunca tiene este ajuste de responsabilidades entre lo laboral y lo personal.

Los empleados se interesan en su entorno laboral, tanto por la comodidad propia como para facilitarse la realización de un buen trabajo, que dicho trabajo está dirigido a un objetivo, mismo que está encaminado al cumplimiento de metas de una institución, sea o no hospitalaria, donde no se pueden mezclar las responsabilidades y funciones laborales con aquellas actividades personales para que no exista alguna interferencia en el desempeño laboral, esto hace referencia a un clima laboral satisfactorio, que promueva la motivación para poder lograr el desempeño laboral que la institución requiere, para el fortalecimiento de la misma.

Figura 15

Percepción de la flexibilidad para adaptarse a las situaciones cambiantes del personal de enfermería de hospitalización del Hospital Bolonia-SERMESA, agosto-septiembre 2019



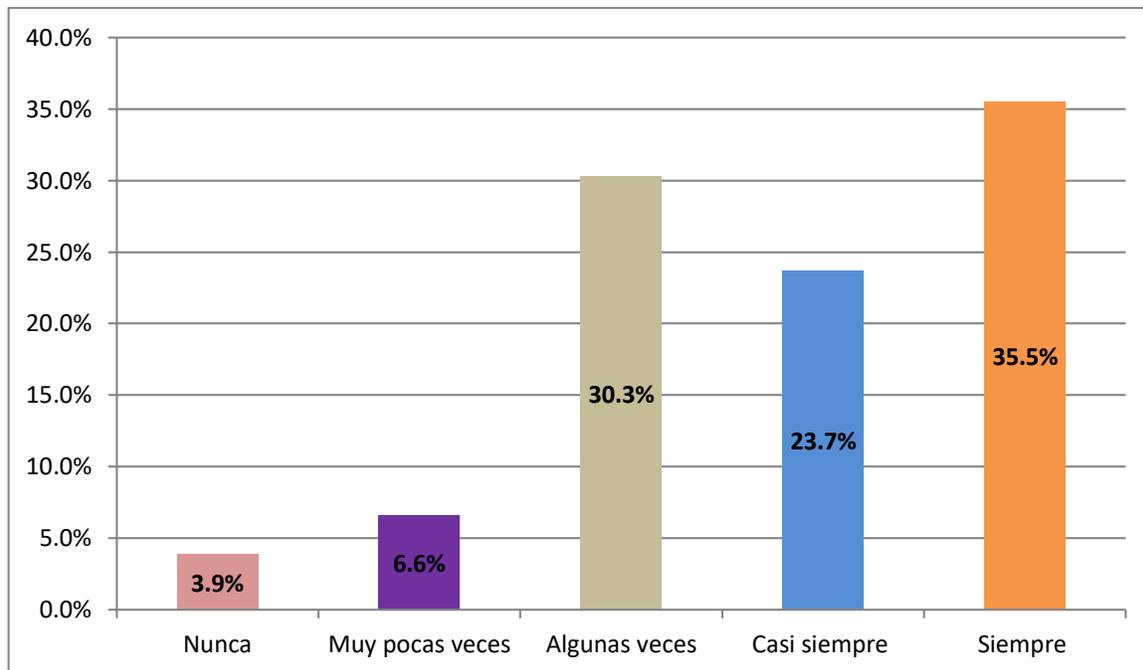
Fuente: Guía de encuesta al personal de enfermería

El adaptarse a situaciones cambiantes es parte de la vida profesional de un enfermero, se evidencia en el gráfico que el 51.3% dice siempre adaptarse a este tipo de situaciones, seguido de un casi siempre con un valor porcentual del 39.5%, la minoría evidenciada con un 5.3%, con algunas veces se adapta, seguido de un nunca con un 2.6% y muy pocas veces con un 1.3%. Un recurso con una adecuada motivación, será capaz de poder hacer frente a las adversidades del área laboral y las verá como una oportunidad de aprendizaje, de mejoramiento, y que es parte de la profesión de enfermería, estar expuestos a los cambios, mismos que van desde un cambio de sala a un cambio de horario laboral, dichos cambios deben tomarse con madurez para una mejor adaptación a ellos, se evidencia que en su mayoría siente que se adapta a de manera flexible a las situaciones cambiantes del entorno laboral.

El tener un recurso flexible a las situaciones cambiantes que son muy comunes, garantiza un desempeño satisfactorio, ya que es un recurso capaz de adaptarse al medio dentro del contexto de aprendizaje, y en enfermería dicha flexibilidad se refleja como un manejo de distintas actividades en el plano de todas las intervenciones de enfermería independientemente de sus funciones.

Figura 16

Percepción de los aportes tomados en cuenta y valorados por el superior del personal de enfermería de hospitalización del Hospital Bolonia-SERMESA, agosto-septiembre 2019



Fuente: Guía de encuesta al personal de enfermería

El tomar en cuenta las ideas de los recursos de una institución habla de un buen liderazgo y es así como el 35.5% de los sujetos en estudio refieren que siempre se toma en cuenta su participación por su superior, seguido de un 30.3% que considera que algunas veces se toman en cuenta sus aportes un casi siempre con un 23.7% casi siempre, la minoría de encuestados reflejados en el 6.6% muy pocas veces sienten sentir que sus aportes se toman en cuenta y el 3.9% aduce nunca se toman en cuenta sus ideas. Para disponer de una motivación real y positiva en el personal de enfermería, es necesario que el recurso sienta un auténtico amor por lo que se hace.

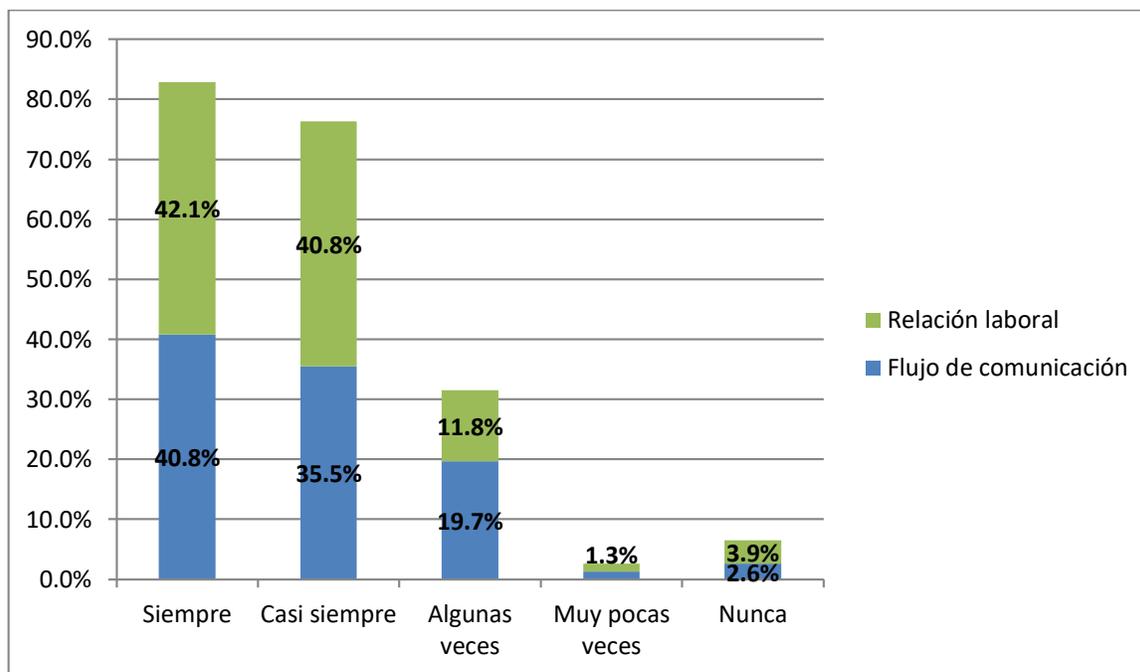
Toda persona motivada, en cualquier campo, siente un impulso o una pasión que empieza con una visión o un sueño de aquello que se desea alcanzar o aquello en lo que desea convertirse, y parte de ese impulso o motor está dado por segundas personas, una adecuada motivación en el trabajador, dependerá del apoyo brindado por su jefe inmediato en cada una de las etapas de su trabajo, desde tomar en cuenta los aportes de los trabajadores, hasta ponerlos en práctica.

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

Y es que la función de un líder o coordinador de sala, no es solamente dar órdenes, sino a saber escuchar y poner en práctica o tomar en cuenta las ideas que les presentan sus recursos a cargo, ya que hacer ésta actividad que, aunque parezca muy pequeña es muy importante para un recurso asistencial, el ser escuchado por su jefe inmediato.

Figura 17

Percepción de el flujo de comunicación y relación laboral del personal de enfermería de hospitalización del Hospital Bolonia-SERMESA, agosto-septiembre 2019 en mi grupo de trabajo es adecuado



Fuente: Guía de encuesta al personal de enfermería

El 40.8% del recurso asistencial considera que siempre existe un buen flujo de comunicación, y el 42.1% de los encuestados afirman existe siempre una buena reacción laboral, un 35.5% refiere que casi siempre hay flujo de comunicación el 40.8% casi siempre existe una buena relación laboral, un 19.7% manifiesta que algunas veces y el 11.8% algunas veces una buena relación laboral, en menor proporción un 2.6% que considera que nunca hay un buen flujo de comunicación y el 3.9% afirma que nunca hay una buena relación laboral y el 1.3% muy pocas veces consideran que existe un buen flujo de comunicación al igual que otro 1.3% manifestó que existe muy pocas veces una buena relación laboral.

Se evidencia a través del resultado de las respuestas, que la mayoría de recursos consideran que existe un buen flujo de comunicación al igual que una buena relación laboral, resultando muy beneficioso para la institución, ya que genera un ambiente y clima laboral agradable para los trabajadores. Las personas no viven aisladas y no son autosuficientes, pues se relacionan con otras personas, con sus ambientes, mediante la comunicación misma que permite controlar

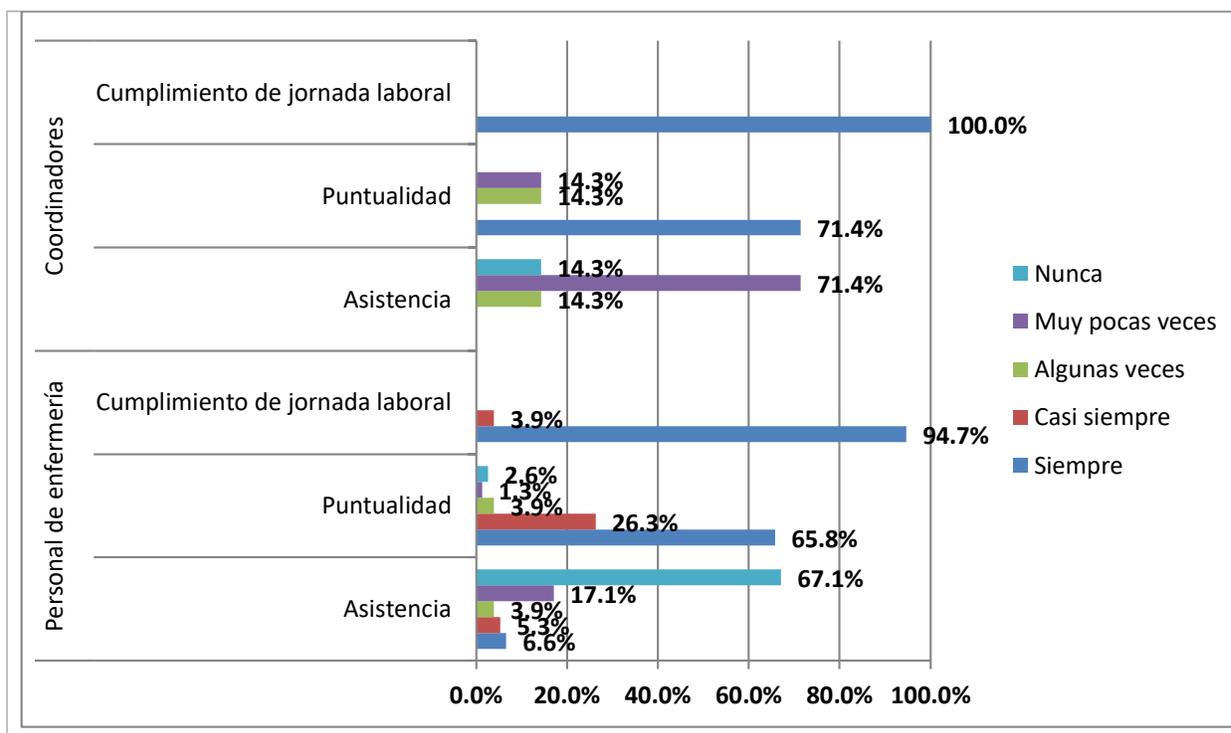
Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

la conducta de los trabajadores, motivarlos, y sobre todo facilita la toma de decisiones en el entorno laboral del personal de enfermería, generando un clima o ambiente laboral satisfactorio.

VARIABLE III: DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE HOSPITALIZACIÓN DEL HOSPITAL BOLONIA-SERMESA

Figura 18

Asistencia laboral, puntualidad y cumplimiento de jornada laboral del personal de enfermería según recurso asistencial y coordinadores de hospitalización del Hospital Bolonia-SERMESA, agosto-septiembre 2019



Fuente: Guía de encuesta al personal de enfermería y coordinadores de sala

En cuanto asistencia el 67.1% del personal refiere nunca faltar a su trabajo, otro 17.1% refirió que muy pocas veces, el 6.6% siempre, un 5.3% casi siempre falta a su trabajo, un 3.9% algunas veces, el 65.8% refirió ser puntual siempre, el 26.3% casi siempre, un 3.9% algunas veces, el 2.6% nunca y un 1.3% muy pocas veces, el cumplimiento de la jornada laboral está dada por el 94.7% siempre completa y el restante 3.9% casi siempre.

Los coordinadores de sala en cuanto asistencia refiere que su personal en un 71.4% refirió que el personal a cargo es puntual siempre, un 14.3% algunas veces, otro 14.3% muy pocas

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

veces y, el cumplimiento de la jornada laboral está dada por el 100% siempre completa por los trabajadores a su cargo.

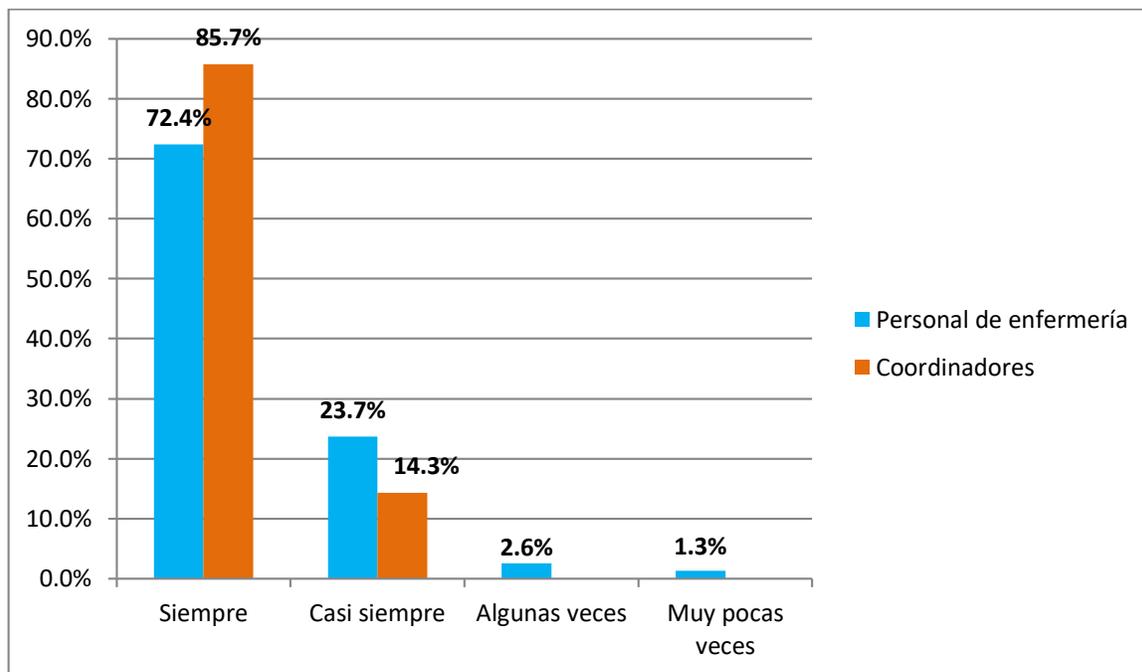
En cuanto a puntualidad o no ausencia a la jornada laboral, la mayoría de recursos tanto asistenciales como coordinadores afirman que asisten a su jornada laboral, la puntualidad de manera similar es cumplida de manera responsable según el personal asistencial y coordinador, la jornada laboral es completa según lo afirmado por coordinadores y recursos asistenciales.

Es importante mantener una motivación laboral en el personal de enfermería, para contribuir a un mejor desempeño de sus labores, brindando así atención de calidad y calidez a los usuarios, y que el personal se sienta satisfecho con el trabajo realizado, y esto se logrará fomentando aspectos positivos, como los ya mencionado anteriormente, asistencia, puntualidad, cumplimiento de jornada laboral, y esto garantizará trabajadores motivados realizando un buen desempeño laboral, algo que como podemos observar en los gráficos es tomado en cuenta por los coordinadores de sala.

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

Figura 19

Percepción sobre los conocimientos suficientes por parte del personal de enfermería y coordinadores para desempeñarse adecuadamente en el área de hospitalización del Hospital Bolonia-SERMESA, agosto-septiembre 2019



Fuente: Guía de encuesta al personal de enfermería y coordinadores de sala

El 72.4% del personal de enfermería manifiesta que cuenta siempre con conocimiento suficiente para desempeñarse en el área laboral asignada, los coordinadores por su parte consideran que siempre el recurso cuenta con estos conocimientos en un 85.7% , casi siempre en un 23.7% del personal de enfermería y los coordinadores un 14.3% casi siempre, algunas veces con un 2.6% el personal asistencial , y con el mínimo 1.3% el personal de enfermería muy pocas veces.

Un personal motivado y con los conocimientos suficientes para desempeñarse en el área laboral asignada, automáticamente adquiere un compromiso por la excelencia, para seguir destacándose, haciendo la diferencia ante los demás, haciéndolo un personal más competitivo, difícilmente aquel que no tiene una motivación personal interna logra ser tan disciplinado y organizado como alguien que sí desea lo que busca por él mismo. La motivación, para ayudarnos a alcanzar nuestras metas, tiene que estar respaldada por la constancia y la

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

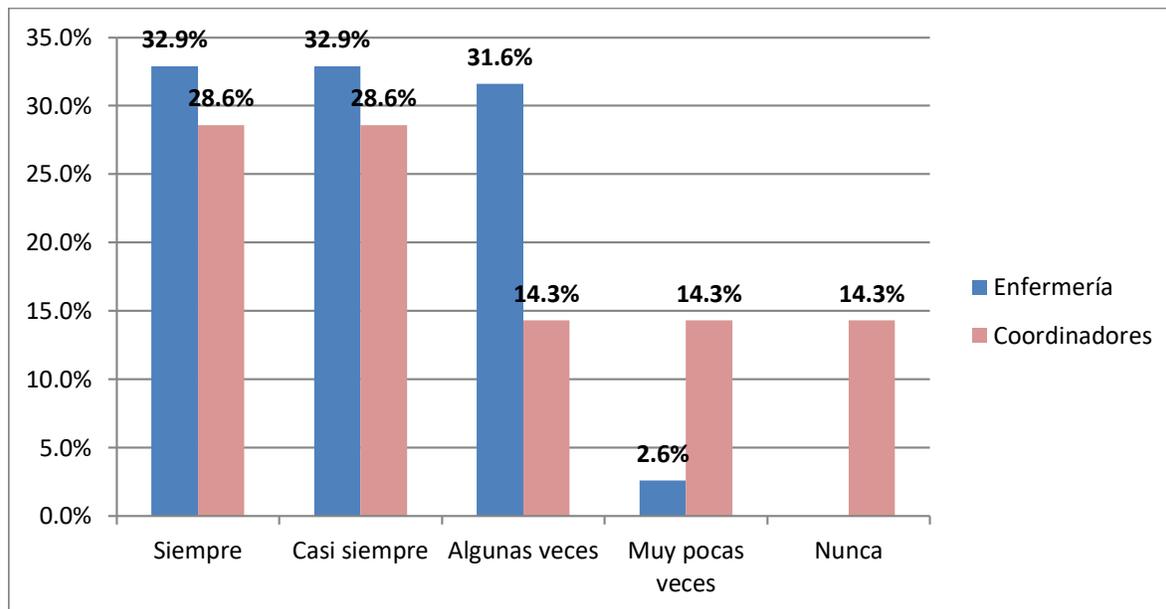
disciplina, así como por la capacidad para organizarse y así lograr un adecuado desempeño laboral.

Para el personal de enfermería es muy importante tener conocimiento sobre las patologías de los pacientes que tienen a cargo, ya que esto garantiza poderle brindar al paciente, cuidados con calidad y calidez, ayudando de esta manera a una pronta recuperación de su estado de salud.

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

Figura 20

Percepción sobre la propuesta de ideas que ayuden a mejorar la sala con iniciativa y dedicación, según personal de enfermería y coordinadores del área de hospitalización, del Hospital Bolonia-SERMESA, agosto- septiembre 2019



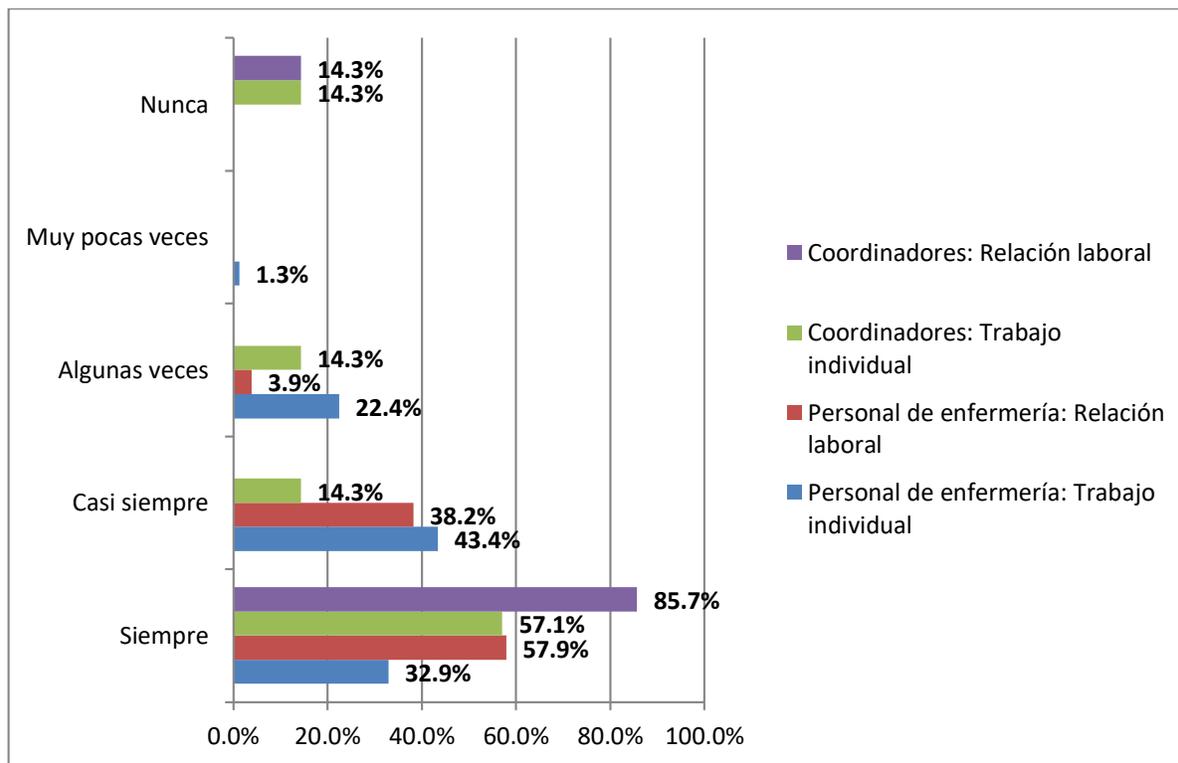
Fuente: Guía de encuesta al personal de enfermería y coordinadores de

El personal de enfermería encuestado el 32.9% siempre al igual que otro 32.9% casi siempre manifestaron proponer ideas que ayuden a mejorar la sala con iniciativa y dedicación, por su parte los ccordinadores manifestaron en un 28.6% que siempre de igual forma otro 28.6% casi siempre hay propuestas de ideas para mejorar la sala, el 31.6% de enfermería refirió que algunas veces y los coordinadores el 14.3% algunas veces, muy pocas veces por parte del personal de enfermería con un 2.6% y los coordinadores con un 14.3% y por parte de los ccordinadores nunca con un 14.3% consideran que no proponen ideas que ayuden a mejorar la sala.

Difícilmente aquel que no tiene una motivación personal interna logra ser tan disciplinado y organizado y propone ideas para mejorar su sala, como alguien que sí desea mejorara su servicio y busca las opciones para hacerlo.

Figura 21

Percepción sobre el trabajo individual y la relación laboral entre compañeros, según personal de enfermería y coordinadores del área de hospitalización, del Hospital Bolonia-SERMESA, agosto- septiembre 2019



Fuente: Guía de encuesta al personal de enfermería y coordinadores de sala

El 57.9% del personal de enfermería considera que siempre hay una buena relación laboral y el 32.9% considera que siempre se practica un trabajo de forma individual, el 38.2% casi siempre hay una buena relación laboral y un 43.4% casi siempre hay un trabajo individual, el 3.9% algunas veces una buena relación laboral y el 22.4% un trabajo individual, muy pocas veces un trabajo individual refejado en un 1.3%.

El 85.7% de los coordinadores considera que siempre hay una buena relación laboral y el 57.1% considera que siempre se practica un trabajo de forma individual, el 14.3% casi siempre hay un trabajo individual, otro 14.3% algunas veces hay un trabajo individual y otro

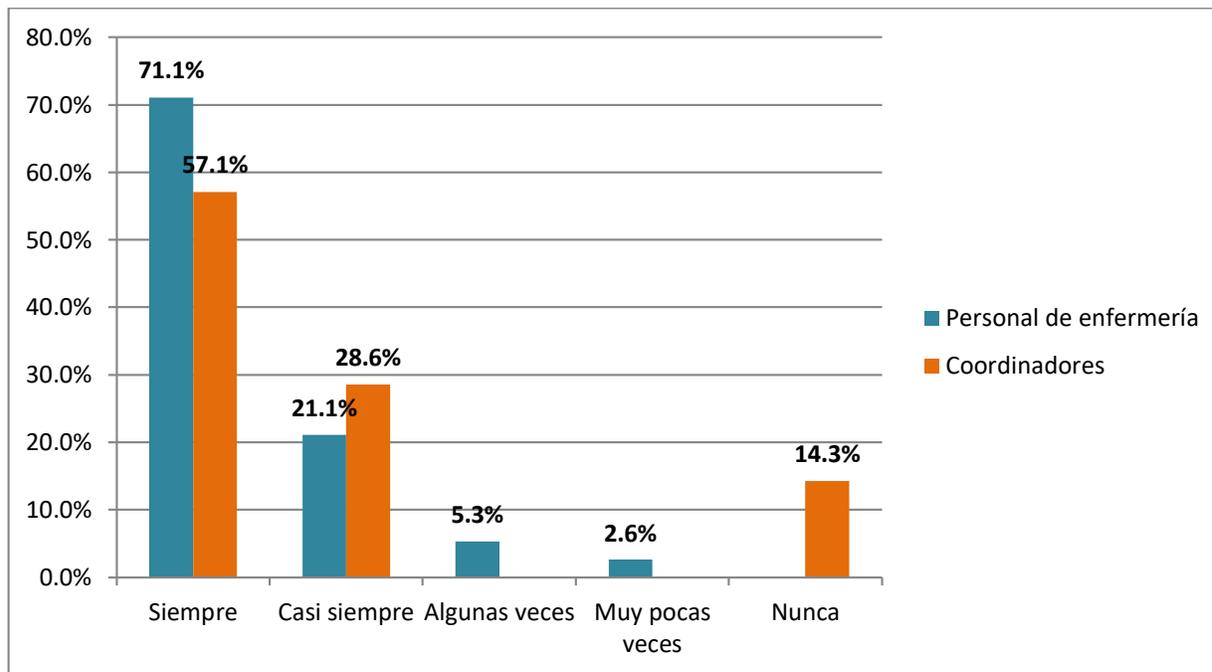
Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

14.3% manifestaron que nunca existe una buena relación laboral y un trabajo de forma individual.

Se puede observar que existen ciertas diferencias por parte de los recursos asistenciales con los coordinadores con respecto a la relación laboral y el trabajo individual, ya que la mayoría de coordinadores consideran que existe una buena relación laboral y trabajo individual, dicho trabajo individual no está dentro del contexto del egoísmo o no apoyarse entre recursos, sino al hecho de hacerse responsable de manera individual en cada una de las acciones realizadas en los cuidados brindados a los pacientes.

Figura 22

Percepción sobre el inicio de la jornada laboral al llegar a la institución, según personal de enfermería y coordinadores del área de hospitalización, del Hospital Bolonia-SERMESA, agosto- septiembre 2019.



Fuente: Guía de encuesta al personal de enfermería y coordinadores de sala

El 57% de los coordinadores de enfermería consideran que siempre el personal a cargo inicia su jornada laboral al llegar a la institución, algo que también el personal de enfermería en 71.1% considera lo mismo, el 28.6% de los coordinadores casi siempre y el recurso asistencial un 21.1% dijo que casi siempre, el personal de enfermería dijo que algunas veces en un 5.3%, seguido de un 2.6% muy pocas veces y los coordinadores en un 14.3% dijeron que nunca sus recursos al llegar a la institución comienzan su jornada laboral de inmediato.

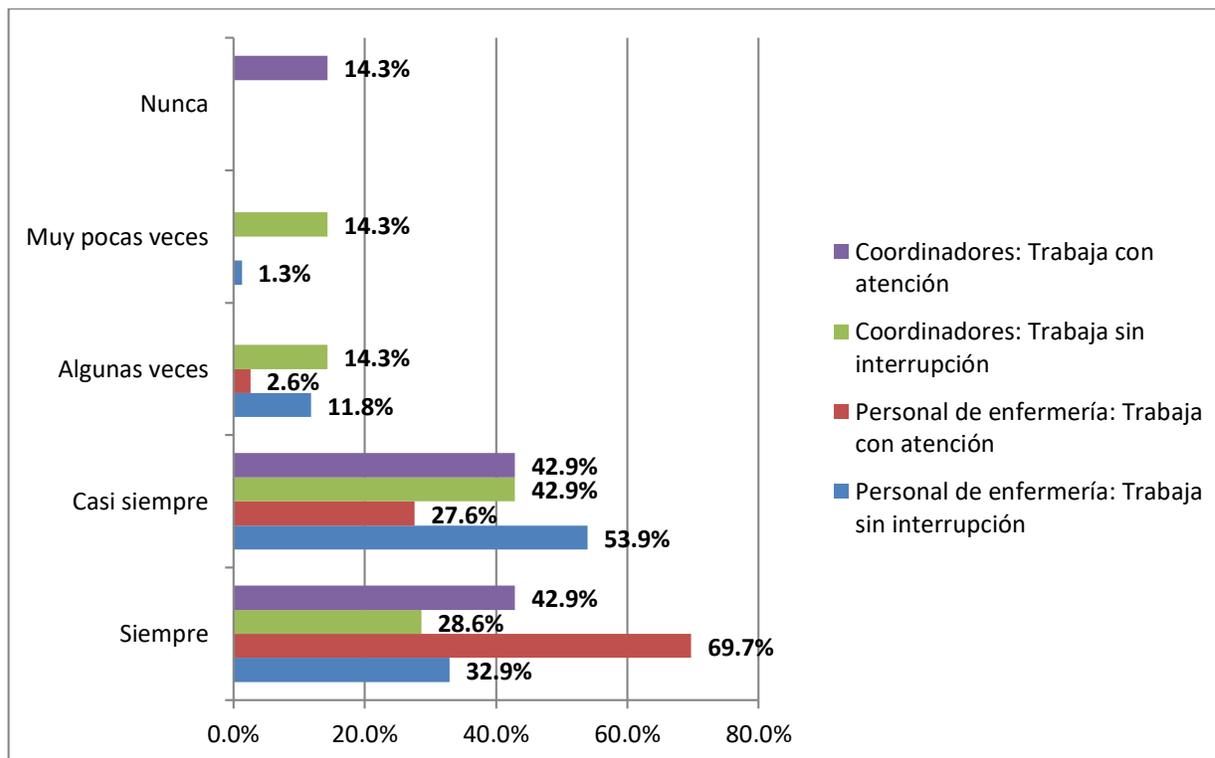
Se puede evidenciar que la mayoría de recursos consideran al igual que los coordinadores, que inician jornada laboral inmediatamente al llegar a sus respectivas áreas de trabajo y es que en el área hospitalaria el trabajo es continuo y es inevitable no iniciar a laborar en cuanto se llega al área, ya que esto garantiza optimización del tiempo, y poder relevar al recurso saliente, ya que los recursos realizan jornada laboral de 24 horas por 72 horas libres y es de imaginarse que quien está saliendo de turno desea ser relevado temprano, ya que si la hora de

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

entrada es 7am su salida debería ser 7 am, pero no siempre se cumple con la salida, porque por el simple hecho de ser un área hospitalaria la condición de los pacientes cambia en cuestión de minutos, y esto puede interferir en la salida del recurso aunque exista la disposición de recibir y entregar temprano.

Figura 23

Percepción sobre el trabajo sin interrupciones y con atención durante la jornada laboral, del personal de del área de hospitalización, del Hospital Bolonia-SERMESA, agosto-septiembre 2019



Fuente: Guía de encuesta al personal de enfermería y coordinadores de sala

El 69.7% de los recursos de enfermería encuestados manifestaron que siempre practican un trabajo con atención y sin interrupciones siempre, un 32.9%, casi siempre un trabajo con atención el 27.6% y casi siempre sin interrupción un 53.9%, muy pocas veces un 1.3% trabaja con atención.

El 42.9% de los coordinadores de enfermería encuestados manifestaron que siempre y casi siempre con el 42.9% practican un trabajo con atención los recursos a su cargo, y sin interrupciones siempre con un 28.6%, casi siempre un 42.9% ,y algunas veces sin interrupción un 14.3% al igual que muy pocas veces con otro 14.3% ,otro 14.3% nunca trabaja con atención según los coordinadores.

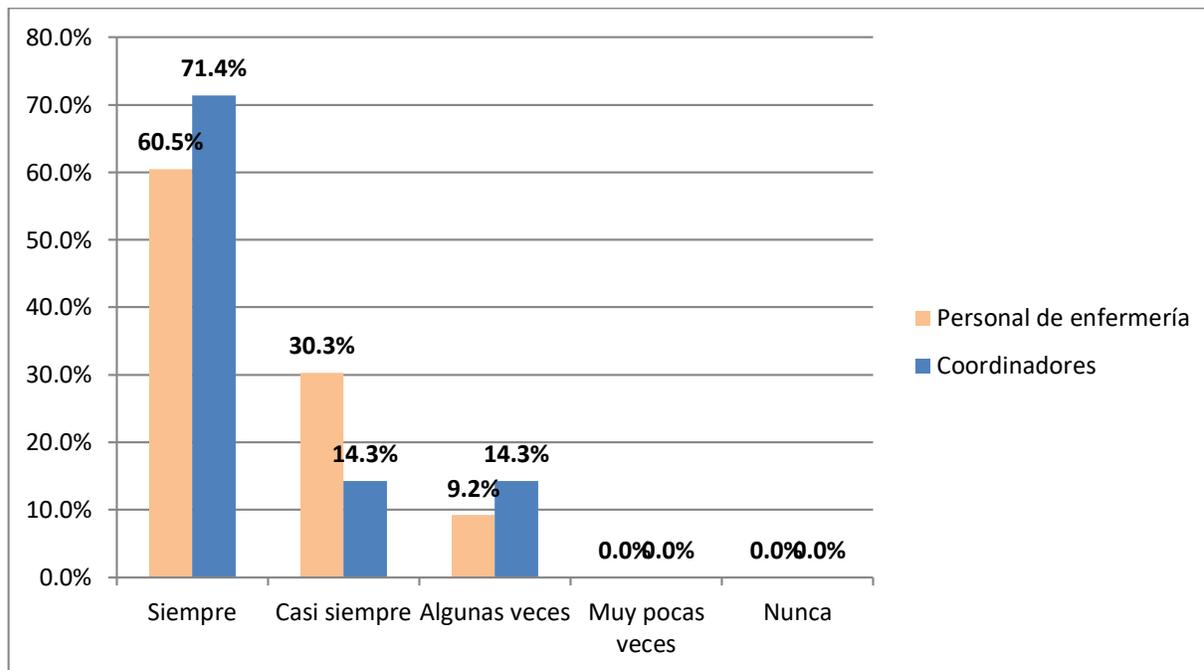
Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

Se evidencia tanto por parte del personal de enfermería asistencial como por los coordinadores que los recursos trabajan en su mayoría con atención y sin interrupciones, interrupciones que están dada por estar con los teléfonos celulares, en las redes sociales y no es que no exista este fenómeno, porque sería mentir, porque este fenómeno se da en todos los trabajos, no solo en enfermería, estamos mucho más pendiente al teléfono que a otras actividades importantes, entre ella nuestro trabajo, familia, amigos, es una característica muy marcada de ésta nueva generación, que aunque es una necesidad potencia el uso del teléfono celular, nos aleja muchas veces de la realidad.

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

Figura 24

Percepción sobre las actividades variadas que realiza el personal de enfermería durante la jornada laboral, en el área de hospitalización, del Hospital Bolonia-SERMESA, agosto-septiembre 2019.



Fuente: Guía de encuesta al personal de enfermería y coordinadores de sala

El 71.4 de los coordinadores refirieron que el recurso a su cargo realizan siempre actividades variadas en el área asignada y el personal de enfermería afirma lo mismo con un 60.5%, el 14.3% de los coordinadores manifestaron que casi siempre sus recursos realizan actividades variadas y los recursos asistenciales dijeron lo mismo en un 30.3%, algunas veces los coordinadores con un 14.3% y un 9.2% del personal asistencial.

En el ámbito de enfermería las actividades fuera de las comunes, entre ellas asistenciales, administrativas, docentes, investigativas, están también aquellas que ayudan a fortalecer la sala como por ejemplo: la limpieza, el orden, elaboración de murales, la participación en actividades educativas son parte del quehacer de enfermería, y la convierte en una profesión multifacética, que se abre campo no solo para actividades ya pre establecidas, sino las que también surgen como necesidad del servicio muchas veces, en el Hospital Bolonia-SERMESA, anualmente se realizan actividades como: campaña de lavado de manos, elaboración de

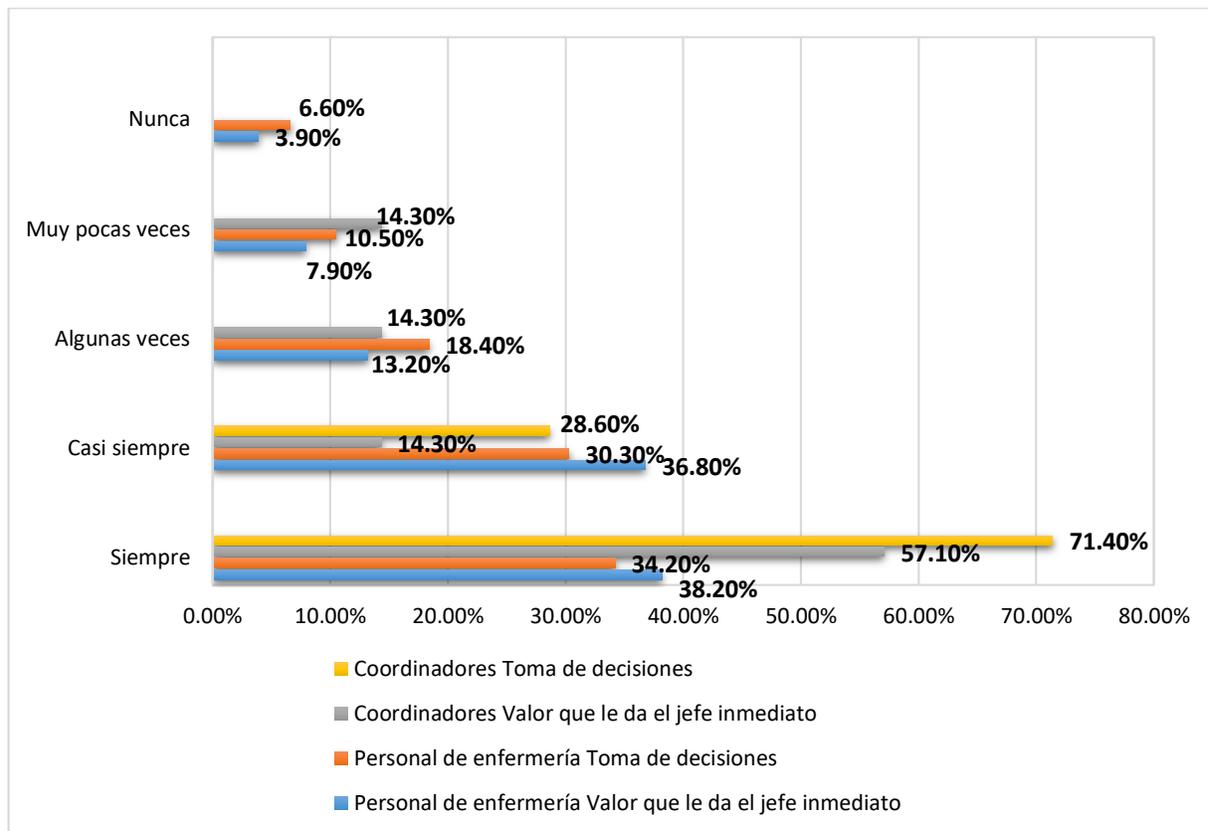
Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

murales por sala en alusión al lavado de manos, jornada científica, donde se presentan distintos proyectos como: estudios de caso, procesos de atención de enfermería, y el personal de enfermería tiene una participación activa, contribuyendo a su propio desarrollo.

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

Figura 25

Percepción sobre el valor que le da el jefe inmediato a sus recursos y la independencia de estos para tomar decisiones durante la jornada laboral, en el área de hospitalización, del Hospital Bolonia-SERMESA, agosto- septiembre 2019



Fuente: Guía de encuesta al personal de enfermería y coordinadores de sala

El 38.2% de los recursos de enfermería manifestaron que siempre su jefe inmediato le da valor a los aportes que ellos realizan en la sala y el 34.2% dijeron que tienen independencia para tomar decisiones siempre, un 36.8% refirieron que casi siempre se da valor a sus aportes, el 30.3% casi siempre tienen independencia para tomar decisiones, algunas veces con un 13.2% dijeron que se valora los aportes que realizan, el 18.4% tienen independencia a la hora de tomar decisiones, un 7.9% muy pocas veces se toman en cuenta sus aportes, el 10.5% muy pocas veces tienen independencia a la hora de tomar decisiones, y nunca el 3.9% manifestó se toman en cuenta sus aportes y un 6.6% nunca tiene independencia para tomar decisiones.

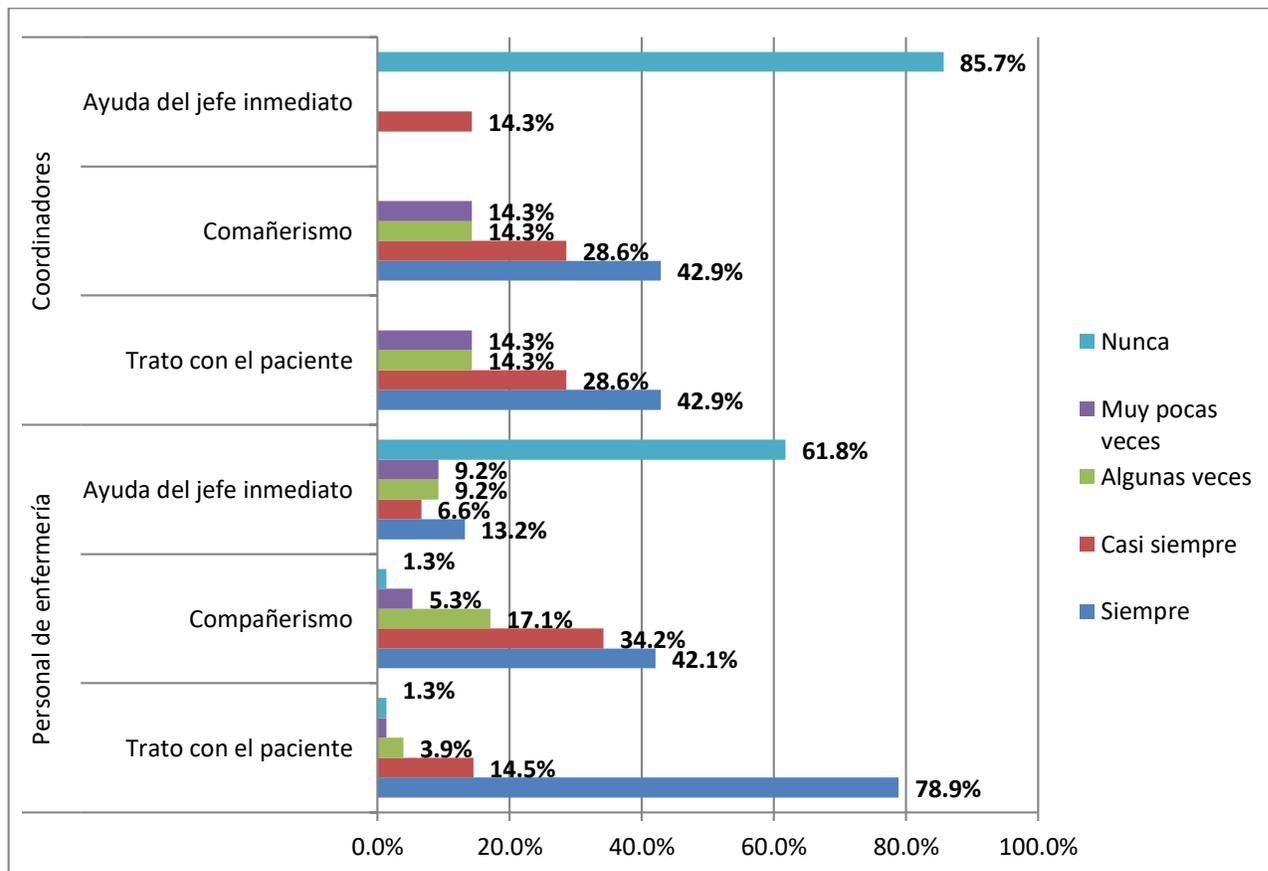
Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

El 57.1% de los coordinadores de enfermería manifestaron que siempre le dan valor a los aportes que sus recursos realizan en la sala y el 71.4% dijeron sus recursos tienen independencia para tomar decisiones siempre, un 14.3% refirieron que casi siempre se da valor a sus aportes, el 28.6% casi siempre tienen independencia para tomar decisiones, algunas veces con un 14.3% dijeron que se valora los aportes que realizan, otro 14.3% muy pocas veces se toman en cuenta sus aportes.

Las necesidades de logro se refieren al impulso por sobresalir y por poseer realizaciones sobre un conjunto de reglas para alcanzar el éxito. Es decir, buscan y logran objetivos, ya que dichos logros tienen importancia por sí mismos, no solamente por las recompensas que lo acompañan, sino también que se valora el valor dado por el líder o coordinador de un grupo de personas que tienen como objetivo sobresalir en el entorno laboral, se puede apreciar en los gráficos anteriores, que hay una sintonía en las opciones de respuesta, donde se afirma tanto por los recursos asistenciales como por los coordinadores que existen un valor agregado las actividades realizadas por ellos (los recursos asistenciales) y la independencia que adquieren para la toma de decisiones en sus servicios, y esto se convierte en una motivación para los trabajadores y quienes actúan con este tipo de motivación están dispuestas a asumir riesgos.

Figura 26

Trato con los pacientes , el compañerismo y ayuda brindada por el jefe inmediato no hace sentir incapaz al recurso de enfermería de hospitalización del Hospital Bolonia-SERMESA agosto-septiembre 2019



Fuente: Guía de encuesta al personal de enfermería y coordinadores de sala

Se aprecia en este gráfico que la ayuda del jefe inmediato nunca según el recurso asistencial lo hace sentir inútil en un 61.8%, el 13.2% manifestó que siempre, un 9.2% muy pocas veces, el 6.6% manifestó que casi siempre el coordinador lo hace sentir inútil, se practica siempre el compañerismo en un 42.1% según los recursos asistenciales, el 34.2% dijo que casi siempre, un 17.1% algunas veces, el 5.3% muy pocas veces, y un menor porcentaje de 1.3% nunca hay compañerismo, hay un buen trato al paciente según los recursos en un 78.9% siempre, el 14.5% refirió que casi siempre, algunas veces con el 3.9% muy pocas veces y nunca con un 1.3%.

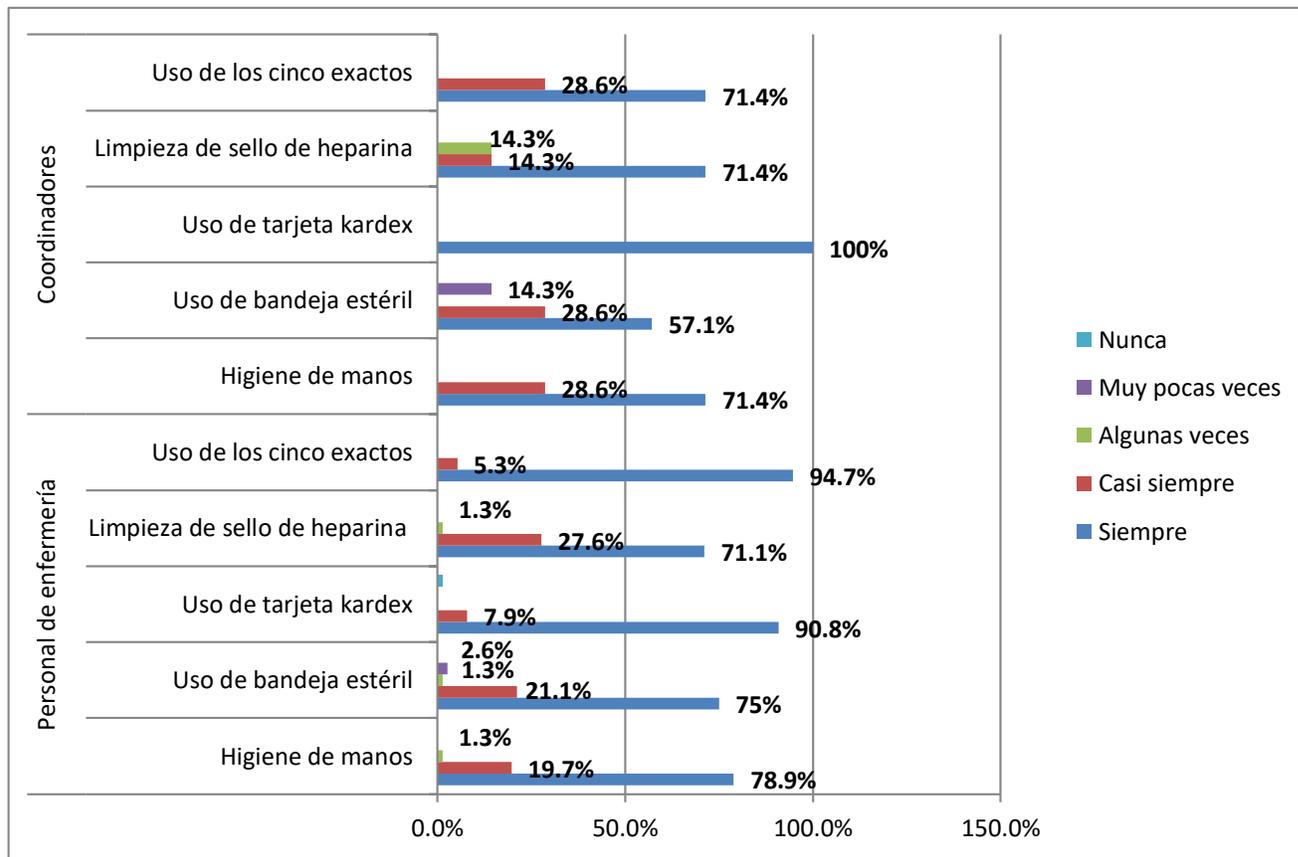
Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

Se aprecia en el gráfico anterior según los coordinadores de sala que la ayuda brindada por ellos a sus recursos nunca en un 85.7% hace sentir inútil al recurso y el 14.3% manifestó que casi siempre, se practica siempre el compañerismo según los coordinadores en un 42.9% el 28.6% dijo que casi siempre, un 14.3% algunas veces, otro 14.3% muy pocas veces, hay un buen trato al paciente según los coordinadores en un 42.9% siempre, el 28.6% refirió que casi siempre, algunas veces también con un 14.3% y muy pocas veces con otro 14.3%.

Se puede evidenciar que en el hospital Bolonia-SERMESA, por parte de los trabajadores asistenciales y coordinadores, se está claro de la visión de que la clave de la teoría de las expectativas está en comprender las metas de los individuos y en el vínculo entre esfuerzo y desempeño, se ve el apoyo por parte del jefe inmediato, el compañerismo y el buen trato al paciente, según lo referido tanto por personal asistencial como coordinadores. Además, entender qué necesidades quiere cubrir una persona no garantiza que perciba que un desempeño elevado lleva automáticamente a satisfacerlas, y es que la ayuda o trabajo en equipo, el compañerismo, dará buenos resultados en los objetivos planteados, y garantiza tener pasión por lo que se hace y se ven beneficiados también los que reciben atención directa por parte del personal de enfermería, que este caso serían los pacientes.

Figura 27

Cumplimiento de las medidas de seguridad a la hora de administrar medicamentos a los pacientes de hospitalización del Hospital Bolonia-SERMESA, agosto-septiembre 2019.



Fuente: Guía de encuesta al personal de enfermería y coordinadores de sala

El 78.9% de los recursos de enfermería refirieron que siempre cumplen con la higiene de manos antes de administrar medicamento, un 19.7% casi siempre lo hace y un 1.3% algunas veces, el uso de bandeja estéril por parte del recurso asistencial se cumple en un 75% siempre, un 21.1% casi siempre lo hace, un 2.6% muy pocas veces y un 1.3% algunas veces, el uso de Kardex es usado por el recurso en un 90.8% siempre, casi siempre por un 7.9% y nunca por un 1.3%, la limpieza de sellos de heparina antes de administrar medicamentos es realizado en un 71.1% siempre y un 27.6% refirió que casi siempre, y el 1.3% algunas veces lo pone en práctica, el uso de los cinco exactos es practicado en un 94.7% siempre por el personal asistencial y casi siempre por el 5.3% de los encuestados.

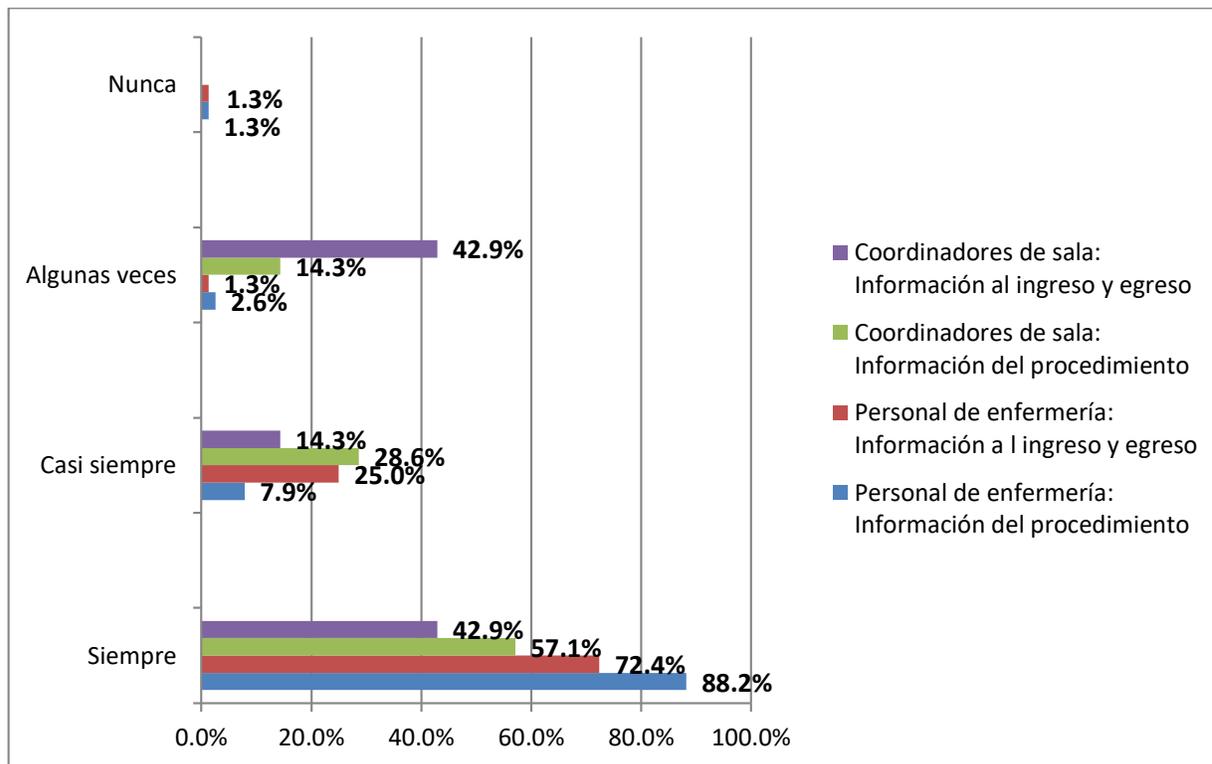
Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

El 71.4% de los coordinadores de enfermería refirieron que siempre sus recursos cumplen con la higiene de manos antes de administrar medicamento, un 28.6% casi siempre lo hace, el uso de bandeja estéril por parte del recurso asistencial se cumple según los coordinadores de sala en un 57.1% siempre, un 28.6% casi siempre y un 14.3% muy pocas veces, el uso de Kardex es usado por el recurso en un 100% siempre es lo expresado por los coordinadores, la limpieza de sellos de heparina antes de administrar medicamentos es realizado en un 71.4% siempre y un 14.3% refirió que casi siempre, y el otro 14.3% algunas veces lo pone en práctica, el uso de los cinco exactos es practicado en un 71.4% siempre por el personal asistencial y casi siempre por el 28.6% de los encuestados.

La función asistencial de enfermería, es la que va encaminada a la atención directa con el paciente, para prevenir enfermedades, conservar su estado de salud y ayudarlo en la recuperación de procesos patológicos, esta se evidencia en el cumplimiento de acciones como la administración de medicamentos, y debe tomarse en cuenta higiene de las manos, uso de bandeja estéril para garantizar una administración segura, el uso de kardex para evitar errores de medicación, la limpieza de los sellos de heparina para evitar la contaminación y el uso adecuado de los cinco exactos que van a garantizar también una administración segura de medicamentos y para ayudar así a la pronta recuperación del paciente, se observa en los gráficos anteriores que tanto el personal de enfermería como los coordinadores manifestaron que existe un cumplimiento adecuado de estas funciones, que tiene como objetivo principal ayudar a la pronta recuperación del paciente.

Figura 28

Información al paciente tanto a nivel de procedimientos como en su estancia o egreso de la unidad hospitalaria del área de hospitalización, del Hospital Bolonia-SERMESA, agosto-septiembre 2019.



Fuente: Guía de encuesta al personal de enfermería y coordinadores de sala

Los coordinadores de sala el 42.9% siempre manifestó que los recursos brindan información al paciente al ingreso y egreso del servicio y los recursos asistenciales el 72.4% dijo que siempre realiza esta actividad, la información a cada procedimiento a realizar los coordinadores manifestaron que siempre en un 57.1% se cumple y el personal de enfermería manifestó lo mismo en un 88.2%, casi siempre en un 14.3% se cumple la información al ingreso y al egreso de los pacientes según los coordinadores, a lo que los recursos asistenciales respondieron lo mismo en un 25%, la información a cada procedimiento casi siempre en un 28.6% respondieron los coordinadores y los recursos casi siempre en un 7.9%, algunas veces los coordinadores manifestaron que los recursos en un 42.9% brindan información al ingreso y egreso de los paciente.

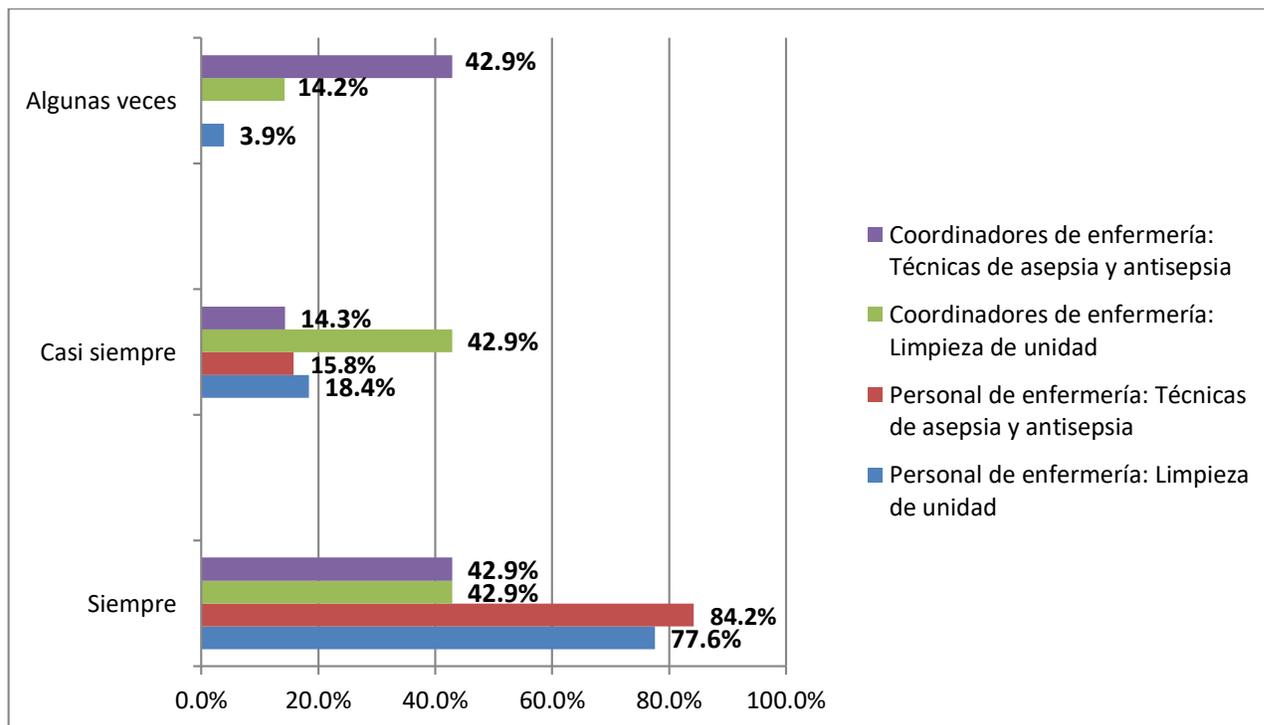
Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

Los recursos asistenciales, manifestaron lo mismo en un 1.3%, la información brindada en cada procedimiento según los coordinadores está dada algunas veces por el personal de enfermería en un 14.3% y el recurso asistencial refirió lo mismo en un 2.6% y el personal de enfermería nunca en un 1.3% manifestaron brindar información al ingreso y egreso del paciente, al igual que otro 1.3% que manifestó que nunca brinda información a cada procedimiento que se le vaya a realizar al paciente.

La información al paciente es parte de sus derechos como usuario , y para el personal de enfermería es un deber brindarle información al paciente de cada procedimiento a realizarle, desde la administración de fármacos vía oral, hasta procedimientos invasivos como las canalizaciones, y así poder cumplir con uno de los principios básicos de enfermería o la regla de oro: “trata como te gustaría que te traten, o no hagas lo que no te gustaría que te hicieran”. Se puede apreciar que este principio de información brindada al paciente se cumple en un gran porcentaje, según lo manifestado por recursos asistenciales y los coordinadores, lo que hace suponer que existe un buen flujo de comunicación entre enfermero-paciente, que aunque este flujo no se cumpla en un 100% tampoco evidencia que sea totalmente negativo.

Figura 29

Limpieza de unidad y la aplicación de técnicas de asepsia y antisepsia en los distintos procedimientos en el área de hospitalización, del Hospital Bolonia-SERMESA, agosto-septiembre 2019



Fuente: Guía de encuesta al personal de enfermería y coordinadores de sala

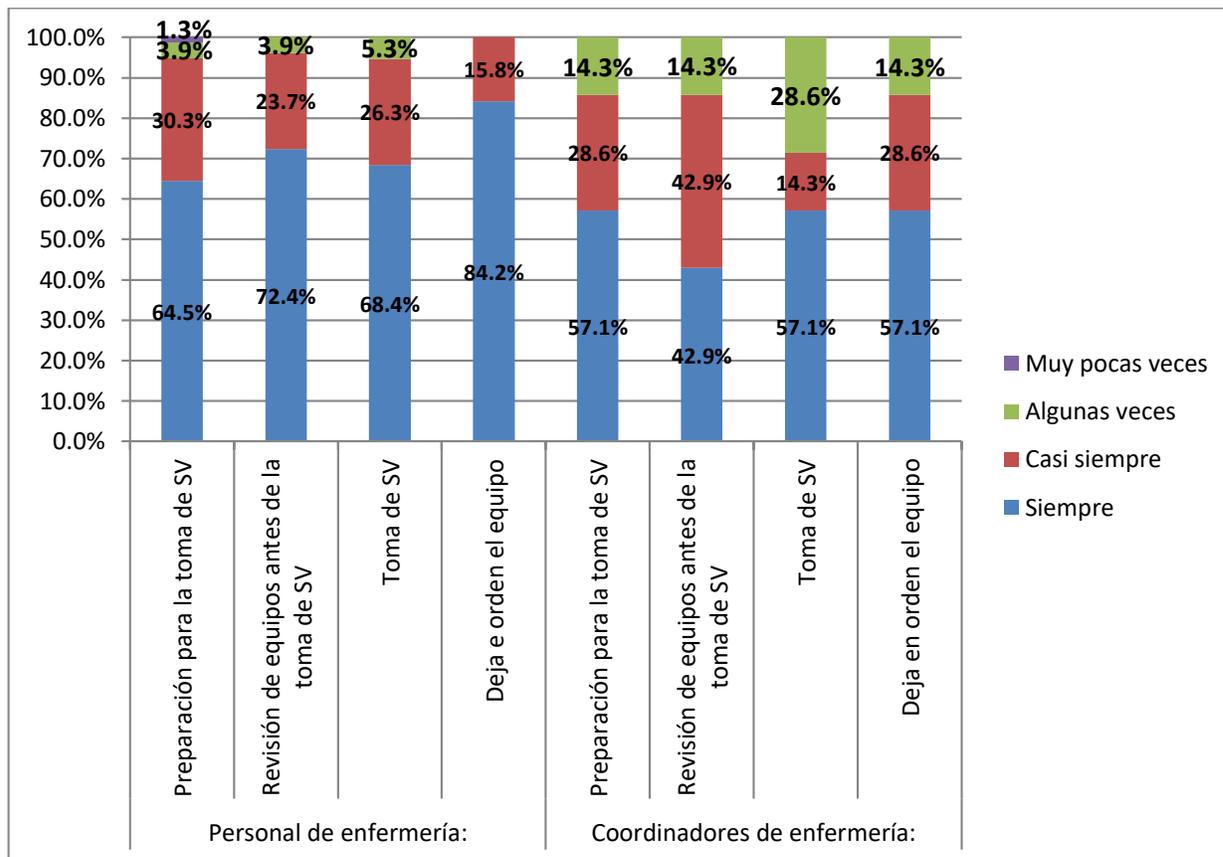
El 42.9% de los coordinadores manifestaron que enfermería siempre realiza las distintas técnicas de asepsia y antisepsia en cada procedimiento a realizar y el recurso asistencial manifestó que siempre en un 84.2%, la limpieza de unidad según los coordinadores es realizada casi siempre en un 42.9% y los recursos dijeron que casi siempre en un 77.6%, casi siempre refirieron los coordinadores en un 14.3% que los recursos cumplen con las técnicas de asepsis y antisepsia, el recurso asistencial casi siempre en un 15.8%, la limpieza de unidad según los coordinadores es dada en un 42.9%, en cambio los recursos asistenciales manifestaron lo mismo en un 18.4%, algunas veces según los coordinadores en un 42.9% cumple con las técnicas de asepsia y antisepsia, los recursos asistenciales refirieron en un 3.9% algunas veces cumplir con la limpieza de unidad, en cambio los coordinadores manifestaron lo mismo en un 14.2%.

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

La comunicación es básica en la vida intelectual y emocional de las personas por lo que debe ser entendida como un elemento para la supervivencia, se evidencia que hay una pequeña discrepancia entre lo expresado por los coordinadores y los recursos asistenciales, puesto que menos de la mitad de los coordinadores afirman que sus recursos aplican técnicas de asepsia y antisepsia en cada procedimiento, a lo que ellos casi en su mayoría afirmaron que lo hacen, el mismo fenómeno ocurrió con la limpieza de unidad, y esto son aspectos básicos y principales del personal de enfermería asignado en cada una de sus áreas, fomentando así el desarrollo, la evolución y la conducta de los recursos para poder tener un desempeño satisfactorio, para cumplir con estas actividades es necesario convertir la comunicación en una necesidad intangible, para que existe el cumplimiento en su totalidad de estas actividades.

Figura 30

Preparación de equipo para la toma de signos vitales, así como la revisión de la funcionalidad de los mismos, la toma de signos vitales y dejar en orden equipos utilizados en el área de hospitalización, del Hospital Bolonia-SERMESA, agosto-septiembre 2019



Fuente: Guía de encuesta al personal de enfermería y coordinadores de sala

El personal de enfermería en un 64.5% refiere que siempre preparara equipo antes de tomar signos vitales(SV), los coordinadores refirieron lo mismo en un 57.1%, el recurso casi siempre con un 30.3% manifestó prepara equipo antes de tomar SV y los coordinadores casi siempre en un 28.6%, algunas veces un 3.9% por parte de los recursos y los coordinadores algunas veces con un 14.3%, los recursos asistenciales manifestaron en un 1.3% muy pocas veces la preparación de equipos antes de tomar SV, la revisión de equipos antes de su uso es realizada según los recursos asistenciales en un 72.4%, y según los coordinadores siempre es cumplida con un 42.9%, casi siempre por los recursos asistenciales en un 23.7% y por los coordinadores casi siempre en un 42.9%, algunas veces en un 3.9% por los recursos asistenciales y por los

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

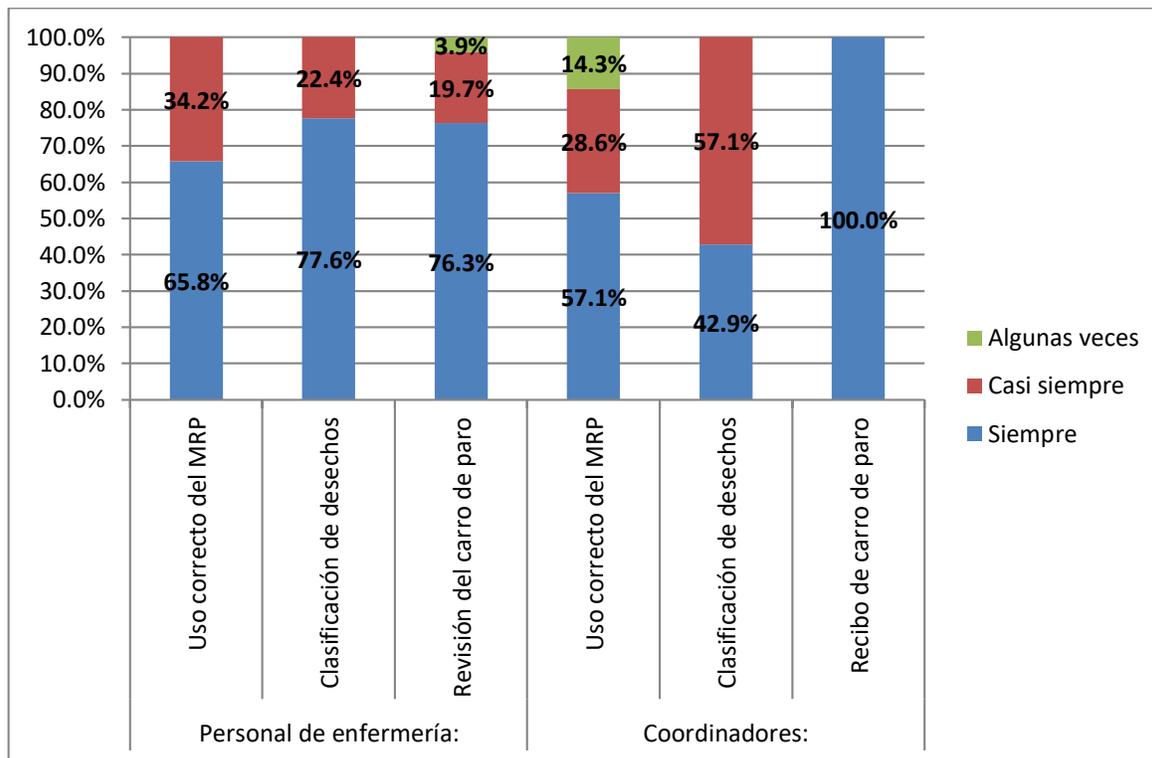
coordinadores en un 14.3%, la toma de signos vitales según horarios y normas del servicio, se cumple siempre en un 68.4% según los recursos asistenciales y los coordinadores en un 57.1%, casi siempre en un 26.3% según los recursos asistenciales y los coordinadores casi siempre con un 14.3%, algunas veces con un 5.3% según recursos asistenciales y los coordinadores en un 28.6%, el recurso asistencial, manifestó en un 84.2% que siempre deja equipo orden y limpio, sin embargo los coordinadores manifestaron lo mismo con un 57.1% lo que hace una diferencia bastante marcada, casi siempre con un 15.8% por parte de los recursos asistenciales y los coordinadores casi siempre con 28.6% y los coordinadores manifiestan un con un 14.3% que algunas veces dejan equipo limpio y en orden.

Parte de las funciones de la profesión enfermería además de las ya establecidas, es el hecho de ser ordenada, a través del cumplimiento de dichas actividades antes de realizar cualquier procedimiento sea invasivo o no, entre ellos se destacan las actividades asistenciales como la administración de medicamentos y la toma de signos vitales, esta última actividad de gran importancia ya que nos ayuda a evaluar y valorar la condición fisiológica del paciente independientemente de su patología y poder así realizar las intervenciones necesarias para los cuidados que requiere y dejar en orden y limpio el área utilizada para trabajar, también forman parte de nuestras características como profesionales, convirtiéndose esto en valores no morales pero con un alto significado en los profesionales de enfermería.

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

Figura 31

Uso correcto del material de reposición periódica (MRP), clasificación de desechos según normativa 003 y recibo de carro de paro por parte del personal de enfermería en el área de hospitalización, del Hospital Bolonia-SERMESA, agosto-septiembre 2019



Fuente: Guía de encuesta al personal de enfermería y coordinadores de sala

El personal de enfermería en un 65.8% siempre refiere que hace uso correcto del material de reposición (MRP), los coordinadores manifestaron lo mismo en un 57.1%, otro porcentaje del personal asistencial dijo que casi siempre en un 34.2% hace uso correcto del MRP, los coordinadores un 28.6% casi siempre manifestaron que sus recursos hacen uso adecuado del MRP, el 14.3% de los coordinadores dijeron que algunas veces sus recursos hacen uso adecuado de los materiales de reposición periódica, la clasificación de desechos por parte del personal asistencial es cumplido en un 77.6% siempre y según los coordinadores esta actividad se cumple en un 42.9%, el 22.4% de los recursos asistenciales manifestaron que casi siempre se cumple con la clasificación de desechos, y los coordinadores refirieron lo mismo en un 57.1%, la revisión de carro de paro por parte de los recursos asistenciales se cumple siempre según sus respuestas en un 76.3%, y los coordinadores manifestaron que esta actividad se

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

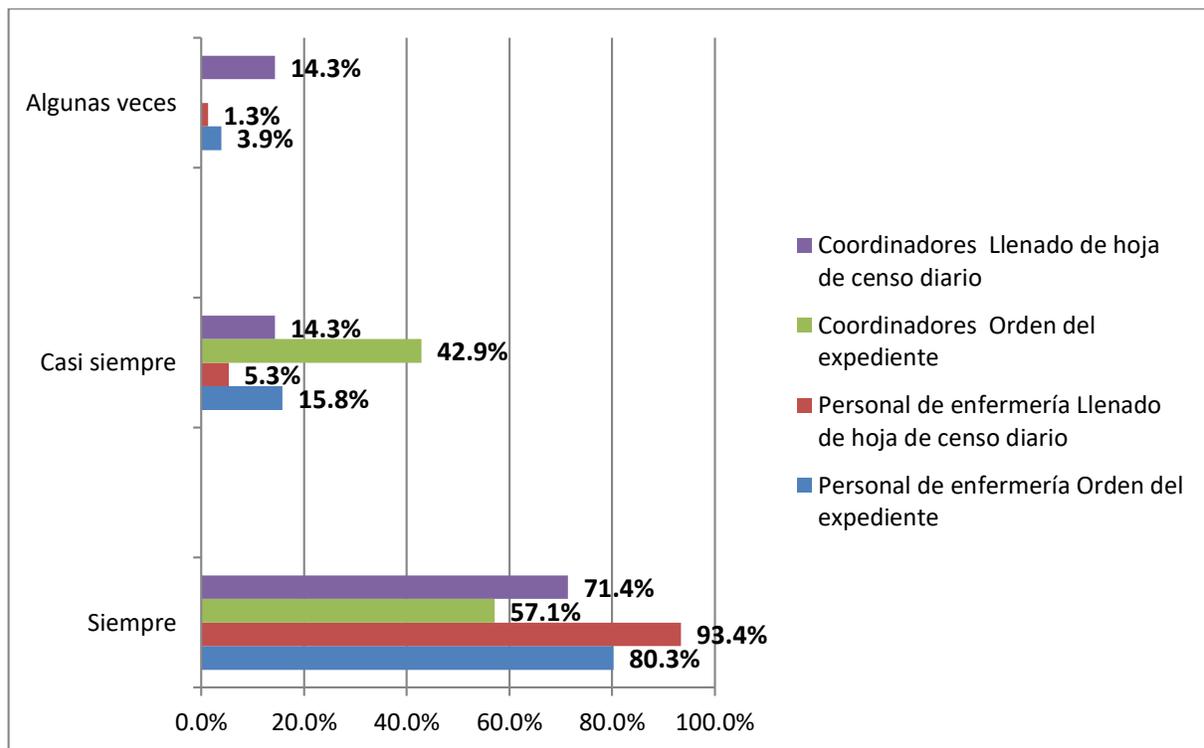
cumple en un 100%, por otra parte casi siempre se cumple en un 19.7% según los recursos asistenciales, y un 3.9% dijo que algunas veces.

Dentro de las actividades administrativas del personal de enfermería está el hacer uso correcto del material de reposición, para garantizar así una buena distribución de los mismos, tanto coordinadores como recursos asistenciales refieren se hace buen uso de estos insumos, en cuanto a la clasificación de desechos hay una variante ya que un poco más de la mitad de los coordinadores considera que sí se cumple, en cambio los recursos a cargo manifestaron un poco más de la mitad que se hace una adecuada clasificación, pero no se aleja de la realidad en cuanto al cumplimiento de esta actividad, la revisión y recibo de carro de paro los coordinadores manifestaron que su cumplimiento es total, sin embargo los recursos asistenciales, refirieron no en su totalidad al igual que los coordinadores que hay un cumplimiento al 100%, aunque existan sus pequeñas variantes en el cumplimiento de éstas actividades ninguna de ellas deja de cumplirse en su totalidad, queda en evidencia que existe una buena organización en la institución para poder hacer un buen uso y buen resguardo de los insumos médicos.

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

Figura 32

Orden del expediente clínico según normativa 004 y llenado correcto de hoja de censo diario correcto por parte del personal de enfermería en el área de hospitalización, del Hospital Bolonia-SERMESA, agosto-septiembre 2019



Fuente: Guía de encuesta al personal de enfermería y coordinadores

El llenado de hoja del censo diario siempre se cumple en un 71.4% según los coordinadores de sala, el personal asistencial manifestó que siempre se cumple en un 93.4%, el orden del expediente según los coordinadores, se cumple en un 57.1% siempre por sus recursos, sus recursos manifestaron que siempre se cumple en un 80.3%, un 14.3% de los coordinadores refirió que casi siempre se hace un llenado adecuado de la hoja de censo diario y el recurso asistencial manifestó casi siempre en un 5.3%, el 42.9% de los coordinadores manifestaron que hay un buen orden en el manejo de expediente clínico, por su parte el recurso asistencial dijo que casi siempre en un 15.8%, algunas veces en un 14.3% se realiza un llenado correcto de la hoja de censo diario según los coordinadores, el personal de enfermería refiere que

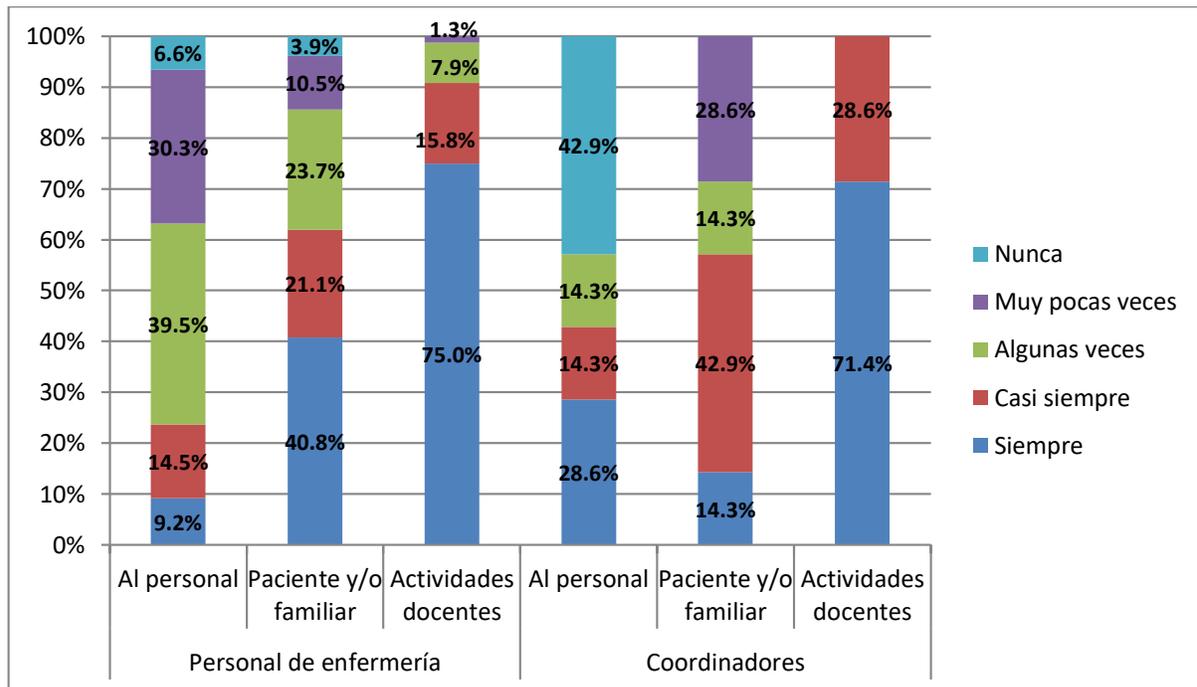
Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

algunas veces en un 1.3%, y los coordinadores manifestaron en un 3.9% algunas veces el personal de enfermería realiza un orden correcto del expediente clínico según normativa 004.

Parte de las funciones de enfermería es conocer las distintas normas emitidas por el ministerio de salud para poder actuar según normas y protocolos establecidos de acuerdo a la patología de cada paciente, y la normativa 004 manejo del expediente clínico es aplicable a todas las unidades asistenciales del país, y en este sentido el recurso de enfermería debe manejar lo contenido en esta norma, que va desde el color de lapicero a utilizar hasta el orden que debe tener el expediente clínico que es un expediente médico legal donde está contemplado todo lo que se le realiza a un paciente, se puede evidenciar que en la mayoría de recursos cumplen con lo que está establecido en dicha norma, garantizando así estándares de calidad en el manejo del mismo.

Figura 33

Actividades educativas para el personal, paciente y/ familiares y participación en las actividades docentes por parte del personal de enfermería en el área de hospitalización, del Hospital Bolonia-SERMESA, agosto-septiembre 2019



Fuente: Guía de encuesta al personal de enfermería y coordinadores de sala

El personal de enfermería en un 39.5% algunas veces refieren que brindan charlas educativas al personal los coordinadores manifestaron en un 42.9% que nunca brindan charlas al personal, el 30.3% de los recursos asistenciales dijeron muy pocas veces brindan charlas, los coordinadores en un 28.6% dijeron que siempre el recurso a cargo brinda charlas al personal, el 14.5% de los recursos dicen que casi siempre se brindan charlas, el 14.3% de los coordinadores refirieron que casi siempre se brindan charlas, el 9.2% del recurso asistencial dijo que siempre se dan charlas mientras que los coordinadores en un 14.3% dijeron que algunas veces y el 6.6% de los recursos de sala hospitalaria manifestaron que nunca se brindan charlas educativas al personal.

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

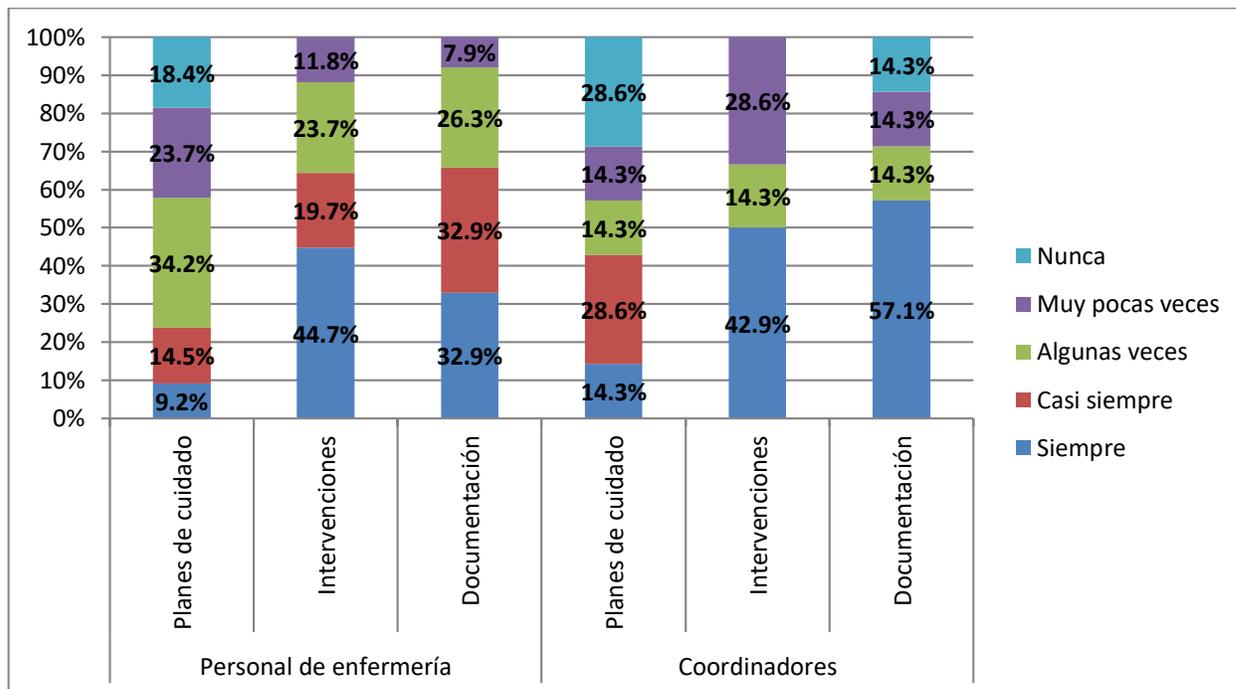
Las charlas brindadas al paciente y/o familiar en un 40.8% de los recursos asistenciales manifestaron que siempre se cumple, el 42.9% de los coordinadores dijeron que casi siempre, el 23.7% del recurso asistencial, manifestó que se cumple algunas veces, los coordinadores en un 28.6% muy pocas veces, el 21.1% del recurso asistencial refirió que casi siempre se le da información al paciente y/o familiar, y los coordinadores manifestaron que se cumple en un 14.3%, el 10.5% de los recurso asistenciales manifestaron que muy pocas veces brindan información al paciente y los coordinadores en un 14.3% dicen que siempre se cumple y el personal asistencial en un 3.9% dicen que nunca se cumple con esta actividad, el 71.4% de los coordinadores manifestaron que sus recursos siempre cumplen con las actividades docentes de la institución

El 75% de los recursos asistenciales manifestaron que siempre cumplen con las actividades docentes que se realizan en la institución, el 15.8% de los recursos asistenciales manifiestan casi siempre cumplir con esta actividad, el 28.6% de los coordinadores refirieron que casi siempre, mientras que un 7.9% de los recursos asistenciales algunas veces participan en las actividades docentes y un mínimo de 1.3% muy pocas veces participa.

Se puede evidenciar que la mayoría de los recursos asistenciales tiene debilidades en el cumplimiento de una de las funciones principales de enfermería que es la educativa donde no existe un cumplimiento adecuado de la educación, esta función obedece a las acciones educativas de enfermería, mismas que son aplicadas en comunidades, centros de salud, hospitales, educando principalmente sobre la prevención de enfermedades, promoción de la salud, se da la función docente en los estudiantes de medicina, enfermería, que realizan su práctica clínica en la institución hospitalaria, muchas veces la práctica educacional se vuelve recíproca, en la actualidad la institución hospitalaria, se ha convertido en un hospital escuela, tanto para la parte médica como la parte de enfermería y aunque el cumplimiento de estas actividades educativas en enfermería son mínimas, de manera informal y tradicional enfermería sigue ejerciendo la parte educativa con los estudiantes de las carreras afines a la salud(entre ellas medicina y enfermería).

Figura 34

Elaboración de planes de cuidado, intervenciones y documentación diaria por parte del personal de enfermería en el área de hospitalización, del Hospital Bolonia-SERMESA, agosto-septiembre 2019



Fuente: Guía de encuesta al personal de enfermería y coordinadores

El personal de enfermería en un 34.2% manifestaron que algunas veces realizan planes de cuidado, los coordinadores el 14.3% refirieron que algunas veces sus recursos realizan planes de cuidado, otro porcentaje de recursos asistenciales el 23.7% muy pocas veces y otro 14.3% de coordinadores muy pocas veces realizan según ellos planes de cuidado, por su parte un 18.4% de recursos manifestaron que nunca realizan planes de cuidado, el 28.6% de coordinadores manifestaron que nunca sus recursos realizan planes de cuidado, el 14.5% de recursos dicen realizar casi siempre planes de cuidados y otro 28.6% de coordinadores dicen que sus recursos casi siempre realizan planes de cuidado, el 9.2% de recursos siempre realizan planes de cuidado y los coordinadores en un 14.3% manifestaron que siempre sus recursos realizan planes de cuidado.

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

El 44.7% de los enfermeros asistenciales manifestaron que siempre cumplen intervenciones según patología del paciente, a lo que los coordinadores en un 42.9% siempre cumplen con estos cuidados de acuerdo a la patología del paciente, el 23.7% de enfermeros asistenciales refirió que algunas veces lo hace y el 14.3% de coordinadores dijeron que algunas veces lo hacen, el 19.7% de enfermeros asistenciales dijo que casi siempre y el 11.8% muy pocas veces, a lo que los coordinadores contestaron en un 28.6% muy pocas veces lo hacen.

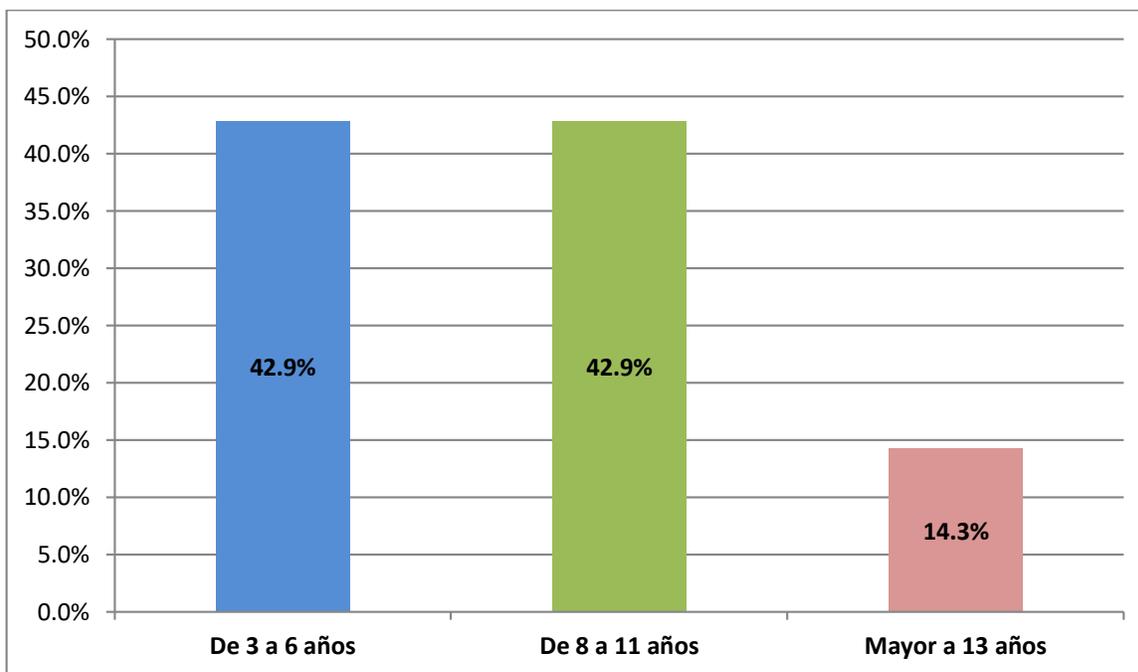
El 32.9% de los recursos asistenciales dijeron que siempre se documentan sobre la patología del paciente a lo que los coordinadores con un 57.1% manifestaron que sus recursos se documentan siempre sobre la patología de los pacientes, un 32.9% de los recursos asistenciales encuestados refirieron que casi siempre se documentan sobre nuevas cosas en enfermería, otro 26.3% de recursos asistenciales dijo que algunas veces se documentan y los coordinadores en un 14.3% de sus recursos algunas veces se documentan, un 7.9% muy pocas veces y el 14.3% de los coordinadores dijeron que muy pocas veces sus recursos se documentan y otro 14.3% de coordinadores dijeron que sus recursos nunca se documentan sobre nuevos conocimientos en enfermería.

El realizar los planes de cuidado es parte de las funciones asistenciales de enfermería, porque es allí donde están contenidos los cuidados básicos del paciente según su proceso patológico y es que también forma parte de la científicidad de la profesión de enfermería, el planificar intervenciones de acuerdo a la condición del paciente y el ser investigativo, de la misma forma se convierte en una función indispensable, porque se debe caminar de la mano de la información actualizada, en cuanto a cuidados, equipos tecnológicos la ciencia sigue dando pasos agigantados, y es notorio observar que el personal le hace falta cumplir con estas actividades y es que podemos evidenciar que aunque no se cumple en un 100% tampoco deja de cumplirse en un 100%, solamente hay que incentivar más al recurso para hacerlo parte de actividades encaminadas al desarrollo de su conocimiento teórico-práctico.

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

Figura 35

Años de coordinación de las salas de Hospitalización del hospital Bolonia-SERMESA, agosto-septiembre 2019



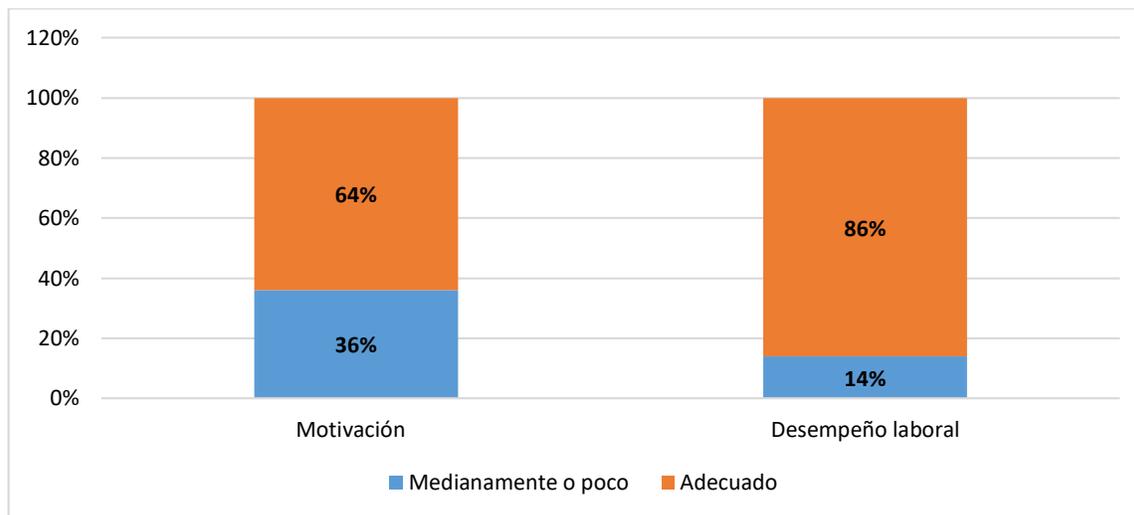
Fuente: Guía de encuesta al personal de enfermería

El 42% de los coordinadores tienen experiencia en la coordinación de 3 a 6 años, al igual que otro 42.9% de 8 a 11 años y el 14.3% mayor a 13 años, la experiencia laboral tanto para la parte asistencial como para los coordinadores, es muy importante, ya que denota seguridad, mejor desempeño en la mayoría de los casos y sobre todo conocimiento del área, manejo de los pacientes, y son candidatos a optar a cargos administrativos dados por la intuición, se reconoce el esfuerzo laboral.

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

Figura 36

Motivación y desempeño laboral del personal de enfermería



Fuente: Guía de encuesta al personal de enfermería

El 64% de los encuestados se identificó a través de la suma de las respuestas dadas en los ítems de motivación con una motivación adecuada, el porcentaje restante equivalente al 36% se encuentra medianamente motivado, en cuanto al desempeño laboral, utilizando la misma dinámica, se encontró que el 86% más de la mitad de encuestados tiene un adecuado desempeño laboral y solo un 14% posee un poco o mediano desempeño laboral. Dentro de valores que se utilizaron para identificar el nivel de motivación y desempeño laboral estaban los siguientes valores:

Desmotivación y bajo desempeño laboral: 5-30 puntos

Medianamente motivado y poco desempeño laboral: 32-55 puntos

Motivación adecuada y desempeño laboral adecuado: 56-80 puntos

Altamente motivado y alto desempeño laboral: mayor o igual a 80 puntos

Se puede observar que en la institución existe en su mayoría una motivación adecuada al igual que un adecuado desempeño laboral, eso resulta beneficioso no solo para la institución, sino también para los recursos y los pacientes, ninguno obtuvo puntuaciones menores que se tradujeran a una desmotivación o bajo desempeño laboral, siendo la motivación un tema de relevancia para las instituciones y los recursos a su cargo, se observa que los líderes de dicha institución ponen en práctica elementos motivacionales para sus recursos y mantenerlos motivados para generar un adecuado desempeño laboral.

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

IV. Describir la relación existente entre desempeño laboral y motivación, del personal de enfermería del hospital Bolonia-SERMESA.

1. Hipótesis estadísticas

H_0 No hay relación entre la motivación y el desempeño laboral en el personal Enfermería del Hospital Bolonia-SERMESA.

H_1 Hay relación entre la motivación y el desempeño laboral en el personal Enfermería del Hospital Bolonia-SERMESA.

2. Nivel de significancia

$\alpha=0.05$

3. Prueba estadística

Tau-b de Kendall

Se aplicó Tau-b de Kendall ya que se considera que es la prueba apropiada cuando se quiere medir el grado de relación entre variables que cumplen con el criterio que ambas variables guardan un orden, una jerarquía y tienen la misma proporción.

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

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

4. Lectura del p-valor

El análisis de correlación de Tau-b de Kendall realizado para las variables motivación y desempeño dio como resultado un coeficiente de correlación “r” igual a 0.554 siendo este valor cercano a 1 lo que significa que existe correlación positiva media, esto indica que a medida que aumenta la variable motivación, aumenta la variable desempeño (Hernández, Fernández y Baptista, 2010). Este valor fue obtenido con un $p=0.000$ que resulta ser menor al

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

nivel crítico de comparación $\alpha = 0.05$ por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, demostrando una correlación significativa entre las variables motivación y desempeño del personal de enfermería que labora en el Hospital hospital Bolonia-SERMESA.

Propuesta de Estrategia motivacional

Después de analizar la información obtenida a través de las encuestas aplicadas al personal de enfermería y coordinadores de sala del Hospital Bolonia-SERMESA, y se encontró a un personal en su mayoría con una motivación adecuada al igual que su desempeño laboral y parte de la problemática más evidenciada, fue el cumplimiento de la parte educativa tanto al personal de enfermería como a los pacientes y/o familiares, y la documentación sobre nuevos avances en enfermería que es parte de la formación profesional de este gremio, el mantenerse informado.

Establecimiento de estrategias

Estrategias de comodidad

Este es un componente fundamental en el ambiente laboral de una institución, ya que al fomentar un ambiente de comodidad, que ofrezca confianza al recurso, sin lugar a duda ayudará a mejorar las debilidades que estén causando bajo rendimientos en el cumplimiento de ciertas actividades, entre ellos la parte educativa por parte del personal de enfermería, y así se podrá garantizar a un recurso que se sienta parte del servicio o de la sala, y es que la comodidad no necesariamente a nivel de equipamiento, infraestructura, que ese está claro que es muy importante, sino también aspectos como el ambiente o clima laboral que también causan satisfacción y motivación en el recurso, esta estrategia tendrá como objetivos:

- Desarrollar temática sobre el confort en el profesional de enfermería
- Expresar si el recurso que tienen a cargo tiene confort en las actividades que realiza.

Trabajo en equipo

El compartir estrategias de una institución a través de un FODA (fortaleza, oportunidades, debilidades, amenazas), hará a los trabajadores poder desempeñarse de forma grupal, cumpliendo con las metas establecidas, tener una visión y misión, que en este sentido pueda dar respuestas a las necesidades de una empresa y poder determinar cuáles serían las estrategias u opciones a utilizar para resolver las debilidades, hasta poder encontrar una solución, a lo que se pretende resolver, recordemos que un trabajo en equipo garantiza fortaleza en una institución y ayuda al cumplimiento de metas y objetivos establecidas para ser una institución comprometida con su razón de ser, los objetivos planteados para esta estrategia son:

- Describir objetivos de las actividades básicas de enfermería

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

- Mencionar las debilidades encontradas en las actividades básicas de enfermería.

Estrategia de comunicación

Otra de las estrategias para mejorar el clima laboral y por ende favorecer un mejor desempeño laboral, se da a través del compartimiento metas, objetivos de una institución con sus trabajadores, ya que esto hace al recurso sentirse parte del equipo y poder trabajar en conjunto, superando cada debilidad laboral que vaya surgiendo, siendo pues la comunicación una herramienta necesaria para un líder y lograr así un trabajo en equipo, fomentado en la comunicación a través de sus distintas vías y que así el recurso pueda sentirse parte del grupo cada que se le informe sobre aspectos relacionados a la parte laboral, que va desde compartir información valiosa de la empresa, hasta información para el mejoramiento interno de una institución, se pretenderá cumplir con los siguientes objetivos:

- Mantener al recurso informado
- Fomentar la comunicación entre personal de enfermería y coordinadores de sala.

Estrategia de recompensa

El establecer un plan de recompensas o incentivos, de acuerdo a las necesidades de una institución o empresa, aumenta si lugar a duda el grado de motivación del recurso y también fomenta a un desempeño laboral adecuado, generando compromiso interno en los trabajadores, y para realizar esta actividad no es necesario utilizar solamente el factor económico como incentivo, que no está mal pero hay otros métodos que también pueden motivar al recurso , entre ellos podemos mencionar actividades que eleven el autoestima del recurso, como por ejemplo estimular al empleado del mes o el recurso con más llegadas puntuales en el mes

Plan de estrategia motivacional para el personal de enfermería del Hospital Bolonia-SERMESA

Estrategia	Actividades				
	Fase Introductoria	Objetivo	Fase de desarrollo	Recursos	Tiempo
<i>Estrategia N° 1: Estrategias de comodidad</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Dar la bienvenida a los participantes • Aplicar dinámica la silla se quema. • Procesar dinámica a través de preguntas exploratorias como por ejemplo: ¿Qué es confort?, ¿Qué lo hace sentir confortable? 	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar temática sobre el confort en el profesional de enfermería • Expresar si el recurso que tienen a cargo tiene confort en las actividades que realiza. 	<ul style="list-style-type: none"> • Escribir estrategias de confort que se practican en la sala. • Compartir las estrategias escritas con los demás coordinadores, estimulando así un aprendizaje colaborativo. 	<p>Humanos:</p> <ul style="list-style-type: none"> 1- Facilitador 2- Participantes (Coordinadores de sala) <p>Materiales:</p> <ul style="list-style-type: none"> 1- Computadora 2- Data show 	7 am-8 am, día viernes
<i>Estrategia N° 2: Trabajo en equipo</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Dar la bienvenida a los participantes. • Describir la temática a desarrollar. 	<ul style="list-style-type: none"> • Describir objetivos de las actividades básicas de enfermería • Mencionar las debilidades encontradas en las actividades básicas de enfermería. 	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar concurso interno sobre murales educativos en cada servicio. • Implementar supervisiones internas sobre el cumplimiento de esta estrategia. • Identificar debilidades encontradas en el cumplimiento de esta estrategia educativa. 	<p>Humanos:</p> <ul style="list-style-type: none"> 1- Facilitador 2- Participantes (Coordinadores de sala y personal asistencial) <p>Materiales:</p> <ul style="list-style-type: none"> 1- pliego de poroplast 2- Cartulinas 3- Marcadores 4- Pega 5- Hojas de colores 	Mensualmente según las efemérides de cada mes.

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

<p><i>Estrategia N° 3: Estrategia de comunicación</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dar la bienvenida a los participantes. • Describir la temática a desarrollar. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mantener al recurso informado • Fomentar la comunicación entre personal de enfermería y coordinadores de sala. 	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar reuniones mensuales con los recursos brindando nuevas informaciones. • 	<p><i>Humanos:</i> <i>1-Facilitador</i> 2- Participantes (Coordinadores de sala y personal asistencial)</p>	<p>Mensualmente</p>
<p><i>Estrategia N° 4: Estrategia de recompensa</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dar la bienvenida a los participantes. • Describir la temática a desarrollar. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mantener al recurso asistencial motivado • Desarrollar estrategias de motivación para el recurso asistencial 	<ul style="list-style-type: none"> • Implementar formato de evaluación sobre el desempeño laboral del personal asistencial de enfermería. • Realizar mural informativo y colocar al enfermero destacado de cada mes. 	<p><i>Humanos:</i> <i>1-Facilitador</i> 2- Participantes (Coordinadores de sala)</p>	<p>Mensualmente</p>

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

Estrategia	Actividades				
	Fase Introdutoria	Objetivo	Fase de desarrollo	Recursos	Tiempo
<i>Estrategia N° 4: Estrategia de recompensa</i>	Dar la bienvenida a los participantes. Describir la temática a desarrollar.	Mantener al recurso asistencial motivado Desarrollar estrategias de motivación para el recurso asistencial	<ul style="list-style-type: none"> •Elaborar lista de cumpleaños del mes •Señalarles a los recursos de manera pública sus fortalezas y sus debilidades de manera personal. •Celebrar los logros obtenidos en el servicio y efemérides especiales como: cumpleaños del mes, día de las madres, enfermería, día del padre, fomentando así la participación de todos. 	Humanos: 1-Facilitador 2-Participantes (Coordinadores de sala)	Mensualmente

X. Conclusiones

A través de lo desarrollado en el presente estudio, se hacen las siguientes conclusiones:

1. Las características socio-demográficas y laborales en el personal participante en el estudio tienen las siguientes características: en su mayoría son jóvenes, de sexo femenino, con menos de 5 años de experiencia laboral, nivel académico de licenciado.
2. Respecto a la motivación presente en el personal en estudio, se encontró un personal con una motivación adecuada con un 64%., donde la mayoría del personal en estudio respondió sentirse motivado en el área asignada.
3. El desempeño laboral de los recursos asistenciales del hospital, en su mayoría se encontró un desempeño laboral adecuado con un 86%., en su mayoría cumplen con las actividades asignadas de acuerdo a sus competencias.
4. La relación entre desempeño laboral y motivación para los resultados obtenidos en este estudio es significativa, esto indica que a medida que aumenta la variable motivación, aumenta la variable desempeño.

XI. Recomendaciones

A la dirección hospitalaria y a la gerencia del departamento de Enfermería

- Integrar estrategias encaminadas a valorar las debilidades de los recursos como: el cumplimiento de las actividades básicas de enfermería en cada una de sus cuatro funciones, asistenciales, administrativas, educativa e investigadora, para fortalecer aún más la atención que se les brindan a los pacientes.
- Planificación y capacitación constante a los recursos asistenciales y coordinadores sobre las nuevas tendencias de enfermería no solo en la parte teórica, sino también en la práctica.

A los coordinadores de sala

- Implementación de la propuesta de intervenciones que ayuden en este caso a seguir fortaleciendo el adecuado desempeño laboral del personal asistencial de enfermería en relación con la motivación.
- Apropiarse de nuevas estrategias motivacionales que ayuden o contribuyan a lograr un máximo desempeño laboral en el personal asistencial de enfermería.

XII. Bibliografía

- Abad, F. (28 de Septiembre de 2015). *Empresa y sociedad fundación*. Obtenido de ¿Qué nos motiva a cada edad?: www.empresaysociedad.org
- Asamblea Nacional de la República de Nicaragua. (2 de Marzo de 2002). *Ley General de Salud*. Obtenido de [http://legislacion.asamblea.gob.ni/Normaweb.nsf/\(\\$All\)/FF82EA58EC7C712E062570A1005810E1?OpenDocument](http://legislacion.asamblea.gob.ni/Normaweb.nsf/($All)/FF82EA58EC7C712E062570A1005810E1?OpenDocument): [www.Ley General de Salud Nicaragua.com](http://www.LeyGeneraldeSaludNicaragua.com)
- Berardi, A. L. (2015). *Motivación laboral y engagement*. Argentina: Universidad Fasta.
- Castro, G. (2011). Monografías.com. *Un acercamiento al concepto de motivación laboral*, 50-62.
- Contreras, A. R. (s.f.). *Gestión en Salud Pública*. Obtenido de www.academia.edu
- Encalada, A. M., Obando Zegarra, R., Uribe Malca, A. M., & Vivanco Tello, M. (Lunes de Mayo de 2007). *Factores que desencadenan el Estrés en el Desempeño laboral en Emergencia*. Obtenido de <http://www.aulavirtualusmp.pe/ojs/index.php/rpoe/index>
- Esperón, M. T. (15 de Junio de 2006). *Definición de funciones de enfermería por niveles de formación. Propuesta para el Sistema de Salud Cubano*. Obtenido de <http://files.sld.cu/redenfermeria/files/2011/10/definicion-de-funciones-de-enfermeria-por-niveles-de-formacion.pdf>
- Gardner, H. (26 de 05 de 2010). *Teoría de los factores de Herzberg*. Obtenido de www.mara26c.wordpress.com
- Jaimes, E. C. (2 de Julio de 2009). *La profesionalización del recurso humano*. Venezuela, Carabobo, Venezuela.
- Koettl, J. (14 de Octubre de 2015). *Universia España*. Obtenido de noticias.universia.es
- Luengo Martínez, C. E., & Sanhueza Alvarado, O. (2016). Formación del licenciado en Enfermería en América Latina. *Aquichan*, 240-255.
- Montalvo, G., & Plasencia, R. (23 de Junio de 2015). *A Maslw, PA Maslow*. Obtenido de www.Academia.edu
- Montejo, A. P. (2009). *Evaluación del Desempeño laboral*. España.
- OPS. (2015). OPS/OMS Acerca del programa de enfermería. Obtenido de www.paho.org

- Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.
- Pacheco, E. (15 de abril de 2016). *funciones propias de la enfermería*. Obtenido de <http://www.donacion.organos.ua.es>
- Pedraza, A., Obispo, S., & Vásquez, G. (2015). Cultura organizacional desde la teoría de Edgar Schein. *Clío América*, 1-9.
- Peiró, J. M. (2009). Desencadenantes del Estrés Laboral. En J. M. Peiró, *Desencadenantes del Estrés Laboral* (pág. 37). España.
- Pineda, E. B., & De Alvarado, E. L. (2008). *Metodología de la investigación*. Washington: OPS.
- Pineda, E. B., De Alvarado, E. L., & De Canales, F. H. (1994). *Metodología de la Investigación*. Washington: Organización mundial de la salud.
- Programa Misión. (2009). Medición del clima Laboral para IMF'S. En *COPEME* (págs. 1-25).
- Quintero, N., Africano, N., & Faría, E. (Martes de Abril de 2008). *Clima Organizacional y Desempeño laboral del personal Empresa vigilantes Asociados Costa Oriental del Lago*. Obtenido de <http://www.redalyc.org/html/782/78230903/>
- Romero, H. G. (Miércoles de Mayo de 2017). Nicaragua Tiene una población de 10 mil enfermeras. *EL NUEVO DIARIO*, pág. 1.
- Sánchez Cañizarez, S. M., Fuentes García, F. J., & Artacho Ruíz, C. (2007). *La satisfacción laboral desde la perspectiva de género: un análisis empírico mediante modelos Logit y Probit*. Argentina: Grupo de investigación FEDRA.
- Sánchez, M. Z. (2010). Desempeño laboral de los gerentes de enfermería y la motivación de las enfermeras de cuidado directo. *portales médicos.com*, 1-4.
- Siqueira, C. (2016). Factores que provocan estrés laboral. *universia*, 15-17.
- Todaro, R., Godoy, L., & Abramo, L. (18 de Septiembre de 2001). *Desempeño laboral de hombres y mujeres: opinan los expertos*. Obtenido de www.scielo.br
- Universidad de las Américas, Santiago Chile. (13 de octubre de 2015). *Escala de valoración, escala de actitudes o Escala Likert*. Obtenido de <http://www.udla.cl/portales/tp9e00af339c16/uploadImg/File/fichas/Ficha-12-escala-de-valoracion.pdf>
- Villa, p. B. (23 de Julio de 2012). *Métodos de Evaluación del desempeño laboral*. Obtenido de www.gestiopolis.com

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

Viloria Escobar, J., Pertúz Gutiérrez, S., Daza Corredor, A., & Pedraza Álvarez, L. (2016). Aproximación al clima organizacional de una empresa. *Revista cubana de salud pública*, 1-12.

Wigodski, J. (3 de Julio de 2010). *Metodología de la Investigación*. Obtenido de <http://metodologiaeninvestigacion.blogspot.com/2010/07/poblacion-y-muestra.html>

XIII. Anexos

Bosquejo

1. Características sociodemográficas del personal de enfermería.
2. Características laborales del personal de enfermería.
3. Motivación laboral.
 - 3.1- Definición de motivación.
 - 3.2- Teorías de la motivación.
 - 3.3- Tipos de motivación.
 - 3.3.1- Motivación intrínseca.
 - 3.3.2- Motivación extrínseca.
 - 3.3.2.1- Regulación externa
 - 3.3.2.2- Regulación extroyectada.
 - 3.3.2.3 Regulación identificada.
 - 3.3.2.4- Regulación integrada.
 - 3.3- Motivación social.
- 4- Motivación laboral en el personal de enfermería.
 - 4.1- Definición.
 - 4.2- Ciclo motivacional.
 - 4.3- Teoría de la motivación desde la perspectiva organizacional.
 - 4.4- Teorías de contenido.
 - 4.4.1- Teorías de dos factores Herzberg.
 - 4.4.2- Teorías de necesidades Mc Clelland.
 - 4.5- Teorías de procesos
 - 4.5.1- Teoría de las expectativas de Vroom.
 - 4.5.2- Teoría de equidad.
- 5- Elementos que influyen en la motivación laboral.
 - 5.1- Ambiente laboral.
 - 5.2- Comunicación.
 - 5.3- Cultura organizacional.
 - 5.3.1- Innovación y correr riesgos.
 - 5.3.2- Minuciosidad.
 - 5.3.3- Orientación a los resultados.

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

5.3.4- Orientación a las personas.

5.3.5. Orientación a los equipos.

5.3.6- Agresividad.

5.4- Incentivos.

5.5- La satisfacción del trabajo.

5.5.1- Trabajo mental estimulante.

5.5.2- Remuneración equitativas.

5.5.3- Condiciones laborales de apoyo.

5.5.4- Compañeros que los respalden.

6- Características de la motivación laboral de enfermería.

7- Funciones principales de enfermería.

7.1- Función asistencial.

7.2- Función Docente.

7.3- Función Administrativa.

7.4- Función investigativa.

8- Desempeño laboral del personal de enfermería.

8.1- Definición de desempeño laboral.

8.2- Evaluación del desempeño laboral

8.3- Objetivos de la evaluación del desempeño laboral.

8.4- Métodos de evaluación.

8.4.1- Método de la escala gráfica de calificaciones.

8.4.2- Método de clasificación alterna.

8.4.3- Método de la comparación de pares.

8.4.4- Método de la distribución forzada.

8.4.5- Métodos de los incidentes críticos.

9- Factores negativos que influyen en el desempeño laboral de enfermería.

9.1- Estrés

9.2- Síndrome de “Burn out” o síndrome de agotamiento profesional.

10- Estrategias para lograr la motivación laboral de enfermería.

10.1- Desarrollo del talento humano como agente fundamental en la calidad de servicios de salud.

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

10.2- Estrategias que motivan el desempeño laboral de enfermería.

10.2.1- Relaciones humanas.

10.2.2- Crear un ambiente amigable.

10.2.3- Aplicar el principio de justicia y equidad.

10.2.4- Escuchar las ideas y ponerlas en práctica.

10.2.5- Ayude al personal cuando más lo necesite.

10.2.6- Reconocimiento.

10.2.7- Fomentar la implementación de encuestas.

10.2.8- Retroalimentación.

10.2.9- Mantener al personal informado.

10.2.10- Fomentar un ambiente flexible, participativo, respetuoso.

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA
INSTITUTO POLITÉCNICO DE LA SALUD
POSGRADO EN ENFERMERÍA



UNIVERSIDAD
NACIONAL
AUTÓNOMA DE
NICARAGUA,
MANAGUA
UNAN - MANAGUA

MAESTRÍA EN ENFERMERÍA CON MENCIÓN EN DOCENCIA

Consentimiento informado

Estimado enfermero(a) soy estudiante de la maestría en enfermería con mención en docencia, y estoy llevando a cabo un estudio sobre: la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Bolonia-SERMESA, el objetivo del estudio es analizar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Bolonia-SERMESA.

Este estudio consiste en llenar un pequeño cuestionario, donde están reflejados aspecto motivacionales y de desempeño laboral, así como las actividades básicas de enfermería, el tiempo máximo que le llevará llenar dicho instrumento será de diez minutos aproximadamente, lo reflejado en sus respuestas, será estrictamente confidencial, y no afectará su desempeño laboral de ninguna forma.

La participación en el estudio, es de carácter voluntario, de aceptar, tiene derecho a renunciar a su participación en el estudio en el momento que usted lo desee, dicho estudio no tiene ningún tipo de riesgo para la salud e integridad profesional, usted no recibirá ningún beneficio económico por su participación. Los resultados del estudio, permitirán recomendar acciones de mejora para el personal de enfermería, así mismo servirá como referente para estudios posteriores. Si le surge alguna pregunta sobre esta investigación, puede comunicarse con el investigador a la información de contacto.

Información de contacto

Investigador: Bismar Antonio Potosme López: 7857-7085

Autorización

He leído el procedimiento descrito en la parte superior, el investigador me ha explicado el estudio y ha contestado a mis interrogantes, de forma voluntaria doy consentimiento para participar en este estudio.

Iniciales del participante:

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.



UNIVERSIDAD
NACIONAL
AUTÓNOMA DE
NICARAGUA,
MANAGUA
UNAN - MANAGUA

Encuesta a personal de enfermería

Estimado colega de enfermería como parte de la culminación de la maestría en enfermería con mención en docencia, se requiere realizar una investigación, por lo cual solicito de su apoyo para llenar el siguiente cuestionario del estudio que tienen como objetivo: Analizar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA, Managua Agosto-septiembre 2019, la información será utilizada únicamente para fines del estudio y será completamente confidencial, agradezco desde ya su valioso apoyo.

Entrevistado(a): _____ **Fecha:** _____

1- Sexo: Hombre Mujer

2- Edad: _____ Años

3- Nivel profesional: Auxiliar de enfermería Enfermero (a) general Lic. En enfermería

4- Área: _____

5- Año de laborar en ésta institución: _____

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

II. Motivación y desempeño laboral

A continuación, se le presentarán una serie de enunciados, deberá marcar con una: "X" la opción de respuesta con la que más esté de acuerdo, por favor sea sincero al marcar su opción de respuesta, para garantizar confiabilidad al estudio.

Preguntas	5 Siempre	4 Casi siempre	3 Algunas veces	2 Muy pocas veces	1 Nunca
1. Los beneficios económicos que recibo en mi trabajo satisfacen mis necesidades básicas.					
2. En mi trabajo me encuentro motivado.					
3. Mis capacidades profesionales son consideradas en mi trabajo.					
4. Se reconocen mi esfuerzo y dedicación.					
5. Mi trabajo me posibilita beneficios sociales adecuados (vacaciones, permisos).					
6. Los beneficios de salud que recibo en la institución satisfacen mis necesidades.					
Preguntas	5 Siempre	4 Casi siempre	3 Algunas veces	2 Muy pocas veces	1 Nunca
7. Me siento seguro y estable en mi trabajo.					
8. Me gustaría cambiar de empleo.					
9. Mi trabajo me da oportunidades de crecimiento económico y profesional.					
10. He cumplido las expectativas que tenía al comenzar a trabajar.					
11. Me siento con ánimo y energía para realizar adecuadamente mi trabajo.					

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

12. La tecnología con la que trabajo me permite evolucionar en mis conocimientos.					
13. Mi trabajo me permite ajustar las responsabilidades personales con las laborales.					
14. Soy lo suficientemente flexible para adaptarme a situaciones cambiantes.-					
15. Mis aportes e ideas son tenidos en cuenta y valorados por mi superior.					
16. El flujo de comunicación en mi grupo de trabajo es adecuado.					
17. Las relaciones con mis compañeros motivan a tener un mejor desempeño en mi trabajo.					
18. Falto mucho a mi trabajo.					
19. Llego puntual a mi trabajo.					
20. Cumpló con mi jornada laboral.					
21. Tengo los conocimientos suficientes para desempeñarme adecuadamente en mi área laboral.					
22. Propongo ideas que ayuden a mejorar mi sala.					
23. Realizo mis actividades asignadas con iniciativa y dedicación.					
24. Puedo realizar mi trabajo sin ayuda de otros.					
25. Mi relación con mis compañeros de trabajo es buena.					
26. Cuando llego al hospital comienzo a trabajar de inmediato.					
27. Trabajo sin interrupciones a lo largo de mi					

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

jornada laboral.					
28. Puedo mantener mi atención en el trabajo.					
29. Realizo actividades variadas					
30. Mi trato con los usuarios es cortés					
31. Mi jefe inmediato valora mi trabajo					
32. Tengo independencia para actuar y tomar decisiones en mi área de trabajo					
33. Existe un ambiente de colaboración entre compañeros					
34. Mi jefe inmediato me hace sentir incapaz cuando le pido ayuda					

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.



UNIVERSIDAD
NACIONAL
AUTÓNOMA DE
NICARAGUA,
MANAGUA
UNAN - MANAGUA

Encuesta a coordinadores de sala

Departamento de enfermería

Estimado colega de enfermería como parte de la culminación de la maestría en enfermería con mención en docencia, se requiere realizar una investigación, por lo cual solicito de su apoyo para llenar la siguiente encuesta que tiene como objetivo: Analizar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA, Managua Agosto- septiembre 2019, la información será utilizada únicamente para fines de estudio y será completamente confidencial, agradezco desde ya su valioso apoyo.

Encuestado(a): _____ **Fecha:** _____

Marque a continuación con una: X, según corresponda

1- Sexo: Hombre Mujer

2- Edad: _____ Años

3- Nivel profesional: Auxiliar de enfermería Enfermero (a) general Lic. En enfermería

4- Área que coordina: _____

5- Año de coordinación del área: _____

A continuación, se le presentan una serie de enunciados con varias posibles respuestas, marque con una "X" la opción que usted considere sea la correcta

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

Enunciado	5 : siempre	4: A veces	3: Algunas veces	2: Muy pocas veces	1: Nunca
1-Las capacidades profesionales del personal a su cargo son consideradas					
2-Se reconoce el esfuerzo y dedicación del personal a su cargo					
3-Existe flexibilidad en el cumplimiento de vacaciones, permisos de ser necesarios para ausentarse de su jornada laboral					
4-Cuenta el personal con asistencia básica que pueda satisfacer su necesidad de salud, independientemente de su afiliación a la institución					
Enunciado	5 : siempre	4: A veces	3: Algunas veces	2: Muy pocas veces	1: Nunca
5-Se brinda seguridad laboral en la institución					
6-Son muy comunes las renunciaciones en la institución					
7-Existe en la institución oportunidades de crecimiento profesional y económico					
8-Considera que los recursos					

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

asistenciales han cumplido sus expectativas que tenían antes de empezar a laborar en esta institución					
9-Los recursos se encuentran con ánimo y energía para realizar adecuadamente su trabajo					
10-La tecnología con la que cuenta la institución permite un buen desempeño laboral de los recursos					
11-Los recursos son lo suficientemente flexibles, para adaptarse a los cambios					
12-Se toman en cuenta las opiniones de los recursos para aplicarlos según corresponde					
13-El flujo de comunicación entre coordinadores y recurso asistencial es adecuado					

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

Actividades básicas de enfermería

Actividades asistenciales	5 : siempre	4: A veces	3: Algunas veces	2: Muy pocas veces	1: Nunca
Cumple con la higiene de manos a la preparación de medicamentos.					
Usa bandeja estéril a la hora de administrar medicamentos.					
Utiliza tarjeta Kardex según normas a la hora de administrar medicamentos.					
Explica al paciente procedimiento a realizar.					
Realiza limpieza de sello de heparina antes de administrar medicamento.					
Cumple los cinco exactos a la hora de administrar medicamentos.					
Brinda información necesaria al paciente al ingresar o egresar de la unidad.					
Realiza limpieza de unidad según normas del servicio.					
Utiliza técnicas de asepsia y antisepsia al realizar procedimientos limpios o asépticos.					
Prepara equipos para la toma de signos vitales.					
Revisa funcionalidad de los equipos antes de usarlos.					
Toma signos vitales según horarios y normas del servicio.					
Deja equipo en orden y limpio.					
Mantiene atención en su trabajo.					
Actividades administrativas	5 : siempre	4: A veces	3: Algunas veces	2: Muy pocas veces	1: Nunca
Hace uso correcto del material de reposición (MRP).					
Realiza clasificación de desechos según					

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

normativa.					
Revisa carro de paro y garantiza que todo esté completo.					
Ordena sus expedientes tanto de hospitalización como de egreso según normativa 004.					
Realiza llenado correcto de la hoja de censo diario.					
Actividades administrativas	5 : siempre	4: A veces	3: Algunas veces	2: Muy pocas veces	1: Nunca
Brinda charlas educativas al personal de salud.					
Participa en las actividades docentes que se realizan todos los viernes.					
Brinda charlas educativas al paciente y/o familiar.					
Actividades Investigativas	5 : siempre	4: A veces	3: Algunas veces	2: Muy pocas veces	1: Nunca
Elabora planes de cuidado según prioridad y condición del paciente.					
Realiza intervenciones de enfermería según patología del paciente.					
Se documenta sobre nuevas orientaciones a nivel de enfermería, para mantenerse informado.					

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

Cronograma

Cronograma de actividades							
Capítulos	Actividades	2018	2019				2020
I Tema	Planteamiento del problema	28 Enero					
	Introducción	29 Enero					
	Antecedentes	01 febrero					
	Justificación	04 Febrero					
	Objetivos	11 Febrero					
	Tutoría						
Marco Teórico	Bosquejo	27 Julio					
	Búsqueda de Información	Agosto- Septiembre					
	información Tutorías	17 Octubre					
	Elaboración marco teórico	Noviembre- Diciembre					
Diseño metodológico	Tutorías		Febrero				
	Desarrollo capitulo II						
	Descripción del diseño			Marzo	Abril		
	Elaboración de instrumentos			Marzo			
	Validación de instrumentos			Abril	Mayo		
	Defensa Protocolo				18 Mayo		

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

Análisis y resultados	Tutorías					Mayo	Junio	
	Aplicación de instrumentos					Mayo	Agosto	
Conclusiones y recomendaciones							Octubre	
Entrega de Tesis							Noviembre	
Defensa de tesis							Noviembre	
Incorporar correcciones dadas en la defensa							Diciembre	Enero
Entrega de empastados								Enero

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

Presupuesto

Medios	Valor Unitario	Cantidad	Total
Bibliografía			
<i>Textos (libros)</i>	C\$ 400	3	C\$ 1,200
<i>Fotocopias.</i>	C\$ 0.50	500	C\$ 250
<i>Internet (plan)</i>	C\$ 200 (Mensual)	12 Meses	C\$ 2,400
Tutorías			
<i>Pasajes.</i>	C\$100	30 Tutorías	C\$ 3,000
<i>Análisis y manejo De información</i>			
<i>Asesoría especializada.</i>	C\$ 500	3 Asesorías	C\$1,500
<i>Documento final</i>			
<i>Impresión.</i>	C\$ 1	6 ejemplares de 200 páginas	C\$ 1,200
<i>Empastes.</i>	C\$ 500	3 ejemplares	C\$ 1,500
<i>Otros... (planos, Fotografías...).</i>	C\$ 7 (impresiones a color)	40	C\$ 280
Total: 11,330			

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

VARIABLE I: CARACTERÍSTICAS SOCIO LABORALES DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE HOSPITALIZACIÓN DEL HOSPITAL BOLONIA-SERMESA

Tabla 1

Edad y Sexo del personal de enfermería de hospitalización del Hospital Bolonia-SERMESA, agosto-septiembre 2019

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Hombre	13	17.1
Mujer	63	82.9
Total	76	100

Fuente: Guía de encuesta al personal de enfermería

Tabla 2

Edad del personal de enfermería de hospitalización del Hospital Bolonia-SERMESA, agosto-septiembre 2019

Edad	Frecuencia	Porcentaje
Menos de 28 años	40	52.6
29-33 años	19	24.9
34-38 años	15	19.8
40 años a más	2	2.6
Total	76	100.0

Fuente: Guía de encuesta al personal de enfermería

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

Figura 3

Nivel Profesional del personal de enfermería de hospitalización del Hospital Bolonia-SERMESA, agosto-septiembre 2019

Nivel Profesional	Frecuencia	Porcentaje
Auxiliar de Enfermería	5	6.6
Enfermero(a) General	11	14.5
Lic. Enfermería	60	78.9
Total	76	100.0

Fuente: Guía de encuesta al personal de enfermería

Tabla 4

Área laboral del personal de enfermería de hospitalización del Hospital Bolonia-SERMESA, agosto-septiembre 2019

Área laboral	Frecuencia	Porcentaje
Ginecología	18	23.7
Medicina Interna	12	15.8
Pediatría	12	15.8
Neonato	10	13.2
UCI Adulto	8	10.5
UCI Pediátrica	7	9.2
Medico Qx	9	11.8
Total	76	100.0

Fuente: Guía de encuesta al personal de enfermería

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

Tabla 5

Año de laborar en esta institución del personal de enfermería de hospitalización del Hospital Bolonia-SERMESA, agosto-septiembre 2019

Antigüedad laboral	Frecuencia	Porcentaje
De 1 a 5 años	64	82.9
De 6 a 8 años	11	14.5
De 9 años a más	2	2.6
Total	76	100.0

Fuente: Guía de encuesta al personal de enfermería

VARIABLE II: TIPO DE MOTIVACIÓN PRESENTE EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE HOSPITALIZACIÓN DEL HOSPITAL BOLONIA-SERMESA

Tabla 6

Beneficios económicos, sociales y de salud recibidos en los recursos de hospitalización del Hospital Bolonia-SERMESA., agosto –septiembre 2019

Beneficios económicos, sociales y de salud	Económicos		Sociales		De salud	
	F	%	F	%	F	%
Siempre	1	1.3%	29	38.2%	19	25%
Casi siempre	35	46.1%	21	27.6%	26	34.2%
Algunas veces	22	28.9%	12	15.8%	21	27.6%
Muy pocas veces	17	22.4%	11	14.5%	8	10.5%
Nunca	1	1.3%	3	3.9%	2	2.6%
Total	76	100%	76	100%	76	100%

Fuente: Guía de encuesta al personal de enfermería

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

Tabla 7

Percepción de la motivación según el personal de enfermería de hospitalización del Hospital Bolonia-SERMESA, agosto-septiembre 2019

Percepción de la motivación	Frecuencia	Porcentaje
Muy Pocas	7	9.2
Algunas Veces	22	28.9
Casi siempre	27	35.5
Siempre	20	26.3
Total	76	100.0

Fuente: Guía de encuesta al personal de enfermería

Tabla 8

Percepción del reconocimiento recibido por parte de la institución según el personal de enfermería de hospitalización del Hospital Bolonia-SERMESA, agosto-septiembre 2019

Reconocimiento	Profesional		Esfuerzo y dedicación	
	F	%	F	%
Siempre	24	31.6%	12	15.8%
Casi siempre	25	32.9%	19	25%
Algunas veces	18	23.7%	25	32.9%
Muy pocas veces	8	10.5%	17	22.4%
Nunca	1	1.3%	3	3.9%
Total	76	100%	76	100%

Fuente: Guía de encuesta al personal de enfermería

8

Tabla 9

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

Percepción de la seguridad y pertenencia según el personal de enfermería de hospitalización del Hospital Bolonia-SERMESA, agosto-septiembre 2019

Seguridad laboral y pertenencia	Seguridad		Pertenencia	
	F	%	F	%
Siempre	25	32.9%	0	0%
Casi siempre	22	28.9%	4	5.3%
Algunas veces	20	26.3%	24	31.6%
Muy pocas veces	7	9.2%	21	27.6%
Nunca	2	2.6%	27	35.5%
Total	76	100%	76	100%

Fuente: Guía de encuesta al personal de enfermería

Tabla 10

Percepción de oportunidades de crecimiento económico y profesional recibido según el personal de enfermería de hospitalización del Hospital Bolonia-SERMESA, agosto-septiembre 2019

Percepción de oportunidades	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	11	14.5
Muy Pocas	18	23.7
Algunas Veces	24	31.6
Casi siempre	10	13.2
Siempre	13	17
Total	76	100.0

Fuente: Guía de encuesta al personal de enfermería

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

Tabla 11

Percepción del cumplimiento de expectativas laboral del personal de enfermería de hospitalización del Hospital Bolonia-SERMESA, agosto-septiembre 2019

Percepción del cumplimiento de expectativas	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	3.9
Muy Pocas	8	10.5
Algunas Veces	16	21.1
Casi siempre	20	26.3
Siempre	29	38.2
Total	76	100.0

Fuente: Guía de encuesta al personal de enfermería

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

Tabla 12

Percepción del estado de ánimo y de energía para realizar las actividades de manera adecuada por parte del personal de enfermería de hospitalización del Hospital Bolonia-SERMESA, agosto-septiembre 2019

Percepción del estado de ánimo y energía	Frecuencia	Porcentaje
Muy Pocas	2	2.6
Algunas Veces	2	2.6
Casi siempre	34	44.7
Siempre	38	50.0
Total	76	100.0

Fuente: Guía de encuesta al personal de enfermería

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

Tabla 13

Percepción de la tecnología usada y que permite evolucionar los conocimientos del personal de enfermería de hospitalización del Hospital Bolonia-SERMESA, agosto-septiembre 2019

Percepción de tecnología usada	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	6	7.9
Muy Pocas	5	6.6
Algunas Veces	22	28.9
Casi siempre	26	34.2
Siempre	17	22.4
Total	76	100.0

Fuente: Guía de encuesta al personal de enfermería

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

Tabla 14

Percepción del ajuste a las responsabilidades particulares del personal de enfermería de hospitalización del Hospital Bolonia-SERMESA, agosto-septiembre 2019

Percepción de ajuste de responsabilidades	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	2.6
Muy Pocas	5	6.6
Algunas Veces	21	27.6
Casi siempre	22	28.9
Siempre	26	34.2
Total	76	100.0

Fuente: Guía de encuesta al personal de enfermería

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

Tabla 15

Percepción de la flexibilidad para adaptarse a las situaciones cambiantes del personal de enfermería de hospitalización del Hospital Bolonia-SERMESA, agosto-septiembre 2019

Percepción de flexibilidad	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	2.6
Muy Pocas	1	1.3
Algunas Veces	4	5.3
Casi siempre	30	39.5
Siempre	39	51.3
Total	76	100.0

Fuente: Guía de encuesta al personal de enfermería

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

Tabla 16

Percepción de los aportes tomados en cuenta y valorados por el superior del personal de enfermería de hospitalización del Hospital Bolonia-SERMESA, agosto-septiembre 2019

Percepción de aportes tomados en cuenta	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	3.9
Muy Pocas	5	6.6
Algunas Veces	23	30.3
Casi siempre	18	23.7
Siempre	27	35.5
Total	76	100.0

Fuente: Guía de encuesta al personal de enfermería

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

Tabla 17

Percepción de El flujo de comunicación y relación laboral del personal de enfermería de hospitalización del Hospital Bolonia-SERMESA, agosto-septiembre 2019

Seguridad laboral y pertenencia Flujo de comunicación y relación laboral	Flujo de Comunicación		Relación laboral	
	F	%	F	%
Siempre	31	40.8%	32	42.1%
Casi siempre	27	35.5%	31	40.8%
Algunas veces	15	19.7%	9	11.8%
Muy pocas veces	1	1.3%	1	1.3%
Nunca	2	2.6%	3	3.9%
Total	76	100%	76	100%

Fuente: Guía de encuesta al personal de enfermería

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

VARIABLE III: DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE HOSPITALIZACIÓN DEL HOSPITAL BOLONIA-SERMESA

Tabla 18

Asistencia laboral, puntualidad y cumplimiento de jornada laboral del personal de enfermería según recurso asistencial y coordinadores de hospitalización del Hospital Bolonia-SERMESA, agosto-septiembre 2019

Asistencia laboral, Puntualidad y cumplimiento de jornada laboral	Personal de enfermería						Coordinadores					
	Asistencia		Puntualidad		Cumplimiento de Jornada laboral		Asistencia		Puntualidad		Cumplimiento de Jornada laboral	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Siempre	5	6.6%	50	65.8%	72	94.7%	0	0.0%	5	71.4%	7	100%
Casi siempre	4	5.3%	20	26.3%	3	3.9%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Algunas veces	3	3.9%	3	3.9%	0	0.0%	1	14.3%	1	14.3%	0	0.0%
Muy pocas veces	13	17.1%	1	1.3%	0	0.0%	5	71.4%	1	14.3%	0	0.0%
Nunca	51	67.1%	2	2.6%	1	1.3%	1	14.3%	0	0.0%	0	0.0%
Total	76	100%	76	100%	76	100%	7	100%	7	100%	7	100%

Fuente: Guía de encuesta al personal de enfermería y coordinadores de sala

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

Tabla 19

Percepción sobre los conocimientos suficientes por parte del personal de enfermería y coordinadores para desempeñarse adecuadamente en el área de hospitalización del Hospital Bolonia-SERMESA, agosto-septiembre 2019

Conocimiento suficiente	Personal de enfermería		Coordinadores	
	F	%	F	%
Siempre	55	72.4%	6	85.7%
Casi siempre	18	23.7%	1	14.3%
Algunas veces	2	2.6%	0	0.0%
Muy pocas veces	1	1.3%	0	0.0%
Nunca	0	0.0%	0	0.0%
Total	76	100%	7	100%

Fuente: Guía de encuesta al personal de enfermería y coordinadores de sala

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

Tabla 20

Percepción sobre la propuesta de ideas que ayuden a mejorar la sala con iniciativa y dedicación, según personal de enfermería y coordinadores del área de hospitalización, del Hospital Bolonia-SERMESA, agosto- septiembre 2019

Ideas con Iniciativas	Personal de enfermería				Coordinadores			
	Ideas		Iniciativas		Ideas		Iniciativas	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Siempre	25	32.9%	50	65.8%	2	28.6%	2	28.6%
Casi siempre	25	32.9%	23	30.3%	2	28.6%	2	28.6%
Algunas veces	24	31.6%	2	2.6%	1	14.3%	1	14.3%
Muy pocas veces	2	2.6%	1	1.3%	1	14.3%	1	14.3%
Nunca	0	0.0%	0	0.0%	1	14.3%	1	14.3%
Total	76	100%	76	100%	7	100%	7	100%

Fuente: Guía de encuesta al personal de enfermería y coordinadores de sala

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

Tabla 21

Percepción sobre el trabajo individual y la relación laboral entre compañeros, según personal de enfermería y coordinadores del área de hospitalización, del Hospital Bolonia-SERMESA, agosto-septiembre 2019

Trabaja individual y relación laboral	Personal de enfermería				Coordinadores			
	Trabajo individual		Relación laboral		Trabajo individual		Relación laboral	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Siempre	25	32.9%	44	57.9%	4	57.1%	6	85.7%
Casi siempre	33	43.4%	29	38.2%	1	14.3%	0	0.0%
Algunas veces	17	22.4%	3	3.9%	1	14.3%	0	0.0%
Muy pocas veces	1	1.3%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Nunca	0	0.0%	0	0.0%	1	14.3%	1	14.3%
Total	76	100%	76	100%	7	100%	7	100%

Fuente: Guía de encuesta al personal de enfermería y coordinadores de sala

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

Tabla 22

Percepción sobre el inicio de la jornada laboral al llegar a la institución, según personal de enfermería y coordinadores del área de hospitalización, del Hospital Bolonia-SERMESA, agosto-septiembre 2019

Inicio de jornada laboral	Personal de enfermería		Coordinadores	
	F	%	F	%
Siempre	54	71.1%	4	57.1%
Casi siempre	16	21.1%	2	28.6%
Algunas veces	4	5.3%	0	0.0%
Muy pocas veces	2	2.6%	0	0.0%
Nunca	0	0.0%	1	14.3%
Total	76	100%	7	100%

Fuente: Guía de encuesta al personal de enfermería y coordinadores de sala

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

Tabla 23

Percepción sobre el trabajo sin interrupciones y con atención durante la jornada laboral, del personal de del área de hospitalización, del Hospital Bolonia-SERMESA, agosto- septiembre 2019

Trabajo sin interrupción y con atención	Personal de enfermería				Coordinadores			
	Trabaja sin interrupción		Trabaja con atención		Trabaja sin interrupción		Trabaja con atención	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Siempre	25	32.9%	53	69.7%	2	28.6%	3	42.9%
Casi siempre	41	53.9%	21	27.6%	3	42.9%	3	42.9%
Algunas veces	9	11.8%	2	2.6%	1	14.3%	0	0.0%
Muy pocas veces	1	1.3%	0	0.0%	1	14.3%	0	0.0%
Nunca	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	14.3%
Total	76	100%	76	100%	7	100%	7	100%

Fuente: Guía de encuesta al personal de enfermería y coordinadores de sala

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

Tabla 24

Percepción sobre las actividades variadas que realiza el personal de enfermería durante la jornada laboral, en el área de hospitalización, del Hospital Bolonia-SERMESA, agosto- septiembre 2019.

Actividades variadas	Personal de enfermería		Coordinadores	
	F	%	F	%
Siempre	46	60.5%	5	71.4%
Casi siempre	23	30.3%	1	14.3%
Algunas veces	7	9.2%	1	14.3%
Muy pocas veces	0	0.0%	0	0.0%
Nunca	0	0.0%	0	0.0%
Total	76	100%	7	100%

Fuente: Guía de encuesta al personal de enfermería y coordinadores de sala

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

Tabla 25

Percepción sobre el valor que le da el jefe inmediato a sus recursos y la independencia de estos para tomar decisiones durante la jornada laboral, en el área de hospitalización, del Hospital Bolonia-SERMESA, agosto- septiembre 2019

Valor que le da el jefe inmediato y toma de decisiones	Personal de enfermería				Coordinadores			
	Valor que le da el jefe inmediato		Toma de decisiones		Valor que le da el jefe inmediato		Toma de decisiones	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Siempre	29	38.2%	26	34.2%	4	57.1%	5	71.4%
Casi siempre	28	36.8%	23	30.3%	1	14.3%	2	28.6%
Algunas veces	10	13.2%	14	18.4%	1	14.3%	0	0.0%
Muy pocas veces	6	7.9%	8	10.5%	1	14.3%	0	0.0%
Nunca	3	3.9%	5	6.6%	0	0.0%	0	0.0%
Total	76	100%	76	100%	7	100%	7	100%

Fuente: Guía de encuesta al personal de enfermería y coordinadores de sala

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

Tabla 26

Trato con los pacientes, el compañerismo y ayuda brindada por el jefe inmediato no hace sentir incapaz al recurso de enfermería de hospitalización del Hospital Bolonia-SERMESA agosto-septiembre 2019

Trato con los pacientes, compañerismo y ayuda brindada por el jefe inmediato	Personal de enfermería						Coordinadores					
	<i>Trato con el paciente</i>		<i>Compañerismo</i>		<i>Ayuda del jefe inmediato</i>		<i>Trato con el paciente</i>		<i>Compañerismo</i>		<i>Ayuda del jefe inmediato</i>	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Siempre	60	78.9%	32	42.1%	10	13.2%	3	42.9%	3	42.9%	0	0.0%
Casi siempre	11	14.5%	26	34.2%	5	6.6%	2	28.6%	2	28.6%	1	14.3%
Algunas veces	3	3.9%	13	17.1%	7	9.2%	1	14.3%	1	14.3%	0	0.0%
Muy pocas veces	1	1.3%	4	5.3%	7	9.2%	1	14.3%	1	14.3%	0	0.0%
Nunca	1	1.3%	1	1.3%	47	61.8%	0	0.0%	0	0.0%	6	85.7%
Total	76	100%	76	100%	76	100%	7	100%	7	100%	7	100%

Fuente: Guía de encuesta al personal de enfermería y coordinadores de sala

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

Actividades Asistenciales del recurso de enfermería del Hospital Bolonia-SERMESA

Tabla 27

Cumplimiento de las medidas de seguridad a la hora de administrar medicamentos a los pacientes de hospitalización del Hospital Bolonia-SERMESA, agosto-septiembre 2019

Cumplimiento de las medidas de seguridad a la hora de administrar medicamentos	Personal de enfermería										Coordinadores									
	Higiene de manos		B. estéril		Kardex		Limpieza de sello de heparina		Uso de los Cinco exactos		Higiene de manos		B. estéril		Kardex		Limpieza de sello de heparina		Uso de los cinco exactos	
	F	%	F	%	F	%	F	F	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Siempre	60	78.9%	57	75%	69	90.8%	54	71.1%	72	94.7%	5	71.4%	4	57.1%	7	100%	5	71.4%	5	71.4%
Casi siempre	15	19.7%	16	21.1%	6	7.9%	21	27.6%	4	5.3%	2	28.6%	2	28.6%	0	0.0%	1	14.3	2	28.6%
Algunas veces	1	1.3%	1	1.3%	0	0.0%	1	1.3%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	14.3%	0	0.0%
Muy pocas veces	0	0.0%	2	2.6%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	14.3%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Nunca	0	0.0%	0	0.0%	1	1.3%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Total	76	100%	46	100%	76	100%	76	100%	76	100%	7	100%	7	100%	7	100%	7	100%	7	100%

Fuente: Guía de encuesta al personal de enfermería y coordinadores de sala

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

Tabla 28

Información al paciente tanto a nivel de procedimientos como en su estancia o egreso de la unidad hospitalaria del área de hospitalización, del Hospital Bolonia-SERMESA, agosto-septiembre 2019

Información recibida por parte del paciente	Personal de enfermería				Coordinadores			
	Información de procedimiento		Información al ingreso y egreso		Información de procedimiento		Información al ingreso y egreso	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Siempre	67	88.2%	55	72.4%	4	57.1%	3	42.9%
Casi siempre	6	7.9%	19	25%	2	28.6%	1	14.3%
Algunas veces	2	2.6%	1	1.3%	1	14.3%	3	42.9%
Muy pocas veces	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Nunca	1	1.3%	1	1.3%	0	0.0%	0	0.0%
Total	76	100%	76	100%	7	100%	7	100%

Fuente: Guía de encuesta al personal de enfermería y coordinadores de sala

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

Tabla 29

Limpieza de unidad y la aplicación de técnicas de asepsia y antisepsia en los distintos procedimientos en el área de hospitalización, del Hospital Bolonia-SERMESA, agosto-septiembre 2019

Limpieza de unidad y uso de técnicas de asepsia y antisepsia	Personal de enfermería				Coordinadores			
	Limpieza de unidad		Técnicas de asepsia y antisepsia		Limpieza de unidad		Técnicas de asepsia y antisepsia	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Siempre	59	77.6%	64	84.2%	3	42.9%	3	42.9%
Casi siempre	14	18.4%	12	15.8%	3	42.9%	1	14.3%
Algunas veces	3	3.9%	0	0.0%	1	14.2%	3	42.9%
Muy pocas veces	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Nunca	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Total	76	100%	76	100%	7	100%	7	100%

Fuente: Guía de encuesta al personal de enfermería y coordinadores de sala

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

Tabla 30

Preparación de equipo para la toma de signos vitales, así como la revisión de la funcionalidad de los mismos, la toma de signos vitales y dejar en orden equipos utilizados en el área de hospitalización, del Hospital Bolonia-SERMESA, agosto-septiembre 2019

Preparación para la toma de signos vitales	Personal de enfermería								Coordinadores							
	Preparación para la toma de SV		Revisión de quipos antes de tomar SV		Toma SV		deja en orden equipo		Preparación para la toma de SV		Revisión de quipos antes de tomar SV		Toma SV		deja en orden equipo	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Siempre	49	64.5%	55	72.4%	52	68.4%	64	84.2%	4	57.1%	3	42.9%	4	57.1%	4	57.1%
Casi siempre	23	30.3%	18	23.7%	20	26.3%	12	15.8%	2	28.6%	3	42.9%	1	14.3%	2	28.6%
Algunas veces	3	3.9%	3	3.9%	4	5.3%	0	0.0%	1	14.3%	1	14.3%	2	28.6%	1	14.3%
Muy pocas veces	1	1.3%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Nunca	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Total	76	100%	76	100%	76	100%	76	100%	7	100%	7	100%	7	100%	7	100%

Fuente: Guía de encuesta al personal de enfermería y coordinadores de sala

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

Actividades Administrativas del recurso de enfermería del Hospital Bolonia-SERMESA

Tabla 31

Uso correcto del material de reposición periódica (MRP), clasificación de desechos según normativa 003 y recibo de carro de paro por parte del personal de enfermería en el área de hospitalización, del Hospital Bolonia-SERMESA, agosto-septiembre 2019

Uso correcto de MRP, Clasificación de desechos y recibo de carro de paro	Personal de enfermería						Coordinadores					
	Uso correcto del MRP		Clasificación de desechos		Recibo del Carro de paro		Uso correcto del MRP		Clasificación de desechos		Recibo del Carro de paro	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Siempre	50	65.8%	59	77.6%	58	76.3%	4	57.1%	3	42.9%	7	100%
Casi siempre	26	34.2%	17	22.4%	15	19.7%	2	28.6%	4	57.1%	0	0.0%
Algunas veces	0	0.0%	0	0.0%	3	3.9%	1	14.3%	0	0.0%	0	0.0%
Muy pocas veces	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Nunca	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Total	76	100%	76	100%	76	100%	7	100%	7	100%	7	100%

Fuente: Guía de encuesta al personal de enfermería y coordinadores de sala

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

Tabla 32

Orden del expediente clínico según normativa 004 y llenado correcto de hoja de censo diario por parte del personal de enfermería en el área de hospitalización, del Hospital Bolonia-SERMESA, agosto-septiembre 2019

Orden del expediente clínico y llenado de hoja de censo diario	Personal de enfermería				Coordinadores			
	Orden del expediente		Llenado de hoja de censo diario		Orden del expediente		Llenado de hoja de censo diario	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Siempre	61	80.3%	71	93.4%	4	57.1%	5	71.4%
Casi siempre	12	15.8%	4	5.3%	3	42.9%	1	14.3%
Algunas veces	3	3.9%	1	1.3%	0	0.0%	1	14.3%
Muy pocas veces	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Nunca	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Total	76	100%	76	100%	7	100%	7	100%

Fuente: Guía de encuesta al personal de enfermería y coordinadores de sala

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

Actividades Docentes del recurso de enfermería del Hospital Bolonia-SERMESA

Tabla 33

Actividades educativas para el personal, paciente y/ familiares y participación en las actividades docentes por parte del personal de enfermería en el área de hospitalización, del Hospital Bolonia-SERMESA, agosto-septiembre 2019

Actividades educativas	Personal de enfermería						Coordinadores					
	<i>Al personal</i>		<i>Paciente y /o familiar</i>		<i>Actividades docentes</i>		<i>Al personal</i>		<i>Paciente y / familiar</i>		<i>Actividades docentes</i>	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Siempre	7	9.2%	31	40.8%	57	75%	2	28.6%	1	14.3%	5	71.4%
Casi siempre	11	14.5%	16	21.1%	12	15.8%	1	14.3%	3	42.9%	2	28.6%
Algunas veces	30	39.5%	18	23.7%	6	7.9%	1	14.3%	1	14.3%	0	0.0%
Muy pocas veces	23	30.3%	8	10.5%	1	1.3%	0	0.0%	2	28.6%	0	0.0%
Nunca	5	6.6%	3	3.9%	0	0.0%	3	42.9%	0	0.0%	0	0.0%
Total	76	100%	76	100%	76	100%	7	100%	7	100%	7	100%

Fuente: Guía de encuesta al personal de enfermería y coordinadores de sala

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

Tabla 34

Elaboración de planes de cuidado, intervenciones y documentación diaria parte del personal de enfermería en el área de hospitalización, del Hospital Bolonia-SERMESA, agosto-septiembre 2019

Planes de cuidado, intervenciones y documentación	Personal de enfermería						Coordinadores					
	Planes de cuidado		Intervenciones		Documentación		Planes de cuidado		Intervenciones		Documentación	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Siempre	7	9.2%	34	44.7%	25	32.9%	1	14.3%	3	42.9%	4	57.1%
Casi siempre	11	14.5%	15	19.7%	25	32.9%	2	28.6%	0	0.0%	0	0.0%
Algunas veces	26	34.2%	18	23.7%	20	26.3%	1	14.3%	1	14.3%	1	14.3%
Muy pocas veces	18	23.7%	9	11.8%	6	7.9%	1	14.3%	2	28.6%	1	14.3%
Nunca	14	18.4%	0	0.0%	0	0.0%	2	28.6%	0	0.0%	1	14.3%
Total	76	100%	76	100%	76	100%	7	100%	7	100%	7	100%

Fuente: Guía de encuesta al personal de enfermería y coordinadores de sala

Tabla 35

Sexo de los coordinadores de Hospitalización del Hospital Bolonia-SERMESA, agosto-septiembre 2019

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Hombre	2	28.6
Mujer	5	71.4
Total	7	100.0

Fuente: Guía de encuesta al personal de enfermería

Relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el Hospital Bolonia-SERMESA.

Tabla 36

Edad de los coordinadores de Hospitalización del Hospital Bolonia-SERMESA, agosto-septiembre 2019

Edades	Frecuencia	Porcentaje
31	1	14.3
32	1	14.3
45	1	14.3
47	1	14.3
50	1	14.3
52	1	14.3
59	1	14.3
Total	7	100.0

Fuente: Guía de encuesta al personal de enfermería

Tabla 37

Nivel de motivación y desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital Bolonia-SERMESA, agosto-septiembre 2019.

Valores de la motivación y desempeño laboral	Motivación		Desempeño laboral	
	F	%	F	%
Medianamente o poco	27	36%	11	14%
Adecuado	49	64%	65	86%
Total	76	100%	76	100%

Fuente: Guía de encuesta al personal de enfermería