



**Universidad
Norbert Wiener**

**UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**“MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL EN PERSONAL
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN UN HOSPITAL
NACIONAL NIVEL IV DE LIMA METROPOLITANA, 2021”**

**TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR EL TÍTULO DE
ESPECIALISTA EN GESTIÓN DE SERVICIOS DE SALUD Y
ENFERMERÍA**

PRESENTADO POR:

LIC. PORTUGAL NUÑEZ, LORENA ADRIANA

ASESORA:

MG. PRETELL AGUILAR, ROSA MARIA

LIMA – PERÚ

2021

DEDICATORIA

Al sumo hacedor del universo por siempre acompañarme e iluminarme en todo aspecto de la vida, y especialmente en el ámbito profesional, permitiéndome ser instrumento técnico, especializado, y humano, para servir y apoyar al prójimo en el marco de mis funciones y competencias asignadas.

AGRADECIMIENTO

De forma especial a mi Sra. Madre y todos los miembros de mi familia por su invaluable contribución, comprensión, y apoyo para conmigo durante toda mi existencia, lo que ha permitido lograr los objetivos académicos, profesionales, y personales trazados.

ASESORA:
MG. PRETELL AGUILAR, ROSA MARIA

JURADO

PRESIDENTE : Dra. Cardenas De Fernandez Maria Hilda

SECRETARIO : Dra. Gonzales Saldaña Susan Haydee

VOCAL : Mg. Uturnco Vera Milagros Lizbeth

Índice General

1.	EL PROBLEMA.....	11
1.1	Planteamiento del Problema.....	11
1.2	Formulación del Problema	14
1.2.1	Problema General	14
1.2.2	Problemas Específicos	15
1.3	Objetivos de la Investigación	15
1.3.1	Objetivo General	15
1.3.2	Objetivos Específicos	16
1.4	Justificación de la Investigación	16
1.4.1	Teórica	16
1.4.2	Metodológica	17
1.4.3	Practica	17
1.5	Delimitaciones de la Investigación	18
1.5.1	Temporal	18
1.5.2	Espacial	18
1.5.3	Recursos	18
2.	MARCO TEORICO.....	20
2.1	Antecedentes	20
2.2	Bases Teóricas	24
2.3	Formulación de Hipótesis	37
2.3.1	Hipótesis General	37
2.3.1	hipótesis Especificas	37
3.	METODOLOGÍA	38
3.1	Método de Investigación	38
3.2	Enfoque de Investigación	38
3.3.	Tipo de Investigación	39
3.4	Diseño de Investigación	39
3.5	Población, muestra, muestreo	39
3.6	Variables y operacionalización	41
3.6.1	Variable Motivación	42
3.6.2	Variable Desempeño Laboral	42
3.7	Técnicas e Instrumentación de Recolección de Datos	44
3.7.1	Descripción de Instrumentos	45
3.7.1.1	Variable 1: Motivación	45
3.7.1.2	Variable 2: Desempeño Laboral	46
3.7.2	Validación	47
3.7.2.1	Validación Variable 1: Motivación	47
3.7.2.2	Validación Variable 2: Desempeño Laboral	47
3.7.3	Confiabilidad.....	47
3.7.3.1	Confiabilidad Variable 1: Motivación	47
3.7.3.2	Confiabilidad Variable 2: Desempeño Laboral	48
3.8	Plan de Procesamiento y Análisis de Datos	50
3.9	Aspectos Éticos	50
4.	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	53
4.1	Cronograma de Actividades	53
4.2	Presupuesto	54
5.	REFERENCIAS	55
	ANEXOS.....	60

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Índice de Anexos

Anexo 1:	Matriz de Consistencia	60
Anexo 2:	Matriz de operacionalización de Variables	62
Anexo 3:	Instrumento de Recolección de Datos	64
Anexo 4:	Consentimiento Informado	70

RESUMEN

Objetivo: Identificar la relación existente entre la motivación y el desempeño laboral en enfermeros de un nosocomio nacional nivel IV de Lima Metropolitana.

Metodología: La investigación corresponderá al tipo aplicada, el enfoque será cuantitativo, en cuanto al método se aplicará el hipotético deductivo, y el diseño corresponderá al no experimental, y el alcance correlacional. La investigación se efectuará de enero a febrero del 2022. Respecto de la población estará conformada por 525 enfermeros, con una muestra representativa de 223 profesionales que prestan atención en un hospital nacional de nivel IV, dicha muestra se obtendrá de acuerdo con la aplicación de la fórmula de la muestra probabilística. **Técnicas e Instrumentos**

de Recolección de Datos: Respecto de la técnica aplicada para el relevamiento de data se aplicará la encuesta, ejecutada en un solo momento, mediante los instrumentos denominados: Escala de Motivación en el Trabajo (R-WAWS), y Cuestionario de Desempeño Laboral, los que presentan un Alpha de Cronbach equivalente a 0,93, y 0,95 respectivamente. **Procedimientos:** El relevamiento de la data obtenida se efectuará por un periodo de 02 meses comprendidos de enero a febrero del 2022. Una vez recogida la data, se organizará en el programa excel para su control de calidad y organización correspondiente; posteriormente se exportará al software SPSS versión 27.0. **Análisis Estadístico:** Para la evaluación respectiva se aplicará el análisis de correlación el que permitirá determinar la relación entre las variables tratadas. Desarrollándose cuadros de frecuencia, medidas de dispersión y tendencia central, y representaciones graficas correspondientes.

Palabras Clave: “Motivación”, “Enfermeras y Enfermeros”, “Desempeño laboral”

ABSTRACT

Objective: To identify the relationship in motivation and job performance in nurses of a national level IV hospital in Metropolitan Lima. **Methodology:** The research will correspond to the applied type, the approach will be quantitative, as for the method the deductive hypothetical will be applied, and the design will correspond to the non-experimental one, and the correlational scope. The research being carried out from January to February 2022. Regarding the population, it would be made of 525 nurses, with a representative sample of 223 professionals who provide care in a national level IV hospital, said sample will be obtained in accordance with the application of the probability sample formula. **Data Collection Techniques and Instruments:** Regarding the technique applied for data collection, the survey will be applied, executed in a single moment, through the instruments called: Job Motivation Scale (R-WAWS), and Performance Questionnaire Labor, those with a Cronbach's Alpha equivalent to 0.93 and 0.95 respectively. **Procedures:** The survey of the data obtained will be carried out for a period of 02 months from January to February 2022. One time the data is collected, it would be organized in the excel program for its quality control and corresponding organization; later it will be exported to SPSS software version 27.0. **Statistical Analysis:** For the respective evaluation, the correlation analysis will be applied, which will allow to determine the relation between the treated variables. Developing frequency tables, measures of dispersion and central tendency, and corresponding graphical representations.

Key Words: “Motivation”, “Nurses”, “Job Performance”

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del Problema

La Organización Mundial de la Salud (OMS) en asociación con el Programa Nursing Now, y el Consejo Internacional de Enfermeras, en abril del 2020 informaron que en el orbe laboran alrededor de 28 millones de profesionales enfermeros, representando este grupo laboral más del 50% del personal sanitario existente en el mundo. También, se precisa que, si bien es cierto, se ha presentado un incremento sustancial de 4,7 millones de profesionales incorporadas en periodo comprendido del 2013 al 2018, a pesar de esto, la cifra a la fecha, continua presentando un déficit calculado en 5.9 millones de enfermeros, en regiones como: Asia (Región Sudoriental), África, Mediterráneo (Región Oriental) y varios países de América Latina, generando esto un impacto negativo en los sistemas sanitarios (1).

La Organización Panamericana de la Salud (OPS), en mayo del 2020 reporto que, en las Américas, aproximadamente el 70% de los países disponen de profesionales enfermeros necesarios, y en algunos casos superan el estimado requerido, sin embargo, se afronta retos sustanciales en su distribución, formación, y especialmente en su desempeño laboral (2). Respecto este último, se precisa que las instituciones normativas y promotoras de la salud en la región, refieren que el enfermero debe saber aplicar una serie de conocimientos y recursos que son viabilizados por un marco normativo que facilita el cumplimiento del desempeño laboral efectivo y la finalidad que se le asigna en el sistema sanitario. Sin embargo, en el aspecto práctico esta consecución, se ve afectada por la conjunción de diversos factores, tales como: condiciones de trabajo precario, incremento constante de carga laboral, limitada asignación de insumos y materiales para la prestación del servicio, bajos montos remunerativos, inestabilidad laboral, necesidad de trabajar en más de 01

centro asistencial, insatisfacción laboral, bajo nivel de participación en toma de decisiones, entre muchos otros (3).

En nuestro país, en la actual era del COVID 19, se ha presentado un notable aumento de la fuerza laboral de enfermería en el sistema sanitario nacional. Sin embargo, por efectos de la pandemia nuevos factores impactan de forma negativa en el desempeño de enfermería, como son el riesgo a enfermarse por SARS COV 2, sobresaturación del trabajo y los pacientes con COVID-19 que requieren medidas profilácticas para prevenir o contener la propagación del virus a otros pacientes: ponerse ropa protectora, procedimientos específicos de descontaminación, áreas específicas aisladas donde se almacenan suministros especializados, entre otros (4). Todas estas medidas aumentan considerablemente la carga de trabajo de enfermería, lo que a su vez merma el desempeño laboral, no solo por el tiempo avocado para su implementación sino también por su organización y gestión. Estas nuevas actividades aumentan los factores relevantes de incurrancia de situaciones problemáticas en los servicios de enfermería, puesto que disminuye la permanente supervisión del paciente y hace que se incremente la transgresión a la normatividad establecida, así como el aumento en la presentación de incidentes negativos (5).

Ante la coyuntura esbozada, en el sistema sanitario, y en especial en el ámbito hospitalario, debe constituirse en una actividad relevante para la alta dirección y demás estamentos organizativos, el motivar a todo su potencial humano en general, y en particular a los enfermeros. Ya que estos profesionales afrontan en el entorno inmediato dentro de las instituciones sanitarias, aspectos contingentes o coyunturales que de una u

otra manera afectan todo su ser. No es fácil para este grupo ocupacional afrontar permanentemente los decesos y el constante dolor ajeno (6).

También es cierto, que existen momentos de alegría, sin embargo, en la mayoría de tiempo que prestan servicio les toca dar consuelo a un hijo, esposa o madre. Este tipo de emociones de constante pena, congoja y hasta sufrimiento que hacen frente los enfermeros, llega a impactar negativamente en mayor o menor grado sus niveles de motivación y en su integralidad como ser humano, considerando que las emociones representan un elemento relevante y hasta preponderante en el ser humano (7). En sí, la motivación cumple un relevante rol en el entorno laboral sanitario, puesto que en un gran porcentaje, los enfermeros encuentran en el desarrollo de su trabajo, no solo un medio de supervivencia, sino también un elemento sustancial de desempeño laboral y mejora sustancial en los niveles de calidad de vida, los que se llegan a alcanzar en gran medida a la efectividad en cómo se asuman los factores motivacionales. Sin embargo, el riesgo latente o constante de ser afectado por la desmotivación subsiste en enfermería, lo que genera un desgaste psicofísico, y esto a la vez desencadena inicialmente una insatisfacción, y otros aspectos que van impactando de forma gradual y negativa la salud de dicho profesional (8).

Es por tal, que, en la actual coyuntura, la motivación laboral es considerada un predictor primordial en relación con el Burnout, intención de abandono del trabajo, ausentismo laboral, rotación del personal enfermero. Por tal, valorar la motivación del profesional enfermero se estima en la actualidad como un reto para las instituciones sanitarias en donde el coste laboral es regularmente elevado y la carencia de enfermeros especialistas se va haciendo cada vez más común (9).

Abordar el desempeño laboral y la motivación resulta muy necesario para los profesionales de enfermería en nuestro país, considerando que no existen muchos estudios de calidad que brinden resultados fiables de la relación existente entre ambas variables, ni instrumentos adaptados para la propia especialidad, ya que contribuir con el desarrollo de estos, permitirá que se viabilicen evaluaciones técnicas a intervalos periódicos que permitan obtener datos fidedignos relacionados con las variables en estudio, y por ende de la calidad prestacional que se otorga (10).

El estudio se desarrollará en un hospital nivel IV de Lima, que cuenta servicios de alta complejidad, donde laboran 1 616 enfermeros anualmente, y donde los indicadores previamente aplicados de no tan fiable calidad, evidencian la subsistencia de un gran nivel de desmotivación, y desempeño en nivel medio de los profesionales enfermeros. Esta problemática en opinión de los propios enfermeros no se puede afrontar de manera adecuada, ya que existe limitación de recursos humanos, técnicos, logísticos, y económicos, los cuales, en vez de ser solucionados, día a día se agravan a consecuencia de la falta de estrategias acordes a las exigencias actuales de la pandemia.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral en el personal profesional de enfermería en un hospital nacional nivel IV de Lima Metropolitana, 2021?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre la motivación según la dimensión A - motivación y el desempeño laboral en el personal profesional de enfermería en un hospital nacional nivel IV de Lima Metropolitana, 2021?

¿Cuál es la relación entre la motivación según la dimensión regularización externa y el desempeño laboral en el personal profesional de enfermería en un hospital nacional nivel IV de Lima Metropolitana, 2021?

¿Cuál es la relación entre la motivación según la dimensión regulación introyectada y el desempeño laboral en el personal profesional de enfermería en un hospital nacional nivel IV de Lima Metropolitana, 2021?

¿Cuál es la relación entre la motivación según la dimensión regularización identificada y el desempeño laboral en el personal profesional de enfermería en un hospital nacional nivel IV de Lima Metropolitana, 2021?

¿Cuál es la relación existente entre la motivación según la dimensión motivación intrínseca y el desempeño laboral en el personal profesional de enfermería en un hospital nacional nivel IV de Lima Metropolitana, 2021?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivo general:

Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en el personal profesional de enfermería en un hospital nacional nivel IV de Lima Metropolitana

1.3.2. Objetivos específicos:

Identificar la relación entre la motivación según la dimensión A - motivación y el desempeño laboral en el personal profesional de enfermería en un hospital nacional nivel IV.

Identificar la relación entre la motivación según la dimensión regularización externa y el desempeño laboral en el personal profesional de enfermería en un hospital nacional nivel IV.

Identificar la relación entre la motivación según la dimensión regulación introyectada y el desempeño laboral en el personal profesional de enfermería en un hospital nacional nivel IV.

Identificar la relación entre la motivación según la dimensión regularización identificada y el desempeño laboral en el personal profesional de enfermería en un hospital nacional nivel IV.

Identificar la relación entre la motivación según la dimensión motivación intrínseca y el desempeño laboral en el personal profesional de enfermería en un hospital nacional nivel IV.

1.4. Justificación de la Investigación

1.4.1. Teórica

En lo que respecta a la justificación teórica la presente investigación permitirá otorgar conocimientos en relación al sinceramiento de la real situación cuantitativa de las variables: 1) motivación, y 2) desempeño laboral, desde la perspectiva del enfermero asistencial que labora en un hospital nacional nivel

IV, permitiendo este aspecto conocer en detalle cual es la real problemática subsistente, las demandas, e insatisfacciones del profesional enfermero, así como perfilar las acciones que se necesitan ser implementadas para atender estos requerimientos en la prestación asistencial que brinda el enfermero en el centro asistencial donde se realiza el estudio.

1.4.2. Metodológica

En esta investigación se adoptará el tipo de diseño correlacional que involucra determinar la relación de las variables: 1) motivación, y 2) desempeño laboral desde la perspectiva del enfermero asistencial de un hospital nivel IV, ya que este aspecto permitirá enriquecer la línea de investigación de la gestión en salud, aplicando para tal aspecto instrumentos validados y reconocidos en el ámbito internacional, como en el contexto nacional, a su vez, este tipo de estudio hará que los resultados obtenidos constituyan un aporte sustancial para mejorar las condiciones que presta el enfermero en un ámbito estresante, exigente, muy supervisado, como son los hospitales nivel IV, lo que favorecerá el cuidado y atención de los pacientes.

1.4.3. Practica

El presente análisis dará a conocer el estado situacional del personal de enfermería respecto de las variables: 1) motivación, y 2) desempeño laboral, motivando esta difusión de resultados un aspecto reflexivo para el

fortalecimiento o potenciación del plan de desarrollo del potencial humano en la institución donde se realiza el estudio.

Estos resultados, también podrán ser remitidos a las áreas de calidad y/o capacitación de la institución donde se ejecutará el estudio, con el objeto que evalúen la problemática y formulen un plan de acción concordante con las reales necesidades detectadas en el personal enfermero, priorizándose de esta manera los aspectos que están generando un impacto negativo en la prestación otorgada, y también en aquellos que son transversales o que presentan mayor incidencia en la población en estudio.

Además, la presente investigación aportará sustancialmente en fortalecer la línea de investigación de la gestión en salud, muy poco tratada en nuestro medio, y donde como se ha expresado previamente, no se cuenta con muchos instrumentos de valoración disponibles, actualizados, y validados para el desarrollo de investigaciones más profundas que permiten viabilizar una mejora continua de la calidad del cuidado enfermero que se otorga en servicios de alta complejidad los hospitales nivel IV.

1.5. Delimitación de la investigación

1.5.1. Temporal

La presente indagación se desarrollará en el periodo comprendido de enero a febrero del 2022.

1.5.2. Espacial

El estudio se llevará a cabo en profesionales enfermeros asistenciales del área de medicina y especialidades del Hospital Edgardo Rebagliati Martins, ubicado en la Región Lima Metropolitana

1.5.3. Recursos

Respecto de los recursos utilizados serán de responsabilidad exclusiva de la investigadora quien asumirá la demanda integral de recursos económicos, logísticos y coordinará directamente los de otra índole como los recursos humanos que demande la investigación. Debiendo precisar, que destacan, dentro de los recursos humanos con los que se cuenta, el valioso apoyo de colegas enfermeros que prestan servicio asistencial en un hospital nivel IV, y el asesor asignado a la suscrita por parte de la universidad.

2. MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes

Antecedentes internacionales

Tamirat et al (11), en su investigación del 2019 desarrollada en Etiopia, con la finalidad de analizar como el personal enfermero percibe la motivación laboral y los efectos generados en el desempeño organizativo de los enfermeros que prestan labor en los nosocomios privados y públicos de Hawassa . La investigación fue desarrollada a partir de una estrategia de método mixto, la que considero una triangulación recurrente para el tratamiento de datos tanto cuantitativos y cualitativos. Esta investigación presento como población muestral 241 enfermeros, determinados mediante un muestreo

intencional en un hospital público y otro privado. Las técnicas aplicadas fueron la observación y la entrevista, en cuanto a los instrumentos ejecutados correspondieron a la Escala de Motivación Laboral Multidimensional (MWMS), y una Lista de Verificación del Desempeño Laboral (LVPL), ambos instrumentos fueron adaptados al ámbito etíope. Determinándose en el resultado obtenido, que el 49.1 % de los enfermeros afirmo que la motivación se constituyó en el principal estímulo prospectivo para alcanzar un buen desempeño, seguido de la obtención del reconocimiento en el 39.5% de los enfermeros. Además, se precisó, que recibir un reconocimiento o premio en el 81.8% de enfermeros fue la descripción más dominante de motivación en el hospital de tipo privado. En el estudio se concluyó, que recibir estímulos prospectivos,

incentivos económicos, y reconocimientos fueron las principales descripciones indicadas por los enfermeros para sentirse motivados y alcanzar un efecto positivo que viabilice un buen desempeño laboral.

Novita et al (12), en su estudio del 2019 efectuado con el objetivo de evaluar el factor que puede afectar el desempeño de enfermeros que prestan atención en los hospitales de Indonesia. El estudio correspondió al descriptivo, correlacional, y fue de enfoque transversal. El muestreo que se aplicó corresponde a la estratificación aleatoria, la que determino una muestra representativa de 200 enfermeros de ambos sexos, de 03 hospitales públicos regionales. La técnica aplicada fue la encuesta y los instrumentos utilizados correspondió al Cuestionario de Percepción de Desempeño Laboral (CPDL), siendo el instrumento adaptado al ámbito indonesio. El resultado obtenido indico que los factores que guardan estrecha relación con el desempeño de los enfermeros corresponde a la motivación laboral, la percepción de los enfermeros respecto de la aplicación del método de equipo, el nivel educativo y la duración del trabajo. En el estudio se concluyó, que se necesita mejorar la motivación de los enfermeros a través de la realización de reuniones regulares a efecto de mejorar las relaciones interpersonales y promover el programa de carrera de los enfermeros para que estas mejoren su desempeño.

Choon et al. (13), en su investigación del 2016 desarrollada con el objetivo de evaluar el desempeño y motivación de los enfermeros en el hospital de turismo en Malasia. El estudio correspondió al tipo cuantitativo, de diseño descriptivo, y con corte transversal. El muestreo que se aplicó corresponde al aleatorio simple, el que determino una muestra representativa de 180 enfermeros en un hospital de turismo de salud. La técnica aplicada fue la encuesta y los instrumentos utilizados correspondió al Cuestionario de de Desempeño Laboral de Johari L y Ong D, y el Cuestionario de Motivación Intrínseca y

Extrínseca de Altindis E, siendo los instrumentos adaptados al ámbito malasio. El resultado indico, que en el 65% de profesionales enfermeros la motivación intrínseca en lugar de reconocimientos extrínsecos presenta mayor efectividad en el ámbito hospitalario, para motivar a los profesionales. También, se determinó que los reconocimientos intrínsecos presentan menos costos, y son más efectivos para mejorar el desempeño de los enfermeros. En el estudio se concluyó, que la motivación intrínseca presenta mejor eficacia para la mejora del desempeño en el personal enfermero del hospital de turismo de salud.

Antecedentes Nacionales

Llagas (14), en su estudio del 2017 desarrollado en Lima con el propósito de identificar la relación existente entre la motivación con el desempeño laboral en enfermeros del área de neonatología del hospital Arzobispo Loayza. En el estudio se aplicó el método hipotético deductivo, correspondiendo el nivel de investigación al correlacional. El diseño desarrollado fue no experimental. La muestra representativa se encontró constituida con 30 enfermeros. La técnica aplicada fue la encuesta y los instrumentos utilizados correspondió a los instrumentos: Escala de Motivación en el Trabajo, y la Ficha de Observación de Desempeño, siendo ambos instrumentos adaptados al ámbito nacional. El resultado indico, que en el 30% de profesionales enfermeros presento un alto nivel de motivación, 23.33% bajo nivel, y un 46.67% nivel medio. Respecto del desempeño laboral, el 13.33% presento deficiente nivel, el 50% regular nivel, y el 36.67% un eficiente nivel. El estudio concluyó, que se evidencia relación significativa, directa y positiva ($r=0.85$) respecto de las variables en estudio.

Retamozo (15), en su estudio del 2018 desarrollada en Lima con el propósito de identificar la relación existente entre motivación y desempeño laboral en enfermeros del

Hospital Carlos Lanfranco la Hoz. En cuanto al método se aplicó hipotético deductivo, correspondiendo el nivel de investigación al descriptivo, y correlacional. El diseño fue de tipo no experimental. La muestra representativa se encontró constituida por 170 enfermeros. La técnica aplicada fue la encuesta y los instrumentos utilizados correspondió a los cuestionarios Escala de Motivación en el Trabajo, y el Cuestionario de Desempeño Laboral, siendo ambos instrumentos adaptados al ámbito nacional. El resultado indico, que predomina el nivel medio en la variable motivación con el 74.1% de profesionales enfermeros. En lo que corresponde al desempeño laboral el 51.4% presento un nivel regular, siendo predominante la dimensión calidad del trabajo en el 42.5%. El estudio concluyó, que se evidencio relación significativa entre las variables tratadas en el estudio.

Araujo (16), en su investigación del 2018 desarrollada en Abancay con el propósito determinar la relación existente entre la motivación y el desempeño laboral en los enfermeros del Hospital Guillermo Díaz de la Vega. En el estudio se desarrolló la investigación aplicada, diseño no experimental, con corte transversal, y nivel correlacional, el enfoque correspondió al cuantitativo. La muestra representativa se encontró conformada con 103 enfermeros, habiéndose determinado esta por muestreo probabilístico. La técnica aplicada fue la encuesta y los instrumentos utilizados correspondió a los cuestionarios Escala de Motivación Laboral, y la Ficha de Evaluación del Desempeño Laboral, siendo ambos instrumentos adecuados al ámbito nacional. El resultado indico, que predomina el nivel medio en la motivación en el 72.1% de profesionales enfermeros, la dimensión predominante correspondió a la motivación al logro, en la que el 53.4% manifestó que casi siempre percibía en los colaboradores necesidad de logro. Respecto del desempeño laboral se observó en el 56.5% presentan un nivel regular, siendo predominante la dimensión de planificación en el 62.5% de los

enfermeros. El estudio concluyó, que existe una correlación moderada entre las variables en estudio, con 0.544 de coeficiente de correlación equivalente.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Motivación

2.2.1.1 Definición de Motivación

Es el deseo de avocar un elevado nivel de esfuerzo a la consecución de objetivos concretos de tipo organizacional, condicionado por la capacidad de dar satisfacción a algunos requerimientos personales (17).

Naranjo dijo que la motivación es un aspecto de enorme relevancia en las diversas áreas de la vida, entre ellas la educativa y la laboral, por cuanto orienta las acciones y se conforma así en un elemento central que conduce lo que la persona realiza y hacia qué objetivos se dirige (18).

Chiavenato se refiere a la **motivación** como el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea. Dependiendo de la situación que viva el individuo en ese momento y de cómo la viva, habrá una interacción entre él y la situación que motivará o no al individuo. Así mismo afirma que la motivación se relaciona con la conducta humana, y es una relación basada en el comportamiento en donde éste es causado por factores internos y externos en los que el deseo y las necesidades generan la energía necesaria que incentiva al individuo a realizar actividades que lograrán cumplir su objetivo (19).

El trabajador es el ser que ejecuta su labor esperando el reconocimiento por parte de los gestores que dirigen la organización al mismo tiempo que se cumpla con sus necesidades y que al satisfacer estos dos requerimientos, su motivación será la que origine y lo impulse para asumir sus responsabilidades que encaminen su conducta laboral para lograr los objetivos que permitirán a la organización empoderarse y alcanzar con éxito su razón de ser, con los más altos niveles de eficiencia y eficacia.

Tal como se han planteado algunas definiciones propuestas por diferentes autores, destacan el origen de la motivación en el individuo y convergen en que la necesidad es el punto de partida para generar la actitud necesaria y plantearse metas que generen el éxito. Sin embargo, una vez cubierta la necesidad, el individuo creará otras necesidades que continúen motivando las metas que desee alcanzar (20).

La motivación laboral se puede entender como el resultado de la interrelación del individuo y el estímulo realizado por la organización con la finalidad de crear elementos que impulsen e incentiven al empleado a lograr un objetivo. Es la voluntad que caracteriza al individuo a través del esfuerzo propio a querer alcanzar las metas de la organización ajustado a la necesidad de satisfacer sus propias necesidades. Es decir, es el impulso de satisfacer las necesidades que se haya presente en el empleado en la autorrealización mejores condiciones laborales y satisfacción de necesidades personales, vienen a ser el detonante que producirá la reacción en el empleado a fin lograr esa máxima sensación de confort que produce la realización o cristalización de la meta planteada

2.2.1.2 Dimensiones de la Motivación

Dimensión A-Motivación

Hace referencia a una condición de tipo psicológica que se manifiesta como una sensación de desesperanza, angustia, y/o desgano, existiendo el riesgo que se alcance una depresión, la que se caracteriza regularmente por la ausencia de aspectos motivacionales; además, la desmotivación en las personas hace que se genere limitación de capacidades, un pensamiento negativo, y hasta bloqueo de pensamientos positivos en la consecución de metas trazadas (21).

Dimensión Regularización externa

Hace referencia al desarrollo de actividades con el objetivo de ser recompensados o eludir una sanción; en otras palabras, la persona actúa por alguna conveniencia o interés en particular. Este tipo de regulación, en aplicada en la práctica por la gran mayoría de instituciones, como, por ejemplo, el otorgamiento de incentivos. Ascensos, premios, etc, los que se otorgan o hacen efectivo regularmente por buen rendimiento laboral (17).

Dimensión Regulación introyectada

Esta regulación hace referencia a la motivación generada por agentes extrínsecos, en donde el individuo al desarrollar la motivación también procura aminorar el sentimiento de no poder alcanzar el fin, o aportar en su propia autoestima. Es en este punto cuando el colaborador presenta el compromiso de desarrollar acciones a través de la motivación extrínseca para así poder ejecutar la labor asignada o eludir el fracaso por no tener la capacidad de alcanzar el propósito trazado (22).

Dimensión Regulación identificada

Hace referencia a la regulación identificada, es aquí donde la persona detecta o identifica sus requerimientos externos y/o responsabilidades, también percibe los contra y pro de desarrollar dicho evento, entendiéndolo porque es valioso para él (17).

Dimensión Motivación intrínseca

Hace referencia a la propia motivación del individuo; en otras palabras, realiza las acciones porque son de su interés o agrado. Es decir, la ejecución de la actividad es su propia recompensa. Esta motivación intrínseca se origina de la propia persona, a diferencia de la extrínseca que se presenta por estímulos externos (22).

2.2.1.3. Teoría de la motivación

2.2.1.3.1. Pirámide de Maslow.

La pirámide Maslow constituye una representación jerárquica de tipo gráfica respecto de los requerimientos de las personas, y la procura de su autorrealización, el autor de esta teoría corresponde a Abraham Maslow, quien desarrolla esta representación gráfica a manera de pirámide, en la que establece cinco niveles: en los que en los 04 primeros niveles, se esbozan requerimientos básicos o también denominados primordiales, y el nivel extremo superior, se le da el nombre de autorrealización, aunque también se le conoce como motivación de crecimiento. Siendo la diferencia sustancial en la pirámide, que el nivel extremo superior solo se obtiene con un trabajo permanente y dedicado, y los otros 04 niveles o requerimientos primordiales son factibles de lograr con un esfuerzo regular, aplicándose la naturaleza propia de la persona (21).

2.2.1.3.2. Teoría de los dos Factores de Herzberg (1959) clasificó la motivación en dos factores orientados al ambiente externo y al trabajo del individuo. El primer factor: Higiénico: compuesto por las condiciones físicas y ambientales de trabajo, es decir, las que rodean al individuo y comprenden: salario, beneficios sociales, políticas de la empresa, clima de las relaciones laborales. Así mismo corresponden a las oportunidades existentes, a la perspectiva ambiental y a los mecanismos que las organizaciones realizan para motivar a los empleados. El segundo factor: Motivacional: relacionado con todas las actividades inherentes al cargo tales como: la realización de un trabajo importante, el logro, la responsabilidad, ascensos, reconocimientos, utilización de habilidades y que satisfacen en el tiempo y aumentan la productividad organizacional (19).

2.2.1.3.3. La teoría de McClelland), sostiene tres motivaciones particularmente importantes: la necesidad de logro, la de afiliación y la de poder. porque predisponen a las personas a comportarse en formas que afectan de manera crítica el desempeño en muchos trabajos y tareas

afectan de manera crítica el desempeño en muchos trabajos y tareas. Establece que una necesidad insatisfecha origina una tensión que promueve unos impulsos en el interior del individuo. McClelland destacó a su vez tres de estos impulsos más dominantes: La motivación para el logro: el individuo desea crecer, desarrollarse y sobresalir, por tener realizaciones sobre un conjunto de normas, por luchar para tener éxito. La motivación por poder: es un impulso por influir en las personas, hacer que se conduzcan como no lo habrían hecho de otro modo cambiando las situaciones. Y La motivación por afiliación: relacionarse con las personas en un ambiente social (18).

2.2.1.3.4. Teoría de la Expectativa de Vroom Vroom (1979, citado por Chiavenato, 2000c), basado en la motivación para producir, alega que en cada individuo existen tres factores que determinan la motivación para producir en los que se mencionan los objetivos individuales que poseen la fuerza de voluntad para lograr objetivos; la relación percibida por el individuo entre la productividad y el logro de los objetivos individuales y la capacidad del individuo para influir en su nivel de productividad. La importancia de la presente teoría reposa en el interés que se observa de la individualidad y la variabilidad de las fuerzas motivadoras (19).

2.2.1.4. Factores que intervienen en la motivación laboral.

Existen diversos factores que intervienen en el proceso de la motivación laboral y que van a coadyuvar en la satisfacción del logro de las metas propuestas, sean individuales o colectivas. Entre algunos factores se destacan:

1° Presencia de una relación laboral donde figure la satisfacción, motivación y desempeño; 2° Predominio de las expectativas y las compensaciones en cuanto a la satisfacción laboral; 3° Clima laboral positivo en donde el trabajador encuentre el confort; y 4° Resultados de la satisfacción laboral (20). Cuando estos factores queden determinados y esté presente la motivación en el trabajador su comportamiento se verá estimulado para alcanzar la meta anhelada. En el momento en que el trabajador sienta que ha logrado con éxito su objetivo buscare otra necesidad que satisfacer lo que conlleva a que el siempre anhela alcanzar lo que se propone o planifica y las compensaciones o mejoras es el resultado de su esfuerzo.

2.2.1.5. Tipos de Motivación

2.2.1.5.1. Motivación Intrínseca

La motivación intrínseca es aquella que surge gracias a la satisfacción que aporta una tarea en su ejecución. Se trata de una motivación propia que viene con la persona, que se auto estimula y que no requiere de una tercera fuente (por ejemplo, de que el jefe le reconozca).

Incluye una parte objetiva, relacionada con las habilidades de la persona. Es decir, si es bueno realizando determinadas tareas, se sentirá más realizado porque obtendrá buenos resultados. Mientras que si no se le da bien, su motivación bajará. En definitiva: se trata de un tipo de motivación laboral directamente relacionada con nuestro nivel de satisfacción personal (21).

2.2.1.5.2. Motivación Extrínseca

La motivación laboral extrínseca es la que viene de fuera, es decir, la que procede del exterior, de una tercera fuente. Habla del proceso, de los recursos, el reconocimiento externo y de las mejores y el impacto conseguidos con esa tarea que hemos realizado. Suele asociarse a los objetivos y a los premios, pero está destinada a desaparecer en el tiempo, por ser generada externamente (21).

2.2.1.6. Rol de la motivación y su importancia

En la fecha, las instituciones sanitarias no consideran a la motivación como un ente de especial relevancia, ya que escasas instituciones han desarrollado estrategias motivacionales, y más aún, si las han desarrollado, en un gran porcentaje no se encuentran en capacidad de implementarlas para la consecución de las metas propuestas. Por tal, es

importante formular, desarrollar, implementar y monitorear estrategias motivacionales en beneficio de los clientes internos y externos de las instituciones (22).

Además, se considera a la motivación en las entidades públicas y privadas como una táctica necesaria para lograr la satisfacción de los trabajadores, mediante la aplicación de estímulos que logren modificar el comportamiento, contribuyendo esto a la mejora del desempeño laboral. Haciendo efectivo que las entidades que promueven y apliquen la motivación, consigan en los trabajadores un efectivo desenvolvimiento laboral, a través de la ejecución de funciones y actividades competente en beneficio de las entidades, y por ende, con repercusiones positivas para los colaboradores, como el sentirse productivos, y tener la posibilidad de aumentar las remuneraciones (23).

2.2.2 Desempeño Laboral

2.2.2.1 Definición de Desempeño Laboral

Es el comportamiento del prestador de servicios en la procura de alcanzar fines organizacionales fijados, constituyéndose este en la estrategia particular para alcanzar los objetivos (24). El desempeño laboral es el alineamiento de los objetivos personales con los de la organización y que puede medirse mediante una estructura definida, comunicada y aceptada de metas, objetivos y estándares de resultados esperados (25).

2.2.2.2 Dimensiones del Desempeño Laboral

Dimensión Calidad de Trabajo

Hace referencia a un ámbito concreto del desempeño laboral, y esta relacionado con la capacidad de poder dar atención inmediata a las exigencias de los usuarios fuera y al interior de la organización (25).

Dimensión Responsabilidad

Hace referencia al inicio en la ejecución de funciones y desarrollo de actividades por parte del trabajador, las que se dan inicio desde el momento en que suscribe el contrato, y queda bajo la dirección del empleador. Así mismo, implica la protección que brinda la empresa al trabajador, ante la presentación de contingencias por accidentes laborales y el riesgo latente de contraer enfermedades profesionales (24).

Dimensión Trabajo en Equipo

Hace referencia al trabajo conjunto de manera articulada que desarrollan diferentes personas para la consecución de un propósito en común, para lo cual, cada individuo participa de acuerdo a sus funciones y competencias asignadas por el empleador (25),

Dimensión Compromiso Institucional

Hace referencia a la responsabilidad, entrega e identificación del trabajador con su organización, mediante un involucramiento desinteresado, honesto y sincero para la consecución de los objetivos trazados (24).

2.2.2.3. Teoría del Desempeño Laboral

- Teoría de las Expectativas: De acuerdo a esta teoría se centra: En los sentimientos de satisfacción de los empleados, que de este modo irradia un mejor desempeño laboral con respecto a otros.

Son tres los factores identificados: a) El alcance que un empleado cree que puede tener al realizar el trabajo al nivel esperado. b) La evaluación del empleado con el consecuente reconocimiento mediante gratificaciones o sanciones como resultado de que se alcance o no el nivel esperado en el desempeño. c) La importancia que el empleado concede a estas gratificaciones o sanciones. Es indudable que esta teoría nos permite comprender muchas de las reacciones positivas o negativas en el desempeño del trabajador; ya que, como ser humano también tiene expectativas y metas (26).

Gilbert y Elers, refieren que la teoría intermedia de la consecución de objetivos de Imogenes M, se basa en la interacción y relación interpersonal de la enfermera y el paciente, es así, que cada individuo ejecuta un rol importante y a la vez ejecuta juicios propios, en los que puede existir o no la percepción de la empatía. Por tal, el enfermero debe promover la efectiva relación interpersonal, a efecto de generar el apoyo del usuario en el centro asistencial; así mismo, la mística del enfermero presenta por objetivo el restaurar, promover, mantener y ayudar en la salud a través de habilidades, cuidados, acciones, conocimientos y destrezas adquiridas en el ámbito científico (27).

2.2.2.4. Factores que influyen en el Desempeño.-

En la actualidad, existe una serie de factores que son determinantes durante el desempeño laboral como: trabajo con gran demanda de atención y responsabilidad, liderazgo inadecuado, rotación de turnos, jornada de trabajos excesivos,

actividades físicas corporales excesivas que influyen negativamente en el rendimiento laboral y bienestar del individuo y que se manifiestan por síntomas físicos, emocionales, cognitivos y del comportamiento, que repercuten en las actividades diarias del personal de enfermería de cuidado directo (28).

La comprensión de la motivación del comportamiento exige el conocimiento de las necesidades humanas. La teoría de las relaciones humanas constata la existencia de ciertas necesidades fundamentales la motivación laboral influye directamente sobre el desempeño de los trabajadores. Algo que, en cierto modo, resulta muy lógico. Es decir, cuando un trabajador siente que su organización se preocupa por su bienestar, mejora su compromiso con ella y su implicación. Esto, a su vez, favorece que quiera llegar a sus objetivos y cumplir con una estrategia de la que se siente parte activa.

Las expectativas del empleado respecto de la compañía y el cargo que desempeña también son importantes. Si las tiene, repercutirá positivamente en la entidad, mientras que, si carece de ellas, todo lo contrario.

2.2.2.5. Evaluación Del Desempeño

La evaluación del desempeño es un sistema formal para estimar el cumplimiento de obligaciones laborales de un empleado, en si este tipo de evaluación está enfocada a determinar qué tan eficiente es un empleado y en qué áreas no más se puede desarrollar de manera adecuada. (29).

Las ventajas de llevar a cabo una correcta evaluación del desempeño del empleado son las siguientes:

- Mejora el desempeño

- Necesidades de Capacitación y Desarrollo
- Planeación y Desarrollo de la Carrera Profesional
- Desafíos Externos.

Podemos entender según los autores que es primordial una evaluación periódica a los empleados para poder saber el rendimiento de su desempeño laboral y como este impacta en sus funciones y en las metas de la organización, es decir si cumple o no cumple con las expectativas de su puesto y si está comprometido e identificado con la empresa en la que labora (29)

Según Alles , en su libro de Dirección estratégica de Recursos Humanos “Gestión por competencias”. Establece la evaluación de desempeño enfocada a la línea de objetivos, en donde encontramos como parte de estos al desarrollo profesional y personal de los colaboradores ya que esto va permitir un mejor aprovechamiento del recurso humano, también identifica a la evaluación del desempeño como parte de un proceso de aumento de salarios y despido de personal. La autora del libro nos muestra la importancia de las evaluaciones de desempeño, ya que nos permite lo siguiente:

- Tomar decisiones sobre promociones y remuneración.
 - Reunir y revisar las evaluaciones de los jefes y subordinados sobre el comportamiento del empleado en relación con el trabajo.
 - La mayoría de las personas necesitan y esperan esta retroalimentación a partir de conocer como hacen la tarea, pueden saber si deben modificar su comportamiento (30).
- Las personas día a día demandan un trabajo más enriquecido y no trabajos rutinarios en

los cuales no se ven resultados siempre positivos, las personas de hoy están dispuestas a asumir retos que les permita sobresalir dentro de su entorno y ser reconocidos.

La evaluación del desempeño laboral es de suma importancia para la organización, ya que esta permite dar una ponderación en una escala a los trabajadores de la organización a fin de reconocer sus fortalezas y debilidades, para encomendar funciones diferentes a personas idóneas que aseguren tener un excelente resultado al momento de ejercerlas, además de ello, este tipo de evaluación obliga a los miembros de la organización a ser más eficaces y eficientes teniendo mejor estrategias de mercado y optimizando recursos al máximo (25).

2.2.2.6. Rol del Desempeño Laboral y su importancia

De acuerdo a Guízar, que es relevante que cada persona reconozca la importancia de valorar su desempeño laboral, ya que tener conciencia del real valor de este, viabiliza o facilita, el efectuar un mejor desempeño en su centro de laboral, haciéndole una persona satisfecha con las actividades o funciones que ejecuta. Por tal, el desempeño constituye un elemento fundamental en las organizaciones, por que contribuye en la aplicación de diversas estrategias con el objetivo de mejorar continuamente el nivel de eficiencia del personal. Este proceso comprende, la competitividad organizacional, la misión y la visión (31).

Sin embargo, hay que tener en cuenta, que el desempeño laboral de enfermería es un tópico por lo regular poco abordado en materia de la investigación científica, por tal, hay que tener presente que existen teorías y modelos de enfermería, que se constituyen en

bases o guías que pueden facilitar la mejora del desempeño laboral en el ámbito del profesional enfermero.

2.3. Formulación de Hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

H1: Existe relación estadísticamente significativa entre la motivación y el desempeño laboral en el personal profesional de enfermería en un hospital nacional nivel IV de Lima Metropolitana.

Ho: No Existe relación estadísticamente significativa entre la motivación y el desempeño laboral en el personal profesional de enfermería en un hospital nacional nivel IV de Lima Metropolitana.

2.3.2. Hipótesis específicas

Ha1: Existe relación estadísticamente significativa entre la motivación según la dimensión A - motivación y el desempeño laboral en el personal profesional de enfermería en un hospital nacional nivel IV.

Ha2: Existe relación estadísticamente significativa entre la motivación según la dimensión regularización externa y el desempeño laboral en el personal profesional de enfermería en un hospital nacional nivel IV.

Ha3: Existe relación estadísticamente significativa entre la motivación según la dimensión regulación introyectada y el desempeño laboral en el personal profesional de enfermería en un hospital nacional nivel IV.

Ha4: Existe relación estadísticamente significativa entre la motivación según la dimensión regularización identificada y el desempeño laboral en el personal profesional de enfermería en un hospital nacional nivel IV.

Ha5: Existe relación estadísticamente significativa entre la motivación según la dimensión motivación intrínseca y el desempeño laboral en el personal profesional de enfermería en un hospital nacional nivel IV.

3. METODOLOGIA

3.1. Método de la investigación

El método aplicado en la investigación corresponde al método hipotético- deductivo ya que hará uso de hipótesis que serán contrastadas y verificadas a través de la aplicación de herramientas estadísticas, con el objeto de tener la posibilidad de generalizar los resultados a obtener (32).

3.2. Enfoque de la Investigación

La investigación por realizarse se enmarcará en los lineamientos del enfoque cuantitativo, ya que pretende llevar a cabo la contrastación de las teorías que avalan las variables: 1) motivación, y 2) desempeño laboral en profesionales de enfermería de un hospital nivel IV, considerando que las hipótesis van surgiendo durante su elaboración. Por otro lado, se precisa que este enfoque considerará la determinación de una muestra representativa de la población que será determinada para el estudio. De la misma forma permitirá medir las características de la problemática sujeta a estudio. Pues se pretenderá la generalización de los resultados a obtenerse (33).

3.3. Tipo de Investigación

El tipo de investigación es del tipo aplicada, porque procura resolver un problema específico, enfocándose para tal aspecto en la búsqueda y consolidación del conocimiento para su adecuada aplicación, y por ende para lograr el enriquecimiento del desarrollo científico y cultural (32).

3.1. Diseño de la Investigación

El diseño de investigación es correlacional porque presenta como objetivo primordial efectuar la medición del grado de relación existente entre las variables que son objeto de estudio, efectuando la medición de cada una de ellas de forma independiente, para luego, cuantificar y analizar la vinculación o relación existente entre estas. Estas correlaciones serán sustentadas en hipótesis sometidas a pruebas (33).

3.2. Población, Muestra y Muestreo

Población

La población se encuentra conformada por 525 enfermeros entre varones y mujeres que prestan servicio asistencial en el área de medicina y especialidades de un hospital nivel IV en la Región Lima Metropolitana.

Muestra

La muestra estará conformada por 223 enfermeros (as) que prestan servicio asistencial en el área de medicina y especialidades en un hospital nivel IV. Obtenidos de acuerdo con la aplicación de la fórmula de la muestra probabilística, a la que se le asignó un nivel de confianza del 95%, y margen de error máximo del 5%, con detalle complementario en la fórmula que se indica a continuación:

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

DATOS

N= Población (525)

Z= Nivel de confianza (1.96, que equivale a 95%)

P= Proporción esperada de la calidad de enfermeras (0.5)

Q= Diferencia de 1 -p (0.5)

d= Error estándar (0.05)

Desarrollo de formula

$$n = \frac{525 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2 * (525 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 223$$

Muestreo

La técnica de muestreo es probabilística de tipo aleatorio, donde todas las enfermeras estarán consignadas en una lista o relación, y a cada uno de ellos se les asignara un código único, cada uno de estos códigos serán registrados en una boleta individual de papel por cada cuidador, las que serán introducirás en un ánfora, y se extraerá los primeros 223 tickets, conformando de esta manera una relación de 223 enfermeros a los que se les aplicará los instrumentos respectivos.

Criterios de Inclusión de las enfermeras

- Enfermeros que tengan la voluntad de participar en el estudio.
- Enfermeros que cuenten con 6 o más de meses de servicio

- Enfermeros con disponibilidad de correo electrónico y/o telefónico móvil con aplicativo Whats APP para poder acceder a los cuestionarios que serán enviados vía virtual

Criterios de Exclusión de las enfermeras

- Enfermeros que no manifiesten voluntad de participación.
- Enfermeros que no suscriban el consentimiento informado.
- Enfermeros que se presten servicios en labores administrativas.

3.6 Variables y Operacionalización

Definición conceptual de la variable Motivación: Es el deseo de avocar un elevado nivel de esfuerzo a la consecución de objetivos concretos de tipo organizacional, condicionado por la capacidad de dar satisfacción a algunos requerimientos personales (17).

Definición operación de la variable Motivación: Es el deseo que presentan los profesionales enfermeros del hospital público nivel IV por avocar un elevado nivel de esfuerzo a la consecución de objetivos concretos de tipo organizacional, condicionados por la capacidad de dar satisfacción a algunos requerimientos personales. Dicha valoración será determinada por medio de las dimensiones Motivación intrínseca, regulación identificada, regulación introyectada, regularización externa, y A motivación. Dimensiones componentes de la Escala de Motivación en el Trabajo (R-MAWS), con valores finales de nivel: Alto, Medio y Bajo.

Definición Conceptual de la variable Desempeño Labora:

Es el comportamiento del prestador de servicios en la procura de alcanzar los objetivos organizacionales fijados, constituyéndose este en la estrategia individual para alcanzar los objetivos (24).

Definición Operacional de la variable Desempeño Laboral:

Es el comportamiento del enfermero del hospital nivel IV en la procura de alcanzar los objetivos organizacionales fijados, constituyéndose este en la estrategia personal para alcanzar dichos objetivos. Dicha valoración será determinada por medio de las dimensiones compromiso institucional, trabajo en equipo, responsabilidad, y calidad de trabajo, a través de sus respectivos indicadores, comprendidos en el Cuestionario de Desempeño Laboral, con valores finales de Eficiente, Regular y Deficiente.

3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En la investigación se aplicará la técnica de la encuesta mediante la aplicación de 02 instrumentos (escala y cuestionario)

3.7.1. Técnica

En la presente investigación se utilizará las técnicas e instrumentos que se indican a continuación por variable, según detalle:

Variable 1: Motivación

Se usará la técnica de la encuesta aplicando como instrumento la Escala de Motivación en el Trabajo (R-MAWS)

Variable 2: Desempeño Laboral

Se usará la técnica de la encuesta aplicando como instrumento el Cuestionario de Desempeño Laboral

3.7.2. Descripción de Instrumentos

3.7.2.1. Instrumento para medir Variable 1: Escala de Motivación en el Trabajo (R-MAWS)

El cuestionario que facilitará la valoración de la variable 1 corresponde a la Escala de Motivación en el Trabajo (R-MAWS), la que fue creada por Gagné, Gilbert, Forest, Morin, y Aubé en Estados Unidos el año 2010, y que fuera adaptada al español por Gagne, Vansteenkiste, Forest, Núñez, y Martin en Málaga España, el 2012. Este primer instrumento viene siendo validado transculturalmente por diferentes idiomas (10), entre ellos: holandés, francés, inglés, y español, lo que la hace una herramienta que puede ser utilizada en diversas regiones y países. Esta versión cuenta con 19 ítems que se encuentran comprendidos en 05 dimensiones, con indicadores y valores finales (34). Los que se indican a continuación:

DIMENSIONES	INDICADORES	VALOR FINAL DEL CUESTIONARIO
A – Motivación	-No intencional -No valorado -Incompetencia -Pérdida del control	Nivel alto (69 – 95) Puntos
Regularización externa	Acatamiento -Recompensa externa -Sanción	Nivel medio (44 – 68) Puntos
Regulación introyectada	-Control propio -Implicancia del ego -Recompensa interna -Sanciones	Nivel bajo (19- 43)

Regulación identificada	-Importancia individual -Valoración consciente	Puntos.
Motivación intrínseca	-Interés -Goce -Satisfacción -Inherente	

Para el desarrollo del cuestionario cada ítem presenta 05 posibles alternativas de respuestas: Totalmente en desacuerdo, En desacuerdo, Ni en desacuerdo, Ni en acuerdo, De acuerdo, y Totalmente de acuerdo, a los que se les ha asignado los valores 5, 4, 3, 2, y 1 respectivamente. la naturaleza de la variable en estudio es politómica y el tiempo estimado para la aplicación del cuestionario integral se estima en 24 minutos aproximadamente. Además, se precisa que se realizará una prueba piloto para determinar la distribución normal de la variable y la toma de decisiones del análisis estadístico (34).

3.7.2.2. Instrumento para medir Variable 2: Cuestionario de Desempeño Laboral

El cuestionario que facilitará la valoración de la variable 2, corresponde al Cuestionario de Desempeño Laboral fue elaborada por el MINSA en Perú, el año 2008. Esta versión fue adaptada en nuestro medio por Llagas M, el año 2015, en el estudio denominado ‘Motivación y desempeño laboral de la enfermera en servicio de Neonatología Hospital Arzobispo Loayza’, el mismo que contiene 31 ítems que se encuentran incorporados en cuatro dimensiones, con indicadores y valores finales (14). Los que se indican a continuación:

DIMENSIONES	INDICADORES	VALOR FINAL DEL CUESTIONARIO
Calidad de Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> -Desarrolla labores sin errores -Evidencia iniciativa y cumple objetivos -Desarrolla trabajo a tiempo y ordenado -Aporta ideas innovadoras -Labor metódica Capacidad meticulosa -Iniciativa de trabajo -Metodología congruente 	<p style="text-align: center;">Nivel Eficiente (115 – 155) Puntos</p> <p style="text-align: center;">Nivel Regular (73 - 114) Puntos</p>
Responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> -Asume consecuencias con compromiso -Reporta avance de labores y problemas -Información oportuna -Actuación con autonomía y eficiencia -Capacidad de resolución de problemas -Trabajo con capacidad de articulación -Equipo -Liderazgo de labores en conjunto 	<p style="text-align: center;">Nivel Deficiente (37 - 72) Puntos.</p>
Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> -Apoyo en la implementación de procesos 	

	<ul style="list-style-type: none"> -Disposición a la ejecución de trabajos encargados -Sugiere ideas en mejoras -Conoce misión y visión -Colaboración sin discriminación -Resolución de conflictos y dificultades -Consulta y reporta cambios que afectan 	
Compromiso institucional	<ul style="list-style-type: none"> -Respuesta oportuna y clara -Muestra de respeto a colegas, superiores y usuarios -Respeto y valoración de opiniones 	

Este cuestionario ha sido desarrollado como una herramienta de medición de tipo Escala de Likert, donde cada uno de los ítems, presenta 05 probables alternativas de respuestas: Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre, y Siempre, a los que se les ha asignado los valores 5, 4, 3, 2, y 1 respectivamente. la naturaleza de la variable en estudio es politómica y el tiempo estimado para la aplicación del cuestionario integral se estima en 25 minutos aproximadamente. Además, se precisa que se realizará una prueba piloto para determinar la distribución normal de la variable y la toma de decisiones del análisis estadístico (36).

3.7.3. Validación

3.7.2.3. Validación Variable 1: Escala de Motivación en el Trabajo (R-MAWS)

Para realizar la validación respectiva del instrumento, se analizó las evidencias psicométricas correspondientes en una muestra representativa de 30 profesionales enfermeros hospitalarios con labor de tipo asistencial, entre mujeres y varones. Aplicándose la prueba de V- Aiken en la que se obtuvo un resultado equivalente a 1, lo que refiere que el instrumento se encuentra valido según la opinión de juicio de los expertos (35).

3.7.3.1 Validación Variable 2: Cuestionario de Desempeño Laboral

La validez de contenido del instrumento fue evaluado a través de la prueba V de Aiken, obteniéndose un valor equivalente a 1, el que se determinó sobre la evidencia psicométrica de 60 enfermeras asistenciales de servicios críticos en un hospital público en Chimbote (14).

3.7.4 Confiabilidad

3.7.2.4. Confiabilidad Variable 1: Escala de Motivación en el Trabajo (R-MAWS)

La determinación de la confiabilidad de la escala se efectúa a través del coeficiente de Alfa de Cronbach. Dicha valoración final correspondió a 0,93, valoración cuantitativa que avala la confiabilidad del instrumento (26).

3.8.1 Confiabilidad Variable 2: Cuestionario de Desempeño Laboral

La determinación de la confiabilidad de la escala se efectúa a través del coeficiente de Alfa de Cronbach. Dicha valoración final correspondió a 0,95, valoración cuantitativa que avala la confiabilidad del instrumento (27).

3.8 Plan de Procesamiento y análisis de datos

3.8.2 Autorización y coordinación previa para el relevamiento de data

En primera instancia, se procederá a presentar el proyecto al Comité de Ética de la institución académica universitaria Norbert Wiener.

Una vez lograda la autorización correspondiente por parte de la institución universitaria, se procederá a gestar la autorización respectiva ante la institución hospitalaria donde se llevará a cabo el estudio, mediante la presentación de una solicitud remitida a la alta dirección que tiene a su cargo la gestión del hospital nacional nivel IV, viabilizando la obtención de este permiso: el poder contar con la accesibilidad telefónica y virtual a los profesionales enfermeros para que puedan aplicar los instrumentos. Se precisa que la suscrita será quien haga las coordinaciones respectivas y quien aplique los instrumentos correspondientes.

3.8.3 Aplicación de instrumento(s) de recolección de datos

El procedimiento de relevamiento de información se efectuará a partir de enero del 2022. Se coberturará el integro de los turnos de atención programados. Con cada enfermero se considera tomar un periodo equivalente a 24 minutos promedio para pueda absolver cada uno de los cuestionarios formulados.

Es conveniente indicar, que por la actual pandemia que se atraviesa, el levantamiento de data se realizará exclusivamente vía virtual, para tal efecto primero se tomará un contacto telefónico previo con cada enfermero a fin de informarles en que consiste el desarrollo del estudio, darle detalle de las garantías con las que se desarrolla el mismo, explicarles cómo se realizará el relevamiento de información, como también recabar su correo personal, confirmar la disponibilidad del aplicativo Whats App, y el software Google Forms. En caso de que los enfermeros no cuenten con ninguno de estos medios virtuales, se brindará el apoyo para la creación del mail respectivo de preferencia en plataforma Gmail, o se le habilitará el aplicativo o softwares señalados, a efecto puedan desarrollar y remitir los instrumentos correspondientes.

De presentar algún otro inconveniente el enfermero en el envío de los cuestionarios, se brindará la asistencia técnica del caso en primera instancia vía telefónica y de ser estrictamente necesario de manera personal. A fin de que se pueda cumplir con enviar los cuestionarios indicados en forma oportuna. Además, como un aspecto de poder coberturar cualquier coyuntura de carácter técnico o problema que pueda presentar el enfermero con el uso del aplicativo o herramientas digitales para la absolución de los cuestionarios, se ha contemplado disponer de una tablet que tenga implementada el aplicativo Whats App Web, el que será puesto a disposición del enfermero de acuerdo a su disponibilidad de tiempo, y así poder cumplir cabal y fielmente con el numero efectivo de cuestionarios a aplicar, y por ende con la muestra pre establecida.

3.8.4 Análisis de Datos

En el presente estudio se realizará una prueba piloto para conocer la distribución normal de las variables y la toma de decisiones para el procesamiento estadístico de la prueba paramétrica y no paramétrica.

También, se aplicará el desarrollo de la estadística denominada descriptiva e inferencial. Para tal efecto, la data o información relevada debe ser registrada en una plantilla virtual del programa denominado excel.xls versión 09, a efecto de realizar la clasificación, y control de calidad respectivo. Posteriormente esta data virtual será exportada para su evaluación correspondiente en el software estadístico SPSS cuya versión corresponde a la 27.0, en donde se harán los cálculos respectivos, y se desarrollarán tablas para las variables exploradas (37). Desarrollándose también las gráficas correspondientes para su análisis, y determinación de resultados.

3.9 Aspectos éticos

El contexto en el que se desarrollará el estudio debe considerarse los aspectos elementales que guardan relación con cautelar y/o salvaguardar los aspectos inherentes de los participantes en la investigación. Por tal, se prioriza tener en cuenta los principios bioéticos que se indican a continuación:

3.9.1 Principio de Justicia

Se desarrollará desde el punto de vista de un sistema igualitario, que establece el pleno derecho a la salud igualitaria (38). Se recalca que todos los participantes del estudio no sufrirán o serán afectados por discriminación alguna.

3.9.2 Principio de Autonomía

Consiste en respetar en su total integridad la fiel voluntad de los participantes al momento de aplicar el estudio (39). Por tal, a cada uno se le brindarán el detalle pormenorizado del estudio para requerir su consentimiento de participación, absolviendo cualquier tipo de duda y/o inquietud.

3.9.3 Principio de Beneficencia

La beneficencia es entendida por toda acción que permita alcanzar el bienestar del prójimo (40). Por tal aspecto, inmediatamente se conozcan los resultados de los cuestionarios, estos se pondrán a disposición del área directiva y/o de gestión del potencial humano del hospital nacional nivel IV a efecto se diseñen intervenciones o estrategias que permitan mejorar los niveles de motivación y a su vez, se potencie el desempeño laboral del profesional enfermero en beneficio de la población a la que presta servicios.

También, los enfermeros que participen en calidad de encuestados en el estudio podrán recibir vía correo electrónico o aplicativo digital de uso regular, los resultados generales de los instrumentos aplicados, las respuestas correctas de estos. Así como también, se les proporcionará cartillas informativas en materia de motivación y desempeño laboral. Complementariamente, se les dará prioridad en la participación en los programas educativos que puedan implementarse cuyos componentes se definirán en base a las necesidades detectadas en los instrumentos aplicados.

3.9.4 Principio de no maleficencia

Hace referencia a no infringir daño intencionalmente o realizar alguna acción negligente. Dando prioridad a la previsión de la afectación social, psicológica, y/o física (41). A cada participante dentro del estudio se le informará que este no tiene implicancia de algún riesgo para su integridad individual, y que se mantendrá la confidencialidad de la información recabada. Además, se precisa que, de existir inquietudes o interrogantes por parte de los participantes, estas serán absueltas en detalle pormenorizado, a fin de brindar la tranquilidad y seguridad correspondientes.

4.1. Recursos Financieros (Presupuesto y Recursos Humanos)

Recursos Humanos	Precio Unitario S/.	Cantidad	Precio Total S/.
Encuestadores	--	--	--
Bioestadísticos	--	--	--
Recursos Materiales y Equipos			
Archivadores	S/5	1	S/5
Perforador	S/25	1	S/25
Engrapador	S/30	1	S/30
Papel Tamaño Carta / millas	S/4	2	S/8
Tinta de impresión	S/20	3	S/60
USB	S/2	5	S/10
Conector múltiple de puerto USB	S/2	10	S/20
Computadora personal	S/1	2500	S/2,500
Mouse inalámbrico	S/1	50	S/50
Servicios			S/0
Fotocopias	S/0.20	200	S/40
Anillado	S/5	10	S/50
Gasto Administrativo y/o Contingencias			S/0
Movilidad/ por traslado	S/15	10	S/150
Alimentación/ ración	S/15	16	S/240
Internet fijo/ mes	S/150	6	S/900
Servicio de telefonía móvil/ mes	S/80	6	S/480
TOTAL	--	--	S/4,568.00

REFERENCIAS

1. Organización Mundial de la Salud. Situación de la enfermera en el mundo 2020: OMS. [Sitio Web]. Ginebra: OMS; 2020. Disponible en: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/331675/9789240003392-spa.pdf>
2. Organización Panamericana de la Salud. Contribuciones de los profesionales de enfermería y de partería a la salud de las mujeres: OPS/AI. [Sitio Web]. Washington: OPS; 2021. Disponible en: https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/53920/9789275323649_spa.pdf?sequence=3&isAllowed=y
3. Peralta R, et al. Situación de enfermería en el Perú: Una mirada de la pandemia. Rev. Científica Enfermería. [Internet]. 2021; 10(3): 213-214. Disponible en: <https://revista.cep.org.pe/index.php/RECIEN/article/view/109>
4. Soria S. Determinantes del trabajo en el desempeño laboral de los licenciados de Enfermería en el Hospital I EsSalud. [Internet] Perú, Tingo María: 2016. Disponible desde: <http://udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/280/SORIA%20MACHUCA%20SAMUEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
5. Díaz C, Gutiérrez H, Amancio A. Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas. Rev Cuidado Enfermería [Internet] 2018; 9(1):1973-87. Disponible desde: <http://dx.doi.org/10.15649/cuidarte.v9i1.426>
6. Sfantou D et al. Importance of Leadership Style towards Quality of Care Measures in Healthcare Settings: A Systematic Review. Healthcare 2017; 5(4):73. Disponible desde: <https://doi.org/10.3390/healthcare5040073>
7. Canales M, Valenzuela S, Paravic T. Condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería en Chile. Rev Enfer Med. [Internet] Chile: 2016. 4(3):13-15. Disponible en: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1665706316300215>.
8. Crespo S, Agama A, González MS, De la Peña B, Torres M. Opinión del jefe inmediato sobre el desempeño de los egresados de la Licenciatura en

- Enfermería. Investig. Enferm.* . [Internet] 2016; 18(2): 107-20. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.11144/javeriana.ie18-2.ojid>
9. Opera M, Forero C, Paiva L, Cuartas VM. El quehacer cotidiano de la enfermera significa soportar la carga. *Rev Cuid.* [Internet] 2016; 7(2): 1262-70. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.15649/cuidarte.v7i2.320>
 10. Decramer A, Audenaert M, Van Waeyenberg TV, Claeys T, Claes C, Vandeveldel S, et al. Does performance management affect nurses' well-being? *Eval Program Plan.* 2015; 49(1): 98-105. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1016/j.evalprogplan.2014.12.018>
 11. Tamiret A, Zeru G. Motivación laboral y sus efectos en el desempeño organizacional: en el caso de enfermeras en hospitales públicos y privados de Hawassa: enfoque de un estudio de método mixto. *BMC Research* [Internet]. 2019; 12(1): 213-214. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6454626/>
 12. Novita P, Sri R, y Gayatri D. La motivación como factor que incide en el desempeño del enfermero en los Hospitales Generales Regionales: Un análisis de factores. *Rev Enferm Med* [Internet]. 2019; 29(2): 515- 520. Disponible desde: <https://www.elsevier.es/en-revista-enfermeria-clinica-35-articulo-motivation-as-factor-affecting-nurse-S1130862119301974>
 13. Choon O, Hayati N, Lee L. Motivación y desempeño laboral entre enfermeros en el Hospital de Turismo de Salud en Malasia. *Rev Int Ges Mark* [Internet]. 2016; 6(4): 668-672. Disponible desde: https://www.researchgate.net/publication/331113393_Motivation_and_Job_Performance_among_Nurses_in_the_Private_Hospitals_in_Malaysia
 14. Llagas M. Motivación y su relación con el desempeño laboral de la enfermera del servicio de neonatología del Hospital Nacional Arzobispo Loayza. [Tesis de Maestría]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2017. [Fecha de acceso 2 de octubre del 2021]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/8660>
 15. Retamozo R. Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz. [Tesis de Maestría]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2021. [Fecha de acceso 2 de octubre del 2021]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/21232>

16. Araujo M. Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega. [Tesis de Maestría]. Abancay: Universidad Cesar Vallejo; 2018. [Fecha de acceso 2 de octubre del 2021]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/30266>
17. Padovan J. Teorías de la motivación: aplicación práctica. *B Digital* [Internet]. 2019; 6(4): 13-44. Disponible en: https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/15664/teorias-de-la-motivacin.-aplicacin-prctica.pdf
18. Naranjo, M. Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito Educativo. *Revista Educación*. 2009; 33(2): 153-170. ISSN: 0379-7082
19. Chiavenato I, *Gestión del talento humano*. Tercera edición .Mexico.D.F. Editora: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. 2009.
20. Peña H , Villón S, Motivación laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista. Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo. Revista Científica*.2018; Vol 3(7). pag 177-192.
21. Araya L, Pedreros M, Análisis de las teorías de Motivación de contenido: una aplicación al mercado laboral. *Rev. Ciencias Sociales Universidad de Costa Rica*, 2018 ; 142(IV): 45-61. ISSN: 0482-5276
22. Samanez H. Motivación y satisfacción laboral en una organización de salud del sector privado. *Horizonte Medico* [Internet] 2017; 17(4):192-200. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2017000400008
23. Cerón J. La importancia de la motivación en las empresas. *Rev. Med* [Internet] 2017; 17(4):192-200 2016. Disponible desde: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=1625335&pid=S1727-558X201700040000800006&lng=es
24. Quintana, D . Tarqui C. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la seguridad social del callao, Perú. *Enfermería Clínica*. [Internet]

- 2020; 20(1): 45-58. Disponible desde: <https://revistasum.umanizales.edu.co/ojs/index.php/archivosmedicina/article/view/3372>
25. Guevara P, “Factores determinantes en el Desempeño laboral de la empresa Buon Giorno de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua. Ecuador . 2016.
 26. Arboleda G y Cardona J. Percepción de la Satisfacción con la labor desempeñada y factores de motivación del personal de las Instituciones prestadoras de Servicios de salud del Valle de Aburra, 2011. Revista Gerencia y Políticas de salud. Vol 17, N° 35, Bogotá. Julio/diciembre 2018.
 27. Elers Y, Gibert M. Relación Enfermera-Paciente: una perspectiva desde las Teorías de las Relaciones interpersonales. Revista Cubana de Enfermería [Internet] 2016; 32(4). Disponible desde: revenirmeria.sld.cv/index.php/enf/article/view/976
 28. Castro L, Motivación profesional y desempeño laboral de los docentes de práctica clínica de la escuela profesional de enfermería Universidad Nacional del Callao, Perú,2017 Orcid ID: <https://orcid.org/0000-0003-2343-8999>.
 29. Moran-Barrios J. La evaluación del desempeño o de las competencias en la práctica clínica. 1a Parte: principios y métodos, ventajas y desventajas. Educ Med [Internet] 2016; 17(4): 130-9. Disponible desde: <http://dx.doi.org/10.1016/j.edumed.2016.07.001>
 30. Allis M. 2020. Dirección Estratégica de RRHH: Gestión por Competencias. Argentina. Ediciones Garnica S:A. 2020. 280p.
 31. Guizar R. Desarrollo Organizacional. Editorial: Mc Graw Hill.2019
 32. Canelo J, Sardón M, Iglesias H. Metodología de investigación en salud laboral. Med Segr Trab [Internet] 2018; 57(4):192-200. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2010000400009
 33. Hernández S et.al. Metodología de la Investigación. Las rutas Cuantitativa, Cualitativa y mixta, Ciudad de México: Editorial Mc Graw Hill Education.Año de Edición: 2018, ISB: 978-1-4562-6096-5.
 34. Bohorquez E. Motivation and work performance: human capital key factor in an organization. Rev. Univ. Socie. [Internet] 2020; 20(1): 45-58. Disponible desde:

- http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385
35. Corzo J. Motivación y desempeño laboral de la profesional enfermería del servicio de ginecoobstetricia de un centro médico de Lima. [Tesis de Postgrado]. Lima: Universidad Peruana Unión; 2021. [Fecha de acceso 2 de octubre del 2021]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/8660>
 36. Sevilla S, Zabalegui A. Análisis de instrumentos del desempeño en el avance de la práctica clínica. *Enfermería Clínica*. [Internet] 2019; 29(24): 90-98. Disponible desde: doi: 10.1016/j.enfcli.2017.10.002
 37. Mora L. Los principios éticos y bioéticos aplicados a la calidad de la atención en enfermería. *Revista cubana de salud y ciencia*. [Internet] 2017; 85(6): 58-64. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21762015000200009
 38. Aldana G. Formación bioética en enfermería desde la perspectiva de los docentes. *Rev. Lat. Biot* [Internet] 2020; 77: 121- 141. Disponible desde: <https://revistas.unimilitar.edu.co/index.php/rlbi/article/view/5063>
 39. Banderas J. La ética del cuidado y la bioética en la calidad de atención por enfermería. *Revista peruana de obstetricia y enfermería* [Internet] 2017; 15(18): 96- 114. Disponible desde: <https://www.aulavirtualusmp.pe/ojs/index.php/rpoe/article/view/955>
 40. Aldana G, Tovar, B, Vargas Y. Formación bioética de enfermería desde la perspectiva de los pacientes. *Rev Lat. Bioética* [Internet] 2017; 20(2): 96- 114. Disponible desde: http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1657-47022020000200121&script=sci_arttext&tlng=es
 41. Sánchez S. Seguridad de los pacientes y bioética en el acto del cuidado *Rev Lat. Bioética* [Internet] 2016; 14(3): 61- 67. Disponible desde: <http://www.index-f.com/eticuidado/n17/et10944.php>

ANEXO

Anexo 1: Matriz de Consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral en el personal profesional de enfermería en un hospital nacional nivel IV de Lima Metropolitana, 2021?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar la relación existente entre la motivación y el desempeño laboral en el personal profesional de enfermería en un hospital nacional nivel IV de Lima Metropolitana</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>Ha1: Existe relación estadísticamente significativa entre la motivación y el desempeño laboral en el personal profesional de enfermería en un hospital nacional nivel IV de Lima Metropolitana</p>	<p>Variable 1: Motivación</p> <p>Dimensiones: D1: A-Motivación D2: Regularización externa D3: Regulación introyectada D4: Regulación identificada D5: Motivación intrínseca</p> <p>Variable 2: Desempeño Laboral</p> <p>Dimensiones: D1: Calidad de trabajo D2: Responsabilidad D3: Trabajo en equipo D4: Compromiso institucional</p>	<p>Tipo de investigación Aplicada</p> <p>Enfoque Cuantitativo</p> <p>Método de la investigación Hipotético - Deductivo, ya que se aplicará principios generales para obtener conclusiones específicas</p> <p>Diseño Correlacional</p> <p>Población, muestra y muestreo La población corresponde a un total de 525 enfermeros</p>
<p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>¿Cuál es la relación existente entre la motivación según la dimensión A - motivación y el desempeño laboral en el personal profesional de enfermería en un hospital nacional nivel IV de Lima Metropolitana, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación existente entre la motivación según la dimensión regularización externa y el desempeño laboral en el personal profesional de enfermería en un hospital nacional nivel IV de Lima Metropolitana, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación existente entre la motivación según la dimensión regulación introyectada y el desempeño laboral en el personal profesional de</p>	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>Identificar la relación existente entre la motivación según la dimensión A - motivación y el desempeño laboral en el personal profesional de enfermería en un hospital nacional nivel IV.</p> <p>Identificar la relación existente entre la motivación según la dimensión regularización externa y el desempeño laboral en el personal profesional de enfermería en un hospital nacional nivel IV.</p> <p>Identificar la relación existente entre la motivación según la dimensión regulación introyectada y el desempeño laboral en el personal profesional de</p>	<p>HIPOTESIS ESPECÍFICAS</p> <p>Ha1: Existe relación estadísticamente significativa entre la motivación según la dimensión A - motivación y el desempeño laboral en el personal profesional de enfermería en un hospital nacional nivel IV.</p> <p>Ha2: Existe relación estadísticamente significativa entre la motivación según la dimensión regularización externa y el desempeño laboral en el personal profesional de enfermería en un hospital nacional nivel IV.</p> <p>Ha3: Existe relación estadísticamente significativa entre la motivación según la dimensión regulación introyectada y el</p>		

<p>enfermería en un hospital nacional nivel IV de Lima Metropolitana, 2021? ¿Cuál es la relación existente entre la motivación según la dimensión regularización identificada y el desempeño laboral en el personal profesional de enfermería en un hospital nacional nivel IV de Lima Metropolitana, 2021? ¿Cuál es la relación existente entre la motivación según la dimensión motivación intrínseca y el desempeño laboral en el personal profesional de enfermería en un hospital nacional nivel IV de Lima Metropolitana, 2021?</p>	<p>enfermería en un hospital nacional nivel IV. Identificar la relación existente entre la motivación según la dimensión regularización identificada y el desempeño laboral en el personal profesional de enfermería en un hospital nacional nivel IV. Identificar la relación existente entre la motivación según la dimensión motivación intrínseca y el desempeño laboral en el personal profesional de enfermería en un hospital nacional nivel IV.</p>	<p>desempeño laboral en el personal profesional de enfermería en un hospital nacional nivel IV. Ha4: Existe relación estadísticamente significativa entre la motivación según la dimensión regularización identificada y el desempeño laboral en el personal profesional de enfermería en un hospital nacional nivel IV. Ha5: Existe relación estadísticamente significativa entre la motivación según la dimensión motivación intrínseca y el desempeño laboral en el personal profesional de enfermería en un hospital nacional nivel IV.</p>	<p>La muestra estará constituida por 223 enfermeras, gracias a la siguiente fórmula: $n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$ N=525, Z²=1.96, p = 0.5, q = 0.5, d² = 0.05 $n = \frac{(525) * (1.96)^2 * (0.5) * (0.5)}{(0.05)^2 * (525 - 1) + (1.96)^2 * (0.5) * (0.5)}$ Reemplazando: $n = 223$</p>
---	---	---	--

Matriz de Operacionalización de Variable

Variable 2: Desempeño Laboral

Definición Operacional: Es el comportamiento del enfermero del hospital nivel IV en la procura de alcanzar los objetivos organizacionales fijados, constituyéndose este en la estrategia personal para alcanzar dichos objetivos. Dicha valoración será determinada por medio de las dimensiones compromiso institucional, trabajo en equipo, responsabilidad, y calidad de trabajo, a través de sus respectivos indicadores, comprendidos en el Cuestionario de Desempeño Laboral, con valores finales de Eficiente, Regular, y Deficiente (24).

DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION	ESCALA VALORATIVA (Niveles o Rangos)
Calidad de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> -Desarrolla labores sin errores -Evidencia iniciativa y cumple objetivos -Desarrolla trabajo a tiempo y ordenado -Aporta ideas innovadoras -Labor metódica Capacidad meticulosa -Iniciativa de trabajo 	Ordinal (1) Totalmente de acuerdo (2) De acuerdo (3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (4) En desacuerdo (5) Totalmente de acuerdo	Nivel Eficiente (115 – 155) Puntos Nivel Regular (73 - 114) Puntos
Responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> -Metodología congruente -Asume consecuencias con compromiso -Reporta avance de labores y problemas -Información oportuna -Actuación con autonomía y eficiencia -Capacidad de resolución de problemas -Trabajo con capacidad de articulación -Equipo -Liderazgo de labores en conjunto 		Nivel Deficiente (37 - 72) Puntos.
Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> -Apoyo en la implementación de procesos -Disposición a la ejecución de trabajos encargados -Sugiere ideas en mejoras 		

	<ul style="list-style-type: none"> -Conoce misión y visión -Colaboración sin discriminación -Resolución de conflictos y dificultades -Consulta y reporta cambios que afectan 		
Compromiso institucional	<ul style="list-style-type: none"> -Respuesta oportuna y clara -Muestra de respeto a colegas, superiores y usuarios -Respeto y valoración de opiniones 		

Anexo 3: Instrumento de Recolección de Datos

VARIABLE 1: Motivación

Escala de Motivación en el Trabajo (R-MAWS)

Introducción Buenos días (tardes) colega, soy, la Lic. Lorena Adriana Portugal Núñez, estudiante de la especialidad de Gestión en Servicios de Salud y Enfermería de la Universidad Norbert Wiener, estoy realizando una investigación, que tiene como objetivo determinar la relación existente entre la motivación y desempeño laboral en personal profesional de enfermería en un hospital nacional nivel IV de Lima Metropolitana. Por tal motivo solicito su participación facilitándome algunos datos para obtener los objetivos del estudio.

Autor (a): Gagne L, et al. (2010)

Instrucciones: Para el desarrollo del cuestionario le solicitamos leer con cuidado y tomar el tiempo que estime pertinente para dar respuesta a cada uno de los datos requeridos. Las respuestas se efectuarán marcando con una 'X' cada una de las 19 afirmaciones planteadas en los ítems del instrumento, según sea su percepción, considerando los puntajes que puede optar por responder, de acuerdo al detalle que se indica:

Respuesta: Totalmente de Acuerdo (1), De acuerdo (2), Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3), En desacuerdo (4), y Totalmente en desacuerdo (5).

Características sociodemográficas

Sexo:

Edad:

Procedencia:

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
	A - MOTIVACION					
1	Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo					
2	No sé qué hago en este trabajo, puesto que no le encuentro sentido					
3	No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo					
4	Si no doy todo en mi labor, sentiría vergüenza de mí mismo					

	REGULACION EXTERNA					
5	Reconocen mi esfuerzo En el trabajo brindándome seguridad					
6	Considero que otras personas me van a compensar financieramente, solo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.					
7	Trabajo y realizo acciones para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los pacientes, etc)					
	REGULACION INTROYECTADA					
8	Soy responsable porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los pacientes, etc)					
9	Personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo.					
10	Trabajo porque si no me sentiría mal respecto de mi mismo					
11	Trato de evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los pacientes, etc)					
12	Siento que me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo					
	REGULACION IDENTIFICADA					
13	Siempre estoy probándome a mi misma que yo puedo hacerlo					
14	Mi trabajo me hace sentir orgulloso de mi mismo					
	MOTIVACION INTRINSECA					
15	Me divierto haciendo mi trabajo					
16	El poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mi					
17	La labor que llevo a cabo es interesante					

18	Le pongo esfuerzo a este trabajo que va con mis valores personales.					
19	Lo que hago en mi trabajo es emocionante					

VARIABLE 2: Desempeño laboral

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Introducción Buenos días (tardes) colega, soy, la Lic. Lorena Adriana Portugal Núñez, estudiante de la especialidad de Gestión en los servicios de Salud y Enfermería de la Universidad Norbert Wiener, estoy realizando una investigación, que tiene como objetivo determinar la relación existente entre la motivación y desempeño laboral en personal profesional de enfermería en un hospital nacional nivel IV de Lima Metropolitana. Por tal motivo solicito su participación facilitándome algunos datos para obtener los objetivos del estudio.

Autor (a): MINSA. (2015)

Instrucciones: Para el desarrollo del cuestionario le solicitamos leer con cuidado y tomar el tiempo que estime pertinente para dar respuesta a cada uno de los datos requeridos. Las respuestas se efectuarán marcando con una 'X' cada una de las 19 afirmaciones planteadas en los ítems del instrumento, según sea su percepción, considerando los puntajes que puede optar por responder, de acuerdo al detalle que se indica:

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

Características sociodemográficas

Sexo:

Edad:

Periodo ejerciendo labores en el Hospital:

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
	CALIDAD DE TRABAJO					
1	Produce o realiza trabajo sin errores					
2	Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades					
3	Realiza un trabajo ordenado					
4	Realiza un trabajo en los tiempos establecidos					
5	Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo					

6	Produce o realiza un trabajo metódico					
7	Se anticipa a las necesidades o problemas futuros					
8	Va más allá de los requisitos para obtener un resultado mejor					
9	Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo					
10	Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos de manera formal y aplica nuevos conocimientos en el ejercicio de sus funciones					
11	Puede trabajar independientemente					
	RESPONSABILIDAD					
12	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseos de mejorar					
13	Mantiene a la jefa encargada del servicio informada del progreso en el trabajo y de los problemas que puedan plantearse					
14	Transmite esta información oportunamente					
15	Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos al interior del servicio					
16	Reacciona eficientemente y de forma calmada frente a dificultades					
17	Es eficaz al afrontar situaciones y problemas infrecuentes					
	TRABAJO EN EQUIPO					
18	Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro del servicio					
19	Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización de trabajos y/o tareas encomendadas por sus superiores					

20	Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro del servicio					
21	Colabora con actividades extraordinarias a su función en el servicio					
22	Conoce la visión y misión del servicio					
23	Colabora con otros armoniosamente sin considerar a la raza, religión, origen nacional, sexo, edad, o discapacidad					
24	Resuelve de forma eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo					
25	Informa y consulta oportunamente a su superior sobre cambios que los afecten directamente					
26	Promueve un clima laboral positivo, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo					
	COMPROMISO INSTITUCIONAL					
27	Responde de forma clara y oportuna dudas de sus colegas					
28	Demuestra respeto a sus superiores					
29	Demuestra respeto a sus colegas					
30	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo					

Anexo 4: Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

A usted se le hace participe en esta investigación sanitaria. Antes de tomar decisión si es participe o no, debe comprender y conocer cada apartado que se indica.

Título del proyecto: Motivación y desempeño laboral en personal profesional de enfermería en un hospital nacional nivel IV de Lima Metropolitana, 2021.

Nombre de la investigadora principal: Lic. Lorena Adriana Portugal Núñez

Propósito del estudio: Determinar la relación existente entre la Motivación y el desempeño laboral en personal profesional de enfermería en un hospital nacional nivel IV de Lima Metropolitana, 2021.

Beneficios por participar: Los participantes del presente estudio tendrán como beneficio; el conocer los resultados generales del estudio en que participan, conocer las respuestas correctas del cuestionario, recibir documentos informativos, cartillas, trípticos u otros respecto de la motivación y el desempeño laboral, y se priorizará la participación de los enfermeros en los talleres, programas o eventos educativos presenciales y/o virtuales que en esta materia u otros se desarrolle.

Inconvenientes y riesgos: No existe, solo se le pedirá absolver las preguntas de los cuestionarios.

Costo por participar: Usted no hará gasto alguno durante el estudio.

Confidencialidad: La información que se proporcione estará protegida, solo la investigadora puede conocerla. Fuera de esta información confidencial, usted no será identificado cuando los resultados sean publicados.

Renuncia: Usted puede optar por retirarse de la investigación en el momento que estime pertinente, sin pérdida de los beneficios ofrecidos a que tiene derecho.

Consultas posteriores: Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede dirigirse a Lic. Lorena Adriana Portugal Núñez.

Responsable del equipo (teléfono móvil N.º 996728129 o al correo electrónico: lorenaportugaln@gmail.com, lorenadri2007@hotmail.com)

Contacto con el Comité de Ética: Si usted presentará alguna inquietud respecto de sus derechos, o asume que estos han sido afectados o vulnerados, puede dirigirse al Dr. (a)....., presidente del Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener, ubicada en la Av. Arequipa 964, Distrito de Lince, telefono anexo, correo electrónico: comité_etica@uw.edu.pe.

Participación voluntaria: Su participación en este estudio es absolutamente voluntaria y optar por retirarse en el momento que considere pertinente.

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO Declaro que he leído y comprendido, tuve tiempo y oportunidad de hacer preguntas, las cuales fueron respondidas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a

participar o continuar participando en el estudio y que finalmente acepto participar voluntariamente en el estudio. En merito a ello proporciono la información siguiente:

Nombres y apellidos del participante	Firma o huella digital
Nº de DNI:	
Nº de teléfono: fijo o móvil o WhatsApp	
Correo electrónico	
Nombre y apellidos del investigador	Firma
Nº de DNI	
Nº teléfono móvil	